



# O que a bp espera de seus fornecedores

---

Conformidade com as leis

---

Saúde, segurança e meio ambiente

---

Suborno e corrupção, lavagem de dinheiro, conflitos de interesses e conduta anticoncorrência

---

Leis de comércio internacional

---

Direitos humanos e escravidão contemporânea

---

Proteção de informações confidenciais

---

Não discriminação, processos de reclamação e liberdade de associação

---

Ética e conformidade

---

Manifeste-se

---

# O que a bp espera de seus fornecedores

O Código de Conduta da bp (“**código**”) define as expectativas que temos de nossos fornecedores, incluindo contratantes, provedores de serviços e trabalhadores temporários (“**fornecedores**”), seus respectivos funcionários e fornecedores. Essas expectativas não substituem o Código ou as leis aplicáveis, nem alteram obrigações contratuais.

Queremos que os nossos fornecedores se empenhem para alcançar sustentabilidade em sua cadeia de fornecimento, inovação e excelência na entrega. Como fornecedor da bp, também esperamos que você se comprometa e atue em conformidade com o nosso Código.

Solicitamos que você comunique essas expectativas aos seus funcionários, fornecedores e parceiros de negócio que possam fornecer bens ou serviços para a bp, e que você:

## Conformidade com as leis

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

## Saúde, segurança e meio ambiente (“HSE”)

2. Conduza os negócios de uma maneira que apoie as metas de HSE da bp: sem acidentes, sem prejudicar pessoas e sem danos ao meio ambiente, assumindo uma abordagem sistemática na gestão das atividades operacionais e riscos de HSE, cumprindo as leis e regulamentos de HSE aplicáveis e buscando a melhoria contínua no desempenho de saúde, segurança e ambiental. Incentive sua força de trabalho e seus fornecedores a comunicar qualquer acidente, ferimento, doença ou condição insegura imediatamente, e interrompa qualquer trabalho que possa ser inseguro, para que a medida apropriada possa ser tomada.

## Suborno e corrupção, lavagem de dinheiro, conflitos de interesses e conduta anticoncorrência

3. Promover transparência e responsabilidades na conduta e administração dos negócios, inclusive estabelecer processos e procedimentos eficazes para proativamente prevenir:
  - a) Suborno e corrupção, inclusive proibindo expressamente a oferta, pagamento, promessa ou aceitação direta ou indireta de qualquer item de valor para obter, reter ou direcionar transações de negócios, para alcançar uma vantagem indevida ou influenciar alguém, incluindo autoridades governamentais, a desempenhar indevidamente seus deveres.
  - b) Lavagem de dinheiro, inclusive o ato de ocultar fundos ilícitos (especialmente os com possíveis vínculos com atividades criminosas ou terrorismo) ou fazer com que esses fundos sejam aparentemente legítimos.
  - c) Conflitos de interesses reais ou aparentes entre interesses pessoais e comerciais, inclusive usando informações e recursos da bp para ganhos ilícitos.

- d) Conduta anticoncorrência, inclusive qualquer forma de contrato ou entendimento com concorrentes para fixação de preços, manipulação de licitações, alocação de clientes ou restrição de fornecimento.
- e) Oferecimento indevido de presentes, entretenimento ou refeições para funcionários da bp ou terceiros representando a bp. Quando legitimamente exigido, em casos excepcionais, estes itens devem ser de valor moderado e oportunos.

## Leis de comércio internacional

4. Cumpra as leis de comércio internacional aplicáveis. Todos os produtos destinados à importação ou exportação, inclusive a transferência ou compartilhamento de software, tecnologias ou dados técnicos restritos devem ser previamente classificados com a identificação, documentação, licenças e aprovações apropriados devidamente preenchidos.

