



Harapan bp terhadap pemasok

Kepatuhan terhadap hukum

Kesehatan, keselamatan, dan lingkungan

Penyuapan dan korupsi, pencucian uang, konflik kepentingan, dan perilaku antipersaingan

Hukum perdagangan internasional

Hak asasi manusia dan perbudakan modern

Melindungi informasi rahasia

Non-diskriminasi, proses keluhan, dan kebebasan berserikat

Etika dan kepatuhan

Berani bicara

Harapan bp terhadap pemasok

Kode Etik bp (“**pedoman**”) mendukung harapan kami terhadap pemasok, termasuk kontraktor, vendor, penyedia layanan, dan tenaga kerja sementara (“**pemasok**”), karyawan, dan pemasoknya. Harapan ini bukan pengganti atau substitusi untuk pedoman atau hukum yang berlaku, tidak pula mengubah kewajiban yang disepakati.

Kami ingin pemasok kami mengupayakan rantai pasokan, inovasi, dan keunggulan yang berkelanjutan dalam memberikan layanannya. Sebagai pemasok bp, kami berharap Anda berkomitmen dan bertindak berdasarkan kode etik kami.

Kami meminta Anda untuk menyampaikan harapan ini kepada karyawan, pemasok dan mitra bisnis Anda yang menyediakan barang dan jasa kepada bp, serta:

Kepatuhan terhadap hukum

1. Mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku bagi barang dan jasa yang disediakan.

Kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (Health, safety and the environment, “HSE”)

2. Menjalankan bisnis yang mendukung tujuan HSE bp, yaitu tidak ada kecelakaan, tidak ada bahaya bagi karyawan dan tidak ada kerusakan terhadap lingkungan dengan melakukan pendekatan sistematis dalam mengelola aktivitas operasional dan risiko HSE, mematuhi hukum dan peraturan HSE yang berlaku, dan berupaya meningkatkan kinerja kesehatan, keselamatan, dan lingkungan secara berkelanjutan. Mendorong karyawan dan pemasok Anda untuk segera melaporkan kecelakaan, cedera, penyakit, atau kondisi yang tidak aman, dan hentikan pekerjaan yang tidak aman, sehingga dapat diambil tindakan yang tepat.

Penyuapan dan korupsi, pencucian uang, konflik kepentingan, dan perilaku antipersaingan

3. Mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam perilaku dan pengelolaan bisnis, termasuk menerapkan proses dan prosedur yang secara proaktif mencegah:
 - a) Penyuapan dan korupsi, termasuk secara tegas melarang pemberian langsung atau tidak langsung, pembayaran, janji atau penerimaan barang berharga untuk memperoleh, menguasai atau mengarahkan bisnis, untuk mengamankan keuntungan yang tidak patut atau untuk memengaruhi seseorang termasuk pejabat pemerintah untuk melaksanakan tugasnya secara tidak patut.
 - b) Pencucian uang, termasuk tindakan menyembunyikan dana ilegal (terutama dana yang berkaitan dengan terorisme atau aktivitas kriminal) atau memberikan legitimasi nyata terhadap dana tersebut.

- c) Konflik kepentingan yang aktual atau nyata antara kepentingan pribadi dan bisnis, termasuk menggunakan informasi dan sumber daya bp demi keuntungan yang tidak patut.
- d) Perilaku antipersaingan, termasuk segala bentuk kesepakatan atau kesepakatan dengan pesaing untuk mengatur harga, memanipulasi tender, membagi-bagi pelanggan atau membatasi pasokan.
- e) Pemberian hadiah, hiburan, atau hidangan yang tidak pantas kepada personel bp atau pihak ketiga perwakilan bp. Apabila diperlukan secara sah dalam situasi yang jarang terjadi, hadiah tersebut harus bernilai wajar dan diberikan pada waktu yang tepat.

Hukum perdagangan internasional

4. Mematuhi hukum perdagangan internasional yang berlaku. Dengan pelabelan, dokumentasi, lisensi dan persetujuan yang tepat, mengelompokkan terlebih dahulu semua produk untuk impor atau ekspor, termasuk transfer atau pembagian perangkat lunak terbatas, data teknis atau teknologi.

Hak asasi manusia dan perbudakan modern

5. Menghormati hak asasi manusia dan martabat semua orang dan memenuhi tanggung jawab bisnis yang tercantum dalam Prinsip-prinsip Pedoman PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia, termasuk:
 - a) Memastikan tidak ada kerja paksa, perdagangan manusia, pekerja anak, perbudakan dan bahwa semua pekerjaan dilakukan secara sukarela tanpa ancaman atau hukuman atau sanksi dan tidak bersifat penipuan. Hal-hal ini beserta harapan lainnya diuraikan dalam Prinsip Hak Tenaga Kerja dan Perbudakan Modern bp yang dilampirkan dalam dokumen ini.
 - b) Mengidentifikasi, menghindari, meminimalkan atau menanggulangi dan mengatasi dampak hak asasi manusia terhadap masyarakat.

