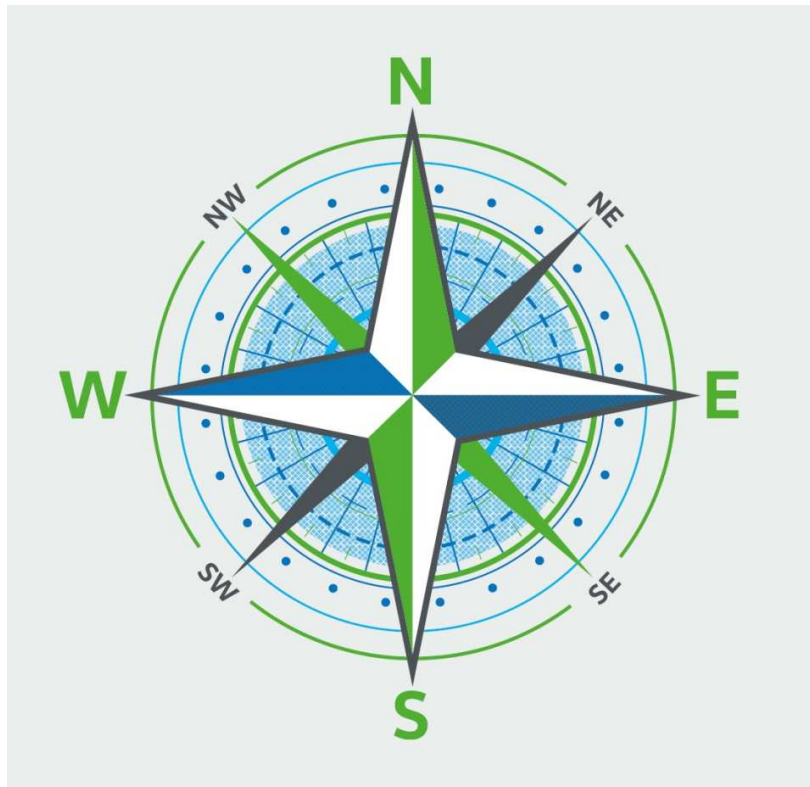


Kodeks Postępowania

VOLKSWAGEN

GROUP POLSKA



Kodeks Postępowania Grupy Volkswagen

Kodeks Postępowania

1. Wstęp od zarządu koncernu	3
2. Nasza odpowiedzialność za zagwarantowanie zgodności z przepisami (Compliance).....	4
Prawa człowieka	5
Zasady równości szans i równego traktowania	6
Zgodność i bezpieczeństwo produktu	7
Ochrona środowiska	8
Darowizny, sponsoring i dobroczynność	8
Komunikacja i marketing	9
Reprezentacja interesów politycznych	10
4. Nasza odpowiedzialność jako partnera biznesowego	11
Unikanie konfliktu interesów	11
Prezenty, poczęstunki i zaproszenia na wydarzenia lub imprezy.....	12
Zakaz korupcji.....	13
Stanowisko wobec urzędników i mandatariuszy	13
Zakaz prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu	14
Prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz składanie sprawozdań finansowych.....	15
Podatki i cła	16
Uczciwa i wolna konkurencja	17
Zaopatrzenie	18
Kontrola eksportu.....	19
Zakaz wykorzystywania informacji poufnych.....	20
5. Nasza odpowiedzialność na stanowisku pracy.....	21
Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia	21
Ochrona danych	22
Bezpieczeństwo i ochrona informacji, wiedzy i własności intelektualnej	23
Bezpieczeństwo IT	24
Majątek przedsiębiorstwa	24
6. Wsparcie	25
Reprezentacja pracowników	25
Pomoc / Kontakt.....	26
Samodzielny test w zakresie pomocy w podejmowaniu decyzji.....	26

1. Wstęp od zarządu koncernu

Szanowne Koleżanki i Koledzy ,

Zaufanie klientów oraz akcjonariuszy, którym obdarzyli oni nasze przedsiębiorstwo i jego produkty, jest naszym największym dobrem. Z tego względu naszym wspólnym zadaniem jest codzienne umacnianie tego zaufania poprzez nieskazitelne oraz szczerze postępowanie. Należy do tego znajomość obowiązujących wewnętrznie reguł i przepisów prawnych oraz przestrzeganie ich przez wszystkich pracowników.

Ogólne zasady postępowania koncernu Volkswagen dostępne są obecnie w nowej i udoskonalonej formie. Mają one za zadanie wspieranie prawidłowych zachowań, poprzez wytyczenie właściwego kierunku oraz pomoc podczas codziennej pracy. Szczególnie w czasach gruntownych zmian, jakie przeżywamy obecnie w branży motoryzacyjnej, stabilny fundament wartości jest niezbędnym warunkiem trwałego sukcesu.

Nasz koncern jest różnorodny – do świata koncernu należy dzisiaj dwanaście marek z siedmiu krajów europejskich, około 630 000 pracowników, 120 zakładów produkcyjnych i klienci w ponad 150 krajach na całym świecie. Niezależnie od tego, jak różni jesteśmy, jak odmienne jest nasze pochodzenie, zadania i zakresy odpowiedzialności - nasze wspólne wartości określają sposób w jak postrzegamy nasze zadania, jak podejmujemy decyzje oraz postępujemy względem siebie samych oraz względem osób trzecich. Niezależnie od stanowiska, jakie zajmujemy w przedsiębiorstwie, wszyscy poprzez naszą postawę oraz zachowanie jesteśmy odpowiedzialni za reputację oraz sukces naszego przedsiębiorstwa.

Kiedy zauważymy, że coś przebiega nieprawidłowo, kiedy popełnimy błąd bądź go dostrzeżemy, musimy się z nim zmierzyć i odpowiednio zareagować – także wówczas, gdy nie jest to dla nas wygodne. Odwracanie wzroku od problemów nie było i nie jest właściwą drogą. W przypadkach wątpliwych musimy zasięgnąć kompetentnej rady i poprosić o wsparcie.

My jako zarząd koncernu Volkswagen jesteśmy przekonani o tym, że nasze ogólne zasady postępowania Code of Conduct stanowią istotny klucz do trwałego sukcesu koncernu Volkswagen i jego marek. Pomagają przy tym sformułowane tutaj przejrzyste reguły oraz bardzo konkretne bazujące na praktyce przykłady.

Prosimy zatem – zapoznajcie się z treścią tego dokumentu. Pracujmy wspólnie nad tym, aby koncern Volkswagen w przyszłości oznaczał nie tylko doskonałe produkty i usługi, ale także prawość i uczciwość.

Zarząd Volkswagen AG

2. Nasza odpowiedzialność za zagwarantowanie zgodności z przepisami (Compliance)

Sukces naszego przedsiębiorstwa zależy w decydującym stopniu od tego, czy my wszyscy, to znaczy zarząd, kierownictwo i każdy indywidualny pracownik, będziemy zachowywać się uczciwie, w sposób nieskazitelny oraz poprawnie pod względem etycznym. Oznacza to także, że będziemy zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz składać sprawozdania oraz przekazywać informacje zgodne z prawdą, w pełnym zakresie oraz we właściwym terminie.

Naszym wspólnym celem jest przejęcie odpowiedzialności za nasze przedsiębiorstwo i ochrona reputacji marek naszego koncernu. Zgodnie z podstawową zasadą zrównoważonego rozwoju mamy przy tym świadomość naszej odpowiedzialności za ekonomiczne, społeczne oraz ekologiczne skutki naszych działań. Zalicza się tu także to, że reguły obowiązujące w przedsiębiorstwie będą przez nas wszystkich w każdym czasie i miejscu przestrzegane. Nasze zarządy i kierownictwo pełnią przy tym szczególną i wysoce odpowiedzialną rolę: są wzorem dla innych i muszą zapobiegać zachowaniom sprzecznym z zasadami, chronić swoich pracowników i reprezentować swoje przedsiębiorstwo wewnątrz i na zewnątrz w sposób nieskazitelny.

