



A BP elvárásai a beszállítóival szemben

A jogszabályok betartása

Egészség, biztonság és környezetvédelem

Vesztegetés és korrupció, pénzmosás, összeférhetetlenség és
versenyellenes magatartás

Nemzetközi kereskedelmi jogszabályok

Emberi jogok és modern rabszolgotartás

A bizalmas információk védelme

Diszkrimináció-ellenesség, panaszkezelési folyamatok és egyesülési
szabadság

Etika és megfelelés

Hallassa a hangját

A BP elvárásai a beszállítóival szemben

A BP magatartási kódexe (a „**kódex**”) tartalmazza a beszállítóinkkal, többek között alvállalkozóinkkal, partnereinkkel, szolgáltatóinkkal és ideiglenes dolgozóinkkal („**beszállítók**”), továbbá ezek munkavállalóival és beszállítóival szemben támasztott elvárásainkat. Ezek az elvárások nem helyettesítik vagy pótolják sem a kódexet, sem a vonatkozó jogszabályokat, és nem módosítják a szerződéses kötelezettségeket.

Szeretnénk, ha beszállítóink törekednének a fenntarthatóságra az ellátási láncban végzett munkájuk során, valamint innovációra és kiválóságra feladataik teljesítésekor. Elvárjuk továbbá, hogy a BP beszállítójaként Ön is betartsa kódexünk előírásait, és azzal összhangban is járjon el.

Arra kérjük, hogy ezen elvárásokat a BP számára esetlegesen termékeket vagy szolgáltatásokat nyújtó alkalmazottai, beszállítói és üzleti partnerei felé is kommunikálja, valamint:

A jogszabályok betartása

1. Tartsa be a nyújtott termékekre és szolgáltatásokra vonatkozó valamennyi jogszabályt és előírást.

Egészség, biztonság és környezetvédelem (Health, safety and the environment, „HSE”)

2. Vállalati munkáját olyan módon végezze, amely támogatja a BP HSE célkitűzéseit, azaz a balesetek megelőzését, a dolgozók valamint a környezet védelmét. Ennek érdekében a munkafolyamatok és a HSE kockázatok kezelése során szisztematikus megközelítést kell alkalmaznunk, be kell tartanunk a vonatkozó HSE jogszabályokat és előírásokat, valamint törekednünk kell az egészség- és munkavédelmi, valamint környezetvédelmi teljesítményünk folyamatos javítására. Bátorítsa arra dolgozóit és beszállítóit, hogy azonnal jelentsenek minden balesetet, sérülést, betegséget vagy veszélyes helyzetet, és azonnal függesszenek fel minden esetlegesen veszélyes munkafolyamatot annak érdekében, hogy a megfelelő intézkedés megtörténhessen.

Vesztegetés és korrupció, pénzmosás, összeférhetlenség és versenyellenes magatartás

3. Hangsúlyozza az átláthatóság és az elszámoltathatóság fontosságát az üzleti munka és az adminisztráció terén egyaránt, többek között gondoskodik hatékony folyamatok és eljárások bevezetéséről az alábbiak proaktív módon történő megelőzése céljából:
 - a) Vesztegetés és korrupció, többek között kifejezetten tiltsa bármilyen értéket jelentő dolog közvetlen vagy közvetett módon történő átadását, kifizetését, arra tett ígéretet vagy annak elfogadását egy üzleti lehetőség megszerzése, megtartása vagy átadása, jogosulatlan előny biztosítása érdekében, illetve más személy – például kormánytisztviselő – tisztességtelen módon történő befolyásolása céljából feladataik teljesítése során.
 - b) Pénzmosás, beleértve illegális pénzüsszegek eltitkolását (különösen a terrorizmussal vagy bűncselekménnyel esetlegesen kapcsolatban álló összegek esetén), illetve ezen pénzüsszegek legitimként való feltüntetését.
 - c) Tényleges vagy látszólagos összeférhetlenség a személyes és üzleti érdekek között, beleértve a BP adatainak és erőforrásainak jogosulatlan előnyszerzés céljából történő felhasználását.

