



Oczekiwania bp wobec dostawców

Zgodność z przepisami

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska

Łapownictwo i korupcja, pranie brudnych pieniędzy, konflikty interesów
i unikanie działań antykonkurencyjnych

Międzynarodowe prawo handlowe

Prawa człowieka i współczesne niewolnictwo

Ochrona informacji poufnych

Brak dyskryminacji, procedura składania zażaleń i wolność zrzeszania się

Etyka i zgodność

Zgłaszanie naruszeń

Oczekiwania bp wobec dostawców

Kodeks Postępowania bp (zwany dalej „**kodeksem**”) stanowi podstawę naszych oczekiwań względem naszych dostawców, w tym wykonawców, sprzedawców, usługodawców oraz pracowników tymczasowych (zwanych dalej „**dostawcami**”), a także ich pracowników i dostawców. Oczekiwania te nie zastępują samego kodeksu ani obowiązujących przepisów prawa, a także nie zmieniają zobowiązań umownych.

Chcemy, aby nasi dostawcy dążyli do zrównoważenia ich łańcucha dostaw oraz innowacyjności i doskonałości w swojej dziedzinie. Oczekujemy od dostawców bp zaangażowania się w przestrzeganie naszego kodeksu oraz działania zgodnie z nim.

Prosimy o przekazanie tych oczekiwań swoim pracownikom, dostawcom oraz partnerom biznesowym, którzy mogą dostarczać towary lub świadczyć usługi na rzecz bp, potwierdzając, że:

Zgodność z przepisami

1. Przestrzegasz wszystkich obowiązujących praw i przepisów, które dotyczą dostarczanych towarów i świadczonych usług.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska („BHPiOŚ”)

2. Prowadzisz działalność w sposób wspierający realizację celów bp w zakresie BHPiOŚ: zero wypadków oraz nieszkodzenie ludziom ani środowisku naturalnemu; poprzez przyjęcie systematycznego podejścia do zarządzania działalnością operacyjną oraz ryzykiem w zakresie BHPiOŚ, zgodność z prawem i przepisami w zakresie BHPiOŚ oraz dążenie do ciągłej poprawy wyników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska. Zachęcasz swoich pracowników i dostawców do natychmiastowego zgłaszania wszelkich wypadków, obrażeń, chorób oraz niebezpiecznych warunków, a także przerwania pracy, która może być niebezpieczna, aby umożliwić podjęcie odpowiednich działań.

Łapownictwo i korupcja, pranie brudnych pieniędzy, konflikty interesów i unikanie działań antykonkurencyjnych

3. Promujesz transparentność i odpowiedzialność w prowadzeniu działalności i administracji firmy, m.in. posiadając wdrożone skuteczne procesy i procedury proaktywnie zapobiegające:
 - a) Łapownictwu i korupcji, takie jak wyraźny zakaz bezpośredniego lub pośredniego przekazywania, płacenia, obiecywania lub przyjmowania czegokolwiek wartościowego w celu uzyskania, utrzymania lub ukierunkowania współpracy biznesowej, zyskania nienależytej przewagi lub wywarcia wpływu, np. na urzędników państwowych, prowadząc do nieprawidłowej realizacji ich obowiązków.
 - b) Praniu brudnych pieniędzy, m.in. ukrywaniu nielegalnych środków (w szczególności tych, które mogą być powiązane z terroryzmem lub działalnością przestępczą) lub nadawaniu takim środkom pozorów legalności.
 - c) Rzeczywistym lub pozornym konfliktem interesów osobistych lub firmowych, w tym wykorzystywaniu informacji i zasobów firmy bp w celu uzyskania nienależytych korzyści.

- d) Działaniom antykonkurencyjnym, w tym wszelkim formom umów lub porozumień z konkurencją dotyczących ustalania cen, zmów przetargowych, podziału klientów lub ograniczania podaży.
- e) Nieodpowiedniemu przekazywaniu prezentów lub zapewnianiu niewłaściwych rozrywek i posiłków pracownikom firmy bp oraz osobom trzecim reprezentującym firmę bp. W rzadkich przypadkach, gdy są one zasadne, powinny one być skromne i odpowiednio zaplanowane w czasie.

Międzynarodowe prawo handlowe

4. Przestrzegasz obowiązującego międzynarodowego prawa handlowego. Z wyprzedzeniem klasyfikujesz wszystkie produkty przeznaczone na import lub eksport, w tym przekazywanie lub udostępnianie zastrzeżonego sprzętu, oprogramowania, danych technicznych lub technologii, stosując wszystkie wymagane oznakowania i dokumentacje oraz uzyskując odpowiednie licencje i zezwolenia.

Prawa człowieka i współczesne niewolnictwo

5. Szanujesz prawa człowieka oraz godność każdej osoby, a także spełniasz wymogi odpowiedzialności firm określone w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym:
 - a) Zapewniasz, że nie jest wykorzystywana praca przymusowa ani obowiązkowa, handel ludźmi, praca dzieci i niewolnictwo, zaś cała praca jest wykonywana dobrowolnie, bez gróźb, kar lub sankcji oraz nie opiera się na oszustwie. Te i inne oczekiwania opisano w załączonych do niniejszego dokumentu Prawach pracowników bp i zasadach dotyczących przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu.
 - b) Zapewniasz, że wszelki wpływ na lokalne społeczności w zakresie praw człowieka jest wykrywany, unikany, minimalizowany i ograniczany oraz naprawiany.

