



サプライヤーに対する bpの要求事項

法律の遵守

健康、安全および環境

贈収賄および腐敗行為、マネーロンダリング、利益相反および
競争抑止的な行為

国際貿易法

人権および現代奴隷

秘密情報の保護

差別の禁止、苦情申し立て手続きおよび結社の自由

倫理およびコンプライアンス

懸念の表明

サプライヤーに対するbpの要求事項

bpの行動規範(以下「**行動規範**」といいます)は、請負業者、ベンダー、サービスプロバイダーおよび臨時労働者を含む当社のサプライヤー(以下「**サプライヤー**」といいます)、それぞれの従業員およびサプライヤーに対する当社の要求事項の基礎となります。本要求事項は、行動規範自体または適用される法律に取って代わる、または置き換わるものではなく、契約上の義務を変更するものではありません。

当社はサプライヤーに対して、サプライチェーンの持続可能性を実現し、革新的で卓越した成果を収めるために努力することを求めます。また、当社の行動規範に同意し、これに従って行動することもbpサプライヤーに求めます。

当社は、bpに対して商品またはサービスを提供することがあるサプライヤーの従業員、サプライヤーおよびビジネスパートナーに本要求事項を伝えることに加えて、サプライヤーに以下のことを要請します。

法律の遵守

1. 提供する商品およびサービスに適用されるすべての法律および規制を遵守します。

健康、安全および環境(以下「HSE」といいます)

2. 事業活動およびHSEリスクを管理するために体系的なアプローチを取り、HSEに関して適用される法律および規制を遵守し、健康、安全および環境上のパフォーマンスの継続的な改善を求めることにより、事故、人身傷害および環境破壊をなくすというHSEに関するbpの目標をサポートする方法で業務を遂行します。あらゆる事故、傷害、病気、または危険な状況についてただちに報告し、適切な措置を講じることができるように、危険な可能性がある作業を停止することを自らの従業員およびサプライヤーに奨励します。

贈収賄および腐敗行為、マネーロンダリング、利益相反および競争抑止的な行為

3. 以下を事前に防止するための効果的な手続きおよび手順の確立を含め、業務の遂行および管理において透明性および説明責任を推進します。
 - a) 贈収賄および腐敗行為。これには、取引を獲得し、維持し、もしくは誘導し、不適切な優位性を確保し、または不適切に職務を行うように公務員を含む者に影響を及ぼすことを目的とする、何らかの有価物の直接または間接の贈与、支払い、約束または受け取りを明示的に禁止することが含まれます。
 - b) マネーロンダリング。これには、違法な資金(特にテロまたは犯罪活動に関連する可能性がある資金)を隠蔽する行為またはかかる資金を合法的に見せかけるための行為が含まれます。
 - c) 私的な利益とビジネス上の利益間の実際の利益相反または見かけ上の利益相反。これには、不適切な利益のためにbpの情報および資源を利用することが含まれます。

- d) 競争抑止的な行為。これには、価格を固定し、入札を不正に操作し、顧客を割り当て、または供給を制限するための競合他社とのあらゆる形式の合意または協定が含まれます。

- e) bpの職員またはbpを代表する第三者に対する贈答品、接待、または食事の不適切な提供。稀なケースで正当な必要性がある場合、これらは適度な価値のものにし、適切な時期に行う必要があります。

国際貿易法

4. 適用される国際貿易法を遵守します。輸出入規制の対象となるソフトウェア、技術データ、テクノロジーを転送または共有する場合も含め、輸入または輸出を予定しているすべての製品を、適切なラベル、書類を使用し、ライセンスおよび承認を取得して、事前に分類します。

人権および現代奴隷

5. すべての人々の人権および尊厳を尊重し、国連のビジネスと人権に関する指導原則に規定される企業の責任を果たします。これには以下が含まれます。
 - a) いかなる強制労働、人身売買、児童労働、奴隷または隷属状態も利用せず、すべての作業が罰則または処罰の脅威なしで、偽りの情報に基づかずに自発的に実施されるよう徹底する。上記の要求事項およびその他の要求事項については、本書に添付するbpの労働者の権利および現代奴隷に関する原則に概要を示す。
 - b) コミュニティにおける人権への影響を特定し、回避し、最小限に抑え、または軽減および是正する。

秘密情報の保護

6. 以下を含め、bpの情報を安全に保護するために、効果的な規約を定めます。
 - a) bpの専有権および知的財産権を尊重する。
 - b) 情報分類規約を定め、情報の共有、保護および安全性に関する業界のベストプラクティスを採用する。
 - c) bpの個人データの収集、処理および移転に関するすべての法律上のデータプライバシー要件を遵守する。
 - d) bpの情報またはシステムに影響を及ぼす実際の情報セキュリティに関する事象またはその疑いについて、できる限り速やかにbpに報告する。

差別の禁止、苦情申し立て手続きおよび結社の自由

7. 以下の条件を満たす職場を提供します。
 - a) ハラスメント、脅迫、非人道的な扱い、および人種、民族、信仰、国籍、障害、年齢、性的指向、性別または結婚歴に基づく差別がない。
 - b) 労働者が、報復を恐れずに、懸念を表明し、苦情を申し立てる手続きを有する。
 - c) 適切な国内法の枠組み内で、労働組合または労使協議会に加入する個人の選択を尊重する。

