HERAUSGEBER
Bayerische Motoren Werke
Aktiengesellschaft
Petuelring 130
80788 München
Deutschland
www.bmwgroup.com/menschenrechte

© BMW AG, Oktober 2026

HRC-DE-202610

BMW GROUP

ROLLS-ROYCE MOTOR CARS LTD

WE ARE COMPLIANCE

BMW GROUP KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

die BMW Group nimmt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Der Vorstand und der Gesamtbetriebsrat der BMW AG haben im Oktober 2018 diesen Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen unterzeichnet. Der Kodex orientiert sich an den wesentlichen internationalen Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Er ergänzt die bestehende Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2005, die 2010 bestätigt wurde.

Dieser Kodex erläutert, wie unser Unternehmen Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen fördert und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umsetzt. Wichtige Themen, wie beispielsweise die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden, sind ebenfalls enthalten.

Der Kodex gilt für Mitarbeitende, Lieferanten und autorisierte Vertriebspartner. Damit leisten wir einen unverzichtbaren Beitrag für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Ihr

Dr. Milan Nedeljković
Vorsitzender des Vorstands der BMW AG

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

der BMW Gesamtbetriebsrat steht für Mitbestimmung und Interessenvertretung aller Menschen, die für die BMW Group arbeiten. Unser Handeln als Arbeitnehmervertretung basiert auf einer weltweit gültigen moralischen und ethischen Verantwortung.

Daher begrüßt der BMW Gesamtbetriebsrat das Bekenntnis der BMW Group zur Einhaltung der Menschenrechte und der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen. Der Menschenrechtskodex gilt global und ohne Ländergrenzen – sowohl für unser Produktionsnetzwerk als auch für unsere Lieferanten.

Auf dem Weg der Transformation hin zur Elektromobilität wandeln sich sowohl Unternehmen als auch die Lieferkette. Die BMW Group und der Gesamtbetriebsrat setzen sich intensiv mit allen strategischen Entscheidungen auseinander, um die Einhaltung von fairen Arbeitsbedingungen und Menschenrechten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg – von den Lieferanten über die BMW Group bis hin zu den Vertriebspartnern – sicherzustellen.

Wir alle tragen die Verantwortung für die Wertegemeinschaft innerhalb der BMW Group sowie bei Lieferanten und Vertriebspartnern. Wir sind überzeugt: Nur ein nachhaltig agierendes Unternehmen ist langfristig wirtschaftlich erfolgreich. Erfolg hat für uns als Gesamtbetriebsrat und Arbeitnehmervertreter jedoch noch eine weitere relevante Dimension: Erfolg ist, wenn es den Menschen aufgrund von fairen Arbeitsbedingungen und respektvollem Miteinander besser geht. Dafür setzen wir uns ein.

Ihr

Dr. Martin Kimmich
Vorsitzender BMW EURO- und Gesamtbetriebsrat

INHALT

1. EINLEITUNG 6

1.1. Grundlagen 6

1.2. Der BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen – Ziele 7

2. FÖRDERUNG VON MENSCHENRECHTEN UND GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER BMW GROUP 8

2.1. Verbot von Kinderarbeit 9

2.2. Verbot von Zwangsarbeit 9

2.3. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 9

2.4. Schutz vor Diskriminierung 10

2.5. Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 10

2.6. Vergütung 11

2.7. Arbeitszeiten 12

2.8. Qualifizierung 13

2.9. Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten 13

2.10. Rechte lokaler Gemeinschaften nahe Standorten der BMW Group 13

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN 14

3.1. Lieferanten 14

3.2. Autorisierte Vertriebspartner der BMW Group 17

4. UMSETZUNG DES BMW GROUP KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN 18

4.1. Verantwortlichkeit 19

4.2. Prüfung und regelmäßige Berichterstattung 19

4.3. Review und Dialog 20

4.4. Kontaktstellen 20

4.5. Bearbeitung von Fragen und Hinweisen 21

Schlussbestimmung 21

Auslegungshinweis 21

1. EINLEITUNG

1.1. GRUNDLAGEN

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der BMW Group und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert.