Przedstawione Zasady Postępowania (Code of Conduct) stanowią dla nas pomoc, ponieważ wskazują obszary wystąpienia ryzyka i konfliktów, a także przedstawiają ich znaczenie dla naszego przedsiębiorstwa i dostarczają objaśnień na przykładach różnych przypadków.

Treści przedstawione w niniejszym dokumencie Code of Conduct zostały podsumowane w ramach trzech głównych obszarów tematycznych:

- nasza odpowiedzialność jako członka społeczeństwa
- nasza odpowiedzialność jako partnera biznesowego
- nasza odpowiedzialność na stanowisku pracy

Code of Conduct służy nam jako wiążąca wytyczna w zawodowym życiu codziennym. Jest on uzupełniany przez wewnętrzne wytyczne oraz uregulowania, a także zapisy z zakresu umów o pracę. Ponadto oczywiście przestrzegamy krajowych i międzynarodowych uregulowań prawnych. Oznacza to także, że nie bierzemy udziału w działaniach, które bazują na kłamstwie, defraudacji, szantażu, kradzieży, zatajeniu lub innym świadomie popełnionym czynie powodującym szkodę majątkową u naszych klientów lub osób trzecich.

Nieprzestrzeganie Code of Conduct może prowadzić do znacznych strat, nie tylko dla naszego przedsiębiorstwa, ale także dla nas wszystkich jako pracowników oraz naszych partnerów biznesowych i innych zainteresowanych stron. Z tego względu Code of Conduct jest dla nas wszystkich wiążący, niezależnie od tego, czy działamy w przedsiębiorstwie jako pracownicy, kierownictwo czy członkowie

Kodeks Postępowania

zarządów. Naruszenie reguł zdefiniowanych w Code of Conduct nie będzie tolerowane. Ten kto narusza reguły Code of Conduct, musi liczyć się z odpowiednimi konsekwencjami, które mogą sięgać – w zależności od wagi uchybienia – od środków przewidzianych prawem pracy, przez dochodzenie należności odszkodowawczych przewidziane prawem cywilnym, aż po sankcje wynikające z przepisów prawa karnego. Aby do tego nie doszło, w odpowiedzialności każdego z nas leży zapoznanie się z treścią niniejszego dokumentu Code of Conduct, włączenie go we własny sposób postępowania oraz uwzględnianie przy podejmowaniu decyzji. W przypadkach wątpliwych należy zasięgnąć rady osób kompetentnych. 3. Nasza odpowiedzialność jako członka społeczeństwa

Z naszej odpowiedzialności społecznej wynika oczywiste poszanowanie oraz przestrzeganie prawa. Przy wszystkich decyzjach biznesowych jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa, w ramach którego działamy.

Każdy pracownik koncernu Volkswagen musi być świadomy swojej odpowiedzialności społecznej, w szczególności dbałości o dobro ludzi, o środowisko, oraz o to, aby nasze przedsiębiorstwo wносиło swój wkład w zrównoważony rozwój.

Z odpowiedzialności społecznej koncernu Volkswagen wynikają następujące szczegółowe zasady:

Prawa człowieka

Tło

W Powszechnej deklaracji praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Europejskiej konwencji praw człowieka i podstawowych wolności jest zapisane, jakie wymagania oraz oczekiwania ma wspólnota międzynarodowa pod względem poszanowania oraz przestrzegania praw człowieka.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Na całym świecie przestrzegamy, chronimy oraz wspomagamy obowiązujące przepisy w zakresie ochrony praw człowieka i praw dzieci (w dalszej części zwanych prawami człowieka) jako założeń fundamentalnych i powszechnie obowiązujących. Odrzucamy jakiegokolwiek wykorzystywanie pracy dzieci, pracy przymusowej i obowiązkowej, oraz wszelkie formy nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. Obowiązuje to nie tylko przy współpracy w obrębie naszego przedsiębiorstwa ale oczywiście także w odniesieniu do postępowania w relacjach z naszymi partnerami handlowymi.

Mój wkład

Także ja jako pracownik mogę wnieść swój wkład w przestrzeganie praw człowieka. Przestrzegam praw człowieka jako fundamentalnej wytycznej i jestem czujny w przypadku możliwego naruszenia praw człowieka, do którego dochodzi w moim otoczeniu.

Kodeks Postępowania

Jeśli w moim zawodowym otoczeniu pojawiają się sygnały naruszenia praw człowieka, dbam o to, aby zapobiec takim naruszeniom bądź doprowadzić do ich zaprzestania. Jeśli to konieczne, informuję o tym moich przełożonych lub osoby kontaktowe wymienione w rozdziale 6.

Przykład

Pracownik jest odpowiedzialny za zakup określonych towarów. Otrzymuje sygnały, że przy produkcji u dostawcy zatrudniane są dzieci lub pracownicy muszą pracować w niehumanitarnych warunkach (np. ich zdrowie jest zagrożone).

Należy podjąć odpowiednie kroki i poinformować swojego przełożonego, a także odpowiednie organy odpowiedzialne za zrównoważony rozwój w obszarze relacji z dostawcami. Nasze przedsiębiorstwo musi dokładniej sprawdzić relacje handlowe z danym partnerem handlowym i w razie konieczności je zakończyć.

Zasady równości szans i równego traktowania

Tło

Zasady równości szans i równego traktowania są istotnymi filarami uczciwego, pozbawionego uprzedzeń i otwartego traktowania. Koncern Volkswagen wspiera pełne szacunku oraz partnerskie współistnienie, różnorodność oraz tolerancję. Dzięki temu możliwe będzie osiągnięcie maksymalnego stopnia produktywności, zdolności konkurencyjnej oraz innowacyjnej kreatywności i efektywności.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Oferujemy wszystkim równe szanse. Nie dyskryminujemy nikogo i nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na przynależność etniczną bądź narodową, płeć, religię, światopogląd, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, kolor skóry, przekonania polityczne, pochodzenie społeczne lub inne cechy chronione prawnie. Żyjemy w różnorodności, aktywnie wstawiamy się za inkluzją i tworzymy otoczenie, które wspiera indywidualność każdej jednostki w interesie przedsiębiorstwa. Wybór, zatrudnienie oraz wspieranie naszych pracowników odbywa się zasadniczo na podstawie ich kwalifikacji i zdolności.

Mój wkład

Przestrzegam zasad równości szans oraz równego traktowania i uczę ludzi w moim otoczeniu takiego samego zachowania. Jeśli obserwuję naruszenia zasad równości szans i równego traktowania (np. poprzez dyskryminację, molestowanie lub mobbing), wskazuję danym osobom na ich niewłaściwe zachowanie. Jeśli nie mogę wywrzeć bezpośredniego wpływu na bieg wydarzeń, zgłaszam zajście w dziale kadr lub kontaktuję się z osobami kontaktowymi wymienionymi w rozdziale 6.

Przykład

Pracownik dowiaduje się od zaprzyjaźnionego kolegi, że w jego dziale kandydat został odrzucony z powodu koloru skóry, mimo że był on najlepszy spośród biorących udział w rekrutacji na dane stanowisko. Powinien on przyczynić się do podnoszenia świadomości poprzez zgłoszenie tego przypadku odpowiedniemu działowi kadr, aby podjęte zostały odpowiednie kroki.

Zgodność i bezpieczeństwo produktu

Tło

Każdego dnia niezliczona liczba osób styka się z naszymi produktami i usługami. Koncern Volkswagen ponosi odpowiedzialność w takim stopniu, jak to tylko możliwe, za wyeliminowanie wszelkiego ryzyka, niekorzystnego oddziaływania oraz zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa, środowiska oraz majątku naszych klientów lub osób trzecich.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Z tego względu jest to nie tylko zobowiązanie prawne, ale także nasze prawo do przestrzegania przepisów prawnych i administracyjnych obowiązujących w odniesieniu do naszych produktów, jak i standardów wewnętrznych. Nasze produkty odpowiadają aktualnemu stanowi techniki i powstają zgodnie z normami prawnymi. Poprzez odpowiednie procesy oraz struktury jest to gwarantowane w sposób ciągły i systematyczny, podobnie jak obserwacja produktu w terenie. Tu nie zgadzamy się na żadne kompromisy. Dbamy o to, aby w przypadku ewentualnie występujących odchyłeń wszczęte zostały właściwe środki zaradcze w odpowiednim czasie.

