



Chính sách kinh doanh và nhân quyền

Tháng 5 năm 2020

Mục lục

1. Giới thiệu	2
2. Cam kết	2
3. Thực hiện	3
4. Quản trị	4

1. Giới thiệu



mục đích của bp là tái tạo năng lượng cho con người và hành tinh của chúng ta. Điều đó có ý nghĩa to lớn hơn việc chỉ sản xuất năng lượng cần thiết cho thế giới. Điều đó cũng có nghĩa là chúng tôi thực hiện mục tiêu này theo cách cải thiện cuộc sống của con người. Cho các cộng đồng nơi chúng tôi sống và làm việc, cho những người làm việc cho và cùng với chúng tôi.

Chúng tôi luôn đưa ra lựa chọn ảnh hưởng đến con người. Quyết định về nơi chúng tôi hoạt động, những việc chúng tôi làm và cách chúng tôi thực hiện những việc đó. Và chúng tôi thiết lập các tiêu chuẩn cho chính mình. Chúng tôi hiểu rằng ai cũng có thể mắc lỗi, nhưng chính sách nhân quyền cùng với bộ quy tắc ứng xử đòi hỏi chúng tôi phải hướng tới mục tiêu khắt khe. Và bằng cách minh bạch những điều chúng tôi kỳ vọng và yêu cầu đối với nhân viên bp, chúng tôi hy vọng sẽ có được sự tin tưởng của xã hội. Chúng tôi tin rằng – bất kể chúng ta hoạt động kinh doanh ở nơi nào trên thế giới – chúng ta cần có trách nhiệm, tôn trọng quyền lợi của nhân viên và những người xung quanh của chúng ta. Đó là điều đúng đắn cần làm, và đó là trung tâm để thực hiện mục đích của chúng tôi. Chúng tôi không nên đặt ra bất cứ tiêu chuẩn nào thấp hơn”.

Looney Bernard
Giám đốc điều hành

Các vấn đề về nhân quyền có thể liên quan đến hoạt động của chúng tôi theo nhiều cách, bao gồm tác động đến sinh kế của người dân, khả năng tiếp cận nguồn nước, đất đai và tài nguyên, quyền của người lao động – bao gồm cả nạn nô lệ hiện đại và hành động của lực lượng an ninh bảo vệ các cơ sở của chúng tôi. Hành động và hoạt động của chúng tôi cũng có thể mang lại nhiều lợi ích và cải tiến lớn cho cá nhân, cộng đồng và xã hội.

Chúng tôi muốn đóng góp cho sự phát triển bền vững và đang nỗ lực để hỗ trợ việc thực hiện Mục tiêu Phát triển Bền vững của UN. Chúng tôi cũng nhận thấy tầm quan trọng của việc chuyển đổi công bằng như được vạch ra trong Thỏa thuận

Paris – một thỏa thuận thực hiện kinh doanh đúng đắn, có chất lượng và hỗ trợ sinh kế của các cộng đồng địa phương. Chúng tôi tích cực ủng hộ các chính sách hỗ trợ mục tiêu phát thải ròng bằng 0. Điều này bao gồm khuyến khích sử dụng nguồn tài chính và doanh thu từ giá cacbon để hỗ trợ quá trình chuyển đổi công bằng.

Để thực hiện mục đích của mình, chúng tôi phải tiếp tục hoạt động với bộ tiêu chuẩn cao và nhất quán ở bất kỳ nơi nào trên thế giới. Sẽ có những trường hợp chúng tôi không thực hiện đúng tiêu chuẩn, và chúng tôi sẽ cần sự hỗ trợ của và thử thách những người khác nhằm tạo ra sự khác biệt tích cực và bền vững tới cuộc sống của con người.

2. Cam kết

2.1. Chúng tôi tiến hành kinh doanh theo cách tôn trọng quyền và nhân phẩm của tất cả mọi người, tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý.

2.2. Chúng tôi tôn trọng quyền con người được công nhận trên toàn thế giới như được nêu ra trong Tuyên bố Nhân quyền Quốc tế và các tiêu chuẩn lao động cốt lõi được công nhận bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization, ILO), như được nêu trong Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của ILO.