Die BMW Group ist bereits seit dem Jahr 2001 Mitglied des UN Global Compact und nimmt ihre ökologische und soziale Verantwortung sehr ernst. Auf diese Weise hat sie eine solide Grundlage geschaffen, um ihren langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Die BMW Group bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Sie hat ihre Position bereits im Jahr 2005 mit der Gemeinsamen Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group deutlich gemacht, die von Vorstand, Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaft unterzeichnet und 2010 bestätigt wurde. Der vorliegende BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen ergänzt diese.

Im Rahmen der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat der Vorstand der BMW AG im Jahr 2022 eine umfassende Grundsatzerklärung verabschiedet, die unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse im Detail beschreibt. Die Grundsatzerklärung ist auf der BMW Group Webseite veröffentlicht.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der Internationalen Charta der Menschenrechte niedergelegt.

Neben lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt das Handeln der BMW Group die folgenden internationalen Standards:

- die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up),
- die UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker (UN Declaration on the Rights of Indigenous People – UNDRIP),
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- die zehn Prinzipien des UN-Global Compact.

1.2. DER BMW GROUP KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN – ZIELE

Der vorliegende Kodex definiert und erläutert, wie die BMW Group Menschenrechte fördert und die ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit umsetzt. Er gilt weltweit an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche der BMW Group und konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden sowie die globalen Lieferketten von besonderer Relevanz sind.

Der BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gilt insbesondere für:

- Mitarbeitende (siehe Kapitel 2),
- Lieferanten (siehe Kapitel 3),
- autorisierte Vertriebspartner der BMW Group (siehe Kapitel 3).

Der vorliegende BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen bekräftigt und präzisiert unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte. Er ergänzt den BMW Group Code of Conduct sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen. Der Kodex ist im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften der jeweiligen Märkte und Standorte und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturen umzusetzen.

Falls nationales Recht der Umsetzung einzelner Aspekte des BMW Group Menschenrechtskodex entgegensteht, strebt die BMW Group an, den Menschenrechten unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen ein Höchstmaß an Geltung zu verschaffen.

2. FÖRDERUNG VON MENSCHENRECHTEN UND GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER BMW GROUP

Die BMW Group respektiert die Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden und zielt darauf ab, mit ihren Arbeitsbedingungen Mindeststandards zu übertreffen. Die Zusammenarbeit in der BMW Group ist durch gegenseitigen Respekt und die Werte Verantwortung, Wertschätzung, Transparenz, Vertrauen und Offenheit geprägt. Diese bestimmen Einstellung und Verhalten der Mitarbeitenden weltweit und sind Grundlage für das Führungsverständnis der BMW Group. Den Führungskräften der BMW Group kommt eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie leben die Werte vor und bringen diese so im Führungsalltag zur Geltung.

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben die für die BMW Group wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

2.1. VERBOT VON KINDERARBEIT

Die BMW Group duldet keinerlei Form von Kinderarbeit.

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen hält die BMW Group das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie z. B. gefahrengeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

2.2. VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Die BMW Group duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

In Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen lehnt die BMW Group den Einsatz vonZwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten ab.

2.3. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die BMW Group erkennt das Recht aller Mitarbeitenden an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Die Kultur der BMW Group ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen geprägt. Auch bei strittigen Diskussionen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeitenden zu bewahren. Mitarbeitende werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder benachteiligt noch bevorzugt. An Standorten, die über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, fördert die BMW Group den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitenden und dem Unternehmen.

2.4. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik.

Die BMW Group toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeitenden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder ehemalige Militärzugehörigkeit (Veteranenstatus), benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Die BMW Group unterstützt staatliche Programme, die dazu dienen, die Folgewirkungen von diskriminierenden Praktiken oder anderen Benachteiligungen aus der Vergangenheit zu überwinden. Darüber hinaus fördert die BMW Group im Rahmen ihrer Diversity-Strategie aktiv die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