Mój wkład

Jeżeli stwierdzę lub mam podejrzenia, że być może nasze produkty powodują niebezpieczeństwo lub przepisy nie są zachowane, przeciwdziałam temu. Zgłaszam przypadek swojemu przełożonemu oraz odpowiednim organom w przedsiębiorstwie, na przykład osobie odpowiedzialnej za bezpieczeństwo produktu w moim obszarze.

Przykład

Klient zgłasza problemy techniczne w swoim pojeździe. Pracownik nie jest pewien, czy przyczyną tego jest błąd obsługi klienta czy też wada produktu lub wada konstrukcyjna. Należy omówić stan rzeczy. Należy zagwarantować, że problem, za który odpowiada nasze przedsiębiorstwo, zostanie usunięty. Także błąd wynikający z nieprawidłowej obsługi przez klienta może sprawić, że reakcja przedsiębiorstwa będzie konieczna (np. dostosowanie instrukcji obsługi bądź szkoleń w zakresie użytkowania).

Ochrona środowiska

Tło

Koncern Volkswagen projektuje, produkuje oraz sprzedaje na całym świecie pojazdy, usługi, a także rozwiązania w zakresie mobilności. Dążymy do tego, aby nasze przedsiębiorstwo było globalnym oferentem zrównoważonej oraz indywidualnej mobilności. Nasze przedsiębiorstwo jest przy tym świadome swojej szczególnej odpowiedzialności wynikającej z tego dążenia.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Jako podmiot gospodarczy ponosimy odpowiedzialność za nieszkodliwość dla środowiska oraz zrównoważony rozwój naszych produktów, lokalizacji oraz usług. Stawiamy na niezagrażające środowisku, postępowe i efektywne technologie oraz wdrażamy je w ramach całego cyklu życia naszych produktów. Już w fazie projektowania oraz produkcji zwracamy uwagę na oszczędne obchodzenie się z zasobami naturalnymi, stałą redukcję oddziaływania na środowisko oraz przestrzeganie ustaw i regul w zakresie ochrony środowiska. Ponadto zawsze na nowo poddajemy ocenie czy nasze produkty i procesy produkcyjne są przyjazne dla środowiska oraz dbamy o ich niezbędną optymalizację. Jesteśmy odpowiedzialnym członkiem wspólnoty i partnerem w polityce. W obu przypadkach poszukujemy dialogu odnośnie przyszłych koncepcji w zakresie mobilności oraz kształtowania zrównoważonego ekologicznego rozwoju.

Mój wkład

Uwzględniam w ramach mojej działalności zobowiązania w zakresie ochrony środowiska oraz obchodzę się starannie i oszczędnie z zasobami naturalnymi i energią. Zapewniam, że moje działania mają możliwie najmniejszy negatywny wpływ na środowisko oraz że są one zgodne z ustawami i regulacjami dot. ochrony środowiska.

Przykład

Pracownik zauważa, że ze zbiornika wyciekają duże ilości chemikaliów i wsiąkają w ziemię. Należy niezwłocznie poinformować odpowiedzialnego pracownika i wskazać mu problem. Nie należy oczekiwać, że zostanie to zgłoszone przez kogoś innego.

Darowizny, sponsoring i dobroczynność

Tło

Kodeks Postępowania

Koncern Volkswagen udziela darowizn (nazywa się to wsparciem dobrowolnym bez świadczenia wzajemnego) oraz dokonuje sponsoringu (to znaczy wsparcia na podstawie uzgodnionego umownie świadczenia wzajemnego) w celu pozytywnego kształtowania naszego wizerunku oraz pozytywnego postrzegania przez opinię publiczną. W celu uniknięcia konfliktów interesów oraz zagwarantowania spójnego postępowania w ramach przedsiębiorstwa darowizny oraz działania sponsoringowe są dozwolone jedynie w ramach danego porządku prawnego oraz zgodnie z aktualnymi wewnętrznymi postanowieniami w obrębie marek i spółek koncernu Volkswagen.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Udzielamy darowizn pieniężnych oraz rzeczowych następującym obszarom: nauka i badania naukowe, kształcenie, cele charytatywne, sport, kultura, kościoły i instytucje kościelne. Ponadto darowizny przyznawane są jedynie instytucjom, które są uznawane za służące dobru powszechnemu lub są uprawnione poprzez specjalne uregulowania do przyjmowania darowizn. Darowizny i działania sponsoringowe są u nas przyznawane tylko w ramach przejrzystego procesu zatwierdzeń.

Mój wkład

Jeśli uważam obszar lub działanie za warte wsparcia, zwracam się w pierwszej kolejności do odpowiednich organów w przedsiębiorstwie (np. do działu komunikacji, relacji zewnętrznych i marketingu). Przyznawanie darowizn odbywa się w sposób przejrzysty, to znaczy, że cel, odbiorca darowizny oraz potwierdzenie otrzymania darowizny są udokumentowane i możliwe do udowodnienia. Przestrzegam procesów wewnętrznych i nie organizuję żadnych darowizn, które mogłyby zaszkodzić reputacji naszego przedsiębiorstwa.

Przykład

Lokalny polityk prosi pracownika jako osobę zajmującą ważne stanowisko w koncernie Volkswagen o darowiznę pieniężną przyznaną przez przedsiębiorstwo na prowadzenie kampanii reklamowej. Pracownik powinien odrzucić tę prośbę. Darowizny mogą zostać przyznane jedynie po przeprowadzeniu przewidzianego w tym celu procesu zatwierdzenia. Zatwierdzenie darowizny nie może w tym konkretnym przypadku nastąpić, ponieważ wewnętrzne wytyczne wykluczają darowizny na rzecz partii, instytucji partyjnych lub polityków.

Komunikacja i marketing

Tło

Koncern Volkswagen przykładą dużą wagę do jasnej i otwartej komunikacji z pracownikami, partnerami handlowymi, akcjonariuszami, inwestorami, prasą i innymi zainteresowanymi stronami zarówno pod względem rzetelności jak i zgodności z prawem. Każdy z naszych pracowników jest odpowiedzialny za przestrzeganie regulacji w zakresie komunikacji, aby zagwarantować spójny i jednolity wizerunek

Kodeks Postępowania

naszego koncernu. Każdy nasz pracownik respektuje przy tym osiągnięcia swoich rozmówców i szanuje ich zawodowe oraz osobiste poglądy.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Aby zyskać zaufanie klientów, akcjonariuszy i innych zainteresowanych stron, dbamy o jednolitą i przejrzystą komunikację. Przed wyrażeniem zgody oraz realizacją zaplanowanych działań w zakresie komunikacji i marketingu uzgadniamy je z odpowiedzialnym za ten obszar działem fachowym.

Mój wkład

W imieniu mojego przedsiębiorstwa nie zajmuję publicznie żadnego stanowiska, a w przypadku zapytań zawsze wskazuję na możliwość kontaktu z działem komunikacji. Jeśli wypowiadam się w czasie publicznych, specjalistycznych lub kulturowych wydarzeniach bądź też w Internecie, zawsze podkreślam, że jest to jedynie moja osobista opinia. Zapoznaję się z wytycznymi przedsiębiorstwa w zakresie wypowiedzi w mediach społecznościowych (Social Media Guidelines) odnośnie zachowań w sieci.

Przykład

Pracownik widzi w Internecie komentarz, w którym ktoś krytykuje metody produkcji w Azji i wie, że te informacje zostały kompletnie wysane z palca. Nawet jeśli trudno się powstrzymać przed natychmiastowym skorygowaniem fałszywych informacji, należy skontaktować się najpierw z działem fachowym, ponieważ to on może w pełnym zakresie i w odpowiedni sposób zareagować na ten komentarz.

