

บีเอ็มดับเบิลยู กรุ๊ป

เราปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

คำแถลงนโยบายว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน

จัดพิมพ์โดย

Bayerische Motoren Werke

Aktiengesellschaft

Petuelring 130

80788 München

Germany

www.bmwgroup.com/humanrights

บีเอ็มดับเบิลยู เอจี ธันวาคม ค.ศ. 2025

ข้อสงวนสิทธิ์

เอกสารฉบับนี้เป็นคำแปลภาษาไทยของ BMW Group Code on Human Rights and Working Conditions ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจเท่านั้น ในกรณีที่มีความแตกต่างหรือข้อขัดแย้งระหว่างคำแปลภาษาไทยกับต้นฉบับภาษาอังกฤษ ให้ยึดถือข้อความและการตีความตามต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นสำคัญ

เรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างจริงจัง ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และสภาพการทำงานที่เป็นธรรม ถือเป็นส่วนสำคัญและเป็นองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมองค์กรของเรา

ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 คณะกรรมการบริหารและสภาแรงงานบีเอ็มดับเบิลยู เอเชีย ได้ลงนามใน จรรยาบรรณว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน (Code on Human Rights and Working Conditions) โดยจรรยาบรรณฉบับนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยอิงตามมาตรฐานสากลที่สำคัญด้านสิทธิมนุษยชนและการทำงาน เช่น หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และแนวทางการปฏิบัติของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) โดยเป็นการต่อยอด ปฏิญญาร่วมว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และได้รับการยืนยันปรับปรุงอีกครั้งในปี พ.ศ. 2553

จรรยาบรรณฉบับนี้กำหนดแนวทางว่าบริษัทของเราส่งเสริมและสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานที่เป็นธรรม รวมถึงการนำมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) มาปฏิบัติใช้อย่างไร โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญต่าง ๆ อาทิ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกค้า

จรรยาบรรณนี้ใช้บังคับกับพนักงาน คู่ค้า และผู้แทนจำหน่ายที่ได้รับการอนุญาต ด้วยวิธีนี้เรากำลังมีส่วนร่วมอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทเราในระยะยาว

ขอแสดงความนับถือ

-ลายมือชื่อ-

Oliver Zipse

บีเอ็มดับเบิลยู เอเชีย

ประธานคณะกรรมการบริหาร

เรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

สภาแรงงานของปีเอ็ดมับเบิลยู มีความมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในฐานะของตัวแทนของพนักงานทุกท่านที่ทำงานให้กับกลุ่มปีเอ็ดมับเบิลยู การดำเนินงานของพวกเราในฐานะตัวแทนพนักงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อด้านศีลธรรมและจริยธรรมในระดับสากล

ด้วยเหตุนี้ สภาแรงงานของปีเอ็ดมับเบิลยูมีความยินดีที่เห็นความมุ่งมั่นของกลุ่มปีเอ็ดมับเบิลยูในการให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและการจัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและมีคุณค่า หลักปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าวมีผลบังคับใช้ทั่วโลกและข้ามพรมแดนของแต่ละประเทศ ทั้งในส่วนของเครือข่ายการผลิตของเราเองและของคู่ค้า

ท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า ทั้งบริษัทรวมถึงห่วงโซ่อุปทานของพวกเรากำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง กลุ่มปีเอ็ดมับเบิลยูและสภาแรงงานของปีเอ็ดมับเบิลยู ได้ร่วมกันพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในทุกการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนจะได้รับการยึดถืออย่างทั่วถึงตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่คู่ค้าไปจนถึงกลุ่มปีเอ็ดมับเบิลยู และต่อเนื่องไปจนถึงพันธมิตรทางธุรกิจ

พวกเราทุกคนมีความรับผิดชอบต่อร่วมกันในการสร้างไว้ซึ่งค่านิยมร่วมของกลุ่มปีเอ็ดมับเบิลยู รวมถึงคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เราเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ว่า เฉพาะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเท่านั้นที่จะสามารถบรรลุความสำเร็จทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จสำหรับสภาแรงงานในฐานะตัวแทนของพนักงาน ยังมีอีกหนึ่งมิติที่สำคัญ นั่นคือ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อผู้คนสามารถเติบโตและก้าวหน้าได้ ภายใต้สภาพการทำงานที่เป็นธรรมและมีความเคารพซึ่งกันและกัน นี่คือพันธสัญญาที่เรายึดมั่น