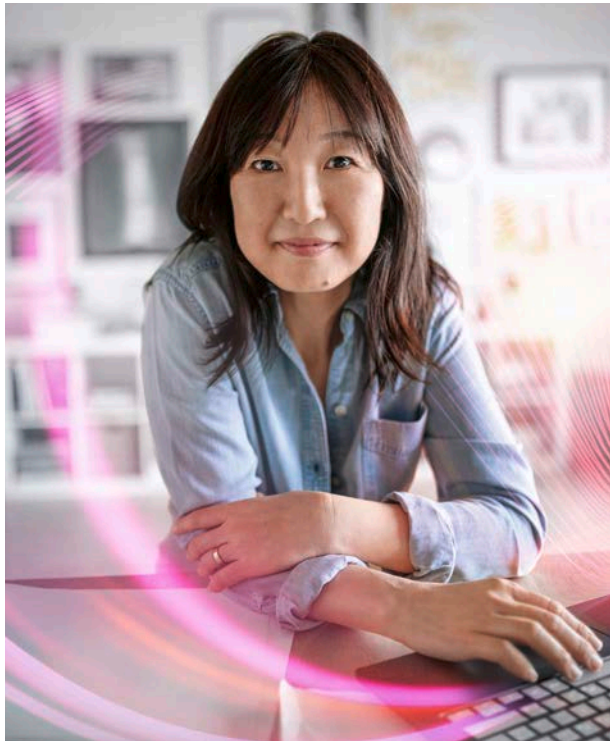
2.5. RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden haben für die BMW Group höchste Priorität.

Das Unternehmen hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüber hinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Effektive Managementsysteme und Zertifizierungen (z. B. ISO 45001) ermöglichen es, die entsprechenden Vorgaben in Bezug auf den Arbeitsschutz und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen, um so das Risiko von Unfällen zu verringern.

Die zuständigen Führungskräfte nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen der BMW Group wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte regelmäßig geschult. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

Die BMW Group trifft außerdem angemessene Schutzmaßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden und Besuchenden an allen Standorten zu gewährleisten. Auf der Grundlage von standortspezifischen Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen im Einklang mit geltendem Recht umgesetzt.

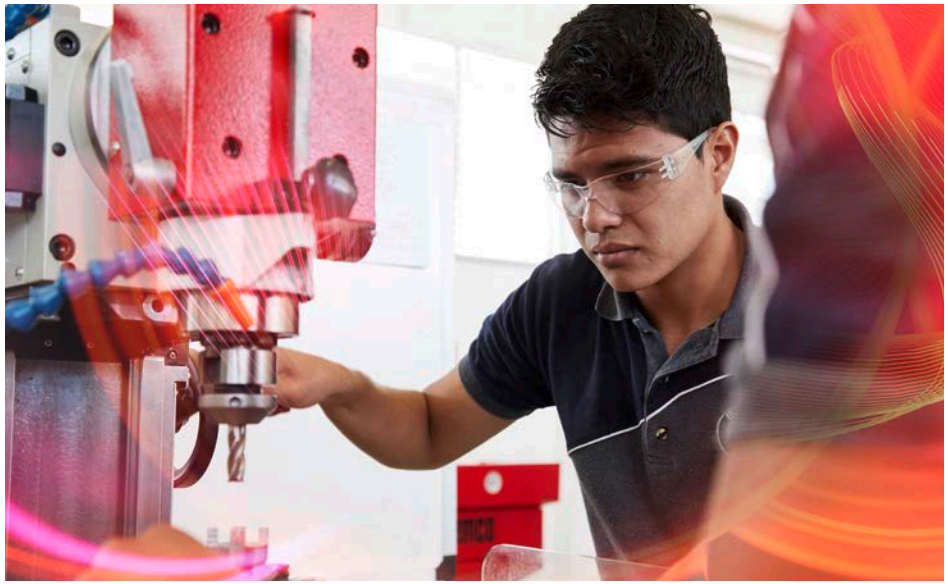


2.6. VERGÜTUNG

Die BMW Group bietet ihren Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Die BMW Group vergütet ihre Mitarbeitenden fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Einheitliche Grundsätze stellen die Basis für ein weltweit ausgewogenes Vergütungssystem dar. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten. Darüber hinaus strebt die BMW Group eine Positionierung des Gesamtvergütungspakets (Vergütung und Zusatzleistungen) für Ihre Mitarbeitenden über dem Median des jeweils relevanten Arbeitsmarkts an.

An allen Standorten der BMW Group sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Das Unternehmen entlohnt Mitarbeitende für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.