Reprezentacja interesów politycznych

Tło

Polityka i ustawodawstwo wpływają na ramy ekonomiczne działalności gospodarczej. Także koncern Volkswagen wpływa poprzez udział w obrocie gospodarczym na społeczeństwo i może w ramach reprezentacji interesów politycznych (lobbying) włączyć pozycję przedsiębiorstwa w sposób ukierunkowany w procesy decyzyjne (np. przy decydowaniu o treści i kształcie aktów prawnych).

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Lobbying jest realizowany przez nas jako działanie scentralizowane w zgodzie z zasadami otwartości, możliwości prześledzenia i udokumentowania oraz pełnej odpowiedzialności. Neutralność naszego stanowiska wobec partii politycznych oraz grup interesów jest dla nas oczywista. Nielegalne próby wpływania na politykę i ustawodawstwo są niedozwolone.

Mój wkład

Jeśli nie zostałem do tego upoważniony, nie podejmuję w imieniu przedsiębiorstwa żadnych prób wpływania na decyzje polityczne. Jeżeli zostałem do tego upoważniony, przy realizacji moich zadań stosuję się do odpowiednich wytycznych wewnętrznych.

Przykład

Znajomy pracownika jest deputowanym do parlamentu (posłem na sejm). Pracownik wie, że obecnie w parlamencie (sejmie) dyskutowana jest propozycja ustawy, która ma istotne znaczenie dla koncernu Volkswagen. Pracownik zastanawia się, czy nie skontaktować się ze swoim znajomym, aby przedstawić mu interesy koncernu w związku z tym projektem ustawy. Nie należy zwracać się z tym tematem do znajomego. Lobbying jest koordynowany w przedsiębiorstwie jedynie centralnie, w sposób otwarty i przejrzysty. Właściwym partnerem do rozmowy dla tego rodzaju działań lobbyingowych jest dział relacji zewnętrznych.

4. Nasza odpowiedzialność jako partnera biznesowego

Prawość, przejrzystość działania oraz uczciwość mają decydujące znaczenie, aby w relacjach biznesowych uzyskać wiarygodność i zaufanie. Z tego względu koncern Volkswagen przykłada szczególną rolę do tego, aby warunki prawne, wewnętrzne wytyczne koncernu oraz wartości przedsiębiorstwa były konsekwentnie stosowane oraz w jasny sposób komunikowane. Zalicza się tu także zasadę, że nasze produkty oraz usługi są oferowane jedynie poprzez nasze autoryzowane kanały dystrybucji. Z odpowiedzialności koncernu Volkswagen jako partnera biznesowego wynikają w szczególności następujące zasady:

Unikanie konfliktu interesów

Tło

Potencjalny konflikt interesów występuje wówczas, kiedy prywatne interesy naszego pracownika kolidują lub mogłyby kolidować z interesami koncernu Volkswagen. Tego typu konflikt interesów może wynikać w szczególności z działań dodatkowych. Jeśli pracownik stawia interesy osobiste ponad interesami przedsiębiorstwa, może to powodować szkody po stronie przedsiębiorstwa.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Respektujemy osobiste interesy oraz życie prywatne naszych pracowników. Przykładamy jednak dużą wagę do unikania konfliktów pomiędzy interesami prywatnymi oraz służbowymi, a nawet wrażenia występowania takich konfliktów. Podejmujemy decyzje wyłącznie na podstawie merytorycznych kryteriów oraz nie pozwalamy, aby nasze osobiste interesy i relacje miały na nas wpływ.

Mój wkład

Unikam nawet wrażenia występowania konfliktu interesów i wyjawiam każdy prawdopodobny lub rzeczywiście występujący konflikt interesów mojemu przełożonemu oraz odpowiedzialnemu wydziałowi kadr. Wspólnie szukamy rozwiązania, które nie zaszkodzi interesom przedsiębiorstwa.

Przykład

Szef pracownika prosi go o sprawdzenie ofert kilku dostawców części z tworzyw sztucznych. Pracownik stwierdza, że jedna z najkorzystniejszych ofert pochodzi z firmy dobrego przyjaciela. Należy poinformować swojego przełożonego o zaistniałej sytuacji i wycofać się z procesu podejmowania decyzji, aby uniknąć wrażenia konfliktu interesów.

Prezenty, poczęstunki i zaproszenia na wydarzenia lub imprezy

Tło

Świadczenia w formie prezentów, poczęstunków lub zaproszeń na wydarzenia lub imprezy są powszechne w relacjach handlowych. O ile świadczenia te występują we właściwych ramach i nie naruszają relacji wewnętrznych ani prawnych, nie podlegają one zakwestionowaniu. Jeżeli świadczenia te wykraczają jednak poza określone ramy i są wykorzystywane w celu uzyskania wpływu na osoby trzecie, postępowanie takie może być karalne.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Za pomocą wewnętrznych wytycznych dotyczących prezentów, poczęstunków i zaproszeń na wydarzenia lub imprezy regulujemy, które świadczenia są właściwe i jakie kroki kontrolne należy podjąć przy przyjmowaniu i udzielaniu świadczeń.

Mój wkład

Zapoznaję się z wytycznymi dotyczącymi prezentów, poczęstunków i zaproszeń na wydarzenia lub imprezy i bezwzględnie ich przestrzegam. Kontroluję swoje postępowanie pod względem tego, czy występują lub mogłyby się pojawić konflikty interesów.

Przykład

Pracownik dostawcy koncernu Volkswagen wręcza Ci wartościowy prezent urodzinowy. Nawet jeżeli uważasz, że przyjęcie prezentu nie będzie miało wpływu na relacje handlowe, wartość prezentu nie może przekraczać wysokości określonej w wewnętrznie obowiązujących wytycznych. Jeśli masz wątpliwości, nie powinieneś przyjmować prezentu. Jeżeli masz obawy, że nieprzyjęcie prezentu mogłoby zostać niewłaściwie zrozumiane, powinieneś skontaktować się ze swoim przełożonym i uzgodnić z nim

rozwiązanie. W razie konieczności prezent należy oddać odpowiednim służbom w przedsiębiorstwie. Przekazanie prezentu zostanie udokumentowane w celu zagwarantowania twojej osobistej ochrony.

Zakaz korupcji

Tło

Korupcja jest poważnym problemem w obrocie gospodarczym. Prowadzi do decyzji podejmowanych z przyczyn niemerytorycznych, utrudnia postęp i innowacje, zniekształca uczciwą konkurencję i szkodzi społeczeństwu. Korupcja jest zabroniona. Może pociągać za sobą kary pieniężne dla koncernu Volkswagen oraz sankcje wynikające z przepisów prawa karnego dla określonych pracowników.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Jakość produktów oraz usług naszego przedsiębiorstwa stanowią klucz naszego sukcesu. Nie tolerujemy korupcji. Udzielamy świadczeń naszym partnerom handlowym, klientom i innym zewnętrznym osobom trzecim jedynie w ramach prawnie dozwolonych warunków handlowych oraz zdefiniowanych norm.

Mój wkład

Nigdy nie przekupuję innych i nie pozwalam się przekupić, czy to w formie pośredniej, czy bezpośredniej. Na własną odpowiedzialność zasięgam informacji odnośnie wewnętrznych reguł zanim przyjmę lub też sprawię komuś prezent, zaproszenie bądź poczęstunek. Jeżeli otrzymam sygnały o korupcji, zgłaszam je niezwłocznie osobom kontaktowym wymienionym w rozdziale 6.

Przykład

Pracownik jest odpowiedzialny w koncernie Volkswagen za sprzedaż i chciałby przekroczyć swój tegoroczny plan obrotów. Przygotowuje ofertę na rozpisany przetarg na duże zlecenie potencjalnego klienta. Osoba podejmująca w tym przypadku decyzję po stronie klienta oferuje pracownikowi przyznanie zlecenia jego przedsiębiorstwu w zamian za odpowiedni zwrot poniesionych kosztów. Stanowi to działanie korupcyjne. Należy niezwłocznie poinformować swojego przełożonego oraz odpowiedzialnego pracownika na stanowisku Compliance Oficera.

