



De verwachtingen van bp van zijn leveranciers

Naleving van wetgeving

Gezondheid, veiligheid en het milieu

Omkoping en corruptie, witwassen, belangenverstrengeling
en mededinging beperkend gedrag

Internationale handelswetten

Mensenrechten en moderne slavernij

Beschermen van vertrouwelijke informatie

Antidiscriminatie, klachtenprocedures en vrijheid van vereniging

Ethiek en naleving

Laat van u horen

De verwachtingen van bp van zijn leveranciers

bp's gedragscode (de "**code**") onderbouwt onze verwachtingen van onze leveranciers, waaronder aannemers, leveranciers, dienstverleners en uitzendbureaus ("**leveranciers**"), hun werknemers en leveranciers. Deze verwachtingen zijn geen vervanging van de code zelf of toepasselijke wetten, noch vervangen zij bestaande contractverplichtingen.

Wij willen dat onze leveranciers streven naar duurzaamheid in hun toeleveringsketen, en naar innovatie en excellentie in hun levering. Als leverancier van bp verwachten we ook dat u zich committeert aan en draagt naar onze code.

Wij vragen u deze verwachtingen naar uw medewerkers, leveranciers en zakelijke partners te communiceren, die goederen of diensten aan bp kunnen leveren, en dat u:

Naleving van wetgeving

1. Alle wetten en regels naleeft die van toepassing zijn op de goederen en diensten die worden geleverd.

Gezondheid, veiligheid en het milieu

2. Zakendoet op een manier die de HSE-doelen van bp ondersteunt: geen ongelukken, geen letsel bij mensen en geen schade aan het milieu door een systematische aanpak voor het beheren van operationele handelingen en HSE-risico's, in naleving van toepasselijke wet- en regelgeving, waarbij voortdurend wordt gezocht naar prestatieverbetering op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu. Uw medewerkers en leveranciers aanmoedigt elk ongeval, iedere verwonding, ziekte, of onveilige toestand onmiddellijk te melden en direct het werk, dat mogelijk onveilig is, stop te zetten zodat passende maatregelen genomen kunnen worden.

Omkoping en corruptie, witwassen, belangenverstrengeling en mededinging beperkend gedrag

3. Transparantie en verantwoordelijkheid bevordert bij het uitvoeren en administreren van zaken, waaronder het hanteren van effectieve processen en procedures voor het proactief voorkomen van:
 - a) Omkoping en corruptie, met inbegrip van het uitdrukkelijk verbod op het direct of indirect geven, betalen, beloven of accepteren van iets van waarde ter verkrijging, behoud of sturen van handel, teneinde een oneigenlijk voordeel te behalen of om een persoon, waaronder overheidsfunctionarissen, te beïnvloeden om zijn/haar taken niet correct uit te voeren.
 - b) Witwassen van geld, met inbegrip van het verbergen van illegale financieringen (vooral die met mogelijke links naar terrorisme of criminele activiteiten) of het verschaffen van uiterlijke legitimiteit aan dergelijke financieringen.
 - c) Werkelijke of schijnbare belangenconflicten tussen persoonlijke en zakelijke belangen, waaronder het gebruik van informatie en bronnen van bp voor oneigenlijke winsten.

- d) Mededinging beperkende gedragingen, met inbegrip van enige vorm van overeenkomst of overeenstemming met concurrenten omtrent prijsafspraken, aanbestedingen, klanttoewijzingen of leveringsbeperkingen.
- e) Ongepast verstrekken van geschenken, entertainment, of maaltijden aan bp-personeel of derden die bp vertegenwoordigen. Indien oprecht vereist in zeldzame gevallen, dienen ze bescheiden van waarde te zijn en op het juiste moment te worden gegeven.

Internationale handelswetten

4. Voldoen aan toepasselijke internationale handelswetten. Van tevoren, met passende etikettering, documentatie, vergunningen en voltooide goedkeuringen, alle producten classificeert die bestemd zijn voor import of export, met inbegrip van de overdracht of het delen van begrensd software, technische gegevens, of technologie.

