



Attentes de bp vis-à-vis de ses fournisseurs

Respect des lois

Hygiène, sécurité et environnement

Corruption, blanchiment d'argent, conflits d'intérêts et pratiques anticoncurrentielles

Lois sur le commerce international

Droits de l'homme et esclavage moderne

Protection des informations confidentielles

Absence de discrimination, règlement des griefs et liberté d'association

Éthique et conformité

Speak up (s'exprimer librement)

Attentes de bp vis-à-vis de ses fournisseurs

Le Code de conduite de bp (le « **code** ») souligne nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs, notamment nos sous-traitants, vendeurs, prestataires de service et travailleurs temporaires (les « **fournisseurs** »), ainsi qu'envers leurs propres employés et fournisseurs. Ces attentes ne visent pas à remplacer ou à se substituer au code lui-même ou aux lois en vigueur, et elles ne modifient en rien les obligations contractées.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils travaillent à la pérennité de leur chaîne d'approvisionnement, et qu'ils visent l'innovation et l'excellence dans le cadre de leurs prestations. En tant que fournisseur de bp, nous attendons également que vous vous engagiez en faveur de notre code et que vous agissiez dans le respect de ce dernier.

Nous vous demandons de communiquer ces attentes à vos employés, à vos fournisseurs et aux partenaires commerciaux susceptibles de fournir des biens ou des services à bp, et de :

Respect des lois

1. Vous conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables aux biens et services fournis.

Hygiène, sécurité et environnement (« HSE »)

2. Mener vos activités de façon à soutenir les objectifs HSE de bp - aucun accident, aucun préjudice corporel et aucun dommage à l'environnement - en mettant en place une approche systématique pour la gestion des activités opérationnelles et des risques HSE, en vous conformant aux lois et règlements HSE en vigueur et en visant une amélioration continue des performances en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement. Encourager votre personnel et vos fournisseurs à signaler immédiatement tout accident, blessure, maladie ou situation dangereuse, et cesser tout travail potentiellement dangereux, afin que les mesures appropriées puissent être prises.

Corruption, blanchiment d'argent, conflits d'intérêts et pratiques anticoncurrentielles

3. Promouvoir la transparence et la responsabilité dans la gestion et l'administration des affaires, y compris par la mise en place de processus et de procédures efficaces visant à prévenir proactivement :
 - a) La corruption, y compris en interdisant expressément de donner, payer, promettre ou accepter de façon directe ou indirecte toute chose de valeur en vue d'obtenir, de conserver ou d'orienter un marché, d'obtenir un avantage inapproprié ou d'influencer un individu, y compris un fonctionnaire, pour qu'il ne s'acquitte pas convenablement de ses fonctions.
 - b) Le blanchiment d'argent, y compris la dissimulation de fonds illicites (notamment ceux susceptibles d'être liés à des activités criminelles ou terroristes) ou l'octroi d'une légitimité apparente aux dits fonds.
 - c) Tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, entre des intérêts personnels et professionnels, y compris l'utilisation d'informations ou de ressources appartenant à bp pour obtenir des avantages indus.

- d) Les pratiques anticoncurrentielles, y compris toute forme d'accord ou d'entente avec des concurrents en vue de fixer des prix, truquer des offres, se répartir la clientèle ou restreindre l'approvisionnement.
- e) Le don inapproprié de cadeaux, divertissements ou repas au personnel de bp ou à des tierces parties représentant bp. Lorsqu'en de rares cas, ces dons sont requis de manière légitime, ils doivent être de valeur modeste et être attribués à un moment opportun.

Lois sur le commerce international

4. Vous conformer aux lois en vigueur sur le commerce international. Classifier à l'avance, avec un système d'étiquetage approprié, la documentation, les licences et les approbations complètes, ainsi que tous les produits prévus pour l'importation ou l'exportation, y compris le transfert ou le partage de données techniques, de technologies ou de logiciels restreints.

Droits de l'homme et esclavage moderne

5. Respecter les droits de l'homme et la dignité de toutes personnes, et satisfaire aux responsabilités des entreprises édictées dans les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris :
 - a) En garantissant de ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire, au trafic d'êtres humains, au travail des enfants, à l'esclavage ou à la servitude, et en vous assurant que chaque travail est accompli de manière volontaire, sans menace de pénalité ou de sanction, et n'est pas basé sur la tromperie. Ces attentes et d'autres sont décrites dans les Principes de bp sur le droit du travail et l'esclavage moderne qui sont annexés au présent document.
 - b) En identifiant, évitant, minimisant ou atténuant, et remédiant à tout impact sur les droits de l'homme dans les communautés.

