



Expectativas de bp en relación con sus proveedores

Cumplimiento de las leyes

Salud, seguridad y medio ambiente

Soborno y corrupción, lavado de dinero,
conflictos de intereses y conducta anticompetitiva

Derecho mercantil internacional

Derechos humanos y esclavitud moderna

Protección de la información confidencial

No discriminación, procesos de reclamaciones
y libertad de asociación

Ética y cumplimiento

Expresar lo que pensamos

Expectativas de bp en relación con sus proveedores

El Código de Conducta de bp (el “**código**”) respalda nuestras expectativas acerca de nuestros proveedores, incluidos contratistas, distribuidores, proveedores de servicios y empleados eventuales (“**proveedores**”), sus empleados y proveedores. Estas expectativas no reemplazan ni sustituyen el código ni las leyes aplicables, ni modifican las obligaciones contractuales.

Queremos que nuestros proveedores se esfuercen por lograr la sustentabilidad en su cadena de suministros, así como la innovación y la excelencia en la prestación de sus servicios. Como proveedor de bp, también esperamos que usted se comprometa con nuestro código y actúe de conformidad con él.

Le solicitamos que comunique estas expectativas a sus empleados, proveedores y socios comerciales que pudieran proveerle bienes o servicios a bp, y que usted cumpla con las siguientes expectativas:

Cumplimiento de las leyes

1. Cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables a los bienes y servicios que se proveen.

Salud, seguridad y medio ambiente (Health, safety and the environment, “HSE”)

2. Cuando realice negocios, respalde los objetivos de bp en cuanto a HSE, es decir, que no ocurran accidentes ni daños a personas ni al medio ambiente, mediante la implementación de un enfoque sistemático de la gestión de actividades operativas y riesgos de HSE, el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables de HSE, y la búsqueda continua de la mejora del rendimiento en cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente. Aliente a su personal y a sus proveedores a informar accidentes, lesiones, enfermedades o condiciones inseguras de forma inmediata, y a interrumpir el trabajo que podría ser inseguro, para que se puedan implementar las medidas apropiadas.

Soborno y corrupción, lavado de dinero, conflictos de intereses y conducta anticompetitiva

3. Promueva la transparencia y la responsabilidad en la conducción y administración de los negocios, incluida la implementación de procesos y procedimientos efectivos para evitar, de manera proactiva, lo siguiente:
 - a) El soborno y la corrupción, incluida la prohibición expresa de otorgar, pagar, prometer o aceptar, de manera directa o indirecta, cualquier objeto de valor con el fin de obtener, retener o dirigir negocios, asegurar una ventaja inadecuada o ejercer influencia sobre una persona, incluidos funcionarios del Gobierno para que desempeñen sus funciones de forma inapropiada.
 - b) El lavado de dinero, incluido el acto de ocultar fondos ilegales (en especial, aquellos con posibles vínculos con el terrorismo o con actividades delictivas) o de otorgarles apariencia legítima a dichos fondos.
 - c) Conflictos de intereses reales o aparentes entre intereses personales y comerciales, incluido el uso de información y recursos de bp para obtener beneficios indebidos.

- d) La conducta anticompetitiva, incluida cualquier forma de acuerdo o entendimiento con competidores para la fijación de precios, la manipulación fraudulenta de licitaciones, la asignación de clientes o la restricción de suministros.
- e) La provisión indebida de obsequios, entretenimiento o comidas a personal de bp o a terceros que representen a bp. En el caso de que sea legítimamente necesario otorgar estos beneficios, deberán ser oportunos y de valor moderado.

Derecho mercantil internacional

4. Cumpla con las leyes de derecho mercantil internacional vigentes. Clasifique de antemano, con el etiquetado adecuado, la documentación, las licencias y las aprobaciones completas correspondientes, todos los productos destinados a importación o exportación, incluida la transferencia o distribución de software restringido, datos técnicos o tecnología.