Stanowisko wobec urzędników i mandatariuszy

Tło

Kodeks Postępowania

W relacjach z urzędnikami, mandatariuszami, rządami, organami administracji i innymi instytucjami publicznymi obowiązują często szczególne warunki prawne, przy czym już pojedyncze wykroczenia mogą mieć poważne skutki i spowodować długotrwałe wykluczenie koncernu Volkswagen z przyznawania zamówień publicznych.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Nasze kontakty z urzędnikami i mandatariuszami są w ścisły sposób regulowane przez zapisy prawne i ustawowe, jak i odpowiednie regulacje wewnętrzne, w celu uniknięcia konfliktów interesów oraz korupcji. Nie dokonujemy także żadnych „*Facilitation Payments*”, czyli płatności na rzecz urzędników w celu przyspieszenia realizacji standardowych działań urzędowych.

Mój wkład

Mam pełną świadomość, że w kontaktach z publicznymi zleceniodawcami obowiązują szczególnie restrykcyjne reguły i zasięgam o nich odpowiednich informacji. Odpowiednie osoby do kontaktów znajdują się w dziale relacji zewnętrznych.

Przykład

Pracownik wie, że urząd administracji planuje rozpiścić przetarg na duże zlecenie. Zastanawia się, czy nie poprosić pracownika urzędu administracji, który jest odpowiedzialny za przetarg, a którego zna z poprzedniego projektu, aby sformułował przetarg w taki sposób, by wygrał go koncern Volkswagen. Taki plan należy bezwzględnie zarzucić. Wywieranie tego rodzaju wpływu byłoby nielegalne.

Zakaz prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu

Tło

W prawie wszystkich krajach świata istnieją ustawy zapobiegające praniu brudnych pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Pranie brudnych pieniędzy ma miejsce wówczas, gdy pieniądze lub inne przedmioty majątkowe pochodzące pośrednio lub bezpośrednio z czynów karalnych zostają wprowadzone do legalnego obrotu gospodarczego i w ten sposób ich pochodzenie ulega ukryciu. Finansowanie terroryzmu występuje w przypadku, gdy pieniądze lub inne środki przeznaczone są na terroryzm, czyny karalne bądź w celu wsparcia organizacji terrorystycznych. Odpowiedzialność w związku z praniem brudnych pieniędzy nie zakłada znajomości osób w to zaangażowanych, które poprzez określoną czynność prawną lub określony przelew dokonują prania pieniędzy. Nawet niezamierzone współdziałanie w praniu brudnych pieniędzy może ściągnąć dotkliwe kary na wszystkie zaangażowane osoby.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Kodeks Postępowania

Starannie sprawdzamy tożsamość klientów, partnerów handlowych oraz innych osób trzecich, z którymi chcemy dokonywać transakcji. Naszym zadeklarowanym celem jest utrzymywanie relacji handlowych jedynie z poważnymi partnerami, których działalność gospodarcza jest zgodna z przepisami oraz których środki operacyjne pochodzą z legalnych źródeł. Płatności przychodzące przyporządkowujemy niezwłocznie do odpowiednich świadczeń i księgujemy. Dbamy o przejrzyste oraz jawne przepływy płatności.

Mój wkład

Nie podejmuję żadnych działań, które mogłyby stanowić wykroczenie przeciwko krajowym lub zagranicznym przepisom dotyczącym prania brudnych pieniędzy. Zachowuję czujność i sprawdzam podejrzane zachowania klientów, partnerów handlowych oraz innych osób trzecich. Jeśli występują sygnały, że tego typu podejrzenie może być słuszne, zwracam się niezwłocznie do osób odpowiedzialnych za kwestię prania brudnych pieniędzy lub do osób kontaktowych wymienionych w rozdziale 6. Przestrzegam w swoim obszarze, wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących ewidencji oraz prowadzenia księgowości w odniesieniu do wszystkich transakcji oraz umów.

Przykład

Klient koncernu Volkswagen, który zapłacił zbyt dużą kwotę, prosi o to, aby zwrot płatności nie nastąpił za pomocą przelewu bankowego na jego pierwotne konto firmowe, ale za pomocą przelewu na rachunek prowadzony w banku szwajcarskim lub poprzez wypłatę gotówki. Taka prośba wymaga wyjaśnienia. Nie należy bezproblemowo przystać na tę propozycję, ale zapytać klienta, dlaczego zwrot płatności nie może nastąpić w ten sam sposób, jak płatność pierwotna. Należy zasięgnąć rady osób kontaktowych wymienionych w rozdziale 6.

Prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz składanie sprawozdań finansowych

Tło

Jedynie poprzez prawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz poprawne składanie sprawozdań finansowych koncern Volkswagen może uzyskać oraz utrzymać zaufanie wśród opinii publicznej, a także u swoich akcjonariuszy i kontrahentów. Jeśli dojdzie do nieprawidłowości, może mieć to poważne konsekwencje dla przedsiębiorstwa oraz dla osób odpowiedzialnych.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Przestrzegamy rygorystycznie wytycznych ustawowych dotyczących prawidłowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i składania sprawozdań finansowych. Przejrzystość oraz prawidłowość zapisów stanowią

Kodeks Postępowania

dla nas najważniejszą zasadę. W ramach tego regularnie informujemy wszystkich uczestników rynku kapitałowego o aktualnej sytuacji finansowej oraz przebiegu działalności przedsiębiorstwa. Terminowo publikujemy nasze okresowe sprawozdania finansowe, które są sporządzane zgodnie z krajowymi oraz międzynarodowymi przepisami w zakresie sprawozdawczości finansowej.

Mój wkład

Organizuję procesy w taki sposób, aby wszystkie firmowe dane finansowe mogły zostać zaewidencjonowane w księgowości w sposób prawidłowy oraz we właściwym terminie. W przypadku pytań dotyczących prawidłowej ewidencji danych zwracam się do moich przełożonych lub do odpowiedzialnego działu finansowego.

Przykład

Pracownik pilnie potrzebuje nowego sprzętu do pracy. Budżet w jego dziale jest jednak w bieżącym roku obrotowym już wyczerpany. Zastanawia się, czy jednak mimo to nie kupić urządzenia, a kosztów nie zaksięgować w kolejnym roku obrotowym gdy budżet znowu stanie się dostępny. Nie należy podejmować tego rodzaju działań. Księgowania muszą zawsze odbywać się zgodnie z przyczyną ich występowania. Nieprawidłowe księgowania mogą prowadzić do poważnych konsekwencji dla przedsiębiorstwa oraz poszczególnych pracowników.

Podatki i cła

Tło

Z powodu swojej międzynarodowej aktywności gospodarczej oraz przy wchodzeniu na nowe rynki konieczne jest przestrzeganie bardzo różnych regulacji prawnych w zakresie handlu zagranicznego, podatków i ceł. Przestrzeganie przepisów prawa podatkowego i celnego buduje zaufanie klientów, organów podatkowych, a także opinii publicznej. W przypadku wystąpienia nieprawidłowości mogą pojawić się znaczne straty finansowe oraz utrata reputacji, a odpowiedzialny za nie pracownik musi także liczyć się z negatywnymi konsekwencjami.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Mamy świadomość naszej wspólnej odpowiedzialności społecznej przy wypełnianiu zobowiązań podatkowych i celnych, i wyraźnie opowiadamy się za przestrzeganiem krajowych oraz międzynarodowych przepisów prawnych.

Mój wkład

Kształtuję wewnętrzne struktury oraz procesy w taki sposób, aby podatki i cła należne do zapłaty przez poszczególne spółki koncernu były ustalane w pełnej wysokości, prawidłowo oraz terminowo,

a następnie były ewidencjonowane w sprawozdawczości oraz uiszczane na rzecz odpowiednich organów państwowych.

Jeśli tylko rozpoznam sygnały dotyczące naruszania przepisów podatkowych i celnych w moim zawodowym otoczeniu, wykorzystam wszelkie możliwości, aby tym naruszeniom zapobiec lub je zakończyć. Jeśli okazałoby się to niemożliwe, zwrócę się do odpowiednich osób kontaktowych w obszarze podatków i ceł.