2.3. Để đáp ứng trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, chúng tôi xem xét các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế có liên quan, bao gồm các công cụ do Liên Hợp Quốc thiết lập hoặc xây dựng các quyền của các nhóm cụ thể. Chúng tôi tôn trọng quyền của các cá nhân thuộc các nhóm hoặc cộng đồng dân cư đặc biệt dễ bị tổn thương trước các tác động bất lợi, bao gồm: người bản địa; phụ nữ; người thiểu số của quốc gia hoặc dân tộc, người thiểu số xét theo tôn giáo và ngôn ngữ; trẻ em; người thuộc cộng đồng LGBT+, người khuyết tật; và công nhân nhập cư cùng gia đình của họ.

2.4. Chúng tôi nhận thấy trách nhiệm của mình là tôn trọng quyền con người và tránh đồng thuận với các hành vi vi phạm nhân quyền, như đã nêu trong Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) và được nhắc lại trong chương nhân quyền của Hướng dẫn cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD).

2.5. Phù hợp với cam kết tôn trọng các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của ILO, chúng tôi tôn trọng tự do và thương lượng tập thể. Chúng tôi ủng hộ việc loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, xóa bỏ hiệu quả đối với lao động trẻ em và xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

2.6. Chúng tôi đối xử công bằng với tất cả mọi người làm việc cho bp và không phân biệt đối xử. Nhân viên, nhân viên cơ quan và nhà cung cấp được quyền làm việc trong môi trường và trong các điều kiện tôn trọng quyền và phẩm giá của họ.

2.7. Chúng tôi sẽ tuân thủ các luật áp dụng trong nước liên quan đến việc không can thiệp vào quyền của nhân viên trong việc thành lập hay tham gia công đoàn hoặc thương lượng tập thể, cũng như quyền không làm như vậy của họ. Trong trường hợp người lao động muốn được đại diện bởi các công đoàn hoặc hội đồng công xưởng, chủ sử dụng lao động sẽ hợp tác với các cơ quan mà người lao động chọn đại diện cho họ. Trong trường hợp quyền tự do tham gia hiệp hội bị hạn chế hoặc nghiêm cấm bởi luật pháp, chúng tôi sẵn sàng và ủng hộ các hình thức thay thế cho việc chọn đại diện và tham gia của người lao động.

2.8. Chúng tôi tôn trọng nhân quyền của mọi người trong các cộng đồng có thể bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của chúng tôi.

2.9. Chúng tôi tán thành các Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền (Nguyên tắc Tự nguyện) và cam kết thực hiện các Nguyên tắc này như là tiêu chuẩn toàn cầu để đảm bảo an ninh một cách có trách nhiệm trong ngành của chúng ta.

2.10. Chúng tôi cố gắng thực hiện thỏa thuận hợp đồng với các nhà cung cấp, trong đó yêu cầu họ tôn trọng nhân quyền được quốc tế công nhận khi làm việc cho bp, đúng với các cam kết trong chính sách này, nếu thích hợp với bản chất của công việc họ thực hiện cho chúng tôi. Chúng tôi có các điều khoản hợp đồng tiêu chuẩn để thực hiện điều này.

3. Thực hiện

3.1. Chúng tôi sẽ đáp ứng trách nhiệm tôn trọng nhân quyền bằng cách thực hiện các quy tắc này theo các quy trình, chính sách hoặc hướng dẫn nội bộ hỗ trợ hoạt động kinh doanh của chúng tôi. Điều này bao gồm việc: huấn luyện; tiến hành thẩm định về nhân quyền – như được quy định bởi UNGPs – thông qua các quy trình quản lý rủi ro và tác động của chúng tôi; và quản trị khiếu nại. Bằng cách này, chúng tôi mong muốn giúp các doanh nghiệp của mình xác định được những tác động tiềm ẩn đối với quyền của các cá nhân trong cộng đồng địa phương và người lao động bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của chúng tôi.

3.2. Bộ quy tắc ứng xử và kỳ vọng của chúng tôi đối với các nhà cung cấp củng cố và hỗ trợ cam kết tôn trọng nhân quyền.

3.2.1. Các kỳ vọng của chúng tôi đối với các nhà cung cấp là công cụ để truyền đạt đến các nhà cung cấp, bao gồm nhà thầu, nhà bán lẻ và nhà cung cấp dịch vụ, chẳng hạn như lao động tạm thời, về các kỳ vọng trong bộ quy tắc cũng như về kỳ vọng rằng các đối tác kinh doanh của chúng tôi phải tôn trọng nhân quyền và đáp ứng trách nhiệm được nêu trong UNGP.