Derechos humanos y esclavitud moderna

5. Respete los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, y cumpla con las responsabilidades de los negocios que se establecen en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, incluidos los siguientes:
 - a) Asegurar la abolición del trabajo forzoso u obligatorio, del tráfico humano, del trabajo infantil, de la esclavitud o servidumbre, y que todo trabajo se realice de forma voluntaria, sin amenaza de castigo o sanción, y que no se base en el engaño. Estas y otras expectativas se describen en los Derechos laborales y los Principios contra la esclavitud moderna de bp adjuntos a este documento.
 - b) Identificar, evitar, minimizar o mitigar y remediar cualquier efecto adverso sobre los derechos humanos en las comunidades.

Protección de la información confidencial

6. Implemente protocolos efectivos para asegurar y proteger la información de bp, incluido lo siguiente:
 - a) Respetar los derechos de propiedad intelectual y exclusiva de bp.
 - b) Implementar protocolos de clasificación de la información y adoptar las prácticas recomendadas de la industria en cuanto a la divulgación, protección y seguridad de la información.
 - c) Cumplir con todos los requisitos legales de privacidad de los datos en la recolección, el procesamiento y la transferencia de datos personales de bp.
 - d) Informar a bp, tan pronto como resulte razonablemente posible, cualquier incidente de seguridad de la información, presunto o real, que pudiera causar un impacto en la información o los sistemas de bp.

No discriminación, procesos de reclamaciones y libertad de asociación

7. Garantice un lugar de trabajo que cumpla con estas condiciones:
 - a) Esté libre de acoso, intimidación, trato inhumano y discriminación basada en raza, etnia, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, orientación sexual, género o estado civil.
 - b) Disponga de mecanismos para permitir que los trabajadores expresen lo que piensan o presenten reclamaciones sin miedo a represalias.
 - c) Respete las elecciones individuales sobre afiliaciones a sindicatos o comités de empresa dentro del marco legal nacional correspondiente.

Ética y cumplimiento

8. Implemente un programa para promover la conciencia y para incorporar prácticas comerciales éticas y de cumplimiento de las leyes en su negocio.

Expresar lo que pensamos

9. Promueva una cultura de “expresar lo que se piensa”, que no tolere las represalias. Proporcione un medio para que sus empleados, proveedores y socios comerciales expresen lo que piensan si observan algo que sea inseguro, poco ético o potencialmente dañino, que involucre los negocios o las actividades de bp. Ellos pueden informar a un miembro de la gerencia de bp o utilizar la línea de ayuda confidencial OpenTalk de bp.

Referencias:

Para obtener más información, consulte los siguientes documentos:

- Código de Conducta de bp <http://code.bp.com>
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **puede comunicarse con OpenTalk a través de los siguientes números de teléfono:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** en el Reino Unido.
 - **+1 800 225 6141** en los EE. UU.
 - **+1 704 540 2242** es un número “de llamadas de cobro revertido”, que aceptará su llamada sin ningún cargo para usted.
 - Puede encontrar una lista completa de números locales y también enviar una notificación en opentalkweb.com.

Derechos laborales y Principios contra la esclavitud moderna de bp

Estamos comprometidos a respetar los derechos de los trabajadores, de acuerdo con los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos en el trabajo, y esperamos que nuestros contratistas, proveedores y empresas conjuntas colaboren para hacer lo mismo.

Nuestra expectativa es que los trabajadores en nuestras operaciones, empresas conjuntas y cadenas de suministro no estén sujetos a prácticas abusivas o inhumanas, como trabajo infantil, trabajo forzado, tráfico humano, esclavitud o servidumbre, discriminación o acoso. Los siguientes principios tienen la intención de ayudar a nuestras empresas a medida que trabajan para verificar el desempeño de esta expectativa, incluso con nuestros contratistas y proveedores.

1. Términos: antes de su incorporación, los trabajadores cuentan con términos de empleo claros y escritos en un idioma que comprenden, que además están en consonancia con los términos en el momento del reclutamiento, que se mantienen de manera constante.¹

2. Estado legal: los trabajadores están legalmente autorizados a trabajar para su empleador y poseen las visas, los permisos de trabajo y cualquier requisito legal similar.