Przykład

Pracownik jest odpowiedzialny za ewidencję określonych zdarzeń gospodarczych w sprawozdaniach finansowych sporządzanych według prawa handlowego, np. kosztów pośrednich (wydatków z tytułu remontów i utrzymania) oraz kosztów wytworzenia. Projekt przekroczył we wczesnym terminie określone wskaźniki controllingowe. Pracownik otrzymuje z tego powodu polecenie zaksięgowania kosztów z tytułu remontów, mimo że bez wątpienia chodzi tu o inwestycję i tym samym koszty wytworzenia, które podlegają obowiązkowi aktywacji. W tym przypadku należy dokonać księgowania zgodnie z przepisami prawnymi. Wszystkie zdarzenia gospodarcze muszą być ewidencjonowane w rachunkowości zgodnie z przepisami prawa handlowego oraz prawa podatkowego, ponieważ rachunkowość stanowi podstawę do sporządzania deklaracji podatkowych. Błędy w rachunkowości mogą tym samym prowadzić do nieprawidłowych deklaracji podatkowych i poważnych konsekwencji wynikających z prawa podatkowego i celnego zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i odpowiedzialnego pracownika.

Uczciwa i wolna konkurencja

Tło

Uczciwa i wolna konkurencja jest chroniona przez obowiązujące ustawy antymonopolowe oraz o ochronie konkurencji. Przestrzeganie tych ustaw gwarantuje, że na rynku nie dojdzie do wypaczeń konkurencji, co jest korzystne dla wszystkich uczestników rynku. W szczególności zabronione są uzgodnienia pomiędzy konkurentami oraz ustalone przez nich sposoby zachowania, które mają na celu lub powodują uniemożliwienie funkcjonowania bądź też ograniczenie wolnej konkurencji. Niedozwolone jest także wykorzystywanie dominującej pozycji rynkowej. Tego rodzaju nadużycie może mieć miejsce na przykład w przypadku różnego traktowania klientów bez obiektywnego uzasadnienia (dyskryminacja), przy odmowie dostawy, przy wprowadzaniu nieodpowiednich cen zakupu lub sprzedaży oraz warunków, lub też przy transakcjach wiązanych bez obiektywnego uzasadnienia dla żądanego w zamian świadczenia dodatkowego. Postępowanie sprzeczne z zasadami uczciwej konkurencji może nie tylko istotnie zaszkodzić dobremu wizerunkowi koncernu Volkswagen, ale także pociągać za sobą odczuwalne grzywny i kary.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Kodeks Postępowania

Prowadzimy interesy wyłącznie zgodnie z zasadą najlepszych osiągnięć oraz na podstawie gospodarki rynkowej i wolnej, nieograniczonej konkurencji. Mierzmy się chętnie z naszymi konkurentami i trzymamy się przy tym zawsze prawa i ustaw, a także zasad etycznych. Nie dokonujemy żadnych ustaleń sprzecznych z zasadą wolnej konkurencji z naszymi konkurentami, dostawcami oraz klientami. Jeżeli nasze przedsiębiorstwo ma wiodącą pozycję na rynku, nie wykorzystujemy jej. W relacjach z naszymi autoryzowanymi partnerami sprzedaży przestrzegamy specyficznych pod względem prawa antymonopolowego warunków ramowych w zakresie systemów dystrybucji.

Mój wkład

Zwracam uwagę w przypadku każdego kontaktu z konkurencją na to, aby nie przekazać lub też nie pozyskać żadnych informacji, które pozwoliłyby na wyciągnięcie wniosków dotyczących obecnego lub przyszłego postępowania biznesowego strony dostarczającej tych informacji. Unikam w rozmowach lub przy okazji innych kontaktów z konkurentami tematów, które mają znaczenie dla naszej wzajemnej konkurencji. Należą tutaj między innymi ceny, kształtowanie cen, plany gospodarcze, etapy rozwoju oraz terminy dostaw.

Przykład

Pracownik podczas targów rozmawia z pracownikiem konkurencji. Po krótkiej chwili zauważa, że jego rozmówca próbuje pozyskać od niego informacje o przyszłych planach gospodarczych koncernu Volkswagen. W zamian rozmówca oferuje wyjawić odpowiednie informacje dotyczące swojego przedsiębiorstwa. Należy natychmiast oraz jednoznacznie wyjaśnić rozmówcy, że rozmowa na ten temat nie może być kontynuowana. Tego typu rozmowa byłaby – oprócz niedozwolonego wyjawienia tajemnic przedsiębiorstwa naruszeniem obowiązującego prawa o uczciwej konkurencji i ustawy antymonopolowej, a zatem może mieć drastyczne skutki zarówno osobiście dla pracownika jak i dla naszego koncernu oraz dla samego rozmówcy i jego przedsiębiorstwa. Należy udokumentować tę rozmowę i niezwłocznie powiadomić odpowiedzialnego pracownika na stanowisku Compliance Oficera.

Zaopatrzenie

Tło

Koncern Volkswagen jest w ramach prowadzenia swojej działalności gospodarczej powiązany umowami z wieloma dostawcami i usługodawcami.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Kodeks Postępowania

Wybieramy dostawców oraz usługodawców starannie, według obiektywnych kryteriów. Przy zakupie produktów i usług włączamy wszystkie odpowiedzialne działy zakupów zgodnie ze stosowanymi zasadami zaopatrzenia.

Mój wkład

Nie preferuję jednostronnie bez obiektywnej przyczyny określonego dostawcy lub usługodawcy i unikam wszelkich konfliktów interesów. Nie kupuję żadnych produktów lub usług bez uprzedniego pozyskania informacji na temat rynku i alternatywnych oferentów. Przestrzegam przy tym obowiązujących zasad w zakresie zaopatrzenia i włączam w proces zakupu na odpowiednio wczesnym etapie odpowiedzialny dział zakupów.

Przykład

Pracownikowi zwrócono uwagę, że inny pracownik koncernu Volkswagen chciałby udzielić zamówienia dostawcy bez włączenia odpowiedzialnego działu zaopatrzenia. Należy zwrócić się do odpowiedzialnego działu zaopatrzenia lub do osób kontaktowych wymienionych w rozdziale 6, aby zagwarantować, że wybrana zostanie oferta najkorzystniejsza dla koncernu.

Kontrola eksportu

Tło

Transgraniczny obrót gospodarczy podlega w ramach kontroli eksportu zakazom, ograniczeniom, warunkom uzyskania zezwoleń lub innym środkom nadzoru. Postanowieniami z zakresu kontroli eksportu objęte są oprócz towarów także technologie i oprogramowanie. Oprócz właściwego eksportu uwzględniony jest tutaj także tymczasowy wywóz, na przykład zabieranie ze sobą przedmiotów i rysunków technicznych w podróż służbową, jak i techniczne sposoby transferu, na przykład za pomocą e-maila lub chmury. Ponadto niezależnie od operacji dostawy zabronione są transakcje z osobami lub przedsiębiorstwami, które znajdują się na liście podmiotów objętych sankcjami.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Zwracamy uwagę na przestrzeganie wszelkich przepisów dotyczących importu i eksportu towarów, usług i informacji.

Mój wkład

W przypadku decyzji dotyczących importu lub eksportu produktów i usług sprawdzam samodzielnie, czy ta decyzja nie podlega czasem kontroli eksportu. W przypadkach wątpliwych zasięgam rady działu odpowiedzialnego za prawo celne oraz handel zagraniczny.

Przykład

Pracownik otrzymuje zapytanie od potencjalnego klienta, który chciałby udzielić zlecenia koncernowi Volkswagen, odnośnie dostawy produktów do kraju, który przez koncern został zdefiniowany jako kraj objęty embargiem. Należy w uzgodnieniu z odpowiedzialnym działem wyjaśnić, które ograniczenia eksportu obowiązują w przypadku danego kraju (np. embargo ONZ). Nie wolno zawierać żadnych umów które zobowiązywałyby koncern do eksportu do tego kraju, przed ostatecznym sprawdzeniem możliwych ograniczeń.