倫理およびコンプライアンス

8. 意識を高め、倫理的な事業慣行を組み込み、貴社の事業において法律を遵守するためのプログラムを確立します。

懸念の表明

9. 報復を容認せず、「懸念を表明」できる企業文化を醸成します。自らの従業員、サプライヤーおよびビジネスパートナーが、bpの事業または活動に関して危険、非倫理的または有害な可能性がある何かを発見した場合に懸念を表明するための手段を提供します。かかる者は、bpの経営陣に通知するか、または秘密が守られるbpのOpenTalkヘルプラインに連絡することができます。

参照先：

詳細については、以下を参照してください。

- bp行動規範 <http://code.bp.com>
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk(オープントーク)：**以下の電話番号でOpenTalkに連絡することができます。**
 - **+44 (0) 800 917 3604** (英国)
 - **+1 800 225 6141** (米国)
 - **+1 704 540 2242** (無料で通話できる「コレクトコール」番号)
 - 現地の電話番号の詳細なリストが用意されています。opentalkweb.comに報告を提出することもできます。

労働者の権利および現代奴隷に関するbpの原則

当社は、国際労働機関 (ILO) の8つの中核的労働基準 (Core Conventions on Rights at Work) に従って労働者の権利を尊重することを誓約し、当社の請負業者、サプライヤー、および当社が参加する合併事業に同じ対応を求めます。

当社は、当社の事業、合併事業およびサプライチェーンにおける労働者が、児童労働、強制労働、人身売買、奴隷もしくは隷属状態、差別、またはハラスメントなど、虐待的または非人道的な行為の対象とならないようにすることを求めます。以下の原則は、本要求事項に関する成果の確認に取り組む際に、当社の請負業者およびサプライヤーを含む当社の取引先に役立てていただくことを目的としています。

1. 条件：労働者の配属前には、求人時の条件に従い、労働者が理解できる言語で明確に記載された書面による雇用条件を労働者に提示し、雇入れ後もその条件を守るものとし、¹

2. 法律上の地位：労働者は、その雇用者のために働く法律上の権限を有し、必要なビザ、労働許可証、およびそれに類する必要な法定書類を所持していなければなりません。

3. 児童の保護：15歳または法定最低就労年齢 (いずれか高いほう) に達していない労働者は、直接または間接に雇用してはなりません。

4. 経費：雇用者は、経費が課されるまたは徴収される方法または場所にかかわらず、労働者の採用に関連するすべての経費に責任を負います。労働者は、支払い方法や、徴収者にかかわらず、採用経費またはその他の経費²を支払いません。労働者は、雇用の確保または勤務の継続のために、賃金からの違法な控除や、懲罰措置として不当な金銭的罰則を受けません。

5. パスポートおよび書類：労働者のパスポート、旅行者用の身分証明書または労働許可証を取り上げてはなりません。労働者は、実際に同意し、罰則または遅延なしで要求に応じて自由に入手できる場合、パスポートまたはその他の書類を雇用者に預けることを選択できます。

6. 自由な移動：労働者は、合理的な通知に基づいて、罰則なしで自由に雇用を終了することができます。労働者は、安全またはセキュリティ上の合理的な理由がある場合を除き、職場を離れること、または退職することを妨げられることはありません。

7. 支払い：労働者は、雇用条件に従って、期間内に支払いを受けます。賃金、給付金および残業手当は、最低限、国内法の基準を満たさなければなりません。支払われた賃金および労働時間は、時間管理システムを通じて正確に記録します。

上記の原則と法定要件または団体協約の間に差異がある場合は、国内法または団体協約に違反することなく、労働者に対する保護がより強化される規定を適用することに努めます。

1 契約には最低限、雇用者、業務の性質、残業時間を含め予想される通常の労働時間、賃金、賃金からの適法な控除、給与の締め日と支払日、残業手当を含む給付金、休暇の権利および休日、本国送還の規定に関する要素を含めます。

2 経費には、採用、解雇、配属、ビザまたは労働許可証の取得にかかる費用、政府の課徴金、健康診断、航空運賃またはその他の国際輸送手段の費用、保証金、空港または上陸地点から寮または施設への交通に関連する支払いが含まれます。

8. 労働時間および休憩：労働者は、非合理的な時間や、法律上の制限を超える時間働くこと、または適切な休憩および所定の休暇期間なしで働くことを要求されません。

9. 苦情：苦情申し立て手続きを確立し、労働者が匿名でも苦情を申し立てることができ、懸念事項の状態についての適切な回答や適時な最新情報が得られるようにします。懸念事項は、報復、差別またはハラスメントを恐れずに、任意の手続き (公式または非公式) を通じて報告することができます。

10. 労働条件および宿泊施設：労働者は、安全かつ衛生的な労働環境を享受します。清潔なトイレ施設、飲料水、および適切な場合は食品の保管のための衛生設備を提供します。提供される場合、宿泊施設および食品は、衛生的かつ安全で、労働者の基本的ニーズを満たします。

11. 差別およびハラスメント：雇用慣行においては、人種、カースト、国籍、信仰、年齢、障害、性別、婚姻関係の有無、性的指向、労働組合への加入状況、支持政党、または法律によって差別が禁止されているその他の特性による、いかなる差別もあってはなりません。身体的虐待もしくは懲罰、身体的虐待の脅威、セクハラまたはその他のハラスメントおよび暴言、またはその他の形式の脅迫は容認されません。

12. 結社の自由：現地の法律に従って、労働者が労働組合または労使協議会を結成することを選択する場合、雇用者は、従業員が集団的に結成することを選択する団体と誠実に協力します。

13. 管理：請負業者、サプライヤー、当社が運営に携わっていない合併事業は、上記に関連して特定された不十分な点を実施、通知、監視、修正するための適切な手順および管理方法を策定、維持し、各サプライチェーン内にも徹底します。