



Kỳ vọng của bp đối với nhà cung cấp

Tuân thủ luật pháp

Sức khỏe, an toàn và môi trường

Hối lộ và tham nhũng, rửa tiền, xung đột lợi ích và hành vi ứng xử chống cạnh tranh

Luật thương mại quốc tế

Quyền con người và nạn nô lệ hiện đại

Bảo vệ thông tin bảo mật

Không phân biệt đối xử, quy trình khiếu nại và tự do hội họp

Đạo đức và tuân thủ

Lên tiếng

Kỳ vọng của bp đối với nhà cung cấp

Bộ quy tắc ứng xử của bp ("**Bộ quy tắc**") nhấn mạnh kỳ vọng của chúng tôi đối với nhà cung cấp, bao gồm nhà thầu, nhà cung cấp, nhà cung cấp dịch vụ và lao động thời vụ ("**nhà cung cấp**"), nhân viên và nhà cung cấp của những bên này. Những kỳ vọng này không thay thế hay sử dụng thay cho Bộ quy tắc hay luật áp dụng, và cũng không thay đổi các nghĩa vụ theo hợp đồng.

Chúng tôi muốn nhà cung cấp nỗ lực đảm bảo tính bền vững trong chuỗi cung ứng, đổi mới và chất lượng tốt nhất của sản phẩm và dịch vụ cung cấp. Chúng tôi cũng kỳ vọng bạn, với tư cách là nhà cung cấp của bp, sẽ cam kết và hành động phù hợp với Bộ quy tắc này.

Chúng tôi muốn bạn truyền đạt những kỳ vọng này tới nhân viên, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh, những người cung cấp hàng hóa hay dịch vụ cho bp và bạn cần:

Tuân thủ luật pháp

1. Tuân thủ toàn bộ luật và quy định áp dụng với hàng hóa và dịch vụ cung cấp.

Sức khỏe, an toàn và môi trường ("HSE")

2. Thực hiện kinh doanh theo cách góp phần thực hiện mục tiêu HSE của bp là không có tai nạn, không làm tổn hại con người và không ảnh hưởng đến môi trường bằng cách áp dụng cách tiếp cận có hệ thống trong việc quản lý hoạt động vận hành và rủi ro HSE, tuân thủ luật và quy định hiện hành về HSE và nỗ lực để không ngừng cải thiện sức khỏe, an toàn và hiệu quả về môi trường. Khuyến khích lực lượng lao động và nhà cung cấp lập tức báo cáo mọi trường hợp tai nạn, thương tổn, ốm đau hay tình trạng mất an toàn và dừng công việc có thể dẫn đến mất an toàn để áp dụng biện pháp thích hợp.

Hối lộ và tham nhũng, rửa tiền, xung đột lợi ích và hành vi ứng xử chống cạnh tranh

3. Tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hành vi ứng xử và quản trị doanh nghiệp, bao gồm xây dựng và áp dụng các quy trình và thủ tục nhằm chủ động ngăn chặn:
 - a) Hối lộ và tham nhũng, bao gồm việc nghiêm cấm hành vi tặng, trả tiền, hứa hẹn hoặc nhận một cách trực tiếp hay gián tiếp bất kỳ thứ gì có giá trị nhằm đạt được, duy trì hay định hướng hoạt động kinh doanh, nhằm đảm bảo lợi thế trái quy định hay gây ảnh hưởng tới ai đó bao gồm viên chức chính phủ để thực hiện nhiệm vụ của họ một cách trái quy định.
 - b) Rửa tiền, bao gồm hành vi che giấu các quỹ trái pháp luật (đặc biệt là những quỹ có thể có mối liên hệ với hoạt động khủng bố hay hoạt động tội phạm) hoặc làm cho các quỹ này trông bề ngoài có tính hợp pháp.
 - c) Xung đột lợi ích thực sự hoặc có biểu hiện xung đột giữa lợi ích cá nhân và lợi ích doanh nghiệp, bao gồm việc sử dụng thông tin và tài nguyên của bp vào mục đích trục lợi trái quy định.