Các kỳ vọng này cũng yêu cầu các nhà cung cấp của chúng tôi truyền đạt những kỳ vọng này tới nhân viên, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của họ, những người cung cấp hàng hóa hay dịch vụ cho bp.

i Đọc thêm tại bp.com/suppliexpectations

3.2.2. Quyền lao động và các nguyên tắc đối với nạn nô lệ hiện đại của chúng tôi nhấn mạnh rằng chúng tôi kỳ vọng các nhà thầu, nhà cung cấp và liên doanh của chúng tôi tôn trọng quyền của người lao động, phù hợp với các Công ước Cốt lõi về Quyền tại Nơi làm việc của ILO. Chúng tôi đặt ra 13 nguyên tắc dưới đây nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp khi họ kiểm tra hiệu quả thực hiện theo kỳ vọng này.

i Đọc thêm tại bp.com/modernslavery

3.3. Quyền của lực lượng lao động

Tôn trọng nhân quyền của nhân viên là không thể thiếu trong các quy trình tuyển dụng, quản lý và tính đa dạng và hòa nhập của chúng tôi. Chúng tôi hướng dẫn các doanh nghiệp và dự án tôn trọng quyền của người lao động và sàng lọc các dự án lớn của chúng tôi trong các giai đoạn phát triển, bao gồm cả về quyền lao động, để giúp xác định và ngăn ngừa các tác động tiềm ẩn.

3.4. Nhân quyền và các cộng đồng

Nếu mọi người trong cộng đồng địa phương có thể bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của mình, chúng tôi tìm cách xác định các tác động nhân quyền bất lợi và thực hiện các bước thích hợp để tránh, giảm thiểu và/hoặc giảm nhẹ chúng. Để hỗ trợ điều này, chúng tôi đưa ra hướng dẫn cho các doanh nghiệp và dự án của chúng tôi về việc mời hợp tác với các bên liên quan tại địa phương, quản lý quá trình tiếp nhận và trả lời các khiếu nại của cộng đồng.

3.4.1. Tài nguyên nước

Chúng tôi tôn trọng quyền đối với tài nguyên nước và việc đảm bảo vệ sinh cho những người có khả năng bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của chúng tôi, bao gồm nhân viên, nhà thầu và các cộng đồng lân cận. Nguồn nước sẵn có ở những khu vực chúng tôi làm việc rất khác nhau, vì vậy chúng tôi xem xét các điều kiện địa phương, chẳng hạn như sự căng thẳng và khan hiếm nước, để hiểu và giảm thiểu tác động của chúng tôi. Trước tiên, chúng tôi tìm cách tránh những tác động và, nếu không khả thi, chúng tôi áp dụng các biện pháp giảm thiểu tác động. Chúng tôi xem xét rủi ro về nước trong danh mục đầu tư hàng năm, xem xét các yêu cầu về tính sẵn có, số lượng, chất lượng và quy định của địa phương.

3.4.2. Cách chúng tôi tái định cư các cộng đồng

Chúng tôi tránh tái định cư không tự nguyện cho cộng đồng và/hoặc cá nhân. Nhưng nếu điều này là không thể, hướng dẫn về nơi chúng tôi cần sử dụng hoặc mua đất cho các hoạt động của chúng tôi sẽ phù hợp với các nguyên tắc được nêu trong Tiêu chuẩn Hiệu quả Hoạt động của Tập đoàn Tài chính Quốc tế (International Finance Corporation, IFC) 5.

