

CYLINDER

Pismo pracowników Volkswagen Motor Polska | maj 2022 nr 1-2 (195-196)

Wydanie
specjalne



Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa

Spis treści

4 Together for Integrity (T4I)

Prezentujemy kompleksowy program odbudowujący wizerunek Volkswagena w społeczeństwie.

8 Odbudować zaufanie klientów

Wyjaśnienie pojęć związanych z Together4Integrity (T4I).

10 1. warsztaty T4I

Zobacz relację z warsztatów będących jednocześnie startem programu T4I dla Volkswagen Motor Polska.

11 2. warsztaty T4I

Dowiedz się, jak przebiegła druga edycja warsztatów T4I.

12 Wszyscy jesteśmy częścią Together4Integrity

O programie T4I rozmawiamy z Florianem Müllerem, dyrektorem finansowym.

13 Rozumieć prawość

Przeczytaj, jak odzyskać utracone zaufanie i zbudować relacje na uczciwości.

15 Dlaczego prawość jest taka ważna? Pracownicy mówią o warsztatach T4I

Spójrz na naszą pracę przez pryzmat kultury uczciwości i prawości.

17 Ambasadorzy prawości w VW MP

Dowiedz się, kto został ambasadorem prawości w naszej firmie.

19 Jak ambasadorzy prawości widzą się w nowej roli?

Przeczytaj wypowiedzi ambasadorów prawości o swojej nowej roli.

24 Integrité w oczach dyrektorów

Poznaj wypowiedzi naszych dyrektorów o prawości.

26 Nieprawidłowości i sankcje w koncernie Volkswagen 2021

Poznaj raport ze statystykami z 2021 roku.

28 COMPLIANCE w dobie koronawirusa

Dowiedz się, jak według Compliance być fair.

29 Zasady postępowania w koncernie Volkswagen (Code of Conduct)

Przeczytaj o zasadach postępowania w koncernie Volkswagen.

44 Najczęściej zadawane pytania o prawość

Poznaj odpowiedzi na 15 pytań o prawość.

CYTAT NUMERU

“

VOLKSWAGEN MUSI BYĆ
JESZCZE BARDZIEJ UCZCIWY,
OTWARTY, PRAWY. JEDNYM
SŁOWEM: PRYZWOITY.

dr Herbert Diess

LICZBA NUMERU

16

Tyłu ambasadorów prawości
mamy w VW MP.

CYLINDER

Pismo pracowników Volkswagen Motor Polska
maj 2022 nr 1-2 (195-196)



WYDAWCA:
Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.
ul. Strefowa 1
59-101 Polkowice

REDAKTOR NACZELNA:
Agnieszka Stefanko
tel.: (76) 848 37 08
e-mail: agnieszka.stefanko@vwmp.pl



ZNAJDŹ NAS W INTERNECIE
www.vwmp.com.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY:

Iwona Badurek
Zbigniew Browarski
Dorota Dąbrowska
Szymon Grombik
Katarzyna Illicka
Renata Kołtowska-Dyrz
Grzegorz Kukła
Małgorzata Kruk

Grzegorz Lewandowski
Tomasz Łaszkiewicz
Martyna Popławska
Michał Popłowski
Grzegorz Smoczyński
Monika Stasyszyn
Katarzyna Trochanowska
Joanna Zdulska-Denko
Alan Zimoląg

PRZYGOTOWANIE I PRODUKCJA:

Agape
ul. Ficowskiego 15
01-747 Warszawa

<https://agape.com.pl>

DRODZY PRACOWNICY,

oddajemy w Wasze ręce nowe wydanie „Cylindra”. Jest to wydanie inne niż wszystkie dotychczasowe, bo koncentruje się wokół tematów prawości i uczciwości oraz postępowania w zgodzie z zasadami. Do jego powstania przyczyniły się ostatnie wydarzenia, a mianowicie warsztaty T4I w marcu br. – badające, na jakim etapie dojrzałości jesteśmy jako pracownicy Volkswagen Motor Polska, a także wojna w Ukrainie. W obecnym świecie pełnym niepewności jutra, w świecie zagrożenia wartości i podważenia praw człowieka do samostanowienia i wolności, prawość i compliance zyskują dodatkowy wymiar. Nasza osobista postawa uczciwości pomaga nam podejmować właściwe decyzje i brać odpowiedzialność za naszą firmę, tak jak w domu jesteśmy odpowiedzialni za naszą rodzinę i przyjaciół.

Wróćmy do tych dwóch ważnych pojęć i wyjaśnijmy je:

Prawość to coś więcej niż słowo czy program korporacyjny. To nasza osobista postawa, nasze podejście do sprawiedliwości i etyki. Prawość jest naszym wewnętrznym kompasem przyzwoitości, uczciwości, niezawodności i odpowiedzialności.

...a compliance? Compliance jest czymś w rodzaju balustrad drogowych: to zasady i prawa, to minimalne wymagania, których musimy przestrzegać. Ale to wciąż daje nam wolną przestrzeń do podejmowania decyzji.

Program „Together for Integrity”, w skrócie T4I, jest koncernową inicjatywą powstałą w 2018 roku. Program skupia się przede wszystkim na prawości i compliance. Mimo tego, że pojęcia prawość i compliance wydają nam się trudne do rozróżnienia, to postępowanie według nich jest dla naszego koncernu, marki i zakładu drogowskazem, a program T4I pomaga w pracy nad kulturą naszego przedsiębiorstwa, tak abyśmy byli jak najlepiej przygotowani i zabezpieczeni w razie ingerencji z zewnątrz.

Tegoroczne warsztaty T4I mamy już za sobą. Dyskusje w trakcie wydarzenia, a także wyniki głosowania pokazały, że my, pracownicy Volkswagen Motor Polska, rozumiemy, czym jest prawość w przedsiębiorstwie i że w postępowaniu kierujemy się zasadami. Nasza społeczność jest zaangażowana w niesienie wsparcia tym, którzy go potrzebują. Potrzeby lokalnej społeczności, pandemia, a w ostatnich tygodniach pomoc uciekającym przed wojną, świadczą o naszej dojrzałości i uczciwości. Tak trzymajmy!

ZESPÓŁ REDAKCYJNY



Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa

“
MY, PRACOWNICY
VOLKSWAGEN MOTOR
POLSKA, ROZUMIEMY,
CZYM JEST PRAWOŚĆ
W PRZEDSIĘBIORSTWIE
I ŻE W POSTĘPOWANIU
KIERUJEMY SIĘ
ZASADAMI.

Together for Integrity (T4I)



Słowa prezesa koncernu Volkswagen, dra Herberta Diessa, który powiedział, że „biznes, który narusza nasze zasady, to nie jest dobry interes”, pokazują sytuację w koncernie Volkswagena po wybuchu afery Diesla. Koncern podjął wiele działań, aby odbudować swój wizerunek w społeczeństwie. Jednym z nich jest program Together for Integrity (T4I). Dwa słowa kluczowe są jego podstawą: Integrity, czyli prawość oraz Together, czyli razem.

Raport ECI*



T4I to kompleksowy program obejmujący Compliance (uczciwość), Integrity (prawość) oraz Kulturę. Bazuje on na przyjętych przez Volkswagena zasadach etyki i zgodności – inicjatywy organizacji zajmujących się przestrzeganiem wysokiej jakości programów związanych z etyką i uczciwością, tzw. ECI*.

T4I wprowadzono w kwietniu 2018 r. przez zarząd koncernu Volkswagen w celu nadzorowania działań w zakresie prawości i uczciwości ze szczególnym uwzględnieniem kultury korporacyjnej. ●

Mocne słowa prezesa



VOLKSWAGEN MUSI BYĆ JESZCZE BARDZIEJ UCZCIWY, OTWARTY, PRAWY. JEDNYM SŁOWEM: PRYZWOITY.



Pięć zasad ECI:



- 1.** dotyczy strategii:
czy prawość i uczciwość są brane pod uwagę podczas podejmowania decyzji o charakterze strategicznym?
- 2.** odnosi się do tematu zarządzania ryzykiem i stawia pytanie:
co można zrobić, aby wcześniej określać ryzyka związane z prawością i uczciwością, a następnie minimalizować je, aby nie dopuścić do tolerowania możliwych naruszeń prawa.
- 3.** zachęca do postawienia pytania:
czy w pracy żyjemy wartościami, które odzwierciedlają prawość i uczciwość?
- 4.** porusza kwestię kultury dyskusji:
czy mamy odwagę zabrać głos i zachęcić kolegów do otwartej rozmowy o problemach i nieprawidłowym zachowaniu oraz do zgłaszania tego?
- 5.** i ostatnia:
odnosi się do sankcji wobec nieprawidłowości.

* Ethics & Compliance Initiative

koncernu:

//

DLA MNIE OSOBIŚCIE I DLA MOICH KOLEGÓW Z ZARZĄDU STANOWI TO NAJWYŻSZY PRIORYTET.

//

CHCEMY, ŻEBY VOLKSWAGEN BYŁ WZOREM W ZAKRESIE UCZCIWOŚCI. JEST TO NA RÓWNI WAŻNE Z WYNIKAMI FINANSOWYMI I JAKOŚCIĄ NASZYCH PRODUKTÓW.

Integrity, czyli prawość w postępowaniu oznacza:



przekonanie
i wytrwałość



reagowanie,
gdy coś nie jest
w porządku



odpowiedzialne
i niezawodne
działanie



identyfikowanie
zagrożeń
i wprowadzanie
zmian



konstruktywny
dialog i szukanie
właściwych
rozwiązań

Fundamenty postępowania koncernu VW

Przyjmujemy ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZA ŚRODOWISKO I SPOŁECZEŃSTWO

SZCZERZE I OTWARCIE
rozmawiamy o trudnych tematach

Podejmujemy NOWE WYZWANIA

Czerpiemy z RÓŻNORODNOŚCI

Z DUMĄ wykonujemy swoją PRACĘ

RAZEM, nie osobno

Dotrzymujemy SŁOWA

Nasz zakład odbył w dniach 28 i 29 listopada 2019 r. warsztaty T4I. Warto podkreślić, że celem odbywających się w całym koncernie warsztatów dla kadry kierowniczej i przedstawicieli pracowników oraz z udziałem amerykańskiego Monitora* było ustalenie stopnia realizacji zaleceń w naszym zakładzie.