Protection des informations confidentielles

6. Disposer de protocoles efficaces pour la sécurisation et la protection des informations de bp, y compris :
 - a) Le respect des droits exclusifs et des droits de propriété intellectuelle de bp.
 - b) La mise en place de protocoles de classification des informations et l'adoption des meilleures pratiques du secteur en matière de partage, de protection et de sécurisation des données.
 - c) Le respect de toutes les exigences légales en matière de confidentialité concernant la collecte, le traitement et le transfert des données à caractère personnel de bp.
 - d) Le signalement auprès de bp de tout incident, réel ou suspecté, concernant la sécurité des données, susceptible d'impacter les informations ou les systèmes de bp, et ce dans les meilleurs délais possible.

Absence de discrimination, règlement des griefs et liberté d'association

7. Offrir un lieu de travail qui :
 - a) Soit exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation, de traitement inhumain ou de discrimination basée sur la race, l'ethnie, la religion, la nationalité, l'invalidité, l'âge, l'orientation sexuelle, le sexe ou la situation de famille.
 - b) Dispose de mécanismes permettant aux employés de s'exprimer librement ou de formuler des griefs sans crainte de représailles.
 - c) Respecte les choix individuels en matière d'appartenance à un syndicat ou un comité d'entreprise dans le cadre juridique national approprié.

Éthique et conformité

8. Disposer d'un programme visant à sensibiliser à l'éthique et à intégrer au sein de votre entreprise des pratiques commerciales éthiques et conformes aux lois en vigueur.

Speak up (s'exprimer librement)

9. Promouvoir une culture « speak up » (s'exprimer librement) ne tolérant aucune forme de représailles. Offrir à vos employés, vos fournisseurs et vos partenaires commerciaux un moyen de s'exprimer librement s'ils constatent quoi que ce soit de dangereux, de contraire à l'éthique ou de potentiellement nocif impliquant les affaires ou les activités de bp. Ils peuvent en informer un membre de la direction de bp ou utiliser OpenTalk, le service d'assistance téléphonique confidentiel de bp.

Références :

Pour plus d'informations, veuillez consulter les liens suivants :

- Code de conduite de bp <http://code.bp.com>
- Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk : **Vous pouvez contacter OpenTalk aux numéros suivants :**
 - **+44 (0) 800 917 3604** au Royaume-Uni
 - **+1 800 225 6141** aux États-Unis
 - **+1 704 540 2242** un numéro gratuit qui acceptera votre appel gratuitement.
- Vous pourrez trouver la liste complète des numéros locaux et soumettre un rapport sur le site opentalkweb.com.

Principes de bp concernant le droit du travail et l'esclavage moderne

Nous nous engageons à respecter les droits des travailleurs, conformément aux Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et nous attendons le même comportement de nos sous-traitants, de nos fournisseurs et des coentreprises auxquelles nous participons.

Nous attendons que les travailleurs de nos exploitations, coentreprises et chaînes d'approvisionnement ne fassent pas l'objet de pratiques abusives ou inhumaines, telles que le travail des enfants, le travail forcé, le trafic des êtres humains, l'esclavage ou la servitude, la discrimination ou le harcèlement. Les principes ci-dessous sont destinés à aider nos entreprises à vérifier que ces attentes sont respectées, notamment à l'égard de nos sous-traitants et fournisseurs.

1. Dispositions : Les travailleurs doivent avoir des conditions d'emploi claires, écrites, avant de débiter dans leur poste, dans une langue qu'ils comprennent, et conformes aux conditions du lieu de recrutement, qui doivent être respectées en toutes circonstances.¹

2. Statut juridique : Les travailleurs doivent être légalement autorisés à travailler pour leur employeur et doivent posséder les visas et permis nécessaires, ainsi que tous les documents similaires obligatoires.

3. Protection des jeunes : Les travailleurs dont l'âge est inférieur à 15 ans ou à l'âge légal minimal (le plus élevé des deux) ne doivent pas être embauchés, directement ou indirectement.