3.4.3. Quyền của người bản địa

Chúng tôi tôn trọng quyền của người bản và trong trường hợp họ có thể bị ảnh hưởng bởi các hoạt động kinh doanh của chúng tôi, cách tiếp cận và hành động

Bộ quy tắc ứng xử của chúng tôi hỗ trợ cam kết tôn trọng nhân quyền, bao gồm cả việc thiết lập:

Các kỳ vọng của chúng tôi về tính đa dạng và hòa nhập, cơ hội bình đẳng và tự do, không bị lạm dụng hoặc quấy rối tại nơi làm việc. Chúng tôi muốn tạo dựng và duy trì một nơi làm việc không bị quấy rối, đe dọa, đối xử vô nhân đạo và phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, khuynh hướng tình dục, nhận dạng giới, tình trạng hôn nhân, khuyết tật hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác được bảo vệ bởi luật pháp hiện hành.

Chúng tôi không dung thứ cho hành vi trả đũa, bao gồm đe dọa, hăm dọa, loại trừ, nhục mạ và nêu lên các vấn đề một cách ác ý hoặc không có thiện chí.

Chúng tôi muốn hợp tác với các đối tác kinh doanh có chung cam kết về an toàn, đạo đức và tuân thủ; và chúng tôi truyền đạt rõ ràng kỳ vọng của mình đối với các nhà cung cấp và đối tác kinh doanh, thỏa thuận các nghĩa vụ hợp đồng khi thích hợp. Chúng tôi sẽ áp dụng các biện pháp thích hợp nếu họ không đáp ứng những kỳ vọng hoặc nghĩa vụ đó. Điều này bao gồm việc truyền đạt chính sách nhân quyền và các kỳ vọng của chúng tôi liên quan đến trách nhiệm tôn trọng nhân quyền.

i Đọc thêm tại bp.com/codeofconduct

của chúng tôi sẽ phù hợp với các nguyên tắc được đưa ra trong các tiêu chuẩn quốc tế về việc tham khảo ý kiến và mời hợp tác với người bản địa, bao gồm cả Công ước về Người bản địa và Bộ lạc của ILO (ILO169), Tuyên bố của Liên hợp quốc về Quyền của Người bản địa (UNDRIP). Hướng dẫn của chúng tôi tham khảo Tiêu chuẩn Hiệu quả Hoạt động IFC 7 và nhận thấy rằng điều quan trọng là chúng tôi xác định và tham khảo ý kiến với người bản địa, tìm cách áp dụng các nguyên tắc chấp thuận tự nguyện, được bảo trước và được cung cấp đầy đủ thông tin (FPIC) khi khả thi, lý tưởng là trước khi bắt đầu các hoạt động.

3.5. Đánh giá tác động nhân quyền

3.5.1. Chúng tôi nỗ lực để đưa quyền con người vào các đánh giá tác động môi trường và xã hội, hoặc thực hiện các đánh giá độc lập về tác động bất lợi tiềm ẩn đối với các quyền con người, nếu phù hợp. Khi xác định, đánh giá và giải quyết các tác động nhân quyền trong các hoạt động và mối quan hệ của mình, chúng tôi sẽ tham khảo ý kiến với những người có thể bị ảnh hưởng.

3.5.2. Chúng tôi sẽ có được các đánh giá độc lập của bên thứ ba về các cơ sở và hoạt động kinh doanh được lựa chọn trên cơ sở ưu tiên rủi ro để đánh giá sự phù hợp của các cơ sở đó với chính sách này.

3.5.3. Chúng tôi tiến hành đánh giá rủi ro về nạn nô lệ hiện đại và buôn bán người, cho cả hoạt động kinh doanh của chúng tôi và các hoạt động nhất định của các nhà thầu và nhà cung cấp của chúng tôi, tập trung nỗ lực khi chúng tôi tin rằng rủi ro đối với quyền của lực lượng lao động đang ở mức cao hơn. Trên cơ sở này, chúng tôi áp dụng quy trình thẩm định quyền lao động đối với các nhà cung cấp, và sẽ tiến hành đánh giá tại chỗ nếu các tiêu chí dựa trên rủi ro của chúng tôi đảm bảo điều đó.

3.5.4. Tất cả các cơ sở hoạt động phải thực hiện đánh giá rủi ro an ninh, qua đó xem xét các rủi ro nhân quyền liên quan đến an ninh và để phát triển các kế hoạch hành động, phù hợp với Nguyên tắc Tự nguyện, để giải quyết bất kỳ điều gì họ xác định được.