Przypomnijmy, że w ciągu ostatnich kilku lat w Volkswagen Motor Polska zrealizowaliśmy m.in. następujące działania: zbudowaliśmy nową kulturę organizacyjną, w ramach której wypracowaliśmy i wdrożyliśmy wartości koncernowe oraz fundamenty postępowania, szkoliliśmy załogę z zasad postępowania w koncernie, tzw. code of conduct i zaimplementowaliśmy system powiadamiania o nieprawidłowościach.

Wspomniane aktywności mają na celu zmienić naszą korporacyjną rzeczywistość na lepsze, a sukces naszego przedsiębiorstwa zależy od sprawiedliwego i zgodnego z zasadami postępowania jego pracowników. ●

* Podstawowym zadaniem Monitora jest ocena i monitorowanie przestrzegania warunków umowy przez korporację. Porozumienia ugodowe, jakie zawarł koncern VW z władzami amerykańskimi w związku z aferą spalinową, podlegają amerykańskiemu Monitorowi. Przez trzy lata będzie on wizytował zakłady koncernu i nadzorował wdrażanie zaleceń, aby nie doszło do podobnej afery w przyszłości.

Współdziałanie – Compliance – Integrität

Compliance = przestrzeganie zasad

(dostosowanie się do...)

= zachowanie zgodne z prawem, według obowiązujących zasad i wytycznych

Integrity = działanie z odpowiedzialnością (prawość) i wytrwałością wynikające z przekonania

= wewnętrzna postawa, która jest zorientowana na prawość i wytrwałość, pomaga podejmować właściwe decyzje i właściwie postępować w tak zwanych szarych strefach



T4I to kompleksowy program obejmujący: compliance – zgodność postępowania z prawem, integrity – prawość i kulturę organizacyjną. Bazuje on na przyjętych przez Volkswagena zasadach etyki i zgodności.

Program został wprowadzony w kwietniu 2018 r. przez zarząd koncernu Volkswagen w celu nadzorowania działań w zakresie prawości i uczciwości, ze szczególnym uwzględnieniem kultury korporacyjnej.



Przydatne linki:

<https://volkswagen-net.de/wikis/display/VWMP/Compliance>

<https://volkswagen-net.de/wikis/display/VWMP/Together4Integrity>

<http://hinweis.vw.vwg>



Odbudować zaufanie

Ten artykuł wyjaśni Wam wiele pojęć, związanych z zagadnieniem Together4Integrity (T4I), ponieważ został przygotowany w formie słowniczka.

Słownik wybranych

Program T4I obejmuje cały koncern. Dzięki niemu Volkswagen chce osiągnąć doskonałość w zakresie uczciwości i zgodności z zasadami, jak również poprawić kulturę przedsiębiorczości, aby odzyskać zaufanie swoich klientów, wzmocnić poczucie dumy u swoich pracowników z miejsca pracy, stać się firmą bez skandali oraz zachować Volkswagena dla kolejnych pokoleń. ●

Kultura

odnosi się do sposobu, w jaki zachowujemy się na co dzień w naszej firmie i wartości oraz zasad, wypowiedzianych lub niewypowiedzianych, których przestrzegamy. Siedem zasad koncernowych (Volkswagen Group Essentials) stanowi podstawę wyznawanych przez koncern wartości i podstawę naszej wspólnej kultury korporacyjnej.

1. Ponosimy odpowiedzialność za środowisko i społeczeństwo.
2. Jesteśmy szczerzy i rozmawiamy o tym, co nie jest właściwe.
3. Mamy odwagę zrobić coś nowego.
4. Żyjemy różnorodnością.
5. Jesteśmy dumni z wyników naszej pracy.
6. MY zamiast ja.
7. Dotrzymujemy słowa.

ECI

skrót od: Ethics & Compliance Initiative. Jest to strategiczne połączenie trzech organizacji non-profit. ECI uzdalnia swoich członków na całym świecie do prowadzenia biznesu w jak najbardziej prawy i uczciwy sposób. ECI oferuje wiodące badania w zakresie etyki i compliance oraz najlepsze praktyki, sieć kontaktów, jak też możliwość certyfikacji przez cenionych praktyków. Ponadto ECI jest wydawcą raportu ECI.

Prawość

to własna, wewnętrzna postawa, oznaczająca m.in. otwarte omawianie sytuacji krytycznych i konstruktywne poszukiwanie rozwiązań.

Monitor

ocenia i obserwuje czy firma stosuje się do warunków porozumień, które celowo zostały tak opracowane, aby zredukować ryzyko ponownego wykroczenia ze strony firmy. Monitor, który obecnie jest odpowiedzialny za Volkswagen w porozumieniu z Amerykańskim Ministerstwem Sprawiedliwości, to Larry D. Thompson.

Personel

wspomaga i umacnia kadrę kierowniczą oraz pracowników w uczciwym i zgodnym z zasadami zachowaniu.

Q&A

dokument Q&A zawiera odpowiedzi na często zadawane pytania dotyczące programu T4I. Dokument ten jest do wglądu na Group Connect.

klientów

pojęć

Tydzień rozpoczynający (Rump up week)

to wielodniowe lokalne wydarzenie inauguracyjne na poziomie marek i spółek koncernu. Obejmuje ono spotkanie wprowadzające, spotkanie dotyczące zarządzania zmianami i komunikacji w programie, samoocenę opartą na percepcji, przedstawienie narzędzi do śledzenia postępów oraz rozpoczęcie procesu określającego szczegóły wyboru działań specyficznych dla danej spółki koncernu.

T4I

to skrót od Together4Integrity (słownie: Together for Integrity, czyli Razem dla prawości). T4I jest programem koncernu Volkswagen w zakresie prawości i postępowania zgodnego z zasadami. Łączy on w sobie wszystkie działania promujące prawość, compliance, kulturę, zarządzanie ryzykiem i personel. T4I to długotrwały proces doskonalenia, aby stać się wzorem prawości.

Kultura otwartej komunikacji

w kulturze otwartej komunikacji organizacja promuje, chroni i docenia zgłaszanie obaw i podejrzeń naruszeń.

Rekomendacje

(= zalecenia) to wypowiedzi Monitora, które firma musi uwzględnić. Zalecenia zobowiązują firmę do podjęcia działania.

Rollout

czyli „wdrożenie” opisuje przygotowanie, strukturę i organizację programu w spółce koncernu. Rollout jest podzielony na 5 faz. W fazie 1 zostaje nawiązany kontakt z firmą i przekazana informacja. W fazie 2 trwają przygotowania do tygodnia rozpoczynającego sesję. W fazie 3 rozpoczyna się tydzień T4I, podczas którego spotykają się przedstawiciele programu T4I z koncernu z najwyższym kierownictwem i ekspertami technicznymi danej spółki. W fazie 4 określa się, jakie cele do osiągnięcia (= środki zaradcze) są odpowiednie dla firmy i jaki jest aktualny status wdrożenia tych celów. Następnie rozpoczyna się faza 5, czyli faza realizacji.

Zarządzanie ryzykiem

oznacza identyfikację ryzyka na wczesnym etapie, zapewnienie przejrzystości, realistyczną ocenę, wczesne określenie i – jeśli to konieczne – eskalowanie.

Stopień dojrzałości

określa zakres, w jakim stopniu spółka przyjęła 5 zasad sprawozdania ECI. Stopień dojrzałości jest kluczowym wynikiem warsztatu percepcji w ramach samooceny ECI.

T4I-Community

składa się z wewnętrznych i zewnętrznych ekspertów ds. prawości i Compliance oraz osób odpowiedzialnych za T4I pochodzących z obszarów fachowych i spółek koncernu.



INTEGRITÄT

1. warsztaty T4I

„Warto być uczciwym, choć nie zawsze to się opłaca. Opłaca się być nieuczciwym, ale nie warto”. Te słowa prof. Bartoszewskiego towarzyszyły uczestnikom warsztatów będących jednocześnie startem programu T4I dla Volkswagen Motor Polska.

Pod koniec listopada 2019 r. dla VW Motor Polska odbyły się dwudniowe warsztaty w Legnicy w hotelu Qubus. Pierwszy dzień był dedykowany kadrze kierowniczej. Jego celem było przybliżenie tematyki T4I i wyjaśnienie, dlaczego prawość jest taka ważna. Kadra zarządzająca zastanawiała się nad przyszłością fabryki w Polkowicach, swoją rolą i własnym wkładem w jej rozwój. W wystąpieniu otwierającym D. Strümpfler odniósł się osobiście do zacytowanej powyżej wypowiedzi, podkreślając, jak istotnym czynnikiem wpływającym na konkurencyjność przedsiębiorstwa jest prawość. Wskazał na konieczność autorefleksji i zapytania samego siebie, ile każdy z nas ma jeszcze do zrobienia w tym obszarze?

