



Expectativas da bp em relação aos seus fornecedores

Observância das leis

Saúde, segurança e ambiente

Suborno e corrupção, branqueamento de capitais, conflitos de interesses e conduta anticoncorrencial

Direito comercial internacional

Direitos humanos e escravidão moderna

Proteção da informação confidencial

Não-discriminação, processos de reclamação e liberdade de associação

Ética e conformidade

Faça-se ouvir

Expectativas da bp em relação aos seus fornecedores

O Código de Conduta da bp (o “**Código**”) está na base das nossas expectativas relativamente aos nossos fornecedores, incluindo empreiteiros, comerciantes, prestadores de serviços e trabalho contingente (“**fornecedores**”), bem como aos respectivos colaboradores e fornecedores. Estas expectativas não derrogam o próprio código ou a legislação aplicável, nem alteram quaisquer obrigações contratuais.

Queremos que os nossos fornecedores se esforcem pela sustentabilidade na sua cadeia de abastecimento e pela inovação e excelência nos resultados ou produtos que apresentem. Como fornecedor da bp, esperamos também que se comprometa e aja de acordo com o nosso código.

Pedimos que transmita estas expectativas aos seus funcionários, fornecedores e parceiros de negócio que possam fornecer bens ou serviços à bp e que:

Observância das leis

1. Cumpra todas as leis e regulamentos aplicáveis aos bens e serviços fornecidos.

Saúde, segurança e ambiente (“HSE” do inglês Health, Safety and Environment)

2. Realize os seus negócios de forma a apoiar/contribuir para os objectivos de HSE da bp de inexistência de sem acidentes, não prejudicar/que pessoas e não danificar/que o ambiente, tomando seguindo uma abordagem sistemática à gestão das actividades operacionais e riscos de HSE, cumprindo as leis e regulamentos aplicáveis em matéria de HSE e procurando melhorar continuamente o desempenho em matéria de saúde, segurança e ambiente. Incentive a sua mão-de-obra e os fornecedores a comunicar imediatamente qualquer acidente, lesão, doença ou condição perigosa, e interrompa o trabalho que possa ser perigoso, para que se possa agir de forma adequada.

Suborno e corrupção, branqueamento de capitais, conflitos de interesses e conduta anticoncorrencial

3. Promova a transparência e a responsabilização na conduta e administração das empresas, incluindo implementar processos e procedimentos eficazes para prevenir proativamente:
 - a) Suborno e corrupção, incluindo a proibição expressa de ofertas directas ou indirectas, o pagamento, promessa ou aceitação de algo de valor para obter, reter ou dirigir negócios a fim de garantir uma vantagem indevida ou influenciar alguém, incluindo funcionários do Governo, a desempenhar indevidamente os seus deveres.
 - b) Lavagem de dinheiro, incluindo o acto de ocultar fundos ilegais (especialmente aqueles com possíveis ligações a terrorismo ou actividades criminosas) ou dar legitimidade aparente a esses mesmos fundos.
 - c) Conflitos de interesse reais ou aparentes entre interesses pessoais e empresariais, incluindo a utilização de informações e recursos da bp para a obtenção indevida de ganhos.

- d) Conduta anticoncorrencial, incluindo qualquer forma de acordo ou entendimento com concorrentes para fixar preços, organizar propostas, atribuir clientes ou restringir o fornecimento.
- e) Oferta inapropriada de presentes, entretenimento ou refeições a pessoal da bp ou a terceiros que a representem. Quando legitimamente necessários em casos raros, devem ser de valor modesto e oferecidos no momento mais adequado.

Direito comercial internacional

4. Cumprir o direito comercial internacional aplicável. Classifique antecipadamente, com a rotulagem, documentação, licenças e aprovações adequadas concluídas, todos os produtos destinados à importação ou exportação, incluindo a transferência ou partilha de software, dados técnicos ou tecnologia restritos.

Direitos humanos e escravatura moderna

5. Respeite os direitos humanos e a dignidade de todas as pessoas e cumpra as responsabilidades empresariais estabelecidas nos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, incluindo:
 - a) Garantir a ausência de trabalho forçado ou análogo a escravo, tráfico de seres humanos, trabalho infantil, escravatura ou servidão e que todo o trabalho é realizado voluntariamente, sem ameaça de penalidade ou sanção e não baseado em engano. Estas e outras expectativas estão descritas nos Direitos Laborais e Princípios de Escravatura Moderna da bp apenas a este documento.
 - b) Identificar, evitar, minimizar ou mitigar e corrigir quaisquer impactos sobre os direitos humanos nas comunidades.