- d) Versenyellenes magatartás, többek között a versenytársakkal történő megállapodás vagy megegyezés bármely formája, árrögzítés, tenderekkel kapcsolatos összejátszás, ügyfelek felosztása vagy beszállítási lehetőségek korlátozása.
- e) Ajándékok, szórakoztatás vagy étkezések tisztességtelen módon történő biztosítása a BP dolgozói vagy a BP képviseletében eljáró külső felek számára. Ha ritka esetekben törvényes keretek között merül fel erre vonatkozó igény, abban az esetben is legyen szerény értékű és történjen megfelelő időkeretek között.

Nemzetközi kereskedelmi jogszabályok

4. Tartsa be a vonatkozó nemzetközi kereskedelmi jogszabályokat. Megfelelő címkéssel ellátva, előzetesen kategorizálja a dokumentumokat, engedélyeket és megszerzett jóváhagyásokat, importra vagy exportra szánt valamennyi terméket, beleértve a korlátozáshoz kötött szoftverek, technikai adatok vagy technológiák továbbadását vagy megosztását is.

Emberi jogok és modern rabszolgaság

5. Mindenkiel szemben tartsa tiszteletben az emberi jogokat és az emberi méltóságot, és tartsa be az E NSZ vállalkozásokra és emberi jogokra vonatkozó irányadó elveit, többek között:
 - a) Gondoskodik arról, hogy nem kerül sor kényszermunkára vagy kötelezően előírt munkavégzésre, emberkereskedelemre, gyermekmunkára, rabszolgaságra vagy ahhoz hasonló szolgáltatásra, továbbá hogy minden munkavégzés önkéntes alapon, büntetés vagy szankció fenyegetettsége nélkül és megfélemlítéstől mentesen történjen. Ezeket és egyéb elvárásokat a BP Munkajogi és modern rabszolgaságra vonatkozó alapelvei című dokumentum ismerteti, amely a jelen dokumentumhoz mellékletként képezi.
 - b) Az emberi jogok közösségre gyakorolt hatásának felismerése, megelőzése, minimalizálása, illetve csökkentése és orvoslása.

A bizalmas információk védelme

6. Gondoskodik hatékony protokollok bevezetéséről a BP adatok védelmének biztosítása érdekében, többek között:
 - a) A BP tulajdonjogának és szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása.
 - b) Az adatok osztályozását lehetővé tevő protokollok alkalmazása, valamint az ágazati legjobb gyakorlatok bevezetése az adatok megosztása, védelme és biztonságos megőrzése kapcsán.
 - c) A BP-hez kapcsolódó személyes adatok gyűjtésével, kezelésével és továbbításával kapcsolatos valamennyi adatvédelemre vonatkozó jogszabályi előírás betartása
 - d) A BP adatokat vagy rendszereket érintő bármely gyanított vagy tényleges adatbiztonsági incidens mihamarabb történő jelentése a BP számára.

Diszkrimináció-ellenesség, panaszkezelési folyamatok és egyesülési szabadság

7. Alakítson ki olyan munkahelyet, amely:
 - a) Mentese a zaklatástól, megfélemlítéstől, valamint az etnikai hovatartozás, etnikai származás, vallás, nemzeti származás, fogyatékoság, életkor, nemi beállítottság, nem vagy családi állapot alapján történő inhumánus magatartástól és diszkriminációtól.
 - b) Olyan mechanizmusokat alkalmaz, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók hangot adjanak véleményüknek illetve megtorlástól való félelem nélkül jelenthessék panaszukat.
 - c) Tiszteletben tartja az egyéni döntéseket a szakszervezeti vagy üzemi tanácsban való részvételi tagsággal kapcsolatban a megfelelő nemzeti jogi keretek között.

Etika és megfelelés

8. Gondoskodjon olyan program meglétéről, amely hangsúlyozza a tudatosság fontosságát, vállalati munkájuk során pedig az etikus üzleti gyakorlatok és a jogszabályi előírások szerint járnak el.

Hallassa a hangját

9. Hangsúlyozza egy olyan munkahelyi kultúra kialakításának fontosságát, ahol mindenki „hallathatja a hangját” és amely nem tolerálja a megtorlást. Tegye lehetővé beosztottjai, beszállítói és üzleti partnerei számára, hogy hangot adjanak véleményüknek, ha olyan dolgot látnak, amely nem biztonságos, nem etikus vagy esetlegesen kárt okozhat a BP vállalati folyamatai vagy tevékenységei számára. Ilyen esetben tájékoztathatják a BP vezetőségének egy tagját, vagy igénybe vehetik a BP bizalmas OpenTalk telefonos ügyfélszolgálatát.