Ochrona informacji poufnych

6. Posiadasz wdrożone skuteczne procedury mające na celu zabezpieczenie i ochronę informacji firmy bp, m.in. poprzez:
 - a) Poszanowanie praw własności oraz własności intelektualnej firmy bp.
 - b) Posiadanie procedur klasyfikacji informacji oraz stosowanie najlepszych praktyk branżowych w zakresie udostępniania, ochrony oraz zabezpieczania informacji.
 - c) Przestrzeganie wszelkich prawnych wymogów poufności danych dotyczących gromadzenia, przetwarzania oraz przekazywania danych osobowych firmy bp.
 - d) Jak najszybsze zgłaszanie podejrzewanych i rzeczywistych incydentów związanych z bezpieczeństwem informacji, które mają wpływ na informacje lub systemy firmy bp.

Niedyskryminacja, procedura składania zażaleń i wolność zrzeszania się

7. Zapewniasz miejsce pracy, które:
 - a) Jest wolne od przemocy lub molestowania, zastraszania, niehumanitarnego traktowania i dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, płeć lub stan cywilny.
 - b) Posiada mechanizmy umożliwiające pracownikom zgłaszanie naruszeń lub zażaleń bez obawy przed odwetem.
 - c) Szanuje osobisty wybór co do członkostwa w związkach zawodowych lub radzie zakładowej, w obrębie odpowiednich krajowych ram prawnych.

Etyka i zgodność

8. Twoja firma posiada wdrożony program promowania świadomości i stosowania etycznych praktyk biznesowych oraz zgodności z prawem.

Zgłaszanie naruszeń

9. Promujesz kulturę zgłaszania naruszeń, w której działania odwetowe nie są tolerowane. Zapewniasz swoim pracownikom, dostawcom i partnerom biznesowym możliwości zgłaszania naruszeń w przypadku zauważenia czegoś niebezpiecznego, nieetycznego lub potencjalnie szkodliwego, związanego z działalnością firmy bp. Mogą oni poinformować o tym członka kadry kierowniczej firmy bp lub skorzystać z poufnej infolinii OpenTalk firmy bp.

Źródła:

Więcej informacji można znaleźć w dokumentach wymienionych poniżej:

- Kodeks postępowania bp <http://code.bp.com>
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **Infolinia OpenTalk jest dostępna pod następującymi numerami telefonów:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** — Wielka Brytania
 - **+1 800 225 6141** — Stany Zjednoczone
 - **+1 704 540 2242** — numer umożliwiający nawiązanie połączenia na koszt odbiorcy, dzięki któremu dzwoniący nie ponosi żadnych kosztów.
 - Pełny wykaz miejscowych numerów telefonów można znaleźć pod adresem opentalkweb.com, pod którym można również złożyć zgłoszenie.

Prawa pracowników bp i zasady dotyczące przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu

Przykładamy wagę do szanowania praw pracowników zgodnie z podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi praw w pracy i oczekujemy tego samego od naszych wykonawców, dostawców i spółek joint venture.

Oczekujemy, że wobec pracowników zaangażowanych w naszą działalność operacyjną bądź pracujących w naszych spółkach joint venture czy w naszym łańcuchu dostaw nie będą stosowane niewłaściwe ani nieludzkie praktyki, takie jak wykorzystywanie pracy dzieci, praca przymusowa, handel ludźmi, niewolnictwo, dyskryminacja albo nękanie. Poniższe zasady mają na celu wspomaganie naszych jednostek biznesowych w pracy nad weryfikacją spełniania tych oczekiwań, w tym przez naszych wykonawców i dostawców.

1. Warunki: Przed rozpoczęciem pracy pracownicy otrzymują na piśmie zrozumiałe warunki zatrudnienia w języku, który rozumieją, zgodne z warunkami określonymi w czasie rekrutacji, a warunki te są konsekwentnie przestrzegane.¹

2. Status prawny: Pracownicy mogą zgodnie z prawem wykonywać pracę na rzecz swojego pracodawcy oraz posiadają niezbędne wizy, pozwolenia na pracę i wszystkie podobne wymagane dokumenty prawne.

3. Ochrona osób młodocianych: Nie zatrudnia się bezpośrednio ani pośrednio pracowników w wieku poniżej 15 lat albo poniżej prawnie przewidzianego wieku zatrudnienia (zależnie od tego, który jest wyższy).

4. Opłaty: Pracodawcy odpowiadają za pokrycie wszelkich kosztów i opłat związanych z rekrutacją pracowników niezależnie od sposobu bądź miejsca nałożenia czy pobrania opłat. Pracownicy nie pokrywają opłat związanych z rekrutacją bądź innych² niezależnie od metody płatności ani osoby, która pobrała opłatę. Pracownicy nie są obciążani niezgodnymi z prawem potrąceniami w celu utrzymania stanowiska albo dalszego zatrudnienia, ani niewspółmiernymi karami pieniężnymi w ramach środków dyscyplinarnych.

