



# bp 对其供应商的期望

---

遵守法律

---

健康、安全和环境

---

贿赂和腐败、洗钱、利益冲突和反竞争行为

---

国际贸易法

---

人权和现代奴役

---

保护保密信息

---

反歧视、申诉流程和结社自由

---

道德与合规

---

上报

# bp 对其供应商的期望

bp 的行为准则（“**准则**”）为我们对各供应商的期望提供了支持，其中包括承包商、供货商、服务提供商和派遣制员工（“**供应商**”），及其员工和供应商。这些期望不能取代或代替准则本身或适用法律，也不能对合同载明的义务进行修改。

我们希望供应商努力实现其供应链的可持续性以及交付项目的创新性和卓越性。我们还期望，您作为 bp 供应商，承诺能遵守我们的准则并依照准则行事。

我们要求您将这些期望传达给您的员工、供应商以及可能会向 bp 提供商品或服务的商业合作伙伴，同时要求您：

## 遵守法律

1. 遵守适用于所提供商品和服务的所有法律和法规。

## 健康、安全和环境（“HSE”）

2. 通过采取系统性的方法来管理运营活动和 HSE 风险，遵守适用的 HSE 法律和法规，同时寻求不断提升健康、安全和环境表现等措施，从而以一种支持 bp 无事故、无人身伤害和无环境损害的 HSE 目标的方法开展业务。鼓励您的员工和供应商立即上报任何事故、伤害、疾病或不安全的状况，并阻止可能不安全的工作，以便进一步采取适当措施。

## 贿赂和腐败、洗钱、利益冲突和反竞争行为

3. 提升和推进业务开展和实施过程中的透明度和责任制，其中包括：制定有效的流程和程序来主动预防：
  - a) 贿赂和腐败，包括明确禁止直接或间接提供、支付、承诺或接受任何有价物以便获得、保留或引导业务，进而确保得到某种不当优势或影响某人（包括政府官员）不当地履行其职责。
  - b) 洗钱，包括藏匿非法资金（尤其是与恐怖主义或犯罪活动有潜在关联的资金）或使此类资金表象上合法化的行为。
  - c) 个人和商业利益之间实际或看似存在的利益冲突，包括利用 bp 信息和资源获得不当收入。

- d) 反竞争行为，包括与竞争对手达成的任何形式的协议或谅解以固定价格、抬高报价、分配客户或限制供应。
- e) 向 bp 人员或代表 bp 的第三方不当提供礼品、招待或餐饮。在极少数情况下，可依合法要求提供礼品或招待，但其应该价值适当且时机合适。

## 国际贸易法

4. 遵守适用的国际贸易法。通过适当的标记、文档、许可和已完成批准来提前对意欲进口或出口的所有产品（包括受限软件、技术数据或技术的转让或共享）进行分类。

## 人权和现代奴役

5. 尊重所有人的人权和尊严，并履行联合国工商业与人权指导原则中所载明的商业职责，其中包括：
  - a) 确保不使用强迫或强制性劳动力、不进行人口贩卖、不雇用童工、不使用奴隶或奴役，同时确保所有从事的工作均基于自愿，不存在惩罚威胁或制裁威胁，也非基于欺骗。这些和其他期望已在随附于本文件的 bp 劳动者权利和现代奴役原则中予以载明。
  - b) 识别、避免、尽力降低或减缓并纠正对社区所造成的各种人权影响。

## 保护保密信息

6. 制定有效的方案以保障和保护 bp 信息安全，其中包括：
  - a) 尊重 bp 的专有权利和知识产权。
  - b) 制定信息分类方案并采用有关共享、保护和保障信息安全的行业最佳实践。
  - c) 遵守有关收集、处理和传输 bp 个人数据的所有数据隐私法律要求
  - d) 在实际可行的情况下，将影响 bp 信息或系统的任何疑似或实际的信息安全事件尽快上报给 bp。

## 反歧视、申诉流程和结社自由

7. 提供如下所述的工作场所:
  - a) 不存在骚扰、恐吓、非人道待遇以及基于人种、种族、宗教信仰、民族血统、残障、年龄、性取向、性别或婚姻状况的歧视。
  - b) 拥有相应机制, 允许工作人员进行上报或提出申诉, 而无需担心遭到打击报复。
  - c) 尊重有关相应国家法律框架范围内工会或工作委员会成员身份的个人选择。

## 道德与合规

8. 制定相应计划, 以提升意识, 纳入道德商业惯例并遵守行业相关法律。

## 上报

9. 提倡不容忍打击报复的“上报”文化。为您的员工、供应商和商业合作伙伴提供在发现任何不安全、不道德或对 bp 业务或活动构成潜在危害的事件时进行上报的途径。他们可告知 bp 管理层成员或使用 bp 的保密 OpenTalk 帮助热线。

