



# Требования bp к поставщикам

---

Соответствие требованиям действующего законодательства

---

Охрана труда, здоровья и окружающей среды

---

Взяточничество и коррупция, отмывание денег, конфликты интересов и антиконкурентные действия

---

Международное торговое право

---

Права человека и современное рабство

---

Защита конфиденциальной информации

---

Запрет дискриминации, процессы рассмотрения жалоб и свобода ассоциаций

---

Этика и соблюдение норм

---

Не молчите о проблемах

---

# Требования вp к поставщикам

Кодекс поведения вp (далее «**Кодекс**») обосновывает наши требования к нашим поставщикам, включая подрядчиков, продавцов, поставщиков услуг и наемного труда («**поставщики**»), а также их сотрудников и поставщиков. Эти требования не заменяют собой сам кодекс или действующее законодательство, равно как и не вносят изменений в контрактные обязательства.

Мы хотим, чтобы наши поставщики стремились обеспечить устойчивость своей цепочки поставок, а также внедряли в поставки инновации и передовой опыт. Как от поставщика вp, мы также требуем от вас подтвердить, что вы обязуетесь действовать в соответствии с нашим Кодексом.

Мы просим вас передать эти требования своим сотрудникам, поставщикам и деловым партнерам, которые могут предоставлять товары или услуги вp. Вы обязуетесь:

## Соответствовать требованиям действующего законодательства

1. Выполнять требования законодательства и правил, регламентирующих предоставляемые товары и услуги.

## Выполнять требования к охране труда, здоровья и окружающей среды («HSE»)

2. Вести бизнес таким образом, чтобы поддерживать цели ВР в сфере HSE: никаких аварий, ущерба для людей и окружающей среды, применение системного подхода к управлению оперативной деятельностью и рисками в области HSE, выполнение требований действующих законов и подзаконных актов о HSE и стремление постоянно улучшать охрану труда, здоровья и окружающей среды. Поощрять ваших сотрудников и поставщиков немедленно сообщать о любых несчастных случаях, травмах, заболеваниях или небезопасных условиях и прекращать работу, которая может быть небезопасной, чтобы иметь возможность принять соответствующие меры.

## Взятничество и коррупция, отмывание денег, конфликты интересов и антиконкурентные действия

3. Поощрять прозрачность и подотчетность при ведении бизнеса, включая наличие эффективных процессов и процедур для упреждающего предотвращения:
  - a) Взятничества и коррупции, в том числе прямой запрет на прямое или косвенное предоставление, выплату, обещание или принятие ценностно-значимых предметов в целях получения, сохранения или направления бизнеса, обеспечения неправомерного преимущества или оказания влияния на кого-либо, в том числе на государственных должностных лиц в целях ненадлежащего исполнения своих обязанностей.
  - b) Отмывания денег, включая сокрытие незаконных средств (особенно тех, которые могут быть связаны с терроризмом или преступной деятельностью) или легализация таких средств.
  - c) Фактических или очевидных конфликтов личных и деловых интересов, включая использование информации и ресурсов вp для получения ненадлежащей выгоды.

- d) Антиконкурентного поведения, в том числе договоренностей с конкурентами о фиксации цен, проведении фиктивных конкурсов, распределении клиентов или ограничении предложения товаров и услуг.
- e) Ненадлежащего предоставления подарков, развлечений или питания персоналу вp или третьим лицам, представляющим вp. Когда в редких случаях такие мероприятия необходимы в законных целях, стоимость должна быть скромной, а проведение — своевременным.

## Международное торговое право

4. Выполнять требования действующих законов о международной торговле. Обеспечить заблаговременную классификацию с соответствующей маркировкой, документацией, лицензиями и официальными утверждениями всех продуктов, предназначенных для импорта или экспорта, включая передачу или совместное использование ограниченного программного обеспечения, технических данных или технологий.

