



bp'nin tedarikçilerinden beklentileri

Yasalara uyumluluk

Sağlık, emniyet ve çevre

Rüşvet ve yolsuzluk, kara para aklama, çıkar çatışması ve rekabeti kısıtlayıcı davranış

Uluslararası ticaret yasası

İnsan hakları ve modern kölelik

Gizli bilgilerin korunması

Ayrımcılık yapmama, şikayet süreçleri ve örgütlenme özgürlüğü

Ahlak ve uyumluluk

Speak Up (Sesinizi Yükseltin)

bp'nin tedarikçilerinden beklentileri

bp'nin Davranış Kuralları ("**kurallar**") yükleniciler, satıcılar, hizmet sağlayıcıları ve bağımlı emekçiler ("**tedarikçiler**"), onların çalışanları ve tedarikçileri dahil tedarikçilerimizden beklentilerimizi vurgulamaktadır. Bu beklentiler, tüzüğün veya yürürlükteki yasaların yerine geçmez veya onları ikame etmez ya da sözleşmenin getirdiği yükümlülükleri değiştirmez.

Tedarikçilerimizin tedarik zincirinde sürdürülebilirlik, teslimatlarında yenilik ve mükemmellik için çaba göstermesini isteriz. bp tedarikçisi olarak çalışma kurallarımıza uyacağınızı taahhüt etmenizi ve davranış kurallarımıza uygun şekilde davranmanızı bekleriz.

Bu beklentileri, bp'ye ürün veya hizmet sağlayan çalışanlarınıza, tedarikçilerinize ve iş ortaklarınıza da iletmenizi ve sizin aşağıdakilere uymanızı rica ederiz:

Yasalara uyumluluk

1. Sağlanan ürünler ve hizmetlerle ilgili geçerli olan tüm yasalara ve yönetmeliklere uyun.

Sağlık, emniyet ve çevre ("SEÇ")

2. İşletim faaliyetlerinizi ve SEÇ risklerini yönetme konusunda sistematik bir yaklaşım edinerek; yürürlükteki SEÇ yasalarına ve yönetmeliklerine uyararak; sağlık, emniyet ve çevre performansını sürekli olarak geliştirmeye çalışarak, bp'nin kaza olmaması, insanların ve çevrenin zarar görmemesi şeklindeki SEÇ hedeflerini destekleyecek şekilde işinizi yürütün. İş gücünüzü ve tedarikçilerinizi her türlü kaza, hastalık veya güvenli olmayan koşulu derhal bildirmeleri konusunda teşvik edin ve uygun önlemin alınabilmesi için güvenli olmayabilecek bir işi durdurun.

Rüşvet ve yolsuzluk, kara para aklama, çıkar çatışması ve rekabeti kısıtlayıcı davranış

3. Aşağıdakilere karşı tedbirli olmak için yerinde etkili süreçlere ve prosedürlere sahip olma dahil işin yürütülmesi ve yönetilmesinde şeffaflığa ve güvenilirliğe teşvik edin:
 - a) İş almak, sürdürmek veya yönetmek, uygunsuz bir çıkarı güvenceye almak ya da hükümet yetkilileri dahil birini işini düzgün şekilde yapmaması konusunda etkilemek için değeri olan herhangi bir şeyi doğrudan veya dolaylı olarak verme, ödeme, taahhüt etme ya da kabul etmeyi açık bir şekilde yasaklamayı içerecek şekilde rüşvet ve yolsuzluk.
 - b) Yasa dışı (özellikle terörizm veya suç teşkil eden davranışla muhtemel bağlantısı olan) fonları saklama veya bu tür fonlara görünür meşruluk kazandırma dahil para aklama.
 - c) bp bilgilerini ve kaynaklarını uygunsuz kazançlar için kullanma dahil, kişisel ve işle ilgili çıkarlar arasında fiili veya görünür çatışmalar.

- d) Rakipler arasında fiyatları sabitlemek, ihaleye fesat karıştırmak, müşteri tahsis etmek veya tedariki kısıtlamak için rakiplerle anlaşmaya ya da mutabakatın her türlü biçimi dahil rekabeti kısıtlayıcı davranış.
- e) bp çalışanlarına veya bp'yi temsil eden üçüncü taraflara uygun olmayan hediye, eğlence veya yemek sunulması. Bunlar, ender durumlarda yasal olarak gerekli olduğunda en mütevazı değerde ve uygun bir zamanda sağlanmalıdır.

Uluslararası ticaret yasası

4. Yürürlükteki uluslararası ticaret yasalarına uyun. Sınırlı yazılım, teknik veriler veya teknolojinin aktarılması ya da paylaşılması dahil ihracatı veya ithalatı yapılması planlanan tüm ürünleri uygun etiketleme, belgeleme, lisanslar ve onaylar tamamlanmış olarak önceden sınıflandırın.