Mensenrechten en moderne slavernij

5. De mensenrechten en de waardigheid van alle mensen respecteert en voldoet aan de verantwoordelijkheden van het bedrijfsleven in de leidende beginselen van de VN voor het bedrijfsleven en mensenrechten waaronder:
 - a) Ervoor zorgen dat er geen gebruik wordt gemaakt van dwangarbeid of verplichte arbeid, mensenhandel, kinderarbeid, slavernij of dienstbaarheid en dat al het werk vrijwillig geschiedt, zonder dreiging van straf of sanctie en niet gebaseerd op misleiding. Deze en andere verwachtingen worden uiteengezet in de 'Arbeidsrechten en principes inzake moderne slavernij' van bp, toegevoegd aan dit document.
 - b) Identificeren, voorkomen, minimaliseren of vermijden en oplossen van mensenrechtenschendingen die impact hebben op de gemeenschap.

Beschermen van vertrouwelijke informatie

6. Beschikken over effectieve protocollen ter beveiliging en bescherming van informatie van bp met inbegrip van:
 - a) Respecteren van de rechten van de merkgebonden en intellectuele eigendommen van bp.
 - b) Beschikken over protocollen voor classificatie van informatie en voldoen aan de beste praktijken uit de industrie, over delen, beschermen en beveiligen van informatie.
 - c) Observeren van alle wettelijke voorschriften over gegevensprivacy inzake de verzameling, verwerking en overdracht van persoonsgegevens van bp
 - d) Het zo snel mogelijk rapporteren van vermeende of daadwerkelijke beveiligingsincidenten die van invloed zijn op informatie of systemen van bp.

Antidiscriminatie, klachtenprocedures en vrijheid van vereniging

7. Bieden van een werkplek die:
 - a) vrij is van pesterijen, intimidatie, onmenselijke behandeling en discriminatie op grond van ras, etniciteit, religie, nationale afkomst, handicaps, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht of burgerlijke staat.
 - b) mechanismen heeft waarmee medewerkers zich kunnen laten horen of klachten kunnen uiten zonder angst voor vergelding.
 - c) de keuzes respecteert van personen voor lidmaatschap van vakbonden en/of ondernemingsraden binnen het passende nationale wettelijke kader.

Ethiek en naleving

8. Zorg voor een programma dat bewustzijn bevordert en voor integratie van praktijken voor ethisch zakendoen en naleving van voorschriften in uw sector.

Laat van u horen

9. Stimuleer een "Laat van u horen"-cultuur waarin vergelding niet wordt getolereerd. Bied uw medewerkers, leveranciers en zakelijke partners de mogelijkheid om van zich te laten horen als ze iets zien dat onveilig, onethisch of mogelijk schadelijk is voor de activiteiten of ondernemingen van bp. Ze kunnen dit melden bij een lid van het management van bp of gebruikmaken van de vertrouwelijke OpenTalk hulplijn van bp.

Referenties:

Raadpleeg voor meer informatie de volgende bronnen:

- bp Gedragscode <http://code.bp.com>
- VN Richtlijnen voor het bedrijfsleven en mensenrechten http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **U kunt OpenTalk op de volgende manier bereiken:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** in het V.K.
 - **+1 800 225 6141** in de V.S.
 - **+1 704 540 2242** een 'collect call'-nummer dat uw oproep kosteloos zal accepteren.
 - U kunt een volledige lijst van lokale nummers vinden op en ook een melding doen via opentalkweb.com.

Arbeidsrechten en principes van bp inzake moderne slavernij

We zetten ons in om de rechten van werknemers te respecteren, en doen dit in overeenstemming met de kernverdragen van de internationale arbeidsorganisatie over de rechten op het werk, en we verwachten hetzelfde van onze aannemers, leveranciers en van de joint ventures waar we aan deelnemen.

Onze verwachting is dat werknemers in onze activiteiten, joint ventures en toeleveringsketens niet worden blootgesteld aan onrechtmatige of onmenselijke praktijken, zoals kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel, slavernij, onderworpenheid, discriminatie of pesterijen. De onderstaande principes zijn bedoeld om onze bedrijven te helpen bij het controleren van de prestaties in verband met deze verwachting, ook bij onze aannemers en leveranciers.

1. Voorwaarden: Werknemers hebben voordat ze worden ingezet, duidelijke, schriftelijke arbeidsvoorwaarden in een taal die ze begrijpen, en in overeenstemming met de voorwaarden op het moment van aanstelling. Deze worden consequent gehandhaafd.¹

2. Juridische status: Werknemers zijn wettelijk bevoegd om voor hun werkgever te werken en hebben de nodige visa, werkvergunningen en soortgelijke wettelijke vereisten voor documentatie.

3. Bescherming van jonge personen: Werknemers onder de 15 jaar of de wettelijke minimumleeftijd (afhankelijk van wat hoger is) worden niet direct noch indirect aangenomen.