2.7. ARBEITSZEITEN

Die BMW Group hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitprinzipien die in der BMW Group geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit und Urlaub. Sie unterstützen weltweit Gesellschaften der BMW Group bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeitvorgaben.

Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Sie orientiert sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien, wie z. B. medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern.

Die BMW Group fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie bietet ihren Mitarbeitenden eine große Zahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle, Betreuungsangebote für Kinder sowie Beratung bei der Pflege von Angehörigen, um diesen in unterschiedlichen Karriere- und Lebensphasen eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Jeder Standort der BMW Group entwickelt mit Blick auf seine regional- und landesspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen.

2.8. QUALIFIZIERUNG

Die BMW Group fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie stellt neue Mitarbeitende auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt sie dementsprechend. Das Unternehmen entwickelt die Kompetenzen und Talente der Mitarbeitenden gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Dabei steht nicht nur die fachliche Qualifizierung im Vordergrund, sondern auch die persönliche Entwicklung. Der Zugang zu Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeitenden.

2.9. RECHT AUF PRIVATSPHÄRE – SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten hält die BMW Group hohe Datenschutzstandards ein. Die BMW Group orientiert sich grundsätzlich an den deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um in allen BMW Group Konzerngesellschaften weltweit die Achtung von Persönlichkeitsrechten bestmöglich zu gewährleisten.

Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmensalltag darstellen. Der Konzerndatenschutz wirkt darauf hin, dass die Verwendung solcher Daten gesetzeskonform erfolgt, Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

2.10. RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN NAHE STANDORTEN DER BMW GROUP

Die BMW Group respektiert an ihren Standorten die Menschenrechte der lokalen betroffenen Gemeinschaften und indigener Völker, die durch die Geschäftstätigkeit der BMW Group betroffen sein könnten. Darüber hinaus ist es das erklärte Ziel des Unternehmens, im Rahmen der Grundstücksaufbereitung und Bebauung sowie während des laufenden Betriebs Beeinträchtigungen der lokalen betroffenen Gemeinschaften so gering wie möglich zu halten. Dazu werden ökologische und soziale Analysen zu verschiedenen Faktoren wie Wasserverfügbarkeit, Verkehrsbedingungen und Emissionen durchgeführt. Die BMW Group ist an ihren Standorten darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung zu minimieren. Hierzu stehen wir in laufenden Kontakt mit den Gemeinschaften oder ihren Vertretern, von denen wir im Bedarfsfall die erforderliche Zustimmung einholen (freie, vorherige und informierte Zustimmung/ Free, Prior and Informed Consent – FPIC).

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Die BMW Group erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie wirkt aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin.

3.1. LIEFERANTEN

Die BMW Group erwartet von ihren Lieferanten, dass diese im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für die BMW Group ist das Bekenntnis der Lieferanten, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, unabdingbare Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Als global agierendes Unternehmen arbeitet die BMW Group mit einem umfassenden Lieferantennetzwerk. Durch die Internationalisierung des Einkaufs und die zunehmende Komplexität der Lieferketten steigt das Risiko, direkt oder indirekt mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht zu werden. Um die Einhaltung der Umwelt- und Sozialstandards im Lieferantennetzwerk zu fördern, engagiert sich die BMW Group z. B. in industrieübergreifenden Initiativen und Netzwerken, führt Befähigungsmaßnahmen mit Lieferanten durch und hat einen mehrstufigen Sorgfaltspflichtenprozess aufgesetzt.

Der BMW Group Supplier Code of Conduct informiert Lieferanten über Grundprinzipien, einzuhaltende Standards und Anforderungen in Bezug auf soziale und ökologische Verantwortung.

Die Einhaltung der im BMW Group Supplier Code of Conduct formulierten Mindestanforderungen ist in den Einkaufsbedingungen der BMW Group verbindlich festgelegt – für Lieferanten von Produktionsmaterial und Kraftfahrzeugteilen in den BMW Group Internationalen Einkaufsbedingungen für Produktionsmaterial und Kraftfahrzeugteile bzw. für Lieferanten von nicht produktionsbezogenem Material in den Allgemeinen Vertragsbedingungen für den indirekten Einkauf. Lieferanten werden zudem dazu aufgefordert, dies in angemessener Weise auch bei ihren jeweiligen Zulieferern einzufordern, z. B. indem sie Nachhaltigkeitsgrundsätze mit ihren Lieferanten vereinbaren.