- d) Hành vi chống cạnh tranh, bao gồm mọi hình thức thỏa thuận hay thông đồng với đối thủ cạnh tranh nhằm thống nhất mức giá, thao túng giá thầu, phân chia khách hàng hay hạn chế việc cung cấp.
- e) Tặng quà tặng trái quy định, mời người của bp hay các bên thứ ba đại diện cho bp sử dụng các dịch vụ giải trí hay mời ăn uống. Khi có yêu cầu hợp lý trong rất ít trường hợp, những quà tặng hay dịch vụ đó phải có giá trị khiêm tốn và thực hiện vào thời điểm thích hợp.

Luật thương mại quốc tế

4. Tuân thủ luật thương mại quốc tế hiện hành. Sử dụng nhãn dán thích hợp, tài liệu, giấy phép và hồ sơ phê duyệt đã hoàn thành để phân loại trước toàn bộ sản phẩm sản xuất cho mục đích nhập hay xuất khẩu, bao gồm việc chuyển giao hay chia sẻ phần mềm bị hạn chế, dữ liệu kỹ thuật hay công nghệ.

Quyền con người và nạn nô lệ hiện đại

5. Tôn trọng quyền con người và nhân phẩm của mọi người và hoàn thành trách nhiệm doanh nghiệp quy định trong Quy tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, bao gồm:
 - a) Đảm bảo không sử dụng lao động cưỡng bức hay bắt buộc, buôn người, lao động trẻ em, nô lệ hay nô dịch và rằng toàn bộ công việc được thực hiện trên cơ sở tự nguyện, không bị đe dọa bằng hình phạt hay sự trừng phạt và trên cơ sở không lừa dối. Những kỳ vọng này và các kỳ vọng khác được nêu trong Quyền lao động và các nguyên tắc phòng chống nạn nô lệ hiện đại của bp được đính kèm tài liệu này.
 - b) Phát hiện, tránh, giảm thiểu hoặc giảm nhẹ và khắc phục mọi tác động về quyền con người đối với cộng đồng.

Bảo vệ thông tin bảo mật

6. Xây dựng các quy định hiệu quả nhằm bảo mật và bảo vệ thông tin của bp, bao gồm:
 - a) Tôn trọng quyền độc quyền và quyền sở hữu trí tuệ của bp.
 - b) Áp dụng các quy định phân loại thông tin và thông lệ tốt nhất trong ngành về chia sẻ, bảo vệ và bảo mật thông tin.
 - c) Tuân thủ mọi yêu cầu luật định về bảo mật dữ liệu cá nhân trong quá trình thu thập, xử lý và truyền dữ liệu cá nhân của bp
 - d) Báo cáo cho bp biết sớm nhất có thể mọi sự cố bảo mật thông tin đáng ngờ hoặc thực sự đã xảy ra, làm ảnh hưởng đến thông tin hoặc các hệ thống của bp.

Không phân biệt đối xử, quy trình khiếu nại và tự do hội họp

7. Tạo một nơi làm việc:
 - a) Không có hành vi quấy rối, đe dọa, đối xử phi nhân tính và phân biệt đối xử về chủng tộc, sắc tộc, tôn giáo, quốc tịch, tình trạng khuyết tật, tuổi, xu hướng giới tính, giới tính hay tình trạng hôn nhân.
 - b) Áp dụng các cơ chế cho phép người lao động thể hiện quan điểm cá nhân hoặc khiếu nại và không sợ bị trả thù.
 - c) Tôn trọng lựa chọn cá nhân về việc tham gia công đoàn hay hội đồng công xưởng trong khuôn khổ pháp luật thích hợp của nhà nước.

Đạo đức và tuân thủ

8. Triển khai chương trình nâng cao nhận thức và áp dụng các thông lệ kinh doanh phù hợp chuẩn mực đạo đức và tuân thủ luật pháp trong hoạt động kinh doanh của bạn.