## Direitos humanos e escravidão contemporânea

5. Respeite os direitos humanos e a dignidade de todas as pessoas e cumprir as responsabilidades comerciais definidas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, inclusive:
  - a) Garantir a não utilização de trabalhos forçados ou obrigatório, trabalho infantil, escravatura ou servidão e que todo o trabalho seja realizado voluntariamente, sem ameaça de punição ou sanção, e não baseado em fraude. Essas e outras expectativas estão descritas nos Direitos Trabalhistas e Princípios sobre Escravidão contemporânea da bp anexados a este documento.
  - b) Identificar, evitar, minimizar ou mitigar e corrigir qualquer impacto sobre os direitos humanos nas comunidades.

## Proteção de informações confidenciais

6. Estabeleça protocolos eficazes para proteger e defender as informações da bp, inclusive:
  - a) Respeitar os direitos de propriedade intelectual e de propriedade da bp.
  - b) Estabelecer protocolos de classificação de informações e adotar melhores práticas do setor em relação ao compartilhamento, proteção e segurança das informações.
  - c) Cumprir todos os requisitos legais de privacidade de dados em relação à coleta, processamento e transferência de dados pessoais da bp.
  - d) Comunicar à bp, assim que possível, qualquer suspeita ou incidente real de segurança da informação que afete as informações ou sistemas da bp.

## Não discriminação, processos de reclamação e liberdade de associação

7. Ofereça um ambiente de trabalho que:
  - a) Seja livre de assédio, intimidação, tratamento desumano e discriminação com base em raça, grupo étnico, religião, nacionalidade, necessidade especial, idade, orientação sexual, sexo ou estado civil.
  - b) Estabeleça mecanismos para permitir que os trabalhadores relatem ou apresentem reclamações sem medo de retaliação.
  - c) Respeite as escolhas individuais de afiliação a sindicatos trabalhistas ou conselhos de trabalhadores na estrutura legal nacional apropriada.

## Ética e conformidade

8. Estabeleça um programa para promover a conscientização e incorporar práticas comerciais éticas e a conformidade com as leis em seu setor.

## Manifeste-se

9. Promova uma cultura de “Fale conosco” que não tolere a retaliação. Oferecer meios para que os funcionários, fornecedores e parceiros de negócio se pronunciem caso observarem alguma situação insegura, antiética ou potencialmente prejudicial envolvendo os negócios ou atividades da bp. Eles podem informar um membro da gestão da bp ou utilizar a linha direta confidencial OpenTalk da bp.

## Referências:

Para informações adicionais, consulte o seguinte:

- Código de Conduta da bp <http://code.bp.com>
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (*Princípios Orientadores da ONU Sobre Negócios e Direitos Humanos*) [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- OpenTalk: **é possível entrar em contato com a linha OpenTalk da seguinte maneira:**
  - **+44 (0) 800 917 3604** no Reino Unido
  - **+1 800 225 6141** nos Estados Unidos
  - **+1 704 540 2242** número para ligações a cobrar que aceitará a sua chamada sem custos para você.
  - Uma lista completa dos números locais está disponível, e você também enviar um relatório via [opentalkweb.com](http://opentalkweb.com).

# Direitos trabalhistas e princípios sobre escravidão contemporânea da bp

Temos o compromisso de respeitar os direitos dos trabalhadores, de acordo com as Convenções Centrais da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos no Trabalho e esperamos que nossos contratantes, fornecedores e joint ventures de que participamos façam o mesmo.

Nossa expectativa é que os trabalhadores em nossas operações, joint ventures e cadeias de fornecimento não estejam sujeitos a práticas abusivas ou desumanas, como trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico, escravidão ou servidão, discriminação ou assédio. Os princípios abaixo destinam-se a ajudar nossos negócios, auxiliando na verificação do desempenho no que diz respeito a essa expectativa, o que inclui nossos contratantes e fornecedores.

**1. Termos:** os trabalhadores têm condições de emprego claras e por escrito antes da efetivação, em um idioma que entendem e em concordância com os termos no momento do recrutamento, que são constantemente mantidos.<sup>1</sup>

**2. Status legal:** os trabalhadores estão legalmente autorizados a trabalhar para seu empregador e têm os vistos, permissões de trabalho e demais requisitos de documentação legal.

**3. Proteção de jovens:** trabalhadores abaixo de 15 anos ou idade mínima legal (o que for maior) não são contratados, direta ou indiretamente.