Drugi dzień warsztatów to tzw. perception workshop, czyli wydarzenie dla przedstawicieli pracowników połączone z głosowaniem. W evencie uczestni-



Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa

czyło 70 pracowników i 12 menadżerów, którzy anonimowo wypowiadali się, jak spostrzegają Volkswagen Motor Polska, wypełniając ankietę online. Podczas warsztatów dowiedzieliśmy się, jaki jest obecny status naszej uczciwości i zgodności z zasadami oraz jakie kon-

kretnie działania w związku z tym będą wymagane. Uczestnicy zastanawiali się nad przyczynami obecnego stanu rzeczy, żywo dyskutowali i przedstawiali swoje propozycje działań zaradczych oraz wypowiadali się na ważne dla przedsiębiorstwa tematy w pięciu kategoriach wynikających z zasad ECI: strategia, zarządzanie ryzykiem, kultura prawości, kultura dyskusji i przyporządkowanie odpowiedzialności. Pierwsze wyniki zostały przedstawione już podczas warsztatów. Co oznacza przystąpienie VW MP do programu T4I? Włączenie zasad ECI do strategii biznesowej. Zasady prawości i compliance I&C mają być integralną częścią strategii, a decyzje na poziomie strategicznym mają uwzględniać te zasady. Jednym z głównych przesłań warsztatów jest uświadomienie sobie, jak ważna jest uczciwość i zaangażowanie całej załogi VW MP. ●



2. warsztaty T4I

W marcu 2022 r. odbyły się drugie warsztaty poświęcone Together4Integrity (T4I) dotyczące stopnia wdrożenia integrity (prawość) & compliance (zgodność z zasadami) w naszej firmie (I&C). Ze względu na sytuację związaną z koronawirusem wydarzenie miało formę hybrydową, tj. referenci prezentowali z sali w zakładzie, skąd obraz i dźwięk trafiały do uczestników w dwóch pokojach teamsowych, tj. polskim i niemieckim. Po raz pierwszy korzystaliśmy z takiego rozwiązania.

Wśród uczestników byli członkowie zarządu naszego przedsiębiorstwa, przedstawiciele organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność”, osoby bezpośrednio odpowiedzialne za integrity i compliance oraz liczne grono pracowników, w tym ambasadorów prawości i kadry kierowniczej. Tym razem byli to przedstawiciele tylko obszaru pośredniej produkcji. Łącznie w warsztatach uczestniczyło ponad 80 osób, w tym także przedstawiciele koncernu, którzy od 2019 roku regularnie wspierają nasz zakład w osiąganiu założeń T4I.

Celem warsztatów było promowanie otwartej wymiany i dialogu, dzielenie się doświadczeniami, także podnoszenie świadomości w zakresie zagadnień integrity & compliance i motywacji do zmian oraz pomiar stopnia dojrzałości integrity & compliance w naszym DNA. I właśnie w ramach tego pomiaru przeprowadzono głosowanie obejmujące 21 pytań, w którym to po 7 pytań znajdowało się wymiarach stopnia wdrożenia „muszę”, „mogę” i „chcę”. Podczas gdy pierwszy z nich odnosił się do podstaw

postępowania zgodnego z zasadami czy znajomości procesu zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości, to wymiar „chcę” nawiązywał do wewnętrznej motywacji i przekonania co do prawości i postępowania zgodnego z zasadami czy zwyczajnie do bycia wzorem dla innych.

Z wynikiem 88,5 proc. jesteśmy na najlepszej drodze. Dla porównania – w 2019 roku przy pierwszych warsztatach był to wynik 61,3 proc.

- Wynik 92,1 proc. w wymiarze „muszę” oznacza, że uczestnicy rozumieją wagę I&C i wiedzą, gdzie znaleźć informacje na ten temat.
- Wynik 82,6 proc. w wymiarze „mogę” oznacza, że tytu ankietowanych w codziennej pracy swobodnie stosuje I&C, bo są przekonani, że jest to bardzo ważne
- Natomiast 90,5 proc. ma motywację, aby proaktywnie wzmacniać I&C w swoim zespole, bo uważają oni, że jest to słuszne i ufają, że ich przedsiębiorstwo postępuje tak samo. ●



Wszyscy jesteśmy częścią Together4Integrity

Rozmowa z Florianem Müllerem, dyrektorem finansowym, odpowiedzialnym za program T4I w Volkswagen Motor Polska w Polkowicach.

W jaki sposób realizuje Pan I&C (Integrity & Compliance) w codziennym życiu?

Pod pojęciem prawości rozumiemy nasz wewnętrzny kompas moralny. Compliance opiera się na wymaganiach i przepisach. Oba – I&C – mają wiele wspólnego z kulturą. A kultury nie można narzucić. Trzeba dawać przykład. Jako menedżer muszę też umieć przyznać się do własnych błędów. Tylko w ten sposób można budować zaufanie. Jest to jedyny sposób, aby pracownicy ośmielili się otwarcie mówić o błędach lub ryzykach.

Wczesne wykrywanie błędów z zachowaniem przyzwoitości i godności służy opisywaniu ich i szybkiej naprawie. To jest właściwa droga! Znany trener piłkarski powiedział: „Nie chodzi o strach przed przegraną, ale o radość z wygranej.” I wszyscy chcemy być zwycięzcami.

Jestem głęboko przekonany, że Integrity i Compliance to najbezpieczniejsza droga naprzód.

Czy jest Pan zadowolony z wyników głosowania podczas drugich warsztatów T4I?

Krótko mówiąc: jestem bardzo zadowolony! W kwietniu 2018 roku w ramach strategii koncernu TOGETHER 2025+ wystartował program strategiczny dotyczący prawości i zgodnego z zasadami postępowania „Together4Integrity”. Od tego czasu poczyniliśmy ogromne postępy. Wyniki mówią same za siebie. Uczestnicy głosowania zgadzają się ze stwierdzeniami podlegającymi ocenie w 88,5 proc. Jest to poprawa aż o 27,2 proc. w porównaniu z pierwszymi warsztatami, które odbyły się w 2019 roku.

Czy był Pan zaskoczony wskazanymi podczas warsztatów obszarami do poprawy?

Ulepszenia rzeczywiście mnie zaskoczyły. Myślę, że wszyscy byliśmy mile zaskoczeni. Ale nie można zapominać: z powodu pandemii w warsztatach wzięło udział 85 pracowników, a w VW Motor Polska zatrudniamy ponad 1200 pracowników. T4I dotyczy nas wszystkich! Celem musi być zatem dotarcie do WSZYSTKICH pracowników. Jednak zmiany wymagają czasu i cierpliwości.



Czy mamy również obszary do poprawy?

Wyniki pracy grupowej dostarczyły ważnych wskazówek. Pozwólcie, że podsumuję TOP 5:

1. Przyjęcie odpowiedzialności przez każdego z pracowników jest istotną częścią programu T4I. Kto jest przy piłce, ten ma odpowiedzialność. Na boisku jest tak samo, jak w miejscu pracy. Tutaj wyniki pokazały, że możemy stać się jeszcze lepsi.

2. Prawidłowe obchodzenie się z błędami lub problemami jest kluczem do sukcesu z punktu widzenia uczestników warsztatów. Błędy zdarzają się każdego dnia. Pytanie brzmi, jak sobie z nimi poradzimy? Możemy przemilczeć błędy lub problemy, możemy szukać winnych i oczywiście zawsze chętnie to robimy. Ale możemy również zapytać, jak do tego doszło i jak możemy zapobiec temu w przyszłości. To jest konstruktywne radzenie

sobie z błędami. To, czego się tutaj uczymy, naprawdę prowadzi nas dalej.

3. Musimy krytycznie oceniać procesy i przepisy – zarządzając ryzykiem tam, gdzie istnieje ryzyko. Celem T4I nie jest zbyt duża liczba regulacji.
4. Wszyscy powinniśmy wracać do Kodeksu postępowania (Code of Conduct). Nie podlegają one negocjacjom. W przypadku naruszeń zasad musimy interweniować u przełożonych, zarówno jeśli dotyczy to nas lub naszych pracowników. W przyszłości chcemy przekazywać transparentne informacje o naruszeniach i ich konsekwencjach w VW MP. Każdy, kto wskazuje na niebezpieczeństwa związane z łamaniem zasad i szuka rozwiązań, zasługuje na uznanie.
5. Potrzebujemy dodatkowych kampanii informacyjnych na tematy prawości i zgodności postępowania z zasadami, szczególnie dla naszych pracowników bezpośrednio produkcyjnych. W przyszłości chcemy jeszcze intensywniej komunikować się podczas prac grupowych.