## Права человека и современное рабство

5. Уважать права человека и достоинство всех людей и выполнять деловые обязанности, изложенные в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, включая:
  - a) Отказ от использования принудительного или обязательного труда, торговли людьми, детского труда, рабства или подневольного труда, то есть добровольное выполнение всей работы, без каких-либо угроз или наказания и без обмана. Эти и другие требования изложены в прилагаемых к настоящему документу «Принципах вp в отношении трудовых прав и современного рабства».
  - b) Выявление, избежание, сведение к минимуму или смягчение и устранение воздействий нарушения прав человека на сообщества.

## Защита конфиденциальной информации

6. Обеспечить наличие эффективных протоколов для защиты информации вp, включая:
  - a) Защиту прав на интеллектуальную собственность ВР.
  - b) Внедрение протоколов классификации информации и применение лучших отраслевых практик по передаче и защите информации.
  - c) Соблюдение всех законных требований в отношении конфиденциальности данных при сборе, обработке и передаче персональных данных вp.
  - d) Уведомление вp в максимально короткие сроки о любых вероятных или произошедших инцидентах, связанных с информационной безопасностью, которые воздействуют на информацию или системы вp.

## Запрет дискриминации, процессы рассмотрения жалоб и свобода ассоциаций

7. Обеспечить рабочее место, которое:
  - а) Свободно от преследований, запугивания, бесчеловечного обращения и дискриминации по расовым, этническим, религиозным и национальным признакам, статусу инвалидности, возрасту, сексуальной ориентации, полу или семейному положению.
  - б) Позволяет сотрудникам высказываться или выразить недовольство, не опасаясь возмездия.
  - в) Позволяет членам профсоюза или совета предприятия сделать индивидуальный выбор в рамках соответствующей национальной правовой базы.

## Этика и соблюдение норм

8. Обеспечить наличие программы для повышения осведомленности и внедрения этических методов ведения бизнеса и соблюдения законов в вашем бизнесе.

## Не молчите о проблемах

9. Поощрять культуру «высказывания», которая не допускает возмездия. Предоставить вашим сотрудникам, поставщикам и деловым партнерам возможность высказываться, если они становятся свидетелями нарушений, неэтичных или потенциально опасных действий в рамках экономической или другой деятельности bp. Они могут информировать членов руководства bp или воспользоваться конфиденциальной справочной линией bp OpenTalk.

## Ссылки:

Дополнительную информацию можно получить здесь:

- Кодекс поведения bp <http://code.bp.com>
- Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- OpenTalk: **В OpenTalk можно позвонить по следующим номерам:**
  - **+44 (0) 800 917 3604** в Великобритании
  - **+1 800 225 6141** в США
  - **+1 704 540 2242** номер для звонков за счет вызываемой стороны.
  - Вы можете найти полный список местных номеров, а также направить информацию по адресу [opentalkweb.com](http://opentalkweb.com).

# Принципы вб в отношении трудовых прав и современного рабства

Мы обязуемся уважать права работников в соответствии с Основными конвенциями Международной организации труда и ожидаем, что наши подрядчики, поставщики и совместные предприятия, в которых мы участвуем, будут действовать так же.

Мы рассчитываем, что работники наших компаний, совместных предприятий и поставщиков не подвергаются оскорблениям или нечеловеческому отношению в таких формах, как, например, детский труд, принудительный труд, торговля людьми, рабство или каторжный труд, дискриминация или притеснения. Приведенные ниже принципы призваны помочь нашим подразделениям контролировать выполнение этих требований, в том числе нашими подрядчиками и поставщиками.

**1. Условия.** До начала работы работники получают четкие условия трудоустройства, изложенные в письменной форме на понятном им языке и соответствующие условиям найма, которые неизменно соблюдаются.<sup>1</sup>

**2. Правовой статус.** Работники имеют законное право работать на работодателя и получили необходимые визы, разрешения на работу и любые аналогичные юридические документы.

**3. Защита молодежи.** Лица моложе 15 лет или установленного законом минимального возраста приема на работу (в зависимости от того, какой возраст выше) не нанимаются ни прямо, ни косвенно.