İnsan hakları ve modern kölelik

5. İnsan haklarına ve insan onuruna saygı duyun, aşağıdakiler de dahil olmak üzere Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Hakkında Kılavuz İlkeleri'nde belirtilen işle ilgili sorumlulukları yerine getirin:
 - a) Zorla veya zorunlu çalıştırma, insan ticareti, çocuk işçiliği, kölelik veya esaret olmadığından emin olma ve tüm işin isteyerek, ceza veya yaptırım baskısı olmadan ve aldatmaya dayalı olmadan yapıldığından emin olma. Bu ve diğer beklentiler bu belgeye ekli bp'nin İşçi Hakları ve Modern Kölelik İlkelerinde belirtilmiştir.
 - b) Toplumlarda insan haklarına etkilerini belirleme, kaçınma, en aza indirme veya etkisini azaltma ve çare bulma.

Gizli bilgilerin korunması

6. Aşağıdakiler dahil bp bilgilerini güvenceye alma veya koruma için yerinde, etkili protokollere sahip olun:
 - a) bp'nin tescilli ve fikri mülkiyet haklarına saygı duyma.
 - b) Bilgi paylaşma, koruma ve güvenceye alma konusunda bilgi sınıflandırma protokollerine sahip olma ve sektördeki en iyi uygulamaları benimseme.
 - c) bp kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi ve aktarılmasında veri gizliliğiyle ilgili tüm yasal gereklilikleri yerine getirme
 - d) bp bilgi veya sistemlerini etkileyen her türlü şüpheli veya fiili bilgi güvenliği olayını bp'ye mümkün olan en kısa sürede bildirme.

Ayrımcılık yapmama, şikayet süreçleri ve örgütlenme özgürlüğü

7. Aşağıdaki özelliklere sahip bir çalışma alanı sağlama:
 - a) Taciz, tehdit, insanlık dışı muamele ve ırk, etnik, din, ulusal köken, engellilik, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet veya medeni durumdan dolayı ayrımcılık olmayan.
 - b) Çalışanların, misillemeden korkmadan seslerini yükseltmesine veya şikâyetinde bulunmalarına izin veren mekanizmalara sahip olan.
 - c) Uygun olan ulusal ve yasal çerçevede bireylerin sendika veya çalışma konseyi üyeliği tercihlerine saygı duyan.

Ahlak ve uyumluluk

8. İşinizde farkındalığa teşvik edecek, etik iş uygulamalarını ve yasalara uyumluluğu içine alacak olan bir programa sahip olun.

Speak Up (Sesinizi Yükseltin)

9. Misillemeye karşı hoşgörülü olmayan bir "speak-up" (sesinizi yükseltin) kültürünü teşvik edin. Çalışanlarınız, tedarikçileriniz ve iş ortaklarınızın bp'nin şirketleri ve etkinlikleri dahil güvenli olmayan, etik olmayan veya muhtemelen zararlı olabilecek bir şey gördüklerinde seslerini yükseltmeleri için bir araç sağlayın. bp'nin bir yönetim üyesini bilgilendirebilir veya bp'nin gizli OpenTalk yardım hattını kullanabilirler.

Referanslar:

Daha fazla bilgi için lütfen aşağıdakilere başvurun:

- bp Davranış Kuralları <http://code.bp.com>
- Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Hakkında Kılavuz İlkeleri http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk (Açık Çağrı): **OpenTalk'a şu yollarla ulaşabilirsiniz:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** - Birleşik Krallık
 - **+1 800 225 6141** - ABD
 - **+1 704 540 2242**: Size ücret yansımada kabul edeceğimiz bir "ödemeli arama" numarası.
 - Yerel numaralara ait tam listeyi opentalkweb.com adresinde görebilir ve ayrıca bir rapor gönderebilirsiniz.

bp İşçi Hakları ve Modern Kölelik İlkeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamındaki Haklara İlişkin Temel Sözleşmeleri doğrultusunda çalışanların haklarına saygı göstermeyi taahhüt ediyoruz ve yüklenicilerimizin, tedarikçilerimizin ve ortak girişimlerimizin de aynısını yapmasını bekliyoruz.

Beklentimiz, operasyonlarımız, ortak girişimlerimiz ve tedarik zincirlerimizdeki çalışanların çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, insan ticareti, kölelik veya kulluk, ayrımcılık veya taciz gibi istismar edici veya insanlık dışı uygulamalara tabi olmamasıdır. Aşağıdaki ilkeler, yüklenicilerimiz ve tedarikçilerimiz de dahil olmak üzere, bu beklenti üzerindeki performansı kontrol etmeye çalışırken işletmelerimize yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

1. Şartlar: İşçiler işe başlamadan önce, anladıkları bir dilde ve işe alım noktasında sürekli olarak onaylanan şartlar doğrultusunda, açık, yazılı istihdam şartlarına sahiptir!¹

2. Hukuki durum: İşçiler yasal olarak işverenleri için çalışmaya yetkilidir ve gerekli vizelere, çalışma izinlerine ve benzeri yasal belgesel gerekliliklere sahiptir.