Neben dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, dem Verbot von Diskriminierung sowie der Wahrung der Vereinigungsfreiheit müssen Lieferanten u. a. Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards einhalten und für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen.

Die BMW Group bietet verschiedenste zielgruppenspezifische Schulungen für Einkäufer und Lieferanten an. In den Schulungen werden die Teilnehmenden für Menschenrechte und Arbeitsstandards sensibilisiert und bezüglich der Anforderungen des Unternehmens informiert. Auf diese Weise unterstützt das Unternehmen die Lieferanten auch dabei, die gesetzten Standards einzuhalten.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Bewertungskriterium im Lieferantenauswahlprozess und inhaltlicher Bestandteil eines mehrstufigen Risikomanagementprozesses. Dieser beinhaltet u. a. einen Risikofilter, ein Mediascreening, einen Nachhaltigkeitsfragebogen der Automobilindustrie sowie entweder von BMW oder von externen Dritten durchgeführte Überprüfungen am Lieferantenstandort. Diese Maßnahmen unterstützen die BMW Group dabei, Lieferantenstandorte und Produktgruppen zu identifizieren, bei denen das Risiko besonders hoch ist, in Menschenrechtsverletzungen involviert zu sein.

Hinweisen zu potenziellen Umwelt- und Menschenrechtsverstößen im Lieferantennetzwerk geht die BMW Group im Rahmen ihres Beschwerdeverfahrens nach. Bei Bedarf wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und korrektive Maßnahmenpläne werden gemeinsam mit dem Lieferanten entwickelt. Sollte ein Lieferant keine effektiven Korrekturmaßnahmen ergreifen, kann dies in letzter Konsequenz zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch die BMW Group führen.

Die BMW Group toleriert keinerlei unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitenden oder Dritten. Die BMW Group strebt an, dass Sicherheitsdienstleister vertraglich zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet sind, entsprechend beraten und bei Bedarf geschult werden.

3.2. AUTORISIERTE VERTRIEBSPARTNER DER BMW GROUP

Die BMW Group erwartet von ihren Vertriebspartnern, dass diese die Menschenrechte respektieren und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einhalten. Das Unternehmen ergreift aktiv Maßnahmen, um die Umsetzung innerhalb seiner Vertriebsorganisation zu fördern. Neben spezifischen Klauseln in vertraglichen Vereinbarungen wird das Thema regelmäßig auf internationalen Vertriebskonferenzen vorgestellt und Informationen für Vertriebspartner werden zur Verfügung gestellt.

4. UMSETZUNG DES BMW GROUP KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Die BMW Group orientiert sich bei der Umsetzung des BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen an den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Basierend auf einer systematischen internen Risikoanalyse wird der Sorgfaltsprozess zu Menschenrechten im eigenen Geschäftsbereich und in Bezug auf unsere Lieferanten und weitere Geschäftspartner ständig weiterentwickelt. Menschenrechte sind integraler Bestandteil der Unternehmenskultur der BMW Group, operativer Managementprozesse, wie z. B. des Risikomanagements, sowie wesentlicher Investitionsentscheidungen.

Der BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wird an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden zu den damit verbundenen Standpunkten und Ansprüchen des Unternehmens geschult.

4.1. VERANTWORTLICHKEIT

Die Verantwortlichkeit zur effektiven Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ist im gesamten Unternehmen klar geregelt und liegt bei den jeweils zuständigen operativen Einheiten der Unternehmen der BMW Group sowie der Geschäftspartner, welche die sie betreffenden Sorgfaltspflichten zu erfüllen haben.

Innerhalb der BMW Group sind die Führungskräfte für die Umsetzung des BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich verantwortlich. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. im Umgang mit Mitarbeitenden oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, diesen Kodex beachten.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, den vorliegenden BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten.

Bei Fragen oder Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverstöße kann der Mitarbeitende die eigene Führungskraft ansprechen oder sich an eine der Kontaktstellen wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Unter Einbindung der Funktion BMW Group Compliance wird sämtlichen Hinweisen nachgegangen. Erforderliche Maßnahmen werden ergriffen. Damit können eventuelle Probleme frühzeitig gelöst und größere Nachteile für Betroffene vermieden werden.