Zakaz wykorzystywania informacji poufnych

Tło

Przepisy prawne (w Europie w szczególności Rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) zakazują wykorzystywania lub przekazywania informacji poufnych przy nabywaniu lub zbywaniu akcji, innych papierów wartościowych lub instrumentów finansowych. To samo obowiązuje w odniesieniu do polecenia osobom trzecim lub namawiania osób trzecich do wykorzystywania informacji poufnych przy transakcjach lub nieuprawnionego ujawniania informacji poufnych. Regulacje określonego prawa narodowego mogą przewidywać kolejne zakazy. Informacje o charakterze poufnym są precyzyjnymi informacjami dotyczącymi okoliczności nieznanymi powszechnie, które mogłyby przy ujawnieniu w znacznym stopniu wpłynąć na kurs giełdowy danego papieru wartościowego, np. akcji Volkswagen, lub instrumentu finansowego.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Obchodzimy się z informacjami poufnymi istotnymi dla kursów giełdowych zgodnie z postanowieniami prawa w zakresie rynków kapitałowych nie tolerujemy żadnych transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych. Wiedzę na temat istotnych poufnych planów i operacji możemy wykorzystywać jedynie wewnątrz przy zachowaniu odpowiednio obowiązujących regulacji wewnętrznych przedsiębiorstwa i nie wolno nam ich przekazywać osobom zewnętrznym, łącznie z członkami naszych rodzin (np. współmałżonkom).

Mój wkład

Nie dokonuję żadnych transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych ani nie przekazuję tego rodzaju zaleceń osobom trzecim ani też ich do tego nie namawiam. Ponadto nie ujawniam żadnych informacji o charakterze poufnym, chyba że następuje to w trybie normalnego wykonywania moich obowiązków służbowych przy uwzględnieniu odpowiednio obowiązujących regulacji wewnętrznych przedsiębiorstwa. Zapoznaję się z odpowiednimi regulacjami wewnętrznymi przedsiębiorstwa. Jeżeli mam dostęp do informacji poufnych, nie nabywam ani nie zbywam żadnych papierów wartościowych lub instrumentów finansowych przy wykorzystaniu informacji poufnych. Dotyczy to obrotu nie tylko akcjami przedsiębiorstw koncernu Volkswagen notowanych na giełdzie lub też odpowiednimi instrumentami

pochodnymi, ale zasadniczo każdym papierem wartościowym lub instrumentem finansowym (to znaczy np. także tymi, które pochodzą od dostawców).

Przykład

W ramach swojej pracy w Volkswagen pracownik dowiedział się, że niedługo zostanie podana informacja o zakupie nowego przedsiębiorstwa. Pracownik wie, że jego dobry przyjaciel obecnie zastanawia się nad sprzedażą akcji Volkswagen. Ponieważ po opublikowaniu informacji o dokonanym zakupie nowego rodzaju działalności kurs akcji Volkswagen prawdopodobnie wzrośnie, pracownik zastanawia się, czy nie polecić przyjacielowi, aby wstrzymał się nieco ze sprzedażą swoich akcji. Nie należy w żadnym razie udzielać przyjacielowi wskazówki. W tym przypadku mamy do czynienia z niepublicznymi informacjami poufnymi, i wiedzy tej nie wolno pod żadnym pozorem przekazywać innym osobom. Przy bezpośrednim lub pośrednim przekazaniu tej wiedzy pracownik popełniłby przestępstwo podlegające karze.

5. Nasza odpowiedzialność na stanowisku pracy

W interesie koncernu Volkswagen leży ochrona zdrowia każdego pracownika oraz dbanie o jego bezpieczeństwo. Ochrona i bezpieczeństwo obowiązują także w odniesieniu do klientów, a także specyficznego dla przedsiębiorstwa *know-how* i majątku zakładowego. W szczególności z odpowiedzialności na stanowisku pracy wynikają następujące podstawowe zasady koncernu Volkswagen:

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Tło

Koncern Volkswagen traktuje poważnie swoją odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników. Zapewniamy ochronę pracy i zdrowia w ramach obowiązujących regulacji krajowych, jak i na podstawie polityki w zakresie zdrowia i pracy przedsiębiorstwa.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Poprzez stałe ulepszanie warunków pracy oraz różnorodne działania w zakresie prewencji oraz promocji zdrowia utrzymujemy i wspieramy zdrowie, osiągnięcia oraz zadowolenie z pracy u naszych pracowników.

Mój wkład

Kodeks Postępowania

Przestrzegam przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Nigdy nie narażam zdrowia i bezpieczeństwa moich kolegów ani partnerów handlowych. W ramach moich umocowań sięgam po wszelkie odpowiednie i przewidziane prawnie środki, aby zagwarantować, że moje stanowisko pracy umożliwia bezpieczną pracę. Poprzez dobrowolne wykorzystywanie środków prewencji oraz promocji zdrowia wnoszę aktywny wkład w utrzymanie oraz wspieranie dobrego stanu mojego zdrowia.

Przykład

Pracownik stwierdza, że maszyna w jego dziale ma usterkę elektroniczną. Należy wycofać maszynę z użytkowania, oznaczyć ją i powiadomić odpowiedzialnego przełożonego. Samodzielna naprawa urządzenia elektrycznego może być niebezpieczna i jest niedozwolona.

Ochrona danych

Tło

W celu ochrony sfery prywatnej w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych występują szczególne regulacje prawne. Pozyskiwanie, przechowywanie, przetwarzanie i inne wykorzystanie danych osobowych wymaga zasadniczo pozwolenia osoby będącej właścicielem danych i uregulowania na podstawie umowy lub na innej podstawie prawnej.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Chronimy dane osobowe pracowników, byłych pracowników, klientów, dostawców i innych osób. Zbieramy, pozyskujemy, przetwarzamy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe jedynie zgodnie z przepisami prawnymi.

Mój wkład

Uwzględniam fakt, że pozyskiwanie, przechowywanie, przetwarzanie i inne wykorzystanie danych osobowych może odbywać się jedynie za pozwoleniem właściciela danych osobowych, na podstawie uregulowania w formie umowy bądź na innej podstawie prawnej. Wszystkie komponenty przetwarzania danych muszą być zabezpieczone w taki sposób, aby zabezpieczać poufność, integralność, dostępność, możliwość udokumentowania oraz trwałość chronionych informacji i uniemożliwiać ich nieuprawnione wewnętrzne i zewnętrzne wykorzystanie. W przypadkach wątpliwych zwracam się do moich przełożonych lub do służb odpowiedzialnych za ochronę danych.

Przykład

Pracownik zorganizował dla koncernu Volkswagen seminarium w zewnętrzными uczestnikami i w tym celu pozyskał dane osobowe uczestników. Kolega z działu sprzedaży prosi o przekazanie tych adresów. Nie należy przekazywać tych danych bez omówienia tego z przełożonym lub osobami odpowiedzialnymi za ochronę danych. Dane zasadniczo można wykorzystywać jedynie w celu, w którym zostały one przekazane.

Bezpieczeństwo i ochrona informacji, wiedzy i własności intelektualnej

Tło

Koncern Volkswagen posiada patenty chronione międzynarodowo i dysponuje ponadto wieloma tajemnicami handlowymi i przedsiębiorstwa, jak i techniczną wiedzą know how. Wiedza ta jest podstawą naszego sukcesu gospodarczego. Nieuprawnione przekazywanie tego rodzaju wiedzy może spowodować w przedsiębiorstwie bardzo wysokie straty, a dla danego pracownika wywołać skutki wynikające z prawa pracy, prawa cywilnego oraz karnego.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Jesteśmy świadomi wartości wiedzy know how przedsiębiorstwa i starannie ją chronimy. Uznajemy własność intelektualną konkurentów, partnerów handlowych oraz innych osób trzecich.