ขอแสดงความนับถือ

-ลายมือชื่อ-

Dr. Marten Kimmich

ประธานสหภาพแรงงานยุโรปและสภาแรงงานกลาง

สารบัญ

1. บทนำ	6
1.1 หลักการพื้นฐาน	6
1.2 วัตถุประสงค์จรรยาบรรณของกลุ่มปีเอมดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน	7
2. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมที่ปีเอมดับเบิลยูกรุ๊ป	8
2.1 การห้ามใช้แรงงานเด็ก	9
2.2 การห้ามใช้แรงงานบังคับ	9
2.3 เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม	9
2.4 การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ	10
2.5 สิทธิด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	10
2.6 ค่าตอบแทน	11
2.7 เวลาทำงาน	12
2.8 การฝึกอบรม	13
2.9 สิทธิในความเป็นส่วนตัว - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	13
2.10 สิทธิของชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้สถานประกอบการของกลุ่มปีเอมดับเบิลยู	13
3. การมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ	14
3.1 คู่ค้า	14
3.2 องค์กรฝ่ายขายที่ได้รับอนุญาตของกลุ่มปีเอมดับเบิลยู	17
4. การบังคับใช้จรรยาบรรณของกลุ่มปีเอมดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน	18
4.1 ความรับผิดชอบ	19
4.2 การกำกับดูแลและการรายงานอย่างสม่ำเสมอ	19
4.3 การทบทวนและการหารือ	20
4.4 การติดต่อ	20
4.5 การจัดการกับคำถามและข้อกังวล	21
บทบัญญัติสุดท้าย	21
การตีความ	21

1. บทนำ

1.1 หลักการพื้นฐาน

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ยั่งยืน และถูกต้องตามกฎหมาย ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของค่านิยมของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู และสิ่งเหล่านี้ได้ถูกรวมไว้อย่างมั่นคงในกลยุทธ์ระดับองค์กรของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูเป็นสมาชิกของโครงการ UN Global Compact ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 และให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม การดำเนินการดังกล่าวได้สร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการสร้างความสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาว

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูมีความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยได้ยืนยันจุดยืนในประเด็นนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เมื่อคณะกรรมการบริหาร ตัวแทนพนักงาน และสหภาพแรงงาน ได้ร่วมลงนามใน “ปฏิญญาร่วมว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานในกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู” ซึ่งได้รับการยืนยันซ้ำอีกครั้งในปี พ.ศ. 2553 ปฏิญญาดังกล่าวถือเป็นรากฐานของหลักจรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน และช่วยเติมเต็มปฏิญญาร่วมที่มีอยู่เดิม

ในส่วนของการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของประเทศเยอรมัน (German Supply Chain Due Diligence Act: LkSG) คณะกรรมการบริหารของบริษัท BMW AG ได้อนุมัติแถลงการณ์นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในปี พ.ศ. 2565 ซึ่งอธิบายกระบวนการตรวจสอบรายละเอียดสถานะด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท โดยแถลงการณ์นโยบายฉบับนี้ได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู

สิทธิมนุษยชนถือเป็นมาตรฐานพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของมนุษย์ทุกคน โดยมีลักษณะเป็นสากล ไม่อาจโอนแยกได้ สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิสากล ที่ไม่อาจโอนหรือแบ่งแยกได้ของมนุษย์และเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน คำจำกัดความนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (International Bill of Human Rights)

นอกเหนือจากข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับในแต่ละประเทศแล้ว กิจกรรมของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังได้นำมาตรฐานสากลต่อไปนี้มาพิจารณาด้วย ได้แก่

- ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และติดตามผล
- ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง (UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples: UNDRIP)
- แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบรรษัทข้ามชาติ
- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- หลักการทั้งสิบประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (The Ten Principles of UN Global Compact)