Proteger informação confidencial

6. Ter protocolos eficazes implementados para garantir e proteger informações da bp, incluindo:
 - a) Respeitar os direitos de propriedade, intelectual e outra, da bp.
 - b) Ter protocolos de classificação da informação e adoptar as melhores práticas da indústria relativas à partilha, protecção e guarda de informações.
 - c) Cumprir todos os requisitos legais de privacidade de dados relativos à recolha, tratamento e transferência de dados pessoais da bp
 - d) Comunicar, à bp e assim que possível, quaisquer incidentes suspeitos ou reais de segurança da informação que afectem a informação ou os sistemas da empresa.

Não-discriminação, processos de reclamação e liberdade de associação

7. Assegurar um local de trabalho que:
 - a) Esteja livre de assédio, intimidação, tratamento desumano e discriminação com base na raça, etnia, religião, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade de género ou estado civil.
 - b) Tenha mecanismos para permitir que os trabalhadores falem ou apresentem reclamações sem medo de retaliação.
 - c) Respeite as escolhas individuais sobre o sindicato ou a comissão de trabalhadores dentro do enquadramento legal nacional apropriado.

Ética e conformidade

8. Ter um programa implementado para promover a consciencialização e incorporar práticas empresariais éticas e conformidade com as leis aplicáveis à sua empresa.

Faça-se ouvir

9. Promova uma cultura de diálogo honesto e aberto que não tolere retaliações. Implemente um meio para os seus funcionários, fornecedores e parceiros de negócios se manifestarem caso observem algo que seja perigoso, pouco ético ou potencialmente nocivo e que envolva negócios ou actividades da bp. Podem informar um membro dos corpos directivos da bp ou utilizar a OpEntalk, a linha de ajuda confidencial da bp.

Referências:

Para mais informações, consulte o seguinte:

- Código de Conduta da bp <http://code.bp.com>
- Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessShR_EN.pdf
- OpenTalk: **Pode contactar a OpenTalk através das seguintes formas:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** no Reino Unido
 - **+1 800 225 6141** nos EUA
 - **+1 704 540 2242** um número de chamada a cobrar no destino que aceitará a sua chamada sem qualquer custo para si.
 - Pode encontrar uma lista completa de números locais e também enviar um relatório em opentalkweb.com.

Os Direitos Laborais na bp e os Princípios Caracterizadores da Escravatura Moderna

Estamos empenhados em respeitar os direitos dos trabalhadores, em linha com as Convenções Principais da Organização Internacional do Trabalho sobre os Direitos no Trabalho e esperamos que os nossos empreiteiros, fornecedores e joint ventures participem neste nosso esforço.

A nossa expectativa é que os trabalhadores nas nossas operações, joint ventures e cadeias de abastecimento não estejam sujeitos a práticas abusivas ou desumanas, tais como trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico, escravatura ou servidão, discriminação ou assédio. Os princípios enunciados abaixo destinam-se a ajudar as nossas empresas durante a verificação do cumprimento desta expectativa, incluindo em relação aos nossos empreiteiros e fornecedores.

1. Condições contratuais de trabalho: Os trabalhadores gozarão de condições contratuais de trabalho explicitadas de forma clara e por escrito antes de serem colocados num posto de trabalho, expressas num idioma e numa linguagem que compreendam e em linha com as condições apresentadas durante o processo de recrutamento, as quais deverão ser consistentemente asseguradas.¹

2. Estatuto jurídico: Os trabalhadores estão legalmente autorizados a trabalhar para o seu empregador e possuem os vistos, autorizações de trabalho, bem como quaisquer outros requisitos legais semelhantes.

3. Protecção dos Jovens: Os trabalhadores abaixo dos 15 anos ou da idade mínima legal de trabalho (o que for superior) não serão contratados, directa ou indirectamente.