Hivatkozások:

További információért kérjük, tekintse át az alábbiakat:

- A BP magatartási kódexe <http://code.bp.com>
- Az Üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ alapelvek http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **Az OpenTalk vonalat az alábbi számokon hívhatja:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** az Egyesült Királyságban
 - **+1 800 225 6141** az Amerikai Egyesült Államokban
 - **+1 704 540 2242** – „r-beszélgetés” hívószám, amely anélkül fogadja a hívásait, hogy az Ön irányában díjat számítanánk fel.
 - Az opentalkweb.com weboldalon megtekintheti a telefonszámok teljes listáját és bejelentést is tehet.

A BP munkajogi és modern rabszolgaságra vonatkozó alapelvei

Elköteleztük magunkat a munkavállalók jogainak tiszteletben tartása mellett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Munkajogi alapvető egyezményeivel összhangban, és elvárjuk, hogy vállalkozóink, beszállítóink, és a részvételünkkel működő közös vállalataink ugyanezt tegyék.

Elvárjuk, hogy az üzleti egységeinkben, közös vállalatainknál és az ellátási láncainkon belül dolgozó munkavállalókkal szemben ne alkalmazzanak megalázó, illetve embertelen bánásmódot, azaz illessék tilalommal a gyermekmunkát, kényszermunkát, emberkereskedelmet, rabszolgaságot vagy szolgaságot, a diszkriminációt vagy a zaklatást. Az alább felsorolt alapelvek célja, hogy segítséget nyújtsunk üzleti egységeink számára abban, hogy felmérhessék az elvárások teljesítését, vállalkozóink és beszállítóink gyakorlatát is beleértve.

1. Feltételek: A foglalkoztatást megelőzően, a munkavállalók megkapják az egyértelműen megfogalmazott, írásbeli foglalkoztatási feltételeket, az általuk beszélt nyelven, amelyek összhangban állnak a felvételkor ismertetett feltételekkel, továbbá gondoskodnak ezek következetes betartásáról!

2. Jogi státusz: A munkavállalók törvényes felhatalmazással rendelkeznek a munkavégzésre munkaadójuknál, és rendelkeznek a szükséges vízumokkal, munkavállalási engedéllyel, és eleget tesznek valamennyi jogszabályban előírt dokumentációs követelménynek.

3. Fiatalkorú személyek védelme: 15 év alatti, illetve a foglalkoztatás alsó korhatára alatti munkavállalók (attól függően, hogy melyik a magasabb) sem közvetlen, sem közvetett módon nem alkalmazhatók.

4. Díjak: A munkáltatók viselik a munkavállalók felvételével kapcsolatos valamennyi költséget és díjat, a díj kivetésének vagy beszedésének módjától vagy helyétől függetlenül. A munkavállalók nem kötelesek megfizetni a felvételi vagy egyéb díjakat², a fizetés vagy a beszedés módjától függetlenül. A munkavállalókkal szemben nem alkalmazható jogellenes munkabér-levonás a munkahely vagy a munkaviszony fenntartása érdekében, valamint fegyelmi intézkedésként nem alkalmazhatók aránytalan mértékű pénzbüntetések.

5. Útlevelek és iratok: A munkavállalók útlevelének, az utazásra jogosító iratok, illetve a munkavállalói engedélyek visszaadása nem tagadható meg. A munkavállalók dönthetnek úgy, hogy útlevelüket vagy más irataikat átadják a munkáltatóknak, amennyiben ehhez valóban hozzájárulnak, és azokat - kérésre - bármilyen szankció alkalmazása vagy késedelem nélkül szabadon visszakaphatják.

6. Szabad mozgás: A munkavállalók szabadon, észszerű felmondási idővel, szankciók alkalmazása nélkül felmondhatják munkaviszonyukat. A munkavállalókat nem akadályozhatják meg a munkahelyről való kilépésben vagy a munkaviszony megszüntetésében, kivéve, ha azt észszerű munkavédelmi vagy biztonsági megfontolások teszik indokolttá.