## 参考资料:

如需了解更多信息, 请参考以下资源:

- bp 行为准则 <http://code.bp.com>
- 联合国有关商业和人权的指导原则 [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- OpenTalk: **您可通过以下方式联系 OpenTalk:**
  - **+44 (0) 800 917 3604** (英国)
  - **+1 800 225 6141** (美国)
  - **+1 704 540 2242** (“对方付费电话”号码, 通过该号码可接听您的通话而无需您付费。)
  - 您可在 [opentalkweb.com](http://opentalkweb.com) 上找到当地号码的完整列表, 还可通过其提交报告。

# bp 劳动者权利和现代奴役原则

我们承诺依照国际劳工组织关于工作权利的核心公约尊重工作人员的权利，并期望我们的承包商、供应商和我们所参与的合资企业也能如此行事。

我们期望我们运营场所、合资企业和供应链中的工作人员均不会遭受到虐待或非人道的对待，比如童工、强迫性劳动、人口贩卖、奴隶或奴役、歧视或骚扰。以下原则旨在为我们的企业提供协助，因为这些原则有助于对照这些期望来核实其表现，包括我们承包商和供应商的表现。

**1. 条款:** 在安排工作人员工作之前，需以其理解的语言并依照招聘时所申明的一致条款为其提供明晰的书面雇佣条款。<sup>1</sup>

**2. 法律资格:** 工作人员拥有合法授权，可为其雇主工作，并持有必要的签证、工作许可证，并满足任何类似的法律文件要求。

**3. 保护未成年人:** 不得直接或间接雇用未满 15 周岁或法定最低工作年龄（以较高者为准）的工作人员。

**4. 费用:** 雇主负责与工作人员招聘相关的所有成本和费用，不论征收或收取费用的方式或地点。工作人员不支付招聘或其他费用<sup>2</sup>，不论支付的方式或由何人收取费用。不得因工作人员要获得工作或继续供职而使其遭受非法的薪酬扣减或以不成比例的金钱惩罚作为纪律惩处措施。

**5. 护照和文书:** 不得扣留工作人员的护照、旅行身份证明或工作授权文书。工作人员可选择将其护照或其他文书存放在雇主处（如果其确实同意如此做），且在提出要求时应能够不受惩罚或不加延误地自由获得其护照或此类文书。

**6. 自由去留:** 在进行合理通知的情况下，工作人员应能够不受惩罚地自由终止其雇佣关系。不得阻止工作人员离开工作地点或雇佣地点，出于合理安全保障原因的情况除外。

**7. 薪酬:** 须根据雇佣条款按时向工作人员支付薪酬。工资、福利和加班费应至少满足国家的法定标准。所支付的工资和所工作的时数应通过时间记录系统予以准确记录。

如果这些原则和法律要求或集体协议之间存在任何差异，请在不违反国内法律或集体协议的情况下，寻求应用能够为工作人员提供更强有力保护的規定。

1 合同至少包含以下要素：雇主、工作性质、预计的常规工作时数（包括加班时数）、薪酬率、合法的工资扣减、支付周期、福利（包括加班、休假权利和休息天数）以及遣返相关规定。

2 费用包括：与招聘、解雇、安置、签证或工作许可证、政府征税、体检、机票相关的费用或者其他形式的国际交通成本、保证金和担保金、从机场或入境地点到宿舍或相应设施的交通费用。

**8. 工作时间和休息:** 不得要求工作人员工作不合理的时数、超出法定限制的时数或在没有适当休息和规定假期的情况下要求其工作。

**9. 申诉:** 依据所制定的申诉流程，工作人员可提出投诉（包括以匿名方式）、收到适当回复以及及时的问题状态更新。可通过任何流程（正式或非正式）提出问题，而无需担心遭到打击报复、歧视或骚扰。

**10. 工作条件和住宿:** 工作人员应享有安全和卫生的工作环境。应提供清洁的盥洗设施、饮用水和（在适当情况下）用于储存食物的卫生设施。住宿和食物（如提供）应干净且安全，并满足工作人员的基本需求。

**11. 歧视和骚扰:** 不得基于种族、种姓、民族血统、宗教信仰、年龄、残障、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份或政治面貌，或法律禁止的任何其他特征在雇佣流程中歧视任何人。对于身体虐待或惩戒、身体虐待威胁、性骚扰或其他骚扰以及言语虐待或其他形式的恐吓，概不予以容忍。

**12. 结社自由:** 在遵守当地法律的情况下，如果工作人员选择由工会或工作委员会作为其代表，雇主将秉承真诚的原则与员工集体选择作为其代表的机构积极配合。

**13. 控制措施:** 承包商、供应商和非运营合资企业制定并维护充分的流程和控制措施，以实施、沟通、监控并纠正已经发现的有关上述方面（包括其供应链）的不足之处。