Melindungi informasi rahasia

6. Menerapkan protokol untuk mengamankan dan melindungi informasi bp, termasuk:
 - a) Menghormati hak milik dan hak kekayaan intelektual bp.
 - b) Menerapkan protokol klasifikasi informasi dan mengadopsi praktik terbaik industri terkait penyampaian, perlindungan dan pengamanan informasi.

- c) Mematuhi semua persyaratan hukum privasi data terkait pengumpulan, pemrosesan, dan pemindahan data pribadi bp
- d) Melaporkan insiden keamanan informasi yang dicurigai atau aktual yang berdampak pada informasi atau sistem bp kepada bp sesegera mungkin.

Non-diskriminasi, proses keluhan dan kebebasan berserikat

- 7. Menyediakan tempat kerja yang:
 - a) Bebas dari pelecehan, intimidasi, perlakuan tidak manusiawi, dan diskriminasi berdasarkan ras, suku, agama, kebangsaan, disabilitas, usia, orientasi seksual, jenis kelamin atau status perkawinan.
 - b) Memiliki mekanisme bagi karyawan untuk berani bicara atau menyampaikan keluhan tanpa takut akan pembalasan.
 - c) Menghargai pilihan individu terkait serikat perdagangan atau keanggotaan dewan karyawan dalam kerangka hukum nasional yang tepat.

Etika dan kepatuhan

- 8. Melaksanakan program untuk menggalakkan kesadaran dan menanamkan praktik bisnis beretika dan kepatuhan terhadap hukum dalam bisnis Anda.

Berani bicara

- 9. Menggalakkan budaya “berani bicara” yang tidak menoleransi pembalasan. Menyediakan suatu cara bagi karyawan, pemasok dan mitra bisnis Anda untuk berani bicara jika mereka melihat sesuatu yang tidak aman, tidak etis atau berpotensi berbahaya yang berkaitan dengan bisnis atau aktivitas bp. Mereka dapat memberitahukan anggota manajemen bp, atau menggunakan jalur bantuan OpenTalk bp yang menjami kerahasiaan.

Referensi:

Untuk informasi lebih lanjut, silakan baca materi-materi berikut:

- Kode Etik bp <http://code.bp.com>
- Prinsip-prinsip Panduan mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia PBB (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **Anda dapat menghubungi OpenTalk melalui nomor telepon berikut:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** di Inggris
 - **+1 800 225 6141** di AS
 - **+1 704 540 2242** nomor ‘panggilan gratis’ yang akan menerima panggilan Anda tanpa biaya.
 - Anda dapat menemukan daftar lengkap nomor setempat dan mengirimkan laporan pada opentalkweb.com.

Prinsip bp tentang Hak Tenaga Kerja & Perbudakan Modern

Kami berkomitmen untuk menghormati hak pekerja, sejalan dengan Konvensi Inti Organisasi Buruh Internasional tentang Hak di Tempat Kerja serta mengharapkan agar kontraktor, pemasok, dan joint venture, di mana kami berpartisipasi di dalamnya, melakukan hal yang sama.

Kami berharap pekerja dalam operasi, joint venture, dan rantai pasokan kami tidak tunduk pada praktik yang kasar atau tidak manusiawi, seperti pekerja di bawah umur, tenaga kerja paksa, perdagangan manusia, perbudakan atau kerja paksa, diskriminasi, atau pelecehan. Prinsip-prinsip di bawah ini dimaksudkan untuk membantu bisnis saat bekerja guna memeriksa kinerja atas harapan ini, termasuk dengan kontraktor dan pemasok kami.

1. Persyaratan: Pekerja memiliki persyaratan ketenagakerjaan yang jelas dan tertulis sebelum pengerahan dalam bahasa yang mereka pahami, dan sejalan dengan ketentuan di tempat perekrutan yang secara konsisten ditegakkan.¹

2. Status hukum: Secara hukum, pekerja diberikan wewenang untuk bekerja pada atasan mereka serta memiliki visa, izin kerja, dan persyaratan dokumen hukum serupa yang diperlukan.