**4. Сборы.** Работодатели несут ответственность за оплату всех расходов и сборов, связанных с наймом работников, независимо от способа или места их начисления или сбора. Работники не платят за трудоустройство и не оплачивают иные сборы<sup>2</sup>, независимо от метода или получателя платежа. Работники не делают незаконные отчисления для продолжения работы, а также не уплачивают непропорциональные денежные штрафы в качестве дисциплинарных мер.

**5. Паспорта и документы.** Паспорта, документы, удостоверяющие личность при перемещении, разрешения на работу не удерживаются. Работники могут передавать паспорта или другие документы работодателям на хранение исключительно на добровольной основе и могут свободно получать доступ к ним по запросу без штрафных санкций или задержек.

**6. Свобода передвижения.** Работники вправе расторгнуть трудовой договор после соответствующего уведомления без штрафных санкций. Никто не вправе препятствовать работникам покинуть участок выполнения работ или уволиться, кроме как из разумных соображений безопасности.

**7. Оплата.** Работники получают плату вовремя в соответствии с условиями трудоустройства. Заработная плата, льготы и ставки за сверхурочную работу соответствуют (как минимум) национальным правовым стандартам. Выплаченная заработная плата и отработанное время точно регистрируются в системе учета.

**8. Рабочее время и отдых.** Работники не обязаны работать необоснованное количество часов или количество часов, которое превышает установленные законом ограничения, или работать без соответствующих перерывов и определенных периодов отсутствия на рабочем месте.

**9. Жалобы.** Работники могут подавать жалобы (в том числе анонимно), получать ответы и своевременно узнавать о статусе жалобы в установленном порядке подачи и рассмотрения жалоб. О проблемах можно сообщить любым способом (официальным или неофициальным), не опасаясь возмездия, дискриминации или притеснения.

**10. Условия труда.** Работникам обеспечиваются безопасные и соответствующие санитарным нормам рабочие места. Обеспечивается доступ к чистым туалетным комнатам, питьевой воде и, если необходимо, средствам для хранения пищевых продуктов. Жилые помещения и питание (если это предусмотрено) соответствуют стандартам чистоты и безопасности, основным потребностям работников.

**11. Дискриминация и преследования.** При трудоустройстве и в трудовых отношениях исключается дискриминация по признакам расовой принадлежности, касты, национального происхождения, религиозных убеждений, возраста, инвалидности, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, членства в профсоюзах или политической принадлежности, а также любым другим признакам, запрещенным законом. Физическое насилие или дисциплинарные меры, угроза физического насилия, сексуальные домогательства или другие притеснения, словесные оскорбления или другие формы запугивания недопустимы.

**12. Свобода объединений.** Если работники желают, чтобы их интересы представляли профсоюзы или советы предприятий, работодатели в соответствии с местным законодательством обязаны добросовестно сотрудничать с такими органами, представляющими интересы работников.

**13. Меры контроля.** Подрядчики, поставщики и совместные предприятия, не находящиеся под оперативным управлением вб, разрабатывают и применяют надлежащие процессы и механизмы контроля для внедрения, сообщения, мониторинга и устранения выявленных проблем в отношении вышеизложенного, в том числе в своих каналах поставок.

В случае расхождений между этими принципами и законодательными требованиями или коллективным соглашением необходимо применять положение, которое обеспечивает большую защиту работников, не нарушая при этом внутреннее законодательство или коллективное соглашение.

1 Контракт, как минимум, содержит следующие элементы: работодатель, характер работы, ожидаемое время работы, включая сверхурочное время, ставки оплаты, законные вычеты из заработной платы, цикл выплаты, льготы и дополнительные выплаты (в том числе за сверхурочную работу), право на отпуск и отдых, положения о репатриации.

2 Сборы включают: платежи в связи с трудоустройством, увольнением, замещением должности, получением виз или разрешений на работу, государственные сборы, оплату медицинских осмотров, авиабилетов или других расходов на международные перевозки, залогов, трансфера из аэропорта или пункта высадки в общежитие или другое место жительства.