1.2 วัตถุประสงค์จรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน

หลักจรรยาบรรณฉบับนี้กำหนดและอธิบายถึงแนวทางที่กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูใช้ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labor Standards) ในการดำเนินธุรกิจ โดยหลักจรรยาบรรณฉบับนี้มีผลบังคับใช้ทั่วโลก และครอบคลุมทุกสถานที่ตั้งและหน่วยธุรกิจของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูทั้งหมด โดยมีจุดเน้นสำคัญในด้านที่มีความเกี่ยวข้องเป็นพิเศษต่อบริษัท พนักงาน และห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

ก่อนอื่นใด จรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน จะบังคับใช้กับ

- พนักงาน (ดูรายละเอียดในหมวดที่ 2)
- คู่ค้า (ดูรายละเอียดในหมวดที่ 3)
- องค์กรฝ่ายขายที่ได้รับอนุญาตจากทางกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (ดูรายละเอียดในหมวดที่ 3)

หลักการพื้นฐานจรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน ยืนยันและชี้แจงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยทำหน้าที่เสริมและสนับสนุนหลักจรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Code of Conduct) ตลอดจนบรรดานโยบาย แนวทาง และคำสั่งภายในองค์กรที่มีอยู่แล้วทั้งหมด ทั้งนี้ จรรยาบรรณฉบับนี้จะต้องถูกนำไปใช้ตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบันในตลาดและพื้นที่ต่างๆที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งคำนึงถึงวัฒนธรรมในแต่ละแห่งอย่างเหมาะสม

หากกฎหมายในประเทศขัดกับหลักการแต่ละหัวข้อในจรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานนี้ บริษัทจะให้ความสำคัญสูงสุดแก่สิทธิมนุษยชนภายใต้กรอบกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง

2. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมที่บีเอ็มดับเบิลยูกรุป

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูให้ความสำคัญต่อการต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ความร่วมมือภายในกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงค่านิยมด้านความรับผิดชอบ การชื่นชม ความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความเปิดกว้าง ค่านิยมเหล่านี้เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทั่วโลก และเป็นพื้นฐานสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ผู้จัดการของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำค่านิยมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี และแสดงให้เห็นถึงการยึดถือค่านิยมเหล่านี้ในการดำเนินงานประจำวัน

ส่วนต่อไปนี้จะสรุปหัวข้อหลักที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชน และการรับประกันสภาพการทำงานที่เป็นธรรม

2.1 การห้ามใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น

พัฒนาการของเด็กต้องไม่ถูกขัดขวางด้วยการทำงานในลักษณะใดก็ตามที่ทำให้พวกเขาไม่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม

ศักดิ์ศรีของเด็กต้องได้รับการเคารพ รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ตามมาตรฐานแรงงาน

หลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labor Standards) กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูปฏิบัติตามข้อกำหนดอายุขั้นต่ำ

ต่ำในการจ้างงานอย่างเคร่งครัด และปฏิเสธการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบที่รุนแรงที่สุดของการใช้

แรงงานเด็ก เช่น งานที่เป็นอันตราย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

2.2 การห้ามใช้แรงงานบังคับ

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานภาคบังคับในทุกรูปแบบ

โดยสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labor Standards) กลุ่มบีเอ็ม

ดับเบิลยูคัดค้านการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานภาคบังคับที่ผิดกฎหมายไม่ว่ารูปแบบใดก็ตามในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท

2.3 เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูให้การยอมรับสิทธิของพนักงานทุกคนในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองร่วม

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูมีวัฒนธรรมของความไว้วางใจและความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์กับผู้แทนพนักงานที่เกี่ยวข้อง แม้ในประเด็น

ที่มีความเห็นแตกต่างหรือเป็นข้อถกเถียง บริษัทมุ่งมั่นที่จะรักษาความร่วมมืออย่างมั่นคงกับผู้แทนพนักงาน เพื่อ

ประโยชน์สูงสุดของทั้งบริษัทและพนักงาน พนักงานจะไม่ได้รับการให้สิทธิพิเศษหรือถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเข้าร่วมหรือไม่เข้า

ร่วมสหภาพแรงงาน หรือองค์กรผู้แทนพนักงานใด ๆ ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มีตัวแทนพนักงานที่เหมาะสม กลุ่ม