Lên tiếng

9. Tăng cường văn hóa “lên tiếng” không dung thứ cho hành vi trả thù. Đưa ra cơ chế để nhân viên, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của bạn lên tiếng nếu họ thấy tình huống mất an toàn, không phù hợp chuẩn mực đạo đức hoặc có nguy cơ làm tổn hại người khác liên quan đến hoạt động kinh doanh hay các hoạt động khác của bp. Họ có thể thông báo cho một thành viên của ban lãnh đạo bp hoặc sử dụng đường dây trợ giúp Open Talk được bảo mật của bp.

Tham khảo:

Để biết thêm thông tin vui lòng tham khảo các tài liệu sau:

- Bộ quy tắc ứng xử của bp <http://code.bp.com>
- Quy tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk: **Bạn có thể liên hệ OpenTalk theo số điện thoại sau:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** ở Vương quốc Anh
 - **+1 800 225 6141** ở Hoa Kỳ
 - **+1 704 540 2242** – số điện thoại do người nghe trả cước cuộc gọi và bạn không bị tính phí.
 - Bạn có thể tìm thấy danh sách đầy đủ các số điện thoại tại địa phương và gửi báo cáo tại opentalkweb.com.

Quyền lao động và các nguyên tắc phòng chống nạn nô lệ hiện đại của bp

Chúng tôi cam kết tôn trọng quyền của người lao động, phù hợp với các Công ước cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế về Quyền tại nơi làm việc và kỳ vọng các nhà thầu, nhà cung cấp và các liên doanh chúng tôi tham gia cũng cam kết như vậy.

Kỳ vọng của chúng tôi là người lao động trong các hoạt động, liên doanh và chuỗi cung ứng của chúng tôi không phải chịu các hành vi lạm dụng hoặc vô nhân đạo, như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, buôn người, lao động nô lệ, phân biệt đối xử hoặc quấy rối. Các nguyên tắc dưới đây nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp của chúng tôi khi họ kiểm tra hiệu quả thực hiện theo kỳ vọng này, bao gồm cả với các nhà thầu và nhà cung cấp của chúng tôi.

1. Điều khoản hợp đồng: Trước khi triển khai công việc, người lao động nhận được các điều khoản làm việc rõ ràng, bằng văn bản, bằng ngôn ngữ họ hiểu và phù hợp với các điều khoản tại thời điểm tuyển dụng, luôn được duy trì nhất quán.¹

2. Tình trạng pháp lý: Người lao động được ủy quyền hợp pháp để làm việc cho người sử dụng lao động của họ và có thị thực, giấy phép lao động cần thiết cùng mọi giấy tờ pháp lý tương tự theo yêu cầu.

3. Bảo vệ người trẻ tuổi: Không được tuyển dụng trực tiếp hoặc gián tiếp người lao động dưới 15 tuổi hoặc tuổi làm việc tối thiểu hợp pháp (tùy theo tùy chọn nào cao hơn).

4. Phí: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm cho tất cả các chi phí và lệ phí liên quan đến tuyển dụng người lao động bất kể cách thức hoặc địa điểm tính phí hoặc thu phí. Người lao động không phải đóng phí tuyển dụng hoặc các phí khác² bất kể phương thức thanh toán hoặc người thu phí. Người lao động không phải chịu các khoản khấu trừ lương bất hợp pháp, để đảm bảo có được một công việc hoặc tiếp tục làm việc, hoặc cũng không phải chịu các hình phạt tiền như một biện pháp kỷ luật.

5. Hộ chiếu và giấy tờ: Hộ chiếu lao động, giấy tờ tùy thân dùng cho việc di chuyển hoặc giấy phép lao động không bị giữ lại. Người lao động có thể chọn nộp hộ chiếu hoặc giấy tờ khác cho chủ lao động nếu họ thực sự đồng ý làm như vậy và có thể tự do lấy lại theo yêu cầu mà không bị phạt hoặc trì hoãn.

6. Tự do nghỉ việc: Người lao động được tự do chấm dứt việc làm khi gửi thông báo trước trong khoảng thời gian hợp lý mà không bị phạt. Người lao động không bị cấm rời khỏi nơi làm việc hoặc nghỉ việc, ngoại trừ lý do an toàn hoặc an ninh hợp lý.