Mój wkład

Starannie obchodzę się ze wszystkimi informacjami koncernu Volkswagen i nie przekazuję ich w sposób nieuprawniony. W szczególności uważam przy tym na informacje, które dotyczą technicznej wiedzy know how, patentów, tajemnic handlowych i przedsiębiorstwa.

Przykład

Pracownik jest zaangażowany w projektowanie innowacyjnej technologii. Ma przedstawić swój projekt w różnych lokalizacjach przedsiębiorstwa i chce w celu prezentacji wziąć ze sobą laptopa, na którym zapisane są odpowiednie dokumenty. Ma zamiar jeszcze raz przejrzeć te dokumenty w samolocie lub w pociągu po drodze do poszczególnych lokalizacji. Pracownik musi się upewnić, że nikt nie uzyska dostępu do wrażliwych informacji, które należą do koncernu Volkswagen. W innym przypadku może to prowadzić do poważnych strat w zakresie konkurencyjności. Nie należy wywoływać tych informacji w miejscach, w których osoby trzecie mogłyby uzyskać do nich dostęp lub się o nich dowiedzieć.

Bezpieczeństwo IT

Tło

Codzienna praca w koncernie Volkswagen jest bez technologii informacyjnej (ang. IT) lub też elektronicznego przetwarzania danych (ang. EDI) nie do pomyślenia. Jednocześnie niesie ze sobą różnorodne rodzaje ryzyka. Należy wymienić w szczególności zakłócenia przetwarzania danych przez szkodliwe oprogramowanie (wirusy), utrata danych z powodu błędu programu lub niewłaściwe wykorzystanie danych (np. przez hakerów).

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Przestrzegamy bezpieczeństwa IT, EDI oraz obowiązujących reguł.

Mój wkład

Zapoznaję się z obowiązującymi regułami w zakresie bezpieczeństwa IT i przestrzegam tych zasad. Mam świadomość, że niezaszyfrowana wymiana danych (np. za pomocą e-maila lub nośnika pamięci USB) nie jest bezpiecznym środkiem komunikacji.

Przykład

Pracownik jest w podróży i otrzymuje podczas rozmowy nośnik pamięci USB w celu wymiany dokumentu. Do wymiany informacji należy wykorzystywać jedynie nośniki danych lub systemy udostępnione przez Volkswagen oraz należy postępować zgodnie z przepisami w zakresie klasyfikacji informacji. Należy poprosić o przesłanie tego dokumentu np. za pomocą e-maila. Jednak nigdy nie należy otwierać wiadomości e-mail ani ich załączników, które wydają się podejrzone lub pochodzą od nieznanymi osób. W ten sposób unika się wprowadzenia szkodliwego oprogramowania do sieci przedsiębiorstwa.

Majątek przedsiębiorstwa

Tło

Materialny i niematerialny majątek koncernu Volkswagen służy do wsparcia naszych pracowników podczas dążenia do uzyskania celów gospodarczych przedsiębiorstwa oraz może być wykorzystywany jedynie w ramach regulacji zakładowych.

Zasada obowiązująca w przedsiębiorstwie

Kodeks Postępowania

Dbamy o materialny i niematerialny majątek przedsiębiorstwa i nie wykorzystujemy go do celów innych niż zakładowe.

Mój wkład

Przestrzegam regulacji zakładowych i obchodzę się z majątkiem zakładowym oszczędnie oraz z dbałością.

Przykład

Drużyna piłki nożnej pracownika planuje na koniec tygodnia podróż drużynową. Trener pyta pracownika, czy jako pracownik Volkswagena mógłby zorganizować samochód służbowy z zakładowego parku pojazdów. Samochody służbowe mogą być wynajmowane pracownikom na warunkach rynkowych. Samochody służbowe nie mogą być wykorzystywane bezpłatnie do celów prywatnych ani też udostępniane osobom trzecim.

6. Wsparcie

W razie konieczności należy zwrócić się do wewnętrznych i/lub zewnętrznych służb wsparcia w zakresie Code of Conduct. Ponadto w całym koncernie obowiązują dalsze zasady oraz zobowiązania dotyczące pracowników.

Przegląd informacji znajduje się na stronie <http://www.volkswagenag.com/de/sustainability/policy.html>

Reprezentacja pracowników

Uznajemy podstawowe prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych oraz reprezentacji pracowników.

Zobowiązujemy się do tego, aby współpracować w sposób otwarty i na zasadzie zaufania z reprezentacją pracowników, prowadzić konstruktywny oraz kooperatywny dialog oraz dążyć do sprawiedliwego wyrównania interesów. Profesjonalne traktowanie reprezentacji pracowników, które nie pozwala ani na preferencję ani na dyskryminację jest częścią składową kultury naszego przedsiębiorstwa.

Zabezpieczenie przyszłości koncernu Volkswagen oraz jego pracowników odbywa się w duchu kooperacyjnego przewyciężania konfliktów oraz społecznego zobowiązania na podstawie oraz przy wyznaczonym celu gospodarczej i technologicznej zdolności do zachowania konkurencyjności. Efektywność gospodarcza oraz gwarancja zatrudnienia mają równą wagę i wspólne cele.

Pomoc / Kontakt

Naszą pierwszą osobą do kontaktu w przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących zasad postępowania jest przełożony. Ponadto możemy zwrócić się do reprezentacji pracowników. Oprócz tego dla każdego z nas dostępny jest Compliance Officer naszego przedsiębiorstwa, a także poniższy adres e-mail do kontaktu w zakresie zachowania zgodności z przepisami (Compliance) w przypadku dalszych zapytań:

Centralnie w strukturach VW AG

compliance@volkswagen.de

W Volkswagen Group Polska

compliance@vw-group.pl

Ponadto możemy kierować skargi w ramach istniejących regulacji przedsiębiorstwa do naszego przełożonego, do pracownika ds. Compliance, Dyrektora Działu Personalnego lub do innych służb odpowiedzialnych merytorycznie. Więcej informacji można znaleźć w Internecie na stronach koncernu Volkswagen dot. Compliance.

<https://www.volkswagenag.com/de/group/compliance-and-risk-management.html>

Samodzielny test w zakresie pomocy w podejmowaniu decyzji

Jeśli w poszczególnych przypadkach nie ma pewności, czy moje postępowanie jest zgodne z zasadami naszego dokumentu Code of Conduct, muszę zadać sobie następujące pytania:

1. Czy przy mojej decyzji wszystkie istotne kwestie zostały uwzględnione i odpowiednio ocenione? (Test merytoryczny)
2. Czy mam poczucie, że poruszam się z moją decyzją w ramach przepisów ustawowych oraz regulacji wewnętrznych? (Test legalności)
3. Czy będę bronić mojej decyzji, kiedy wyjdzie ona na jaw? (Test przełożonego)
4. Czy tym samym potwierdzam, że w całym przedsiębiorstwie we wszystkich podobnych przypadkach podjęto by taką samą decyzję? (Test uniwersalności)
5. Czy nadal będę uważać, że moje decyzje były słuszne w przypadku, gdy moje przedsiębiorstwo będzie musiało odpowiedzieć za nie publicznie? (Test upublicznienia)

Kodeks Postępowania

6. Czy zaakceptowałbym taką decyzję, gdyby sprawa dotyczyła mnie osobiście?
(Test odniesienia)

7. Co na taką decyzję powiedziałyby moja rodzina? (Druga opinia)

Jeżeli na pytania od 1 do 6 a także na pytanie 7 odpowiedź była , moje postępowanie najprawdopodobniej jest zgodne z naszymi Zasadami postępowania. Jeżeli pojawiają się pytania lub wątpliwości, zwracam się do osób kontaktowych wymienionych w rozdziale 6.

Kodeks Postępowania

© Volkswagen Aktiengesellschaft

Group Compliance

Brieffach 1717

38436 Wolfsburg

Niemcy

2017

Volkswagen Group Polska Sp. z o.o.

Legal and Compliance Department

Krancowa 44 st.

61-037 Poznan

Poland

Tel.: +48 61 627 31 54

Fax: +48 61 627 30 47

E-mail: compliance@vw-group.pl