3.6. Cơ chế và khắc phục khiếu nại

3.6.1. Chúng tôi nỗ lực lập ra cơ chế khiếu nại để lực lượng lao động của chúng tôi và các cộng đồng địa phương sử dụng. Chúng tôi không cản trở việc tiếp cận các quy trình tư pháp của nhà nước. Chúng tôi không yêu cầu các cá nhân hoặc cộng đồng từ bỏ vĩnh viễn quyền hợp pháp của họ để khiếu nại thông qua quy trình tư pháp như một điều kiện tiên quyết để đưa ra khiếu nại thông qua cơ chế khiếu nại của bp. Chúng tôi cung cấp đường dây trợ giúp toàn cầu bí mật và ẩn danh, OpenTalk, cho nhân viên, công nhân được thuê bởi các nhà thầu hoặc nhà cung cấp của chúng tôi và cho các bên thứ ba khác, bao gồm cả cộng đồng.

3.6.2. Theo chính sách này và các yêu cầu của bộ quy tắc ứng xử của chúng tôi, các cơ chế khiếu nại bao gồm việc ghi lại và báo cáo các khiếu nại được nêu ra, liên quan đến nhân quyền cùng các hành động được thực hiện để giải quyết khiếu nại.

3.6.3. Khi bp xác định rằng chúng tôi đã gây ra hoặc đóng góp vào các tác động bất lợi đối với nhân quyền của người khác, chúng tôi sẽ đưa ra hoặc hợp tác trong việc khắc phục các tác động bất lợi thông qua các quy trình hợp pháp nhằm đưa ra biện pháp khắc phục hiệu quả mà không ngăn chặn các hình thức khắc phục khác nếu phù hợp. Điều này có thể bao gồm việc hợp tác thiện chí để cung cấp biện pháp khắc phục thông qua các cơ chế do nhà nước chỉ dẫn, chẳng hạn như các đầu mối liên lạc tại quốc gia sở tại của OECD. Khi các tác động bất lợi liên quan trực tiếp đến các hoạt động của chúng tôi thông qua các mối quan hệ kinh doanh, chúng tôi sẽ hỗ trợ các đối tác kinh doanh trong việc khắc phục các tác động đó thông qua các quy trình quản lý khiếu nại của chính họ hoặc hỗ trợ cộng tác để cung cấp biện pháp khắc phục phi tư pháp thông qua bên thứ ba.

3.7. Là một doanh nghiệp toàn cầu và là một nhà đầu tư dài hạn, chúng tôi coi trọng các xã hội mở, được đặc trưng bởi luật pháp, quản trị tốt và tôn trọng các quyền tự do công dân. Trong các hoạt động của mình, chúng tôi sẽ không dung thứ hoặc tham gia vào các cuộc tấn công, hoặc các mối đe dọa về thể chất hoặc pháp lý, chống lại những người thực hiện một cách an toàn và hợp pháp quyền tự do ngôn luận, phản kháng hoặc hội họp của họ, kể cả khi họ đóng vai trò là người bảo vệ nhân quyền (Human rights defender, HRD)^a, hoặc chống lại người lao động đang tìm cách thực hiện quyền tự do hiệp hội của họ. Chúng tôi tôn trọng nhân quyền của HRD và thừa nhận vai trò quan trọng của họ trong việc thúc đẩy thực hiện nhân quyền được công nhận trên toàn cầu trong các xã hội nơi chúng tôi hoạt động. Nếu tin rằng điều này sẽ có lợi, chúng tôi có thể chọn phối hợp với các bên liên quan khác, và hỗ trợ HRD trong việc thực thi các quyền con người đó khi phù hợp với bản chất của bất kỳ đồn bầy nào có sẵn cho chúng tôi.

4. Quản trị

4.1. Chính sách này áp dụng cho mọi cán bộ nhân viên trong mỗi cơ quan mà bp sở hữu toàn bộ và tại các liên doanh thuộc điều hành của bp.

4.2. Chúng tôi biết rằng, thông qua việc thực hiện các hoạt động của họ, các đối tác kinh doanh của chúng tôi – bao gồm cả các nhà thầu, nhà cung cấp và liên doanh không thuộc điều hành của bp – có thể có tác động bất lợi trực tiếp đến quyền con người. Vì lý do này, chúng tôi muốn hợp tác với các đối tác kinh doanh có chung cam kết với chúng tôi về quyền con người, an toàn, đạo đức và tuân thủ; và chúng tôi sẽ sử dụng đòn bẩy của mình, phù hợp với UNGP, để khuyến khích họ hành động theo cách phù hợp với các nguyên tắc cơ bản của những cam kết được nêu trong chính sách này.