4. Taxas: Os empregadores serão responsáveis por todos os custos e taxas associados ao recrutamento de trabalhadores, independentemente da forma ou do local nos quais essas taxas sejam impostas ou cobradas. Os trabalhadores não pagam o recrutamento nem outras taxas², independentemente do método de pagamento ou do responsável pela cobrança. Os trabalhadores não serão objecto de deduções ilegais ao seu vencimento para garantir um trabalho ou a prestação continuada dum serviço, nem de sanções pecuniárias desproporcionais como medida disciplinar.

5. Passaportes e documentos: Os passaportes ou os documentos de viagem ou de autorização de trabalho dos trabalhadores não serão retidos. Os trabalhadores poderão optar por deixar os seus passaportes ou outros documentos à guarda dos empregadores se o seu consentimento for dado de livre vontade e puderem aceder-lhes livremente mediante pedido sem penalizações nem atrasos.

6. Liberdade de movimentos: Os trabalhadores serão livres de rescindir sem penalizações o contrato de trabalho, mediante aviso prévio dado em prazo razoável. Os trabalhadores não serão impedidos de sair dos locais de trabalho ou do seu posto, excepto por motivos razoáveis de protecção ou segurança.

7. Pagamento: Os trabalhadores serão pagos atempadamente e de acordo com as condições contratuais de trabalho. Os salários, os benefícios e as taxas de remuneração de horas extraordinárias deverão corresponder, no mínimo, aos padrões legais nacionais. Os salários pagos e o número de horas de laboração serão registados com precisão através dum sistema de controlo horário.

Quando existir uma diferença entre estes princípios e um requisito legal ou acordo colectivo, dever-se-á procurar aplicar a disposição que garante uma maior protecção aos trabalhadores, sem violar a legislação nacional ou o acordo colectivo.

¹ Os contratos incluirão, no mínimo, os seguintes elementos: empregador, natureza do trabalho, horário de trabalho normal esperado (incluindo horas extraordinárias), escalões salariais, deduções salariais legais, calendário de processamento dos vencimentos, benefícios (incluindo horas extraordinárias), direito a ausências, férias e dias de descanso, disposições para repatriamento.

² As taxas incluem: pagamentos relacionados com recrutamento, rescisão, colocação, vistos ou autorizações de trabalho, taxas governamentais, exames médicos, passagens aéreas ou custos doutras formas de transporte internacional, depósitos e cauções, transporte do aeroporto ou ponto de desembarque para os dormitórios ou as instalações.

8. Horas de trabalho e descanso: Não será exigido aos trabalhadores que trabalhem um número de horas irrazoável, horas para além dos limites legais ou sem pausas adequadas e períodos de ausência definidos.

9. Queixa: Estará em vigor um processo de queixa através do qual os trabalhadores podem apresentar reclamações, incluindo de forma anónima, e receber respostas adequadas e notificações de alterações atempadas sobre o estado questões que os preocupam. As questões poderão ser levantadas através de qualquer processo (formal ou informal) sem receio de retaliação, discriminação ou assédio.

10. Condições de trabalho e alojamento: Os trabalhadores desfrutarão dum ambiente de trabalho seguro e higiénico. É dado acesso a lavabos limpos e água potável e, se for apropriado, são providenciadas instalações higiénicas para armazenamento de alimentos. O alojamento e a alimentação, quando fornecidos, serão limpos, seguros e deverão satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores.

11. Discriminação e assédio: Não existirá discriminação nas práticas laborais com base na raça, casta, nacionalidade, religião, idade, deficiência, género, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou afiliação política ou qualquer outra característica proibida por lei. Não serão toleradas quaisquer formas de intimidação, incluindo o abuso físico ou os castigos corporais, a ameaça de abuso físico, o assédio (sexual ou outro) e o abuso verbal.

12. Liberdade de associação: Em conformidade com a legislação local, sempre que os trabalhadores escolherem ser representados por sindicatos ou comissões de trabalhadores, os empregadores cooperarão de boa-fé com os organismos que os funcionários escolherem colectivamente para os representar.

13. Controlos: Os contratantes, os fornecedores e as joint ventures não operadas desenvolverão e irão manter processos e controlos adequados para implementar, comunicar, monitorizar e remediar deficiências identificadas relativamente ao acima exposto, incluindo nas respectivas cadeias de abastecimento.