5. Pasporty i dokumenty: Nie zatrzymuje się paszportów, dokumentów potwierdzających tożsamość podczas podróży ani dokumentów uprawniających do pracy pracowników. Pracownicy mogą zdecydować się na przechowywanie paszportów bądź innych dokumentów u pracodawców, jeżeli naprawdę wyrażą na to zgodę, przy czym mogą oni swobodnie uzyskać dostęp do tych dokumentów na żądanie bez kary oraz zwłoki.

6. Swobodny przepływ osób: Pracownicy mogą rozwiązać stosunek pracy za odpowiednim wypowiedzeniem, bez żadnej kary. Pracownikom nie uniemożliwia się opuszczenia miejsca pracy ani rozwiązania stosunku pracy, z wyjątkiem przypadków, gdy wynika to ze względów bezpieczeństwa.

7. Wynagrodzenie: Pracownicy terminowo otrzymują wynagrodzenie zgodne z warunkami zatrudnienia. Wynagrodzenia, świadczenia dodatkowe i stawki za godziny nadliczbowe spełniają przynajmniej wymogi krajowych norm prawnych. Wypłacane wynagrodzenia i przepracowane godziny są rzetelnie rejestrowane w systemie rejestracji czasu pracy.

W przypadku wystąpienia rozbieżności pomiędzy tymi zasadami a wymogami prawnymi albo postanowieniami umowy zbiorowej należy postarać się zastosować postanowienia zapewniające większą ochronę pracowników bez naruszenia przepisów prawa krajowego albo postanowień umowy zbiorowej.

¹ Umowy zawierają przynajmniej informacje na temat następujących elementów: pracodawcy, charakteru pracy, przewidywanych regularnych godzin pracy, w tym godzin nadliczbowych, stawek wynagrodzenia, zgodnych z prawem potrąceń od wynagrodzenia, cyklu płatności, świadczeń dodatkowych, w tym związanych z pracą w godzinach nadliczbowych, prawa do urlopu, dni odpoczynku i postanowień dotyczących powrotu do kraju.

² Opłaty obejmują: płatności związane z rekrutacją, rozwiązaniem stosunku pracy, przydzielaniem stanowisk, wizami albo pozwoleniami na pracę, opłatami nakładanymi przez państwo, badaniami lekarskimi, podróżą liniami lotniczymi albo innymi kosztami korzystania ze środków transportu międzynarodowego, kaucjami i zastawami, transportem z lotniska albo miejsca wysadzenia pasażerów do miejsca zakwaterowania albo zakładu.

8. Czas pracy i odpoczynek: Od pracowników nie wymaga się pracy w nieuzasadnionym wymiarze czasu pracy, wymiarze czasu pracy wykraczającym poza ograniczenia prawne ani bez odpowiednich przerw i bez określonych urlopów.

9. Skargi: Ustanowiono procedurę zgłaszania skarg, w ramach której pracownicy mogą składać skargi, w tym anonimowo oraz uzyskać odpowiednią odpowiedź i terminowe aktualności na temat statusu rozpatrywania ich wątpliwości. Wątpliwości można zgłaszać w ramach dowolnego procesu (oficjalnego albo nieoficjalnego) bez obaw przed działaniami odwetowymi, dyskryminacją czy nękaniami.

10. Warunki pracy i zakwaterowanie: Pracownicy pracują w bezpiecznym i higienicznym środowisku pracy. Zapewnia się im dostęp do czystych toalet, wody pitnej, a w stosownych przypadkach również do pomieszczeń sanitarnych, w których można przechowywać żywność. Zakwaterowanie i żywność – jeżeli są zapewniane – są czyste, bezpieczne i zaspokajają podstawowe potrzeby pracowników.

11. Dyskryminacja i nękanie: W ramach praktyk dotyczących zatrudnienia nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na rasę, kastę, narodowość, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, członkostwo w związkach zawodowych, przynależność polityczną ani inne cechy podlegające ochronie prawnej. Nie toleruje się fizycznego znęcania się ani dyscyplinowania, groźenia fizycznym znęcaniem się, molestowania seksualnego lub nękania innego rodzaju oraz napaści słownych ani innych form zastraszania.

12. Wolność zrzeszania się: Zgodnie z przepisami prawa miejscowego, jeżeli pracownicy zdecydują, aby reprezentowały ich związki zawodowe albo rady zakładowe, pracodawcy będą współpracować w dobrej wierze z organami wybranymi wspólnie przez pracowników do ich reprezentowania.

13. Mechanizmy kontroli: Wykonawcy, dostawcy i spółki joint venture, których działalność nie podlega bezpośredniej kontroli bp, opracowują i utrzymują odpowiednie procesy i mechanizmy kontroli w celu wdrożenia powyższych postanowień, przekazywania informacji na ich temat, monitorowania tych kwestii i naprawiania wskazanych niedociągnięć w tym zakresie, w tym w ramach własnego łańcucha dostaw.