7. Fizetés: A munkavállalóknak időben fizetnek, a foglalkoztatási feltételekben foglaltak szerint. A bérek, juttatások és a túlóra pótlékok megfelelnek legalább a nemzeti jogszabályoknak. A kifizetett bérek és a ledolgozott munkaórák pontos rögzítésére egy munkaidő-nyilvántartó rendszer segítségével kerül sor.

Amennyiben ellentmondás merül fel a jelen alapelvek és a jogi előírások vagy a kollektív szerződésben foglaltak között, törekedni kell azon rendelkezés alkalmazására, amely a munkavállalók számára nagyobb védelmet nyújt, anélkül, hogy megsértenék az adott ország jogszabályait vagy a kollektív szerződésben foglaltakat.

1 A szerződéseknél legalább a következő elemeket kell tartalmazniuk: munkáltató neve, a munkakör jellege, a várható szokásos munkaidő, beleértve a túlórákat, a bérösszeget, a törvényes bérlevonásokat, a fizetési ciklust, a juttatásokat, beleértve a túlórákat, a szabad- és pihenőnapok számát, a hazatelepítésre vonatkozó rendelkezéseket.

2 A díjak a következőket foglalják magukban: a felvétellel, felmondással, elhelyezéssel, vízummal vagy munkavállalási engedéllyel, állami illetékekkel, orvosi vizsgálatokkal, repülőjegyekkel vagy más nemzetközi szállítási módokkal, továbbá biztonsági letétekkel és kötvényekkel, a repülőtérről vagy a kiszállási ponttól a szálláshelyre vagy a létesítménybe történő szállítással kapcsolatos költségeket.

8. Munkaidő és pihenés: A munkavállalók nem kötelezhetők az elvárhatón túli indokolatlan vagy a jogszabályban meghatározott határokon felüli munkaórák letöltésére, illetve a megfelelő szünetek és a meghatározott szabadságidők nélküli munkavégzésre.

9. Panasztétel: Olyan panasztételi folyamat működik, amely során a munkavállalók panaszt tehetnek, ideértve a névtelen bejelentéseket, valamint megfelelő válaszokat és időszerű tájékoztatást kaphatnak az általuk bejelentett aggályok kivizsgálásáról. Az aggályok bármilyen (hivatalos vagy informális) folyamaton keresztül bejelenthetők, a megtorlástól, megkülönböztetéstől vagy zaklatástól való félelem nélkül.

10. Munkakörülmények és szállás: A munkavállalók számára biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet kell biztosítani. Hozzáfértést kell biztosítani tiszta mellékhelyiségekhez, ivóvízhez és adott esetben az élelmiszerek tárolására szolgáló szociális létesítményekhez. Amennyiben rendelkezésre áll szállás és étkezés, annak tisztának, biztonságosnak kell lennie, és meg kell felelnie a munkavállalók alapvető szükségleteinek.

11. Megkülönböztetés és zaklatás: A foglalkoztatás során nem alkalmazható hátrányos megkülönböztetés faj, kaszt, nemzeti származás, vallás, életkor, fogyatékoság, nemek, családi állapot, szexuális irányultság, szakszervezeti tagság vagy politikai hovatartozás vagy bármely más, jogszabályban tiltott tulajdonság alapján. A fizikai bántalmazás vagy fegyelmezés, illetve fizikai bántalmazással való fenyegetés, a szexuális vagy egyéb zaklatás, továbbá a verbális bántalmazás vagy egyéb megfélemlítéssel való fenyegetés nem tolerálható.

12. Az egyesülési szabadság: A helyi jogszabályoknak megfelelően, amennyiben a munkavállalók szakszervezetet vagy üzemi tanácsot állítanak fel érdekeik képviseletére, a munkáltatók jóhiszeműen együttműködnek azon testületekkel, amelyeket a munkavállalók felállítanak együttes képviseletük érdekében.

13. Ellenőrzési eljárások: A vállalkozók, beszállítók és a nem a vállalat által irányított közös vállalatok megfelelő folyamatokat és ellenőrzési eljárásokat dolgoznak ki és tartanak fenn a fentiekkel kapcsolatban észlelt hiányosságok elhárítása, kommunikálása, figyelemmel kísérése és orvoslása érdekében, ideértve az ellátási láncokat is.