3. Protección de personas jóvenes: los trabajadores menores de 15 años o la edad mínima legal para trabajar (la que sea mayor) no son contratados, ni directa ni indirectamente.

4. Honorarios: los empleadores son responsables de todos los costos y honorarios asociados con el reclutamiento de trabajadores independientemente de la forma o ubicación de la imposición o cobro de los honorarios. Los trabajadores no pagan el reclutamiento ni otros cargos² independientemente del método de pago o quién lo cobró. Los trabajadores no sufren deducciones salariales ilegales, para asegurar un trabajo o por un servicio continuo, ni sanciones monetarias desproporcionadas como medida disciplinaria.

5. Pasaportes y papeles: no se retendrán los pasaportes del trabajador, la identificación de viaje ni los papeles de autorización de trabajo. Los trabajadores pueden optar por guardar sus pasaportes u otros documentos con los empleadores si realmente consienten en hacerlo y pueden acceder libremente a ellos si lo solicitan sin penalización o demora.

6. Movimiento libre: los trabajadores tienen la libertad de finalizar el empleo con una notificación razonable sin penalización. No se impide que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo o el empleo, excepto por motivos razonables de seguridad.

7. Pago: los trabajadores reciben sus pagos a tiempo, según las condiciones de empleo. Los salarios, los beneficios y las tasas de horas extras cumplen, como mínimo, con los estándares legales nacionales. Los salarios pagados y las horas trabajadas se registran con precisión a través de un sistema de cronometraje.

8. Tiempo de trabajo y descanso: los trabajadores no están obligados a trabajar horas no razonables, horas más allá de los límites legales, o sin descansos apropiados ni períodos de licencia definidos.

9. Reclamaciones: existe un proceso de reclamaciones mediante el que los trabajadores pueden presentar quejas, incluso de forma anónima, y recibir respuestas adecuadas y actualizaciones oportunas sobre el estado de las inquietudes. Las inquietudes pueden plantearse mediante cualquier proceso (formal o informal) sin temor a represalias, discriminación o acoso.

10. Condiciones de trabajo y alojamiento: los trabajadores disfrutan de un entorno de trabajo seguro e higiénico. Se proporciona acceso a baños limpios, agua potable y, si corresponde, instalaciones sanitarias para almacenar alimentos. El alojamiento y la comida, cuando se proporcionan, son limpios, seguros y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores.

11. Discriminación y acoso: en las prácticas de empleo, no existe discriminación basada en raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o afiliación política ni ninguna otra característica prohibida por la ley. No se toleran el abuso ni las medidas disciplinarias físicas, la amenaza de abuso físico, acoso sexual u otro tipo de acoso, abuso verbal u otras formas de intimidación.

12. Libertad de asociación: de conformidad con la ley local, cuando los trabajadores eligen ser representados por sindicatos o comités de empresa, los empleadores cooperarán de buena fe con los organismos que los empleados eligen colectivamente para representarlos.

13. Controles: los contratistas, proveedores y empresas conjuntas no operadas desarrollan y mantienen procesos y controles adecuados para implementar, comunicar, monitorear y remediar las deficiencias identificadas con respecto a lo anterior, incluso en sus cadenas de suministro.

Cuando exista una diferencia entre estos principios y un requisito legal o un acuerdo colectivo, busque aplicar la disposición que brinde mayor protección a los trabajadores, sin violar la ley nacional ni el acuerdo colectivo.

¹ Los contratos contienen, como mínimo, los siguientes elementos: empleador, naturaleza del trabajo, horas de trabajo regulares esperadas, incluidas las horas extras, tasas de pago, deducciones legales de salarios, ciclo de pago, beneficios, incluidas las horas extras, derecho a vacaciones y días de descanso, disposiciones para la repatriación.

² Las tarifas incluyen: pagos relacionados con reclutamiento, despido, colocación, visas o permisos de trabajo, gravámenes gubernamentales, exámenes médicos, pasajes aéreos o costos de otro medio de transporte internacional, depósitos de seguridad y fianza, transporte desde el aeropuerto o punto de desembarque a dormitorios o instalaciones.