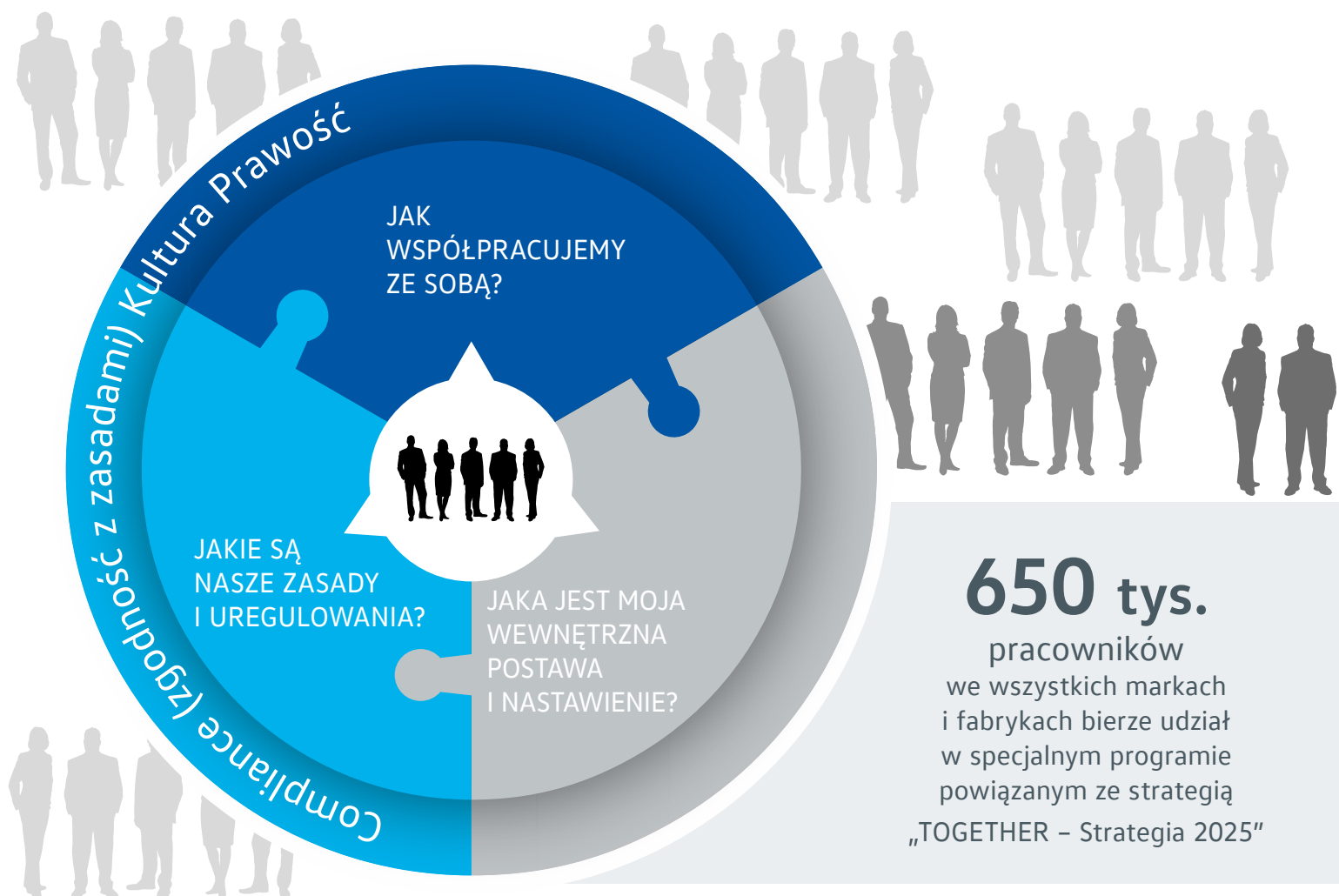
Jak widać, pomimo bardzo dobrych wyników głosowania, nie możemy pozostać bezczynni, praca musi być kontynuowana. ●

Rozumieć prawość

Wdrażanie zmian kulturowych, w tym kultury prawości, w Volkswagene wymaga zaangażowania pracowników na wszystkich szczeblach zarządzania. Celem jest odzyskanie utraconego zaufania i budowanie relacji na uczciwości będącej stabilnym fundamentem.

Obecnie w koncernie podkreśla się, jak ważne są takie cechy, jak: uczciwość, prawość w postępowaniu, współpraca i działanie zgodne z zasadami. Ważne przy tym jest, aby trzy elementy: kultura, prawość i compliance tworzyły całość i wzajemnie się uzupełniały.

We wszystkich markach i fabrykach, wśród prawie 650 tys. pracowników, wdrażany jest specjalny program powiązany ze strategią „TOGETHER – Strategia 2025”, w ramach którego realizowane są różne aktywności wzmacniające kulturę prawości. Jednym z nich jest powołanie tzw. ambasadorów prawości.





Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa

Jakie korzyści przynosi przedsiębiorstwu miano uczciwego pracodawcy? Zarówno w krótko-, jak i długoterminowym wymiarze buduje zaufanie wśród pracowników, klientów, partnerów i interesariuszy oraz czyni go bardziej atrakcyjnym. Jest to naturalny i najtańszy employer branding. Badania pokazują, że taki pracodawca przyciąga najlepszych pracowników bez dodatkowej reklamy, a szczerść i uczciwość są kluczowymi wartościami wskazywanymi przez pracowników. Cechy te przekładają się też na wymiar ekonomiczny, bo zmniejszają ryzyka prawne i finansowe.*

*www.praca.pl/pliki/Raport_Praca_pl_nastroje_kandydatow_i_pracownikow_wrzesien_2019

Co jest ważne we wdrażaniu kultury prawości?

ZROZUMIENIE

Pracownicy znają definicję prawości i rozumieją, jak bardzo ważna są uczciwość i zachowania etyczne w biznesie.

DOBRA WOLA

Pracownicy chcą działać uczciwie i są pewni tego, że poprzez zachowanie etyczne przyczyniają się, każdy po kolei, do sukcesu przedsiębiorstwa.

DZIAŁANIE

Pracownicy mają wyczuć i wiedzą o tym, na czym polega uczciwe i etyczne zachowanie w biznesie.

Dlaczego prawość jest taka ważna? Pracownicy mówią o warsztatach T4I



Spotkanie w listopadzie 2019 r. dało dobry początek do zmian i spojrzenia na naszą pracę przez pryzmat kultury uczciwości i prawości. Posłuchajmy opinii pracowników na ten temat.



Warsztaty nauczyły nas, że prawość to zbieżność między tym, co się mówi i tym, co się robi. Wymaga od nas szczerości wobec innych i samego siebie. Prawość nie zwalnia nas od krytycznego myślenia, a wręcz przeciwnie – wymaga decyzyjności i posiadania własnego zdania.

Prawość obliuguje nas do życia w zgodzie z prawami natury, prawami obowiązującymi w społeczeństwie oraz normami ogólnie przyjętymi. Osoby uczciwe i prawe nie postępują wbrew zasadom. Szanują kulturę. Bez kultury nie można być człowiekiem. Dopiero na takich wartościach można zbudować solidny kapitał. Ale to wymaga od nas nie lada wysiłku. Przed nami dużo pracy, ale warto podjąć wyzwanie. Przecież jesteśmy Razem. Razem dla uczciwości.

Poznajcie zdanie naszych koleżanek i kolegów o uczciwości. Oto ich przemyślenia i spostrzeżenia po warsztatach T4I „Together for Integrity”, czyli Razem dla prawości.

ANDRZEJ LIZAK (dział jakości, Task Force):

Podczas warsztatów pozytywnie zaskoczyło mnie, że w wielu kwestiach byliśmy zgodni, również z grupą object managerów. To bardzo ważne, ponieważ pozwoli nam na lepszą i owocniejszą współpracę, również w programie T4I. Podczas warsztatów można było bardzo wyraźnie dostrzec problemy, z którymi borykają się pracownicy produkcyjni, a także te, z którymi zmagają się kadra administracyjna. Jednak obie grupy bardzo dobrze się rozumiały i wspierały w dyskusji.

Mniej zadawalającym jest fakt, że definicja prawości przez niektóre osoby jest różnie interpretowana. Wydaje mi się, że w tej kwestii czeka nas wiele do zrobienia, np. podczas rozmów grupowych.

Według mnie prawość to jeden z fundamentów naszego „bytu”, „jestestwa” w świecie. Prawość to dla mnie oczywistość, ale bardzo się cieszę, że takie tematy są otwarcie omawiane, ponieważ w „moim świecie” nie ma miejsca na nieuczciwość i nieprawość. Nawet, jeśli błędy popełni się nieświadomie, to trzeba je jak najszybciej i jak najlepiej świadomie naprawić.

EMILIA ŚLEPKIEWICZ (operacyjne utrzymanie ruchu):

Bardzo się cieszę, że miałam możliwość uczestniczenia w warsztatach T4I. Organizacja i sposób, w jaki były prowadzone, pozwoliły na szczere i otwarte wypowiedzi, poruszając bardzo ważne wartości, takie jak: prawość, prawda, otwartość, szczerowość, rozwiązywanie problemów i wiele innych. W moim przekonaniu świadczy to o dużej dojrzałości wszystkich, którzy wzięli w nich udział. To, co z pewnością ujęło mnie najbardziej, to fakt, że uczestniczyły w nich osoby, które nie są na co dzień szkolone z oficjalnych przemówień i wypowiedzi. Pomimo tego mówiły szczerze o tematach, które wymagają poprawy, tematach trudnych, ale bardzo ważnych. Z pewnością wyszłam z tych rozmów z poczuciem pozytywnego nastawienia i energii. Prawie 20 lat temu, rozpoczynając pracę w VW, słyszałam o wartościach wspomnianych powyżej. Dzisiaj nadal chcemy o tym rozmawiać i wciąż jest to dla Nas bardzo ważne. Zatem *chapeau bas* dla wszystkich!



KRZYSZTOF PRZYMORSKI (produkcja, technika pomiarowa):

Warsztaty odebrałem bardzo pozytywnie. Było to coś w rodzaju ogólnej dyskusji o prawości i uczciwości w naszym zakładzie. To dobry impuls do budowania naszej świadomości o rzeczach naprawdę istotnych w naszej pracy. Od strony organizacyjnej duże wrażenie robiło głosowanie na żywo. Było ono anonimowe, co dawało nam swobodę wypowiedzi. Nikt nie bał się powiedzieć, co naprawdę myśli. Taka otwartość z pewnością pomoże nam w pracowaniu nad naszą kulturą w zakładzie.

JANUSZ KLEPUSZEWSKI (Kaizen Office):

Warsztaty były zupełnie inne niż te, w których miałem możliwość dotychczas uczestniczyć. Oprawa techniczna i praca z tabletami spowodowały, że było bardzo nowoczesnie. Głosowanie dawało nam szybką informację zwrotną. Mogliśmy od razu poznać zdanie innych. Jednak omawiane tematy nie były dla nas wcale łatwe. Wzbudzały czasem nie lada emocje. Na przykład kwestia ponoszenia odpowiedzialności za „afere dieslową”. To dobrze, że nie boimy się wyrażać własnego zdania, nawet na tak kontrowersyjne tematy. Padały naprawdę odważne wypowiedzi. Ludzie mogli otworzyć się i nie bali się tego. Warsztaty dały nam do myślenia, dlaczego wcześniej nie przykładaliśmy większej wagi do kwestii prawości, szczególnie w koncernie.