บีเอ็มดับเบิลยูจะส่งเสริมการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอระหว่างพนักงานกับบริษัท

2.4 การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันถือเป็นหลักการพื้นฐานของนโยบายองค์กรของเรา

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน พนักงานจะต้องไม่ถูกทำให้เสียเปรียบ ได้รับการเอื้อประโยชน์ หรือ

ถูกคุกคาม อันเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลใด ๆ เช่น เพศ สีผิว ศาสนา สัญชาติ ความคิดเห็นหรือความเชื่อทาง

การเมือง เชื้อชาติ ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือคุณลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายท้องถิ่น เช่น การเป็น

สมาชิกของชนกลุ่มน้อยแห่งชาติ สถานะการตั้งครุฑ หรือสถานะการเป็นทหารผ่านศึก

ทั้งนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูสนับสนุนนโยบายระดับชาติที่มุ่งลดและขจัดผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติหรือความเสียเปรียบ

นอกจากนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูกลุ่มยังส่งเสริมการเปิดรับมุมมองและศักยภาพที่หลากหลายในกลุ่มพนักงาน และส่งเสริม

วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและครอบคลุมทุกความแตกต่าง

2.5 สิทธิด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ที่บีเอ็มดับเบิลยูกรุ๊ป การคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสูงสุด

ทั่วโลก กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการคุ้มครองการจ้างงานที่ใช้บังคับทั้งหมด และได้กำหนดมาตรฐานเพิ่มเติมของตนเองเพื่อยกระดับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการรับรองมาตรฐาน (เช่น ISO 45001) ช่วยให้สามารถดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยืนยันการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงการออกแบบสถานที่ทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ผู้จัดการที่รับผิดชอบจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง มีหน้าที่ดูแลให้พนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตัวผู้จัดการก็ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

นอกจากนี้กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังส่งเสริมสุขภาพะทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานผ่านโครงการบริหารจัดการด้านสุขภาพต่าง ๆ ด้วยการดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ บริษัทได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการดูแลให้พนักงานและผู้มาติดต่อทุกคนมีความปลอดภัยในทุกสถานที่ทำงาน โดยมีการประเมินความเสี่ยงเฉพาะพื้นที่ และดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมตามกฎหมายที่ใช้บังคับ

2.6 ค่าตอบแทน

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานด้วยระบบค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ในตลาด โดยอ้างอิงตามผลการปฏิบัติงาน และเสริมด้วยสวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ

พนักงานได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยยึดทั้งมาตรฐานภายในองค์กรและมาตรฐานภายนอกที่เกี่ยวข้อง หลักการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรเป็นรากฐานของระบบค่าตอบแทนระดับโลกที่มีความสมดุล ในประเทศหรือพื้นที่ที่มีกฎหมายกำหนด กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่ใช้บังคับในบริบททางพื้นที่เศรษฐกิจนั้น ๆ นอกจากนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังมุ่งมั่นที่จะจัดให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนโดยรวม ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มเติม ในระดับที่สูงกว่าค่ากลางของตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ในทุกหน่วยงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์จากการทำงานถือเป็นเกณฑ์หลักในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานโดยสอดคล้องกับนโยบายท้องถิ่น สำหรับผลงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับผลงานโดยรวมขององค์กร

2.7 เวลาทำงาน

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายขั้นต่ำของแต่ละประเทศที่ใช้บังคับเรื่องเวลาการทำงานเป็นอย่างน้อย นอกจากนี้หลักการด้านเวลาทำงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังสะท้อนถึงค่านิยมขององค์กรในเรื่องช่วงเวลาพักผ่อน

การพักผ่อนหย่อนใจ และการลาหยุดของพนักงาน หลักการดังกล่าวสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูทั่วโลกออกแบบกฎระเบียบด้านเวลาทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

การกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักคำนึงถึงทั้งความจำเป็นทางธุรกิจและความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน โดยตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ เช่น ข้อจำกัดที่ได้รับการยอมรับทางการแพทย์เกี่ยวกับความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูสนับสนุนความพยายามของพนักงานในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผ่านรูปแบบเวลาทำงานที่หลากหลาย การจัดการดูแลเด็ก ตลอดจนการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถรักษาสมาดุลที่เหมาะสมในช่วงต่าง ๆ ของเส้นทางอาชีพและชีวิตของตน ทั้งนี้ หน่วยงานแต่ละแห่งของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจะพัฒนามาตรการที่เหมาะสม โดยปรับให้สอดคล้องกับเงื่อนไขในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

2.8 การฝึกอบรม

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูส่งเสริมความสามารถในการจ้างงานของพนักงานในระยะยาว โดยคัดเลือกพนักงานใหม่บนพื้นฐานของศักยภาพส่วนบุคคล และจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม ทักษะและความสามารถของพนักงานได้รับการเสริมสร้างผ่านโครงการฝึกอบรมและการศึกษาที่มุ่งเน้นอนาคต ซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อรักษาระดับผลการปฏิบัติงานและความสามารถในการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านเทคนิคแล้ว หลักสูตรต่าง ๆ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้ การเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นไปตามหลักการของการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคน

2.9 สิทธิในความเป็นส่วนตัว – การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานและลูกค้าในการกำหนดว่าข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านั้นจะนำไปใช้ในลักษณะใด กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจึงกำหนดและรักษามาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลในระดับสูง ทั้งนี้ บริษัทได้ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลของประเทศเยอรมนีและสหภาพยุโรป เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอย่างเหมาะสมสูงสุดในทุกบริษัทในเครือของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูทั่วโลก

ในการดำเนินธุรกิจประจำวัน การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลท่ามกลางการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการเชื่อมต่อของสื่อที่เพิ่มมากขึ้น อาจก่อให้เกิดความท้าทายสำคัญ ทั้งนี้ ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Group Data Privacy) ทางกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ลดผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวให้น้อยที่สุด และรับรองว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับการคุ้มครองสิทธิของตนอย่างครบถ้วน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึง แก้ไข ระงับการใช้ หรือขอลบข้อมูล

2.10 สิทธิของชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้สถานประกอบการของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู

ในการดำเนินงาน ณ สถานประกอบการต่าง ๆ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนของชุมชนท้องถิ่นที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการลดผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นให้

เหลือน้อยที่สุด โดยเฉพาะในช่วงของการเตรียมพื้นที่ก่อสร้าง การก่อสร้าง และการดำเนินงานของสถานประกอบการ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวทำผ่านการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความพร้อมในการเข้าถึงทรัพยากรน้ำ สภาพการจราจร และการปล่อยมลพิษ

ในสถานประกอบการและพื้นที่ดำเนินงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู บริษัทมีความมุ่งมั่นในการใช้กระบวนการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนท้องถิ่นให้มากที่สุด

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังคงรักษาการสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับชุมชนท้องถิ่นหรือผู้แทนของชุมชนในประเด็นดังกล่าว และจะดำเนินการขอรับความเห็นชอบหรือการอนุญาตที่จำเป็นจากชุมชนเมื่อมีความจำเป็น โดยยึดหลักการ “ความยินยอมโดยเสรี ล่วงหน้า และโดยได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน” (Free, Prior, and Informed Consent: FPIC)

3. การมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners)

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจของบริษัทให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labor Standards) หลักการของโครงการสหประชาชาติว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (UN Global Compact) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ทั้งนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้ดำเนินการเชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่าหลักการดังกล่าวได้รับการเคารพ ยึดถือ และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

3.1 คู่ค้า

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูคาดหวังให้คู่ค้าของบริษัทให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของตน สำหรับกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ความมุ่งมั่นของคู่ค้าในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถือเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่สำคัญต่อการรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ในฐานะบริษัทระดับโลก กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูพึ่งพาเครือข่ายคู่ค้าที่ครอบคลุมและหลากหลาย เนื่องจากการจัดซื้อที่มีลักษณะเป็นสากลมากขึ้น และห่วงโซ่อุปทานมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น ความเสี่ยงที่บริษัทอาจมีความเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจึงเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในเครือข่ายคู่ค้า กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจึงมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในโครงการและเครือข่ายข้ามอุตสาหกรรม เช่น การดำเนินมาตรการพัฒนาศักยภาพร่วมกับคู่ค้า และได้จัดตั้งกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมหลายขั้นตอนเพื่อติดตามและตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของตนเอง

หลักจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Supplier Code of Conduct)

มีวัตถุประสงค์เพื่อแจ้งให้คู่ค้าทราบถึงข้อกำหนดขั้นต่ำและความคาดหวังเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดและเงื่อนไขการจัดซื้อของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู และเป็นข้อผูกพันที่มีผลบังคับใช้สำหรับคู่ค้าที่จัดหาวัสดุการผลิตและชิ้นส่วนยานยนต์ ภายใต้เงื่อนไขการจัดซื้อระหว่างประเทศของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ([International Terms and Conditions for the Purchase of Production Materials and Automotive Components: IPC](#)) รวมถึงคู่ค้าที่จัดหาวัสดุที่ไม่

เกี่ยวข้องกับการผลิต ภายใต้เงื่อนไขทั่วไปของการจัดซื้อทางอ้อม (General Terms and Conditions for Indirect Purchasing: GTC)

นอกจากนี้ คู่ค้ายังถูกคาดหวังให้กำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงของตนปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย เช่น โดยการตกลงใช้และยึดถือนโยบายด้านความยั่งยืนของคู่ค้ากับผู้รับเหมาช่วงของตน

นอกเหนือจากการห้ามใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติแล้ว รวมถึงการรับรองเสรีภาพในการสมาคม คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เหมาะสม และจัดให้มีสภาพการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะด้านในหลากหลายรูปแบบสำหรับทั้งผู้จัดซื้อและคู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน และเพื่อสื่อสารความคาดหวังของบริษัทอย่างชัดเจน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวยังช่วยสนับสนุนให้คู่ค้าสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม

การเคารพสิทธิมนุษยชนถือเป็นหนึ่งในเกณฑ์การประเมินในการคัดเลือกคู่ค้า และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงแบบหลายขั้นตอน ซึ่งรวมถึงการใช้ตัวกรองความเสี่ยง (risk filter) การคัดกรองผ่านสื่อ (media screening) แบบสอบถามการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ตลอดจนการประเมิน ณ สถานที่ประกอบกิจการ (on-site assessments) ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูหรือโดยบุคคลภายนอก กลไกเหล่านี้ช่วยสนับสนุนให้กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูสามารถระบุสถานที่ตั้งของคู่ค้าและกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่มีความเสี่ยงสูงเป็นพิเศษต่อการเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นได้

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูติดตามรายงานการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนในเครือข่ายคู่ค้าผ่านระบบรับเรื่องร้องเรียนของกลุ่ม หากจำเป็น จะดำเนินการตามขั้นตอนการยกระดับปัญหาและจัดทำแผนการแก้ไขร่วมกับคู่ค้า หากคู่ค้าไม่ดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูอาจพิจารณายกเลิกสัญญาทางธุรกิจดังกล่าว

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูไม่ยอมรับการกระทำที่ผิดกฎหมายในทุกรูปแบบจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อพนักงานของบริษัทหรือบุคคลภายนอก ทั้งนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยที่ให้บริการแก่บริษัทมีพันธะตามสัญญาในการเคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับคำแนะนำรวมถึงการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความจำเป็น

3.2 องค์การฝ่ายชายที่ได้รับอนุญาตของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู

กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูคาดหวังให้พันธมิตรด้านการขายให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labor Standards) ทั้งนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้ดำเนินการเชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่ามาตรฐานดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์การฝ่ายขายของบริษัท นอกเหนือจากการกำหนดข้อกำหนดเฉพาะไว้ในสัญญาทางธุรกิจแล้ว ประเด็นดังกล่าวยังได้รับการหยิบยกขึ้นมาสื่อสารอย่างสม่ำเสมอในการประชุมฝ่ายขายระดับนานาชาติ ตลอดจนผ่านการให้ข้อมูลและการสื่อสารเชิงเป้าหมายแก่พันธมิตรด้านการขาย