4. Frais : Les employeurs sont responsables de tous les coûts et frais associés au recrutement des travailleurs, indépendamment de la manière ou du lieu de l'imposition ou du recouvrement des frais. Les travailleurs ne paient pas de frais de recrutement ou autres frais² quel que soit le mode de paiement ou la personne qui les collecte. Les travailleurs ne doivent pas subir de déductions de salaire illégales pour obtenir un emploi ou continuer leur service, ni de pénalités financières disproportionnées à titre de mesure disciplinaire.

5. Passeports et papiers : Les passeports, documents de voyage ou documents autorisant le travail du travailleur ne doivent pas leur être confisqués. Les travailleurs peuvent choisir de déposer leurs passeports ou autres documents auprès des employeurs s'ils y consentent sincèrement et peuvent y accéder librement sur demande sans pénalité ni retard.

6. Liberté de mouvement : Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi sans pénalité moyennant un préavis raisonnable. Les travailleurs ne sont pas empêchés de quitter les lieux de travail ou l'emploi, sauf pour des raisons de sécurité raisonnables.

7. Paie : Les employés doivent être rémunérés en temps voulu, conformément aux conditions d'emploi. Les salaires, les avantages sociaux et les taux d'heures supplémentaires satisfont, au minimum, aux normes légales nationales. Les salaires payés et les heures travaillées sont enregistrés avec précision dans un système de gestion du temps.

8. Temps de travail et repos : Les travailleurs ne sont pas tenus de travailler un nombre d'heures déraisonnable, ni au-delà des limites légales, ou sans pauses convenables et périodes de congé définies.

9. Règlement des griefs : Une procédure de règlement des griefs doit être en place pour que les travailleurs puissent formuler des réclamations, y compris de manière anonyme, et recevoir des réponses appropriées et des mises à jour en temps voulu sur l'état de leurs préoccupations. Les préoccupations peuvent être soulevées par tout processus (formel ou informel) sans crainte de représailles, discrimination ou harcèlement.

10. Conditions de travail et hébergement : Les travailleurs doivent jouir d'un environnement de travail sûr et hygiénique. Un accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et le cas échéant à des équipements sanitaires pour le stockage des aliments, est fourni. L'hébergement et la nourriture, dans la mesure où ils sont fournis, sont propres, sûrs et répondent aux besoins fondamentaux des travailleurs.

11. Discrimination et harcèlement : Il n'y a pas de discrimination dans les pratiques d'emploi sur la base de la race, de la caste, de l'origine nationale, de la religion, de l'âge, du handicap, du sexe, du statut marital, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance syndicale ou de l'affiliation politique ou de toute autre caractéristique interdite par la loi. Les sévices physiques ou disciplinaires, la menace de sévices physiques, le harcèlement sexuel ou autre, ainsi que la violence verbale ou autres formes d'intimidation ne sont pas tolérés.

12. Liberté d'association : En conformité avec la législation locale, là où les travailleurs choisissent d'être représentés par des syndicats ou des comités d'entreprise, les employeurs doivent coopérer de bonne foi avec les instances que les employés choisissent collectivement pour les représenter.

13. Mesures de contrôle : Les sous-traitants, les fournisseurs et les coentreprises non exploitées doivent élaborer et mettre à jour des processus et des contrôles adéquats pour mettre en œuvre, communiquer, surveiller et corriger les lacunes aux obligations ci-dessus, y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Lorsqu'il existe une différence entre ces principes et une obligation légale ou un accord collectif, cherchez à appliquer la disposition qui offre la meilleure protection aux travailleurs, sans enfreindre la loi nationale ou l'accord collectif.

1 Les contrats contiennent au minimum les éléments suivants : employeur, nature du travail, heures de travail normales attendues, y compris heures supplémentaires, taux de rémunération, déductions légales sur salaire, cycle de paie, avantages, y compris heures supplémentaires, droit aux congés et jours de repos, dispositions prévues pour le rapatriement.

2 Les frais comprennent : versements en relation avec le recrutement, la résiliation, le placement, les visas ou les permis de travail, les prélèvements gouvernementaux, les examens médicaux, les billets d'avion ou les coûts d'autres modes de transport international, les dépôts et cautions de sécurité, le transport depuis l'aéroport ou le point de débarquement vers les dortoirs ou l'établissement.