4.3. Trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với việc quản lý các vấn đề nhân quyền xảy ra tại bp. Điều này bao gồm ủy ban đảm bảo an toàn, môi trường và an ninh cấp hội đồng quản trị, đảm nhiệm việc giám sát về quyền con người, bao

3.8. Hợp tác và sáng kiến của nhiều bên liên quan

3.8.1 Chúng tôi tham gia vào các sáng kiến quốc tế nhằm hỗ trợ nhân quyền, bao gồm: Hiệp ước Toàn cầu Liên Hiệp Quốc, Sáng kiến Minh bạch Trong Ngành Khai thác và Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền. Chúng tôi sẽ tiếp tục thực hiện vai trò tích cực và chủ động trong các sáng kiến của nhiều bên liên quan đến nhân quyền và tin rằng nỗ lực của nhiều bên liên quan là một phương tiện hữu hiệu để thúc đẩy các tiêu chuẩn hợp lý về thực hành nhân quyền ở cấp điều hành.

3.8.2. Chúng tôi ủng hộ và triển khai các Nguyên tắc Tự nguyện như một khuôn khổ để thẩm định hoạt động vận hành và quản lý các rủi ro liên quan đến an ninh nhân quyền của con người trong cộng đồng gần các cơ sở của chúng tôi. Các Nguyên tắc Tự nguyện quy định cách thức chúng tôi làm việc với các lực lượng an ninh công cộng và tư nhân bảo vệ các cơ sở của chúng tôi, để tăng cường sự tôn trọng đối với nhân quyền. Chúng tôi cũng đưa ra hướng dẫn và đào tạo cho các doanh nghiệp về việc thực hiện các Nguyên tắc.

3.9. Chúng tôi sẽ đảm bảo rằng thông tin liên lạc của chúng tôi với chính phủ, cơ quan quản lý và cơ quan công quyền phù hợp với các cam kết nhân quyền của chúng tôi, như đã nêu trong chính sách này.

3.10. Phù hợp với các UNGP, trong những trường hợp có mâu thuẫn giữa quy định pháp lý và chính sách này, chúng tôi sẽ áp dụng tiêu chuẩn cao hơn trong khi vẫn tuân thủ tất cả các luật hiện hành. Chúng tôi không tuân theo bất kỳ thông lệ nào có thể cấu thành nên việc vi phạm bộ quy tắc ứng xử của chúng tôi.

gồm đánh giá hiệu suất của chúng tôi trong việc quản lý các rủi ro về nạn nô lệ hiện đại. Tại cấp quản lý điều hành, ủy ban kiểm soát rủi ro hoạt động của tập đoàn sẽ đánh giá tiến độ triển khai nhân quyền. Nhóm phụ trách nhân quyền, bao gồm các đại diện cấp cao từ toàn doanh nghiệp, sẽ xem xét các rủi ro nhân quyền hiện tại và mới nổi tiềm ẩn tác động đáng kể tới tập đoàn. Cuối cùng, các bộ phận chức năng kinh doanh và vận hành tại địa phương chịu trách nhiệm thực hiện các hành động nhằm đáp ứng các cam kết trong chính sách này và tất cả các yêu cầu tập đoàn có liên quan.

4.4. Chúng tôi báo cáo hàng năm cho các bên liên quan về việc thực hiện chính sách này trong một số công bố có liên quan, bao gồm báo cáo bền vững, tuyên bố không buôn bán nô lệ và buôn bán người và báo cáo thường niên về việc thực hiện Nguyên tắc Tự nguyện.

i Đọc thêm tại bp.com/humanrights và bp.com/reportingcentre

a Theo mục đích của chính sách này, chúng tôi coi một người bảo vệ nhân quyền (human rights defender, HRD), là bất kỳ người hoặc nhóm người nào làm việc với thiện chí để thúc đẩy hoặc bảo vệ các quyền con người được công nhận trên toàn cầu, khu vực hoặc quốc tế.