3. Perlindungan Terhadap Orang yang Berusia Muda: Pekerja di bawah 15 tahun atau usia kerja minimum yang sah (mana pun yang lebih tinggi) tidak boleh dipekerjakan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Biaya: Perusahaan bertanggung jawab atas semua biaya dan ongkos terkait perekrutan pekerja, tanpa memandang cara atau lokasi pengenaan atau pengumpulan biaya tersebut. Pekerja tidak membayar biaya perekrutan atau biaya lainnya² tanpa mempertimbangkan metode pembayaran atau pihak yang mengumpulkannya. Pekerja tidak mengalami pengurangan gaji yang tidak sah, untuk mendapatkan pekerjaan atau layanan berkelanjutan, atau sanksi moneter yang tidak proporsional sebagai tindakan pendisiplinan.

5. Paspor dan dokumen: Paspor pekerja, identifikasi perjalanan, atau dokumen otorisasi kerja tidak boleh ditahan. Pekerja dapat memilih untuk menyimpan paspor atau dokumen lain di perusahaan jika mereka benar-benar setuju untuk melakukannya, serta dapat mengaksesnya dengan bebas setelah mengajukan permintaan tanpa penalti atau penundaan.

6. Bebas bergerak: Pekerja bebas memutuskan hubungan kerja dengan pemberitahuan wajar tanpa sanksi. Pekerja tidak dicegah untuk meninggalkan lokasi kerja atau pekerjaan, kecuali karena alasan keselamatan atau keamanan yang wajar.

7. Gaji: Pekerja dibayar tepat waktu, sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan. Upah, tunjangan, dan tarif lembur dipenuhi, sebagai standar hukum minimum nasional. Upah dibayar dan jam kerja dicatat secara akurat melalui sistem pencatatan waktu.

Apabila terdapat perbedaan antara prinsip-prinsip ini dengan persyaratan hukum atau persetujuan bersama, usahakan untuk menerapkan ketentuan yang memberikan perlindungan lebih besar kepada pekerja, tanpa melanggar hukum domestik atau persetujuan bersama.

1 Kontrak sekurang-kurangnya memuat elemen berikut: perusahaan, sifat pekerjaan, jam kerja reguler yang diharapkan, termasuk jam lembur, tarif upah, pengurangan upah, pengurangan upah yang sah, cara pembayaran upah, tunjangan, termasuk tunjangan lembur, hak cuti, dan hari libur, serta ketentuan untuk repatriasi.

2 Biaya meliputi: pembayaran sehubungan dengan perekrutan, penghentian, penempatan, visa atau izin kerja, pungutan pemerintah, pemeriksaan medis, tiket pesawat atau biaya moda transportasi internasional lainnya, deposito sekuritas dan obligasi, transportasi dari bandara atau tempat berlabuh ke asrama atau fasilitas.

8. Waktu kerja dan istirahat: Pekerja tidak wajib bekerja pada jam yang tidak wajar, jam di luar batas yang sah, atau tanpa istirahat yang layak dan periode cuti yang ditentukan.

9. Keluhan: Proses keluhan diterapkan di mana pekerja dapat mengajukan keluhan, termasuk secara anonim, dan menerima tanggapan yang tepat serta pembaruan yang tepat waktu mengenai status kekhawatirannya. Kekhawatiran dapat disampaikan melalui segala proses (formal atau informal) tanpa rasa takut akan pembalasan, diskriminasi, atau pelecehan.

10. Kondisi kerja dan akomodasi: Pekerja menikmati lingkungan kerja yang aman dan higienis. Tersedia akses ke fasilitas toilet bersih, air minum, dan jika diperlukan, fasilitas sanitasi untuk penyimpanan makanan. Akomodasi dan makanan, jika disediakan, bersih, aman, dan memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

11. Diskriminasi dan pelecehan: Tidak ada diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan berdasarkan ras, kasta, kebangsaan, agama, usia, disabilitas, jenis kelamin, status perkawinan, orientasi seksual, keanggotaan serikat atau afiliasi politik, maupun karakteristik lain yang dilarang oleh hukum. Tidak ada toleransi terhadap siksaan atau pendisiplinan fisik, ancaman siksaan fisik, pelecehan seksual, dan pelecehan lisan, atau bentuk intimidasi lainnya.

12. Kebebasan Berserikat: Sesuai dengan hukum setempat, apabila pekerja memilih untuk diwakili oleh serikat buruh atau dewan kerja, perusahaan akan bekerja sama dengan iktikad baik bersama badan yang dipilih karyawan secara bersama-sama untuk mewakili mereka.

13. Pengendalian: Kontraktor, pemasok, dan joint venture yang tidak dioperasikan mengembangkan dan memelihara proses serta pengendalian yang memadai untuk menerapkan, menyampaikan, memantau, dan memperbaiki kekurangan yang teridentifikasi terkait hal di atas, termasuk dalam rantai pasokan mereka.