4.2. PRÜFUNG UND REGELMÄSSIGE BERICHTERSTATTUNG

Zum menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess der BMW Group wird regelmäßig an den Vorstand der BMW AG, den Prüfungsausschuss und den Aufsichtsrat der BMW AG sowie den Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrats berichtet. Die Berichterstattung umfasst auch den Bericht des Menschenrechtsbeauftragten, den der Vorstand der BMW AG im Dezember 2021 ernannt hat. Die BMW Group veröffentlicht aktuelle Informationen zur Verankerung von Menschenrechten im Unternehmen und bei Geschäftspartnern in ihrem jährlichen BMW Group Bericht.

4.3. REVIEW UND DIALOG

Der vorliegende BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wurde im Dialog mit zuständigen Fachstellen der BMW Group, dem BMW EURO-Betriebsrat sowie externen Fachexperten und Stakeholdern, z. B. Non-Governmental Organizations (NGOs) und Verbänden, entwickelt.

Da sich die Herausforderungen zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen kontinuierlich verändern, wird die BMW Group ihre Menschenrechtsposition und deren Umsetzung laufend auf Aktualität und Wirksamkeit überprüfen. Wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der BMW Group können so aufgenommen und interne Prozesse entsprechend angepasst werden. Die BMW Group reflektiert ihre Position kritisch im Rahmen von internationalen Stakeholder-Dialogen.

4.4. KONTAKTSTELLEN

Die Mitarbeitenden der BMW Group und externe Personen können sich an verschiedene Compliance Anlaufstellen wenden.

Mitarbeitende können sich mit ihren Fragen zu Compliance relevanten Themen an ihre Führungskräfte oder die Compliance Funktion wenden.

Darüber hinaus bietet die BMW Group die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße im Unternehmen anonym und vertraulich über die **BMW Group SpeakUP Line** abzugeben.

Das Gleiche gilt für Risiken und Schwachstellen, die zu Rechtsverstößen führen können.

Als weiterer Hinweiseingangskanal steht die Ombudsperson der BMW Group zur Verfügung.

Sämtliche Hinweise werden unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften sorgfältig geprüft. Insbesondere beachten wir das Verbot, gutgläubige Hinweisgebende zu benachteiligen, und fühlen uns der Unschuldsvermutung verbunden.

Die BMW Group SpeakUP Line ist in sämtlichen Ländern, in denen BMW Group Mitarbeitende tätig sind, über lokale, kostenfreie Rufnummern in über 70 Sprachen zu erreichen.

Nähere Informationen zu allen Hinweiseingangskanälen sind auf der BMW Group Webseite verfügbar.

4.5. BEARBEITUNG VON FRAGEN UND HINWEISEN

Die Bearbeitung eingehender Fragen und Hinweise erfolgt unter Einbindung der BMW Group Compliance Abteilung. Fallweise werden auch relevante Fachabteilungen, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder externe Stakeholder involviert. Die Hinweisbearbeitenden überprüfen die gemeldeten Sachverhalte und leiten die erforderlichen Schritte ein.

Sollte die Überprüfung ergeben, dass die BMW Group direkt oder indirekt einen Verstoß verursacht oder dazu beigetragen hat, werden angemessene korrektive Maßnahmen eingeleitet. Verstöße von Mitarbeitenden gegen die im Kodex beschriebenen Menschenrechtsprinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen entsprechend der lokalen Gesetzgebung führen.

SCHLUSSBESTIMMUNG

Der BMW Group Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft und ergänzt die bisherige Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in der BMW Group in ihrer letzten Fassung. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieses Kodex.

AUSLEGUNGSHINWEIS

Die Einhaltung der geltenden Gesetze ist fest in der Corporate Governance der BMW Group verankert. Soweit auf „die BMW Group" oder ein Unternehmen der BMW Group Bezug genommen wird, impliziert dies die Einhaltung der für das betreffende Unternehmen geltenden Gesetze durch dieses Unternehmen, und nichts sollte im Widerspruch dazu ausgelegt werden.