4. Kosten: Werkgevers zijn verantwoordelijk voor alle kosten verbonden aan de werving van werknemers, ongeacht de wijze of de locatie waarop de kosten worden geheven of geïnd. Werknemers betalen geen wervings- of andere kosten² ongeacht de methode van betaling of door wie deze zijn geïnd. Werknemers hebben geen onwettige inhoudingen op betalingen, om een baan te verzekeren of om een dienstverband te verlengen, noch onevenredige geldboetes als disciplinaire maatregel.

5. Paspoorten en papieren: Paspoorten, reisdocumenten of werkvergunningen van werknemers worden niet achtergehouden. Werknemers kunnen ervoor kiezen hun paspoort of andere papieren bij de werkgever in te dienen als ze daar echt mee instemmen en ze er op verzoek, zonder boete of vertraging, vrij toegang tot hebben.

6. Vrije beweging: Werknemers zijn vrij om hun dienstverband na redelijke kennisgeving zonder boete te beëindigen. Werknemers worden niet verhinderd om werkplekken of werk te verlaten, tenzij om aannemelijke veiligheids- of beveiligingsredenen.

7. Betalingen: Werknemers worden op tijd betaald, volgens de arbeidsvoorwaarden. Lonen, uitkeringen en overuren voldoen ten minste aan de nationale wettelijke normen. Betaalde lonen en gewerkte uren worden nauwkeurig geregistreerd via een tijdsregistratiesysteem.

Wanneer er een verschil bestaat tussen deze beginselen en een wettelijk voorschrift of een collectieve overeenkomst, moet worden getracht de bepaling toe te passen die de werknemers meer bescherming biedt, zonder het nationale recht of de collectieve overeenkomst te schenden.

¹ Contracten bevatten minimaal de volgende elementen: werkgever, aard van het werk, verwachte reguliere werktijden, inclusief overuren, salarissen, wettelijke looninhoudingen, looncyclus, uitkeringen, inclusief overuren, verlofdagen en rustdagen, voorzieningen voor repatriëring.

² Vergoedingen omvatten: betalingen in verband met werving, beëindiging, plaatsing, visa of werkvergunningen, overheidsheffingen, medische onderzoeken, vliegtickets of kosten van andere vormen van internationaal vervoer, borgsommen en borgstelling, vervoer van de luchthaven of van de plaats van ontschepping naar slaapzalen of faciliteiten.

8. Werktijd en rust: Werknemers zijn niet verplicht om een onredelijk aantal uren of uren buiten de wettelijke grenzen te werken, of zonder passende pauzes en gedefinieerde verlofperiodes.

9. Klachten: Er bestaat een klachtenprocedure waarmee werknemers klachten kunnen indienen, ook anoniem, en gepaste reacties ontvangen en tijdige updates over de status van hun bezorgdheden. Zorgen kunnen worden geuit via elk proces (formeel of informeel) zonder vrees te hoeven hebben voor vergelding, discriminatie of intimidatie.

10. Arbeidsomstandigheden en accommodatie: Werknemers werken in een veilige en hygiënische omgeving. Er is toegang tot schone toiletten, drinkwater en, indien van toepassing, sanitaire voorzieningen voor de opslag van voedsel. Accommodatie en voedsel, indien verstrekt, zijn schoon en veilig en voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers.

11. Discriminatie en intimidatie: Er is geen sprake van discriminatie op de werkplek op basis van ras, kaste, nationale afkomst, godsdienst, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond of politieke partij of enig ander door de wet verboden kenmerk. Fysiek misbruik of straf, de dreiging van fysiek misbruik, seksuele of andere intimidatie en verbaal geweld of andere vormen van intimidatie worden niet getolereerd.

12. Vrijheid van vereniging: In overeenstemming met de lokale wetgeving, waar werknemers ervoor kiezen om vertegenwoordigd te worden door vakbonden of ondernemingsraden, zullen werkgevers te goeder trouw samenwerken met de organen die door de werknemers gezamenlijk zijn gekozen om hen te vertegenwoordigen.

13. Controle-instrumenten: Aannemers, leveranciers en onafhankelijke joint ventures ontwikkelen en onderhouden passende processen en controles om vastgestelde tekortkomingen met betrekking tot het bovenstaande te implementeren, te communiceren, te controleren en te verhelpen, inclusief in hun toeleveringsketens.