4. การบังคับใช้จรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน

ในการบังคับใช้จรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานไปปฏิบัติ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้อ้างอิงอย่างใกล้ชิดถึงข้อกำหนดตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และพระราชบัญญัติว่าด้วยการตรวจสอบสถานะในห่วงโซ่อุปทานของประเทศเยอรมนี (German Supply Chain Due Diligence Act) ทั้งนี้ บนพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ กระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทเอง รวมถึงคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอื่น ๆ ได้รับการทบทวนอย่างต่อเนื่อง

สิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการบริหารจัดการของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู และถูกนำไปผนวกรวมในกระบวนการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง และการตัดสินใจลงทุนที่สำคัญ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้สื่อสารหลักจรรยาบรรณดังกล่าวให้พนักงานทุกคนทราบ นอกจากนี้ พนักงานยังได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับจุดยืนและความคาดหวังของบริษัทผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

4.1 ความรับผิดชอบ (Accountability)

ความรับผิดชอบในการนำกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนภายในบริษัท และเป็นหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู พันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งต้องปฏิบัติตามพันธกรณีด้านการตรวจสอบสถานะที่เกี่ยวข้องกับตน

ภายในกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำหลักจรรยาบรรณว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูไปปฏิบัติในขอบเขตความรับผิดชอบของตน ผู้จัดการมีหน้าที่ต้องแจ้งให้พนักงานในแผนกของตนทราบถึงเนื้อหาและความสำคัญของหลักจรรยาบรรณดังกล่าว รวมถึงให้คำแนะนำและสนับสนุนพนักงานในการนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน ทั้งนี้ ผู้จัดการเองจะต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณดังกล่าวในการบริหารงานประจำวันของตนด้วย เช่น ในการติดต่องานกับพนักงานโดยใช้หลักจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการ พนักงานทุกคนของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู และต้องดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของตนให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณดังกล่าว ในกรณีที่พนักงานมีข้อสงสัยหรือข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน พนักงานสามารถแจ้งข้อกังวลของตนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผ่านช่องทางทางการติดต่ออื่น ๆ ที่ระบุไว้ ทั้งนี้ ข้อซักถามและข้อคิดเห็นดังกล่าวจะได้รับการปฏิบัติเป็นความลับ และรายงานต่าง ๆ จะได้รับการติดตามโดยหน่วยงานกำกับดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Compliance Function) หากมีความจำเป็น จะมีการดำเนินมาตรการแก้ไขที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาในระยะเริ่มต้น และป้องกันไม่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบร้ายแรงยิ่งขึ้น

4.2 การกำกับดูแลและการรายงานอย่างสม่ำเสมอ (Oversight and Regular Reporting)

คณะกรรมการบริหารของบริษัท BMW AG คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) คณะกรรมการกำกับดูแล (Supervisory Board) ของบริษัท BMW AG และคณะกรรมการเศรษฐกิจของสมาคมงานทั่วไป (Economic Committee of the General Works Council) จะได้รับการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การรายงานดังกล่าวรวมถึงรายงานของเจ้าหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Officer) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหารของบริษัท BMW AG เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

นอกจากนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังเผยแพร่ข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับการนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติ ทั้งภายในองค์กร และร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ ผ่านรายงานประจำปีของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Report)

4.3 การทบทวนและการหารือ (Review and Dialogue)

หลักจรรยาบรรณฉบับนี้ได้รับการจัดทำขึ้นโดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู สมาคมงานยุโรปของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW European Works Council) ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก อาทิ องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Governmental Organizations: NGOs) และสมาคมต่าง ๆ สำหรับบริษัท ความท้าทายในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูจึงมีการทบทวนจุดยืนของตนในประเด็นดังกล่าว รวมถึงการนำสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักการและแนวทางดังกล่าวยังคงมีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูสามารถรับรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสภาพแวดล้อมรอบด้านได้อย่างทันทั่วถึง และปรับปรุงกระบวนการภายในให้เหมาะสมตามความจำเป็น

นอกจากนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังประเมินและพิจารณาจุดยืนของตนอย่างรอบคอบผ่านการหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในระดับนานาชาติ

4.4 การติดต่อ (Contacts)

ทั้งพนักงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูและบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่พนักงาน สามารถติดต่อไปยังช่องทางด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance) ต่าง ๆ ได้

พนักงานสามารถหารือหรือสอบถามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบกับผู้บังคับบัญชาของตน หรือหน่วยงานกำกับดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (Group Compliance)

ทั้งพนักงานและบุคคลภายนอกยังสามารถติดต่อหน่วยงานกำกับดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้โดยตรง ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

โทรศัพท์: +49 89382-60000

อีเมล: compliance@bmwgroup.com

นอกจากนี้ กลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูยังเปิดโอกาสให้มีการรายงานกรณีที่น่าจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยสามารถรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตนและเป็นความลับผ่านระบบ BMW Group SpeakUP Line

หลักการเดียวกันนี้ยังใช้บังคับกับการรายงานความเสี่ยงและจุดเปราะบางต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่การละเมิดกฎหมาย

ผู้ตรวจการของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Ombudsperson) และกล่องรับอีเมลเฉพาะ (notifications@bmwgroup.com) ทำหน้าที่เป็นช่องทางเพิ่มเติมในการรับรายงาน

การแจ้งข้อมูลหรือข้อร้องเรียนทั้งหมดจะได้รับการตรวจสอบอย่างเหมาะสมตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทจะให้ความเคารพต่อหลักการห้ามการเลือกปฏิบัติต่อผู้แจ้งข้อมูลโดยสุจริต และยึดถือหลักสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ถูกร้องเรียนเป็นผู้บริสุทธิ์

ระบบ BMW Group SpeakUP Line เปิดให้ใช้งานในทุกประเทศที่มีพนักงานของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูปฏิบัติงาน และรองรับมากกว่า 70 ภาษา ผ่านหมายเลขโทรศัพท์หรือหมายเลขโทรฟรีในแต่ละประเทศ

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับช่องทางการแจ้งข้อมูลทั้งหมด สามารถดูได้จาก [เว็บไซต์ของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู](#)

4.5 การจัดการกับคำถามและข้อกังวล

ข้อซักถามและข้อกังวลที่มีรายละเอียดหรือมีความซับซ้อน จะได้รับการพิจารณาและดำเนินการโดยหน่วยงานกำกับดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู (BMW Group Compliance Department) ทั้งนี้ อาจมีการเชิญผู้แทนจากหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญ ผู้แทนพนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ขึ้นอยู่กับลักษณะและประเด็นของแต่ละกรณี

บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการต่อรายงาน จะทำการตรวจสอบสาระสำคัญของกรณีที่ได้รับแจ้ง และดำเนินการมาตรการที่จำเป็นตามความเหมาะสม

ในกรณีที่ผลการตรวจสอบพบว่ากลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูได้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน จะมีการดำเนินการมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมโดยทันที ทั้งนี้ พนักงานที่ถูกพบว่ามีความผิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ จะได้รับการลงโทษตามกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับในแต่ละประเทศ

บทบัญญัติสุดท้าย (Final Provisions)

หลักจรรยาบรรณของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ที่มีการลงนาม และใช้เป็นเอกสารเพิ่มเติมประกอบกับปฏิญญาร่วมว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานในกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูฉบับก่อนหน้า ทั้งนี้ หลักจรรยาบรรณฉบับนี้ไม่อาจนำไปใช้เป็นฐานในการเรียกร้องสิทธิหรือการเรียกร้องใด ๆ โดยบุคคลภายนอกหรือบุคคลที่สาม และให้ถือว่าฉบับภาษาเยอรมันของเอกสารฉบับนี้เป็นฉบับที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

การตีความ (Interpretation)

การปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้บังคับถือเป็นหลักการสำคัญที่ฝังรากลึกอยู่ในโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ในกรณีที่มีการอ้างอิงถึงกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยูหรือบริษัทในเครือของกลุ่มบีเอ็มดับเบิลยู ให้ตีความว่าการอ้างอิงดังกล่าวหมายถึงการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่ใช้บังคับกับบริษัทนั้น ๆ และไม่ให้มีการตีความเป็นอย่างอื่นไปจากนี้