3. Gençlerin Korunması: 15 yaşın veya yasal asgari çalışma yaşının (hangisi daha yüksekse) altındaki işçiler doğrudan veya dolaylı olarak işe alınmaz.

4. Ücretler: İşverenler, ücretin uygulanma veya tahsil edilme şekli veya yeri ne olursa olsun, işçilerin işe alımıyla ilgili tüm masraf ve ücretlerden sorumludur. İşçiler, ödeme yöntemine veya kim tarafından tahsil edildiğine bakılmaksızın işe alım veya diğer ücretleri² ödememezler. İşçiler, bir işi güvence altına almak veya hizmete devam etmek için yasa dışı ücret kesintilerine ya da disiplin önlemi olarak orantısız para cezalarına maruz kalmazlar.

5. Pasaportlar ve belgeler: İşçi pasaportu, seyahat kimlik belgesi veya çalışma izni belgeleri alıkonmaz. Çalışanlar pasaportlarını veya diğer evraklarını işverenlere kendileri vermeyi gerçekten kabul ederlerse, talep ettiklerinde ceza veya gecikme olmaksızın serbestçe bu belgelere erişebilir.

6. Serbest dolaşım: İşçiler, makul bir sürede bildirimde bulunarak cezalandırılmaksızın istihdamı sona erdirmekte serbesttir. İşçilerin makul güvenlik ve emniyet nedenleri dışında iş sahalarından veya işten ayrılmaları engellenmez.

7. Ödeme: İşçilere, çalışma koşullarına göre zamanında ödeme yapılır. Ücretler, sosyal haklar ve fazla mesai oranları asgari olarak ulusal yasal standartları karşılar. Ödenen ücretler ve çalışan saatler bir zaman tutma sistemi aracılığıyla doğru şekilde kaydedilir.

8. Çalışma süresi ve dinlenme: İşçilerin makul olmayan saatlerde, yasal sınırların üzerinde saatlerde veya uygun molalar ve tanımlanmış izin süreleri olmadan çalışmaları gerekmez.

9. Şikayet: İşçilerin anonim de dahil olmak üzere şikayette bulunabileceği ve endişelerinin durumu hakkında uygun yanıtlar ve zamanında güncellemeler alabileceği bir şikayet süreci mevcuttur. Endişeler, misilleme, ayrımcılık veya taciz korkusu olmadan herhangi bir süreçle (resmi veya gayri resmi) dile getirilebilir.

10. Çalışma koşulları ve konaklama: İşçiler güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamından yararlanır. Temiz umumi tuvaletlere, içme suyuna ve eğer uygunsa, gıda depolama için sıhhi tesislere erişim sağlanır. Konaklama ve yemek sağlandığında temiz, güvenlidir ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılar.

11. Ayrımcılık ve taciz: İstihdam uygulamalarında ırk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasi bağlantı veya yasaların yasakladığı diğer herhangi bir özelliğe dayalı ayrımcılık yoktur. Fiziksel istismar veya disiplin, fiziksel istismar tehdidi, cinsel veya diğer taciz ve sözlü istismar veya diğer yıldırma biçimleri hoş görülmez.

12. Örgütlenme Özgürlüğü: İşçilerin yerel yasalara uygun olarak sendikalar veya çalışma konseyleri tarafından temsil edilmeyi seçtiği durumlarda, işverenler, çalışanların kendilerini temsil etmesini seçtikleri organlarla iyi niyetle işbirliği yapacaktır.

13. Kontroller: Yükleniciler, tedarikçiler ve işletilmeyen ortak girişimler, tedarik zincirleri de dahil olmak üzere yukarıdakilerle ilgili belirlenmiş eksikliklerin uygulanması, iletilmesi, izlenmesi ve giderilmesi için yeterli süreçler ve kontrolleri geliştirir ve sürdürür.

Bu ilkeler ile yasal bir gereklilik veya toplu sözleşme arasında bir fark olduğu takdirde, iç hukuku veya toplu sözleşmeyi ihlal etmeden işçilere daha fazla koruma sağlayan hükümü uygulamaya çalışın.

¹ Sözleşmeler asgari olarak aşağıdaki unsurları içerir: işveren, işin niteliği, fazla mesai saatleri dahil beklenen normal mesai saatleri, ödeme oranları, yasal ücret kesintileri, ücret döngüsü, fazla mesai dahil faydalar, izin hakkı ve dinlenme günleri, geri dönüş hükümleri.

² Ücretler şunları içerir: işe alım, fesih, yerleştirme, vize veya çalışma izinleri, devlet vergileri, tıbbi muayeneler, diğer uluslararası ulaşım türlerinin uçak bileti veya maliyetleri, teminat depozitoları ve bonusu, havalimanından veya iniş noktasından yurtlara veya tesislere taşınma.