7. Tiền lương: Người lao động được thanh toán lương đúng thời hạn theo các điều khoản lao động. Tiền lương, phúc lợi và tiền làm thêm giờ đáp ứng các tiêu chuẩn pháp lý quốc gia tối thiểu. Tiền lương được thanh toán và giờ làm việc được ghi lại chính xác thông qua hệ thống theo dõi giờ giấc.

Trong trường hợp có sự khác biệt giữa các nguyên tắc này và quy định pháp lý hoặc thỏa thuận tập thể, hãy tìm cách áp dụng điều khoản mang lại sự bảo vệ tốt hơn cho người lao động, mà không vi phạm luật pháp trong nước hoặc thỏa thuận tập thể.

¹ Hợp đồng tối thiểu phải bao gồm các yếu tố sau: người sử dụng lao động, tính chất công việc, giờ làm việc thường xuyên dự kiến, bao gồm cả giờ làm thêm, mức lương, khấu trừ lương hợp pháp, chu kỳ trả lương, phúc lợi, bao gồm cả làm thêm giờ, nghỉ phép và ngày nghỉ, điều khoản cho hồi hương.

² Các khoản phí bao gồm: các khoản tiền thanh toán liên quan đến tuyển dụng, chấm dứt lao động, sắp xếp việc làm, thị thực hoặc giấy phép lao động, thuế chính phủ, kiểm tra y tế, vé máy bay hoặc chi phí của phương thức di chuyển quốc tế khác, tiền bảo chứng và trái phiếu, di chuyển từ sân bay hoặc điểm xuống xe đến khu nhà ở hoặc cơ sở.

8. Giờ làm việc và giờ nghỉ: Người lao động không bắt buộc phải làm việc với số giờ không hợp lý, số giờ vượt quá giới hạn của pháp luật hoặc không có thời gian nghỉ thích hợp và thời gian nghỉ phép theo quy định.

9. Khiếu nại: Luôn sẵn có quy trình khiếu nại, trong đó người lao động có thể than phiền, kể cả theo cách ẩn danh, và nhận được các câu trả lời thích hợp cũng như cập nhật kịp thời về trạng thái giải quyết các mối quan ngại. Người lao động có thể nêu lên các mối quan ngại thông qua bất kỳ quy trình nào (chính thức hoặc không chính thức) mà không sợ bị trả thù, phân biệt đối xử hoặc quấy rối.

10. Điều kiện làm việc và chỗ ở: Người lao động có quyền hưởng một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh. Người sử dụng lao động cung cấp cơ sở vệ sinh sạch sẽ, nước uống và các thiết bị hợp vệ sinh để lưu trữ thực phẩm nếu có thể. Nếu được cung cấp, chỗ ở và thực phẩm phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động.

11. Phân biệt đối xử và quấy rối: Không có sự phân biệt đối xử trong thực tiễn lao động dựa trên chủng tộc, đẳng cấp, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tình dục, tư cách thành viên công đoàn hoặc quan hệ chính trị hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác bị pháp luật cấm. Lạm dụng thể chất hoặc hành vi kỷ luật về thể xác, đe dọa lạm dụng thể chất, quấy rối tình dục hoặc quấy rối và lạm dụng bằng lời nói hoặc các hình thức đe dọa khác không được dung thứ.

12. Tự do hiệp hội: Theo luật pháp địa phương, nếu người lao động chọn được đại diện bởi các công đoàn hoặc hội đồng công xưởng, chủ sử dụng lao động sẽ hợp tác với các cơ quan mà người lao động chọn đại diện cho họ.

13. Biện pháp kiểm soát: Các nhà thầu, nhà cung cấp và liên doanh không thuộc điều hành của bp phải phát triển và duy trì đầy đủ các quy trình và biện pháp kiểm soát để thực hiện, truyền đạt, giám sát và khắc phục các thiếu sót phát hiện được liên quan đến các vấn đề trên, kể cả trong chuỗi cung ứng của họ.