MARCIN JANECKI (produkcja, technika pomiarowa):

Oprawa warsztatów naprawdę robiła wrażenie. W szczególności podobała mi się interaktywna forma głosowania. Jego wyniki od razu były widoczne dla uczestników. To dawało nam bezpośredni pogląd na zdanie innych. Pozytywnie wspominam pracę w grupach. Każdy z nas mógł wypowiedzieć się na zadany temat, a zmiana miejsc przy stolikach umożliwiła nam wymianę poglądów z różnymi osobami, w tym z object managerami. Ciekaw jestem, co czeka nas przy okazji kolejnego warsztatu T4I.

Ambasadorzy prawości w VW MP

Na warsztatach T4I w listopadzie 2019 r. uczestnicy spotkania wyrazili potrzebę powołania tzw. mężów zaufania w naszej firmie. Zgodnie z sugestią na koniec maja 2020 r. wyłoniono ambasadorów prawości. Zostali wskazani przez działy i obszary, w których pracują oraz zaakceptowani przez OZ Solidarność.

Ambasador prawości

(z ang. Integrity ambassador) to osoba ciesząca się zaufaniem i sympatią wśród kolegów, „mąż zaufania”, osoba chętna do współpracy w tematach prawość & compliance (w skrócie I&C).

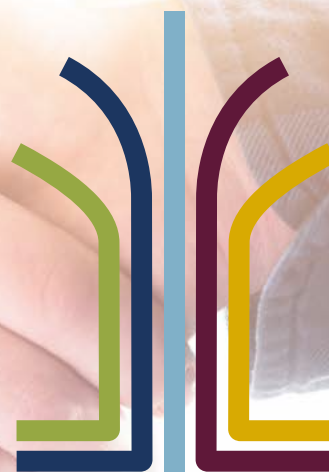
Jakie zadania ma ambasador prawości?

Zdobywa i pogłębia wiedzę na szkoleniach i cyklicznych spotkaniach grupy ambasadorów. Informacje na tematy I&C przekazuje dalej na rozmowach grupowych czy spotkaniach działowych. Jest tzw. „mężem zaufania” i pierwszą osobą do kontaktu w tematach I&C.

Pierwsze spotkanie dla ambasadorów odbyło się 16 czerwca 2020 r., tzw. kick-off meeting. Otworzył je prezes zarządu Dirk Strümpfler, podkreślając ważność programu Together for Integrity dla naszego zakładu i koncernu. Zaakcentował, że idea powołania ambasadorów prawości powstała z inicjatywy pracowników podczas warsztatów T4I w listopadzie ubiegłego roku.

W trakcie spotkania nawiązywano do wyników warsztatów T4I z listopada 2019 r., podkreślano znaczenie uczciwości, zachowań compliance oraz wartości firmowych dla sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Uczestnicy spotkania prowadzili ożywione dyskusje i zadawali pytania świadczące o ich zainteresowaniu tematem, zaangażowaniu i wymieniali się uwagami.

Powołanie ambasadorów ma szczególne znaczenie dla zakładu. Celem projektu jest m.in. uwrażliwienie pracowników na tematy uczciwości i compliance, informowanie o tematach związanych z uczciwością i prawością (I&C), komunikowanie dobrych praktyk, wsparcie w sytuacjach budzących wątpliwości, a także pozyskiwanie informacji zwrotnej od pracowników.



Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa



Wspomniany workshop to pierwsze spotkanie w czasie trwania pandemii, które odbyło się w formie tradycyjnej „face to face” z utrzymaniem wymogów sanitarnych i wytycznych MZ i GIS.

Gospodarzami spotkania były Renata Kołtowska-Dyrcz, Katarzyna Trochanowska i Dorota Obara-Krawczak przy wsparciu zewnętrznego eksperta – trenera Marka Raczyńskiego.

W zakładzie mamy 16 ambasadorów reprezentujących wszystkie obszary.

Nasi ambasadorzy to: Artur Mikoś (montaż kadłuba silnika II), Paweł Malec (logistyka operacyjna), Rafał Miotła (produkcja, technika pomiarowa), Ireneusz Janik (autonomiczne utrzymanie ruchu), Grzegorz Nieroda (autonomiczne utrzymanie ruchu), Krzysztof Tyimiński (obróbka mechaniczna bloku silnika II), Jacek Szulga (obróbka mechaniczna głowicy cylindra), Krzysztof Kowcz (logistyka operacyjna), Dorota Gizińska-Leśniewska (dział jakości, laboratorium), Artur Szczęsny (serwis techniczny, technika zakładowa), Marcin Laprus (logistyka przedserijna), Jacek Sadowski (planowanie, centrum przedseryjne), Krzysztof Olechowski (Kaizen Office), Kamil Czapski (IT i digitalizacja), Monika Dogoda (dział personalny, szkolenia i rozwój) i Piotr Baran (OZ Solidarność). ●

Idea ambasadora prawości powstała w koncernie w 2017 roku i wyniknęła z potrzeby dotarcia z tematami I&C do jak największej liczby pracowników i promowania treści I&C wśród załogi. Sieć ambasadorów powstaje w koncernie na całym świecie. Celem jest wsparcie w budowaniu pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa.

Kontakt: T4I@vwmp.pl

Jak ambasadorzy prawości widzą się w nowej roli?

W VW MP mamy 16 ambasadorów prawości. Ich zadaniem jest m.in. uwrażliwiać pracowników na tematy uczciwości i compliance oraz komunikować dobre praktyki. Ambasadorzy są zwani mężami zaufania, bo wspierają w sytuacjach budzących wątpliwości.

1. Co dla Ciebie oznacza bycie ambasadorem prawości?
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest...



KAMIL CZAPSKI (IT i digitalizacja)

1. Dla mnie bycie ambasadorem prawości oznacza odpowiedzialność oraz konieczność wspierania zarówno przedsiębiorstwa, jak i jej członków w sprawach wymagających pomyślnego i korzystnego rozwiązania problemu.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest prawiłowo i rzetelnie wywiązywać się z powierzonych zadań.



IRENEUSZ JANIK (autonomiczne utrzymanie ruchu)

1. Ambasador prawości to osoba, na której ciąży ogromna odpowiedzialność, ponieważ z jednej strony musi być godna zaufania, natomiast z drugiej strony sama powinna dawać przykład zarówno w pracy, jak i po za nią. Szczerość, uczciwość, prawość to są cechy osób, które trzeba pielęgnować, a nie wyśmiewać. Dlatego chciałbym zachęcić osoby, które czują się pokrzywdzone bądź wiedzą o nieprawościach, aby szczerze porozmawiały ze mną o tym, razem na pewno znajdziemy najlepsze rozwiązanie.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest to, że będę miał wkład w zmianę odnośnie uczciwości i prawości w naszym zakładzie. Także możliwość rozwiązywania problemów innych, zaczynając nawet od tych najmniejszych.



MARCIN LAPRUS (logistyka przedseryjna)

1. Bycie ambasadorem prawości oznacza, że swoim nazwiskiem promuję wartości przestrzegania prawa, norm, zasad. Działam na co dzień uczciwie. Jestem w swojej postawie spójnym z tym, co myślę i co robię; spójny ze sobą, otoczeniem i klientem. Bycie ambasadorem to bycie rzecznikiem. Jestem przedstawicielem obszaru logistyki i moim celem jest propagowanie idei prawości oraz wymaganie przestrzegania zasad compliance i uczciwości. Zasad, które bazują na naszej kulturze i warto-

ściach. Mój zespół, moi przełożeni obdarzyli mnie dużym zaufaniem, wskazując właśnie mnie na ambasadora prawości w logistyce – wszystkim dziękuję i z pełną odpowiedzialnością przyjmuję tę rolę.

2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest to, że bez względu na pozycję społeczną, stanowisko – wszyscy jesteśmy równi. Prawość jest albo jej nie ma – takie hasło mi towarzyszy. Na nią pracuje każdy z nas – wspólnie tworzymy naszą firmę!



ARTUR SZCZEPNY (serwis techniczny, technika zakładowa)

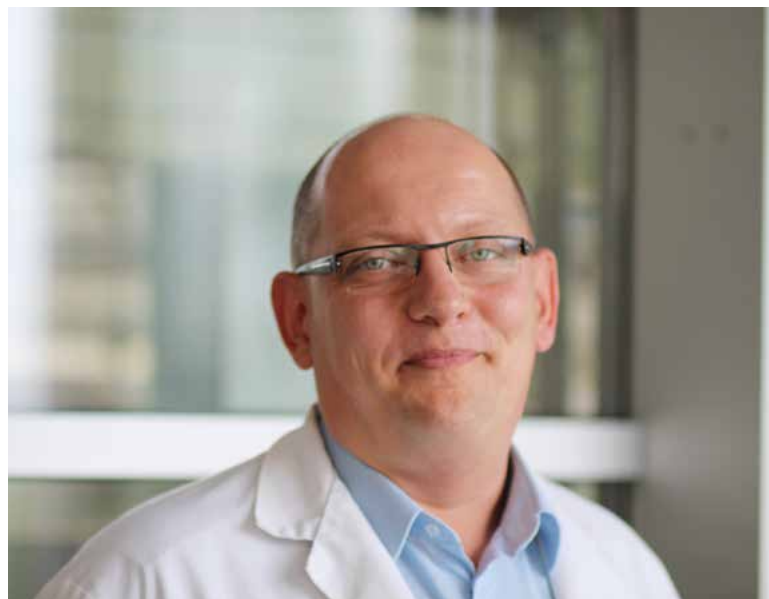
1. Bycie ambasadorem prawości oznacza pełnienie funkcji „łącznika” pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest kształtowanie kultury prawości w naszej organizacji.



GRZEGORZ NIERODA (autonomiczne utrzymanie ruchu)

1. Bycie ambasadorem prawości oznacza dla mnie rozwiązywanie konfliktów na linii pracodawca-pracownik, rozmowa z pracownikami na trudne tematy i pomoc w ich rozwiązaniu.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest możliwość niesienia pomocy i przekazywanie informacji.



