

Charta der Vielfalt

Fact-Sheet Diversity & Inclusion bei BP

BP ist eines der 10 größten Unternehmen der Welt und beschäftigt über 100.000 Mitarbeiter in mehr als 100 Ländern im Energiesektor. Vor diesem Hintergrund nimmt BP mit dem strategischen Programm „Diversity & Inclusion“ (D&I) gesellschaftliche Verantwortung wahr und verfolgt zugleich wirtschaftliche Absichten.

Der CEO von BP Lord Browne brachte es auf den Punkt: *„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden unser menschliches Kapital. Für mich ist das ein weitaus wichtigerer Firmenwert als all die Maschinen, Ölfelder und Pipelines. Wenn wir einen überproportionalen Anteil der talentiertesten Menschen gewinnen können, haben wir nachhaltig einen Wettbewerbsvorteil. Das ist für mich die einfache Logik hinter unserem Engagement für Vielfalt und Einbeziehung.“*

BP's Definition von Diversity & Inclusion:

Diversity & Inclusion basiert bei BP auf drei strategischen Säulen:

- Diversity: Bedeutet Vielfalt und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Migration/Rasse/Religion, Behinderung/Befähigung, sexuelle Orientierung
- Leistungsorientierung: Hierbei geht es um Personalprozesse und das aktive und nachhaltige Management von Talenten bei BP.
- Inclusion: Umfasst die Wertschätzung unterschiedlicher Menschen und zielt darauf ab, Unterschiede als Bereicherung zu verstehen.

Treibende Faktoren:

Diversity & Inclusion fördert eine Unternehmenskultur, in der vielfältig besetzte Teams effektiv zusammen arbeiten und kreative sowie innovative, als auch tragfähige Lösungen hervorbringen. Durch die Vielfalt und die Kompetenz in der Zusammenarbeit kann BP schnell und flexibel auf Veränderungen der Umwelt reagieren.

Aktivitäten der deutschen BP:

- Stellenbesetzung: Gemischte Auswahlgremien und heterogene Kandidaten Pools bei der Neubesetzungen von Stellen sind nach einer globalen Unternehmensrichtlinie vorge-schrieben.
- Kompetenzen stärken: *Interkulturelle Trainings* oder *GenderSpeak* - Seminare, um die Kommunikation zwischen Kulturen / Geschlechtern zu verbessern.
- Mentorenprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Ebenen. Z.B. *Women Mentoring* für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte um den Anteil von Frauen im Management zu erhöhen.
- Der weltweit verbindlich geltende *Code of Conduct* (Verhaltenskodex der BP) bildet neben anderem die Grundlage für ein Arbeitsklima das von Vertrauen und Respekt gekennzeichnet ist.

Bisherige Erfolge mit dem Thema Diversity & Inclusion:

BP hat im Jahr 2006 den weltweit anerkannten Preis zu D&I - den Catalyst Award - für den Aufbau eines wertschätzenden Umfelds und wachsende Chancen für Frauen in der Arbeitswelt gewonnen.

Alle angehörigen des oberen Managements haben in ihren Zielvereinbarungen persönliche Aktionspläne zum Thema „Diversity & Inclusion“.

Ansprechpartner bei der Deutschen BP AG:

European D&I Team fon: +49 (0) 234 315 5363

Internationale D&I website: <http://diversityandinclusion.bpweb.bp.com>