**4. Taxas:** os empregadores são responsáveis por todos os custos e taxas associados ao recrutamento de trabalhadores, independentemente da maneira ou localização da imposição ou cobrança da taxa. Os trabalhadores não pagam o recrutamento ou outras taxas<sup>2</sup> independentemente do método de pagamento ou de quem seja responsável pela cobrança. Os trabalhadores não sofrem deduções de pagamento ilegais, para garantir um trabalho ou serviço contínuo, nem penalidades monetárias desproporcionais como medida disciplinar.

**5. Passaportes e documentos:** os passaportes do trabalhador, documentos de identificação de viagem ou autorização de trabalho não são retidos. Os trabalhadores podem optar por alugar seus passaportes ou outros documentos com empregadores, se eles consentirem genuinamente em fazê-lo, e podem acessá-los livremente mediante solicitação, sem penalidade ou atraso.

**6. Movimentação livre:** os trabalhadores são livres para rescindir o contrato de trabalho mediante notificação razoável sem penalidades. Os trabalhadores não são impedidos de deixar locais de trabalho ou emprego, exceto por motivos razoáveis de segurança.

**7. Pagamento:** os trabalhadores são pagos em dia, de acordo com as condições de emprego. Salários, benefícios e taxas de horas extras atendem, no mínimo, aos padrões legais nacionais. Salários pagos e horas trabalhadas são registrados com precisão através de um sistema de manutenção de horas.

**8. Tempo de trabalho e descanso:** os trabalhadores não são obrigados a trabalhar horas não razoáveis, horas além dos limites legais ou sem intervalos apropriados e períodos de licença definidos.

**9. Queixa:** está em vigor um processo de queixas, através do qual os trabalhadores podem fazer reclamações, inclusive anonimamente, e receber respostas apropriadas e atualizações oportunas sobre o status das preocupações. As preocupações podem ser levantadas através de qualquer processo (formal ou informal) sem medo de retaliação, discriminação ou assédio.

**10. Condições de trabalho e acomodação:** os trabalhadores desfrutam de um ambiente de trabalho seguro e higiênico. Acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e, se apropriado, instalações saudáveis para armazenamento de alimentos. Acomodações e alimentos, quando fornecidos, são limpos, seguros e atendem às necessidades básicas dos trabalhadores.

**11. Discriminação e assédio:** não há discriminação das práticas de emprego com base em raça, casta, nacionalidade, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou afiliação política ou qualquer outra característica proibida por lei. Abuso físico ou disciplina, ameaça de abuso físico, assédio sexual ou outro assédio e abuso verbal ou outras formas de intimidação não são toleradas.

**12. Liberdade de associação:** em conformidade com a lei local, quando os trabalhadores optarem por ser representados por sindicatos ou conselhos trabalhistas, os empregadores cooperarão de boa-fé com os órgãos que os funcionários coletivamente escolherem para representá-los.

**13. Controles:** contratados, fornecedores e joint ventures não operadas desenvolvem e mantêm processos e controles adequados para implementar, comunicar, monitorar e remediar deficiências identificadas com relação ao acima mencionado, incluindo em suas cadeias de fornecimento.

Quando houver uma diferença entre esses princípios e um requisito legal ou acordo coletivo, busque aplicar a disposição que ofereça maior proteção aos trabalhadores, sem violar a lei doméstica ou o acordo coletivo.

1 Os contratos contêm no mínimo os seguintes elementos: empregador, natureza do trabalho, horário de trabalho regular esperado, incluindo horas extras, faixas salariais, deduções legais de salário, ciclo de pagamento, benefícios, incluindo horas extras, direito a licenças e dias de descanso, provisões para repatriação.

2 As taxas incluem: pagamentos relacionados com recrutamento, rescisão, colocação, vistos ou permissões de trabalho, tributos governamentais, exames médicos, passagens aéreas ou custos de outro meio de transporte internacional, depósitos de segurança e vinculação, transporte do aeroporto ou ponto de desembarque para dormitórios ou instalações.