JACEK SADOWSKI (planowanie, centrum przedseryjne)

1. Wybór mojej osoby do pełnienia funkcji ambasadora prawości oznacza, że otrzymałem zaufanie od kolegów, przełożonych, z którymi każdego dnia współpracuję. Potwierdza to również, że moja dotychczasowa, 20-letnia postawa w VW MP i współpraca z wieloma obszarami, dobrze wpisała się w tematy Integrity & Compliance.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest gotowość niesienia pomocy osobom, które spotykają się z dylematami lub wątpliwościami w tematyce I&C. To także współpraca z koleżankami/kolegami, którzy pełnią funkcję ambasadorów w innych obszarach naszego zakładu, z którymi zapewniamy sobie nawzajem pełne wsparcie.



MONIKA DOGODA (dział personalny, szkolenia i rozwój)

1. Rola ambasadora oznacza dla mnie zaangażowanie w dyskusję, inicjatywy promujące zachowania, postawy zgodne z wartościami i kulturą naszego przedsiębiorstwa. Rola ta wymaga niewątpliwie rozwoju wiedzy i kompetencji, które pozwolą wesprzeć informacyjnie mój zespół w tematach i sprawach związanych z uczciwością i compliance.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest zaufanie, którym darzą mnie koleżanki i koledzy.





JACEK SZULGA (obróbka mechaniczna głowicy cylindra)

1. Bycie ambasadorem prawości jest dla mnie dużym wyróżnieniem i jednocześnie zobowiązaniem do pełnienia powierzonej funkcji. Jako przedstawiciel działu produkcyjnego mam bezpośredni kontakt z pracownikami, którzy borykają się z różnymi problemami dnia codziennego. Mogę na bieżąco wpływać lub pomagać w rozwiązywaniu różnego rodzaju wątpliwości lub spraw utrudniających pracownikom rzetelne wypełnianie powierzonych obowiązków. Jednocześnie rola ambasadora zobowiązuje mnie do bycia wzorem dla innych pracowników zatrudnionych w naszym przedsiębiorstwie.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie są: uczciwość, otwartość na problemy współpracowników oraz możliwość reagowania w przypadku zauważenia naruszenia zasad postępowania Code of Conduct.



DOROTA GIZIŃSKA-LEŚNIEWSKA (dział jakości, laboratorium)

1. Bycie ambasadorem to dla mnie duża odpowiedzialność. Trzeba znaleźć w sobie odwagę i czas, aby umiejętnie zająć się kwestiami zgłaszanymi przez koleżanki i kolegów.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest nie stracić zaufania, jakim obdarzyły mnie osoby, które mnie wybrały na swojego przedstawiciela.



KRZYSZTOF OLECHOWSKI (Kaizen Office)

1. Prawość to coś, czego nikt nie może Ci zabrać, a bycie ambasadorem prawości to bycie dobrym człowiekiem. Ambasador powinien łatwo nawiązywać kontakt z ludźmi, a przy tym powinno się to odbywać w sposób naturalny i uprzejmy. Musi wykazywać się wiarygodnością i autorytetem, aby budzić zaufanie wśród koleżanek i kolegów. Powinien zajmować stanowisko wyważone i umiarkowane, unikając bycia stronniczym, co może utrudnić mu kontakty w przyszłości.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest dbanie o wizerunek firmy, bycie otwartym na kontakt z ludźmi i interesowanie się ich opinią. Wykonując swoją pracę, chciałbym pokazać, że prawość, compliance i T4I to nie tylko piękne hasła, ale przede wszystkim zachowania, na bazie których powinniśmy tworzyć kulturę pracy w VW MP. Moim zdaniem powinniśmy wśród koleżanek i kolegów budować dumę z bycia świadomym, tolerancyjnym i prawym pracownikiem.



RAFAŁ MIOTŁA (produkcja, technika pomiarowa)

1. Ambasador prawości to osoba, która powinna wspierać oraz propagować uczciwość. Nikt z nas nie jest zwolniony z przestrzegania zasad. W naszym postępowaniu powinniśmy pamiętać przede wszystkim o tym, że jesteśmy ludźmi. Mamy piękne wartości, z których wszyscy możemy czerpać. Jesteśmy jedną drużyną. Nasz sukces zależy od udanej współpracy i wzajemnego poszanowania.
2. W byciu ambasadorem prawości najważniejsze dla mnie jest, aby poprzez mój wkład oraz nasze wspólne zaangażowanie każdy mógł żyć i pracować w poczuciu własnej wartości. Aby w naszym dążeniu do celu nikt nie został skrzywdzony. Abyśmy postępowali świadomie i uczciwie, ponieważ od nas wszystkich zależy wspólna przyszłość.



Integrity

w oczach dyrektorów

**JACEK ROSTKOWSKI,
dyrektor produkcji**

Zarówno w mojej pracy, jak i w życiu prywatnym najważniejsze dla mnie są kontakty międzyludzkie. Postępowanie zgodnie z zasadami oraz prawość to gwarancja uczciwej postawy. Mówiąc prawdę, nigdy nie muszę się obawiać pytań i rozmów z innymi ludźmi.



Together4Integrity

Wir halten unser Wort





**JOANNA KANIEWSKA,
dyrektor personalny**

Uczciwość jest pierwszą najważniejszą cechą w postępowaniu z klientami. Nasz produkt musi być najwyższej jakości, abyśmy nie stracili zaufania społeczeństwa. Jeżeli firma chce mieć trwałe relacje ze swoimi partnerami, to musi być wobec nich uczciwa.

**ANDRZEJ ALEKSANDRZAK,
dyrektor logistyki**

Prawość oraz postępowanie zgodne z zasadami to fundamenty naszej kultury – nie tylko koncernu Volkswagena, ale również społeczeństwa, które tworzymy i w którym żyjemy. Dlatego postępuję uczciwie oraz zgodnie z zasadami, ponieważ jestem odpowiedzialny za nasze przedsiębiorstwo, naszych pracowników, społeczeństwo oraz swoich bliskich, a taką postawę przyczyniam się do naszego wspólnego, zrównoważonego rozwoju. ●





„Wszystkie dane, które Volkswagen AG gromadzi i przetwarza, stanowią cenny zasób. Dotyczy to np. danych klientów, danych dotyczących współpracy z dostawcami czy projektów wewnętrznych oraz naszych pracowników na całym świecie. Zaufanie i zgodne z prawem podejście jest zatem niezwykle ważne dla nas w Volkswagenie. Szczególnie w odniesieniu do naszych obecnych i przyszłych pracowników, klientów i firm partnerskich bardzo ważne jest wypełnienie tej odpowiedzialności, a w szczególności zapewnienie ochrony danych osobowych” – mówi Manfred Döss, członek zarządu koncernu ds. uczciwości i prawa.

Konsekwentnie
& transparentnie !

Nieprawidłowości i sankcje w koncernie Volkswagen 2021

W 111 spółkach koncernu Volkswagen na całym świecie zatrudniających 498 000 pracowników w 2021 roku odnotowano 4 331 ostrzeżeń i 839 zwolnień. Koncern publikuje te statystyki co pół roku w swoich wewnętrznych mediach od 2018 roku. Celem jest pokazanie, że sukces firmy może opierać się wyłącznie na uczciwym, zorientowanym na klienta i zgodnym z zasadami zachowaniu.

Sankcjonowane są również naruszenia przepisów o ochronie danych: w zeszłym roku na przykład pouczonego menedżera, który nie przestrzegał wymogów ochrony danych. Mając dobre intencje, przekazał wszystkie dokumenty kandydata do potencjalnie zainteresowanego działu w firmie. Jednakże podanie zostało złożone na konkretne stanowisko, dla którego było

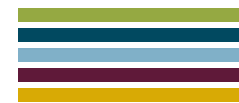
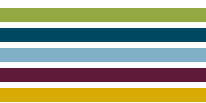
przeznaczone. Kierownik nie powinien był wysyłać dokumentów pocztą elektroniczną do osób niezaangażowanych. Nawet wyraźna wskazówka, że wiadomość elektroniczna ma być traktowana jako poufna, nie spełniała wymogów ochrony danych przewidzianych przez prawo w Europie. ●

STATYSTYKI 2021 DOTYCZĄCE ZWOLNIEŃ I NAGAN*



*Statystyka ta obejmuje działania dyscyplinarne podjęte przez działy kadr w wyniku umyślnego lub nieumyślnego naruszenia wewnętrznych regulacji, zobowiązań umownych lub przepisów prawa. Nie-

które z tych środków opierają się na dochodzeniach prowadzonych w ramach systemu informowania o nieprawidłowościach w koncernie Volkswagen.



COMPLIANCE

w dobie koronawirusa

Compliance oznacza między innymi odpowiedzialność. Należy pamiętać, że wyjątkowa sytuacja, w której się znaleźliśmy, jak epidemia wirusa SAR-CoV-2, nie zwalnia nas z obowiązku przestrzegania przepisów, norm wewnętrznych czy zasad etyki.



BĄDŹ FAIR:

- **Nie łam reguł, które Ci się „nie podobają”!**

Wiele z nowych zasad nie do końca odpowiada naszym dotychczasowym przyzwyczajeniom. Z niektórymi nie zgadzamy się, ponieważ mamy inne zdanie, jednakże ważne dla dobra wspólnego jest, aby podporządkować się nowym ustaleniom do czasu ich obowiązywania.

- **Bądź wyrozumiały!**

Nie każdy jest w stanie szybko i z łatwością przystosować się do nowej rzeczywistości. Nerwy w kolejce do lekarza? Konieczność odwołania planowanych wyjazdów? Nowe obowiązki w pracy? Spróbujmy pomóc sobie w tych niełatwych chwilach! Bądźmy dla siebie nawzajem ratunkiem i szanujmy starania innych, a uda nam się wspólnie przebrnąć przez niedogodności.

- **Nie oszukuj!**

Wiesz, że mogłeś mieć kontakt z osobą zarażoną, ale nie chcesz przebywać w kwarantannie? Masz objawy choroby, ale boisz się przyznać pracownikom ambulatorium, z którymi masz kontakt? Postaraj się pozostać fair i nie zatajać informacji. Może to oznaczać dla Ciebie pewne niedogodności, ale za to bezpieczni pozostaną twoi koledzy, rodzina, pracownicy firmy czy służby zdrowia.

- **Rozmawiaj!**

Czasem może się okazać, że duże problemy to tak naprawdę nieporozumienia, wynikające z braku kontaktu, braku rozmowy. Staraj się być wyrozumiałym dla rozmówcy, komunikować się ze spokojem, powtarzać szczegóły w razie potrzeby. Może się okazać, że rozmowa pomoże zażegnać największe konflikty!



Together4Integrity
Dotrzymujemy słowa



Ochrona



Uczciwość



Zaufanie

Zasady postępowania w koncernie Volkswagen (Code of Conduct)

Koncern Volkswagen stawia sobie za cel wzmacnianie zaufania poprzez nieskazitelne i szczerze postępowanie. W związku z tym wszystkich pracowników obowiązują jednakowe reguły, które powinniśmy znać i ich przestrzegać. Wskazówki możemy znaleźć w powszechnie dostępnym dokumencie zwanym Code of Conduct.

PRAWA CZŁOWIEKA

Co dokładnie?

Prawa człowieka to podstawowe normy przysługujące każdemu z nas, wynikające z samego faktu bycia człowiekiem, np.: prawo do życia, wolność słowa, zrzeszania się czy prawo do edukacji.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

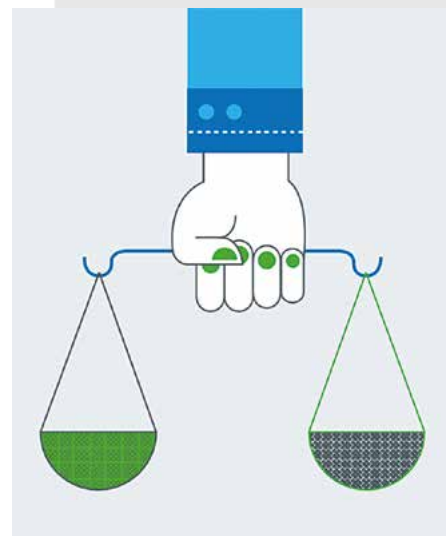
Odrzucamy jakiegokolwiek wykorzystywanie pracy dzieci, pracy przymusowej i niewolniczej oraz wszelkie formy nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi.

Co mogę zrobić ja?

- Nie bagatelizuję sygnałów, że u naszych dostawców są łamane prawa człowieka,
- Reaguję, zamiast udawać, że to nie moja sprawa,
- Mówię głośno o problemie.

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 dział odpowiedzialny za relacje z dostawcami. Można skontaktować się również z osobą koordynującą tematy compliance. W takim przypadku nasze przedsiębiorstwo musi dokładniej sprawdzić relacje handlowe z danym partnerem handlowym i w razie konieczności je zakończyć.



ZASADY RÓWNOŚCI SZANS I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Co dokładnie?

Każdy z nas jest inny, każdy ma inne potrzeby i oczekiwania, jednakże każdy z nas jest równy i nikt nie może być dyskryminowany. Koncern Volkswagen wspiera pełne szacunku oraz partnerskie współistnienie, różnorodność oraz tolerancję.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

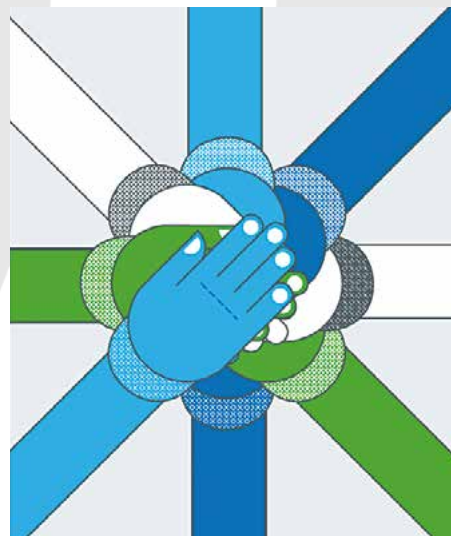
Oferujemy wszystkim równe szanse. Nie dyskryminujemy nikogo i nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na przynależność etniczną bądź narodową, płeć, religię, światopogląd, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, kolor skóry, przekonania polityczne, pochodzenie społeczne lub inne cechy chronione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

Co mogę zrobić ja?

- Przestrzegam zasady równości i sam nie dyskryminuję innych,
- Jeśli obserwuję naruszenia zasad równości szans i równego traktowania (np. poprzez dyskryminację, molestowanie lub mobbing), wskazuję danym osobom na ich niewłaściwe zachowanie i zgłaszam naruszenie.

Przykład:

Pracownik dowiaduje się od zaprzyjaźnionego kolegi, że w jego dziale kandydat został odrzucony z powodu koloru skóry, mimo że był on najlepszym spośród biorących udział w rekrutacji na dane stanowisko. Powinien zgłosić ten przypadek odpowiedniemu działowi kadr lub osobie koordynującej tematy compliance, aby podjęte zostały odpowiednie kroki.





ZGODNOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU

Co dokładnie?

Każdego dnia niezliczona liczba osób styka się z naszymi produktami i usługami. Naszej firmie zależy na wyeliminowaniu wszelkiego ryzyka, niekorzystnego oddziaływania oraz zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa, środowiska oraz majątku naszych klientów i osób trzecich.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

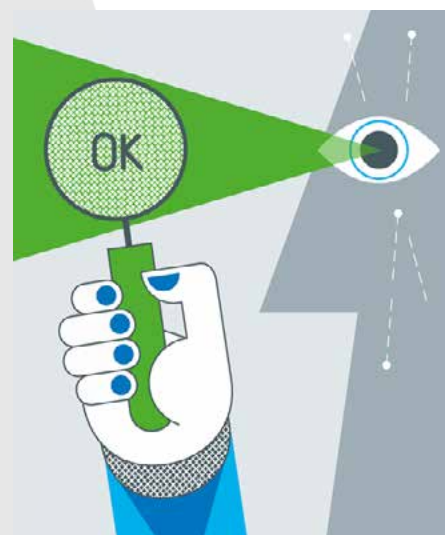
Nasze produkty odpowiadają aktualnemu stanowi techniki i powstają zgodnie z normami prawnymi. Nie zgadzamy się na żadne kompromisy. Dbamy o to, aby w przypadku ewentualnie występujących odchyłeń wszczęte zostały właściwe środki zaradcze w odpowiednim czasie.

Co mogę zrobić ja?

- 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.
- Mówię głośno o problemie.

Przykład:

Pracownik odkrywa, że klej stosowany przez ostatnie miesiące w niektórych modelach samochodów jest zbyt wrażliwy na ciepło. Klej może stracić swoje właściwości w gotowym pojeździe, a co za tym idzie, nie może być stosowany do montażu elementów ważnych z punktu widzenia bezpieczeństwa. Należy zagwarantować, że problem, za który odpowiada nasze przedsiębiorstwo, zostanie natychmiast usunięty. Należy zgłosić zauważoną wadę swojemu przełożonemu, osobie odpowiedzialnej za bezpieczeństwo produktu w moim obszarze.





Ochrona



Uczciwość



OCHRONA ŚRODOWISKA

Co dokładnie?

Jako podmiot gospodarczy ponosimy odpowiedzialność za nieszkodliwość dla środowiska oraz zrównoważony rozwój naszych produktów, lokalizacji oraz usług.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

Stawiamy na niezagrażające środowisku, postępowe i efektywne technologie oraz wdramy 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 reguł ochrony środowiska. Ponadto zawsze na nowo poddajemy ocenie, czy nasze produkty i procesy produkcyjne są przyjazne dla środowiska oraz dbamy o ich niezbędną optymalizację.

Co mogę zrobić ja?

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

Co dokładnie?

Koncern Volkswagen udziela darowizn i dokonuje sponsoringu celem wsparcia. Działania te są jednak dozwolone przy uwzględnieniu zasad unikania konfliktów interesów oraz zagwarantowaniu postępowania zgodnego z obowiązującymi zasadami.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

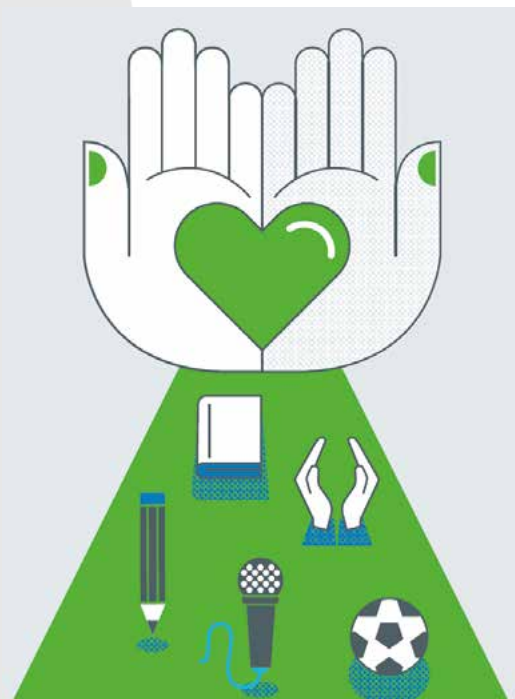
Udzielamy darowizn pieniężnych oraz rzeczowych następującym obszarom: nauka i badania naukowe, kształcenie, cele charytatywne, sport, kultura, kościoły i instytucje kościelne. Ponadto darowizny przyznawane są jedynie instytucjom, które są uznawane za służące dobru powszechnemu lub są uprawnione poprzez specjalne uregulowania do przyjmowania darowizn.

Co mogę zrobić ja?

- Jeśli uważam obszar lub działanie za warte wsparcia, zwracam się w pierwszej kolejności do działu komunikacji.
- Przestrzegam procesów wewnętrznych i nie organizuję żadnych darowizn, które mogłyby zaszkodzić reputacji naszego przedsiębiorstwa.

Przykład:

Lokalny polityk prosi pracownika działu komunikacji 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

Co dokładnie?

Koncern Volkswagen przykłada dużą wagę do jasnej i otwartej komunikacji z pracownikami, partnerami handlowymi, akcjonariuszami, inwestorami, prasą i innymi zainteresowanymi stronami. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad komunikacji, aby zagwarantować spójny i jednolity wizerunek naszej firmy.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

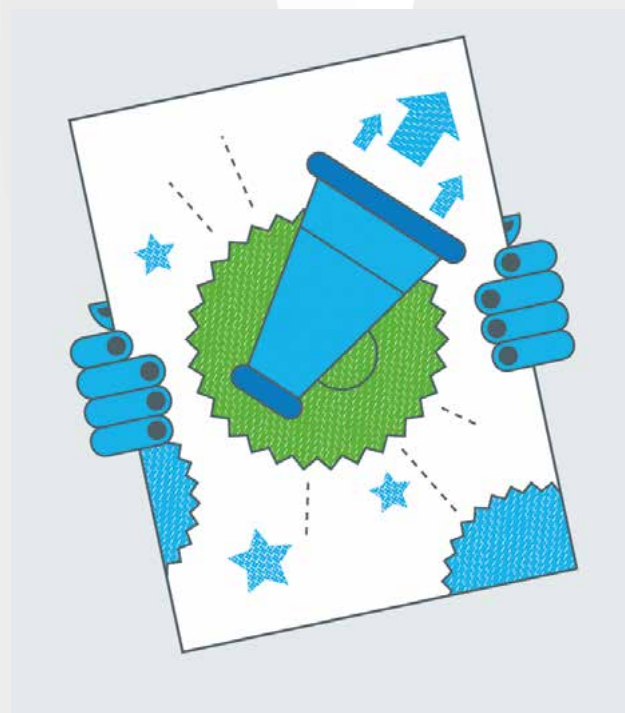
Dbamy o jednolitą i przejrzystą komunikację. Za oficjalne komunikaty odpowiedzialny jest dział fachowy. Pracownicy nie są uprawnieni np. do udzielania wywiadów/przekazywania informacji do prasy bez wyraźnego upoważnienia zarządu.

Co mogę zrobić ja?

- Nie zajmuję publicznie żadnego stanowiska odnośnie firmy, a w przypadku zapytań zawsze wskazuję na możliwość kontaktu z działem fachowym.
- Jeśli wypowiadam się w czasie publicznych, specjalistycznych lub kulturowych wydarzeń 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 naszej firmie i wie, że te informacje są nieprawdziwe.



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.



Uczciwość



Zaufanie



REPREZENTACJA INTERESÓW POLITYCZNYCH

Co dokładnie?

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).

Co robimy 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.

Co mogę zrobić ja?

- 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 posłem w Sejmie. Pracownik wie, że obecnie w Sejmie jest dyskutowana 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 odpowiedni dział fachowy.



UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

Co dokładnie?

Potencjalny konflikt interesów występuje, gdy prywatne interesy naszego pracownika kolidują lub mogłyby kolidować z interesami spółki, koncernu.

Co robimy 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.

Co mogę zrobić ja?

- Jeśli mam choćby samo wrażenie, że może dojść do konfliktu interesów to dbam o to, żeby do tego nie doszło.
- Zgłaszam każdy prawdopodobny i rzeczywiście występujący konflikt interesów przełożonemu/osobie odpowiedzialnej za tematy compliance/działowi personalnemu. Wspólnie szukamy rozwiązania, które nie zaszkodzi interesom przedsiębiorstwa.

Przykład:

Szef prosi pracownika 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.





Uczciwość



Zaufanie



PREZENTY, POCZĘSTUNKI I ZAPROSZENIA NA WYDARZENIA LUB IMPREZY

Co dokładnie?

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 są one zakazane. Jeżeli świadczenia te wykraczają jednak poza określone ramy i są wykorzystywane w celu uzyskania wpływu na osoby trzecie, postępowanie takie może być karalne.

Co robimy 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.

Co mogę zrobić ja?

- Działam zgodnie z wytycznymi naszej firmy. Jeśli mam wątpliwości, nie podejmuję działań.
- Nie przyjmuję prezentów, zaproszeń które przekraczają swoją wartość 200 zł (rocznie).
- Konsultuję wątpliwości z tym związane z działem personalnym/działem finansowym.
- Nie wskazuję firmom wewnętrznym, że oczekuję od nich jakichkolwiek „dodatków” do współpracy.



Przykład:

Pracownik firmy zewnętrznej wręcza Ci wartościowy prezent urodzinowy. Nawet jeżeli uważasz, że przyjęcie prezentu nie będzie miało wpływu na relacje handlowe, wartość prezentu nie może przekraczać 200 zł. 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

Co dokładnie?

Korupcja zniekształca uczciwą konkurencję i szkodzi społeczeństwu. Jest zabroniona. Korupcja może pociągać za sobą kary pieniężne dla naszej firmy, jak również sankcje wynikające z przepisów prawa karnego dla pracownika biorącego udział w zabronionych działaniach.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

Jakość produktów oraz usług naszego przedsiębiorstwa stanowi klucz naszego sukcesu. Nie tolerujemy korupcji. Udzielamy świadczeń naszym partnerom handlowym, klientom i innym zewnętrznym podmiotom jedynie w ramach prawnie dozwolonych warunków handlowych oraz na zdefiniowanych zasadach.

Co mogę zrobić ja?

Nigdy nie przekupuję innych i nie pozwalam się przekupić, czy to w formie pośredniej, czy bezpośredniej. Zasięgam informacji dotyczących wewnętrznych reguł zanim przyjmę lub też wręczę komuś prezent, zaproszenie bądź poczęstunek. Jeżeli otrzymam sygnały o korupcji, zgłaszam to niezwłocznie przełożonemu/compliance officerowi.

Przykład:

Pracownik jest odpowiedzialny w firmie za sprzedaż i chciałby zwiększyć swój tegoroczny plan obrotu. Przygotowuje ofertę na duże zlecenie dla 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 compliance officer'a.



Uczciwość



Zaufanie



STANOWISKO WOBEC URZĘDNIKÓW I MANDATARIUSZY

Co dokładnie?

W relacjach z urzędnikami, mandatariuszami, rządami, organami administracji i innymi instytucjami publicznymi obowiązują szczególne zasady dotyczące kontaktów. Pojedyncze wykroczenia mogą mieć poważne skutki i spowodować długotrwałe konsekwencje dla naszej firmy.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

Nasze kontakty z urzędnikami i mandatariuszami są w ścisły sposób regulowane przez zapisy prawne, ustawowe oraz regulacje wewnętrzne tak, aby unikać konfliktu interesów i korupcji. Zabronione jest obiecywanie urzędnikom jakichkolwiek korzyści czy naciśkanie na urzędników, by przyspieszyć realizację standardowych działań urzędowych.

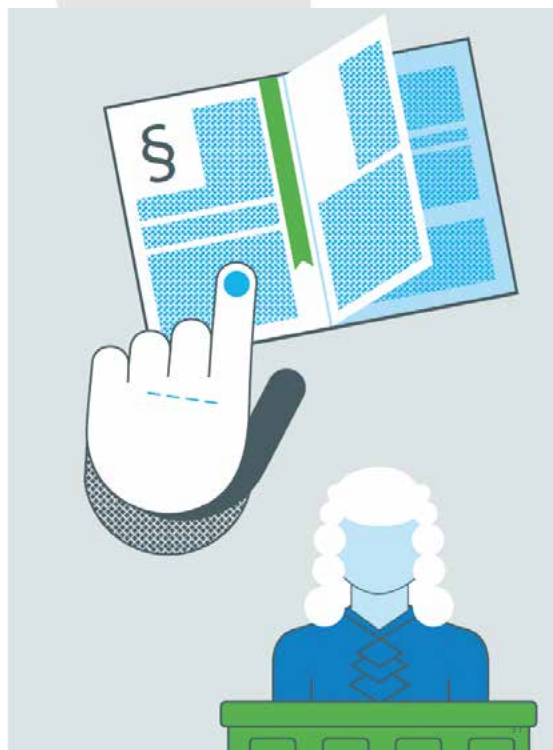
Co mogę zrobić ja?

Mam świadomość, że w kontaktach z urzędnikami, instytucjami, obowiązują szczególne restrykcje i reguły. W razie najmniejszych wątpliwości kontaktuję się z compliance oficerem oraz swoim dyrektorem.

Przykład:

Pracownik wie, że urząd planuje rozpiąć przetarg na duże zlecenie. Pracownik zastanawia się, czy nie poprosić pracownika urzędu, który jest odpowiedzialny za przetarg, a którego zna z poprzedniego projektu, aby sformułował przetarg w taki sposób, by wygrała go firma Volkswagen Motor Polska.

Taki plan należy bezwzględnie odrzucić. Wywieranie tego rodzaju wpływu jest nielegalne!





ZAKAZ PRANIA BRUDNYCH PIENIĘDZY I FINANSOWANIA TERRORYZMU

Co dokładnie?

Pranie brudnych pieniędzy ma miejsce wówczas, gdy pieniądze lub inne przedmioty majątkowe pochodzące pośrednio lub bezpośrednio z działalności nielegalnej, zostają wprowadzone do legalnego obrotu gospodarczego i w ten sposób ich pochodzenie ulega ukryciu.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

Starannie sprawdzamy tożsamość klientów, partnerów handlowych oraz innych osób trzecich, z którymi chcemy dokonać transakcji. Naszym celem jest utrzymywanie relacji handlowych jedynie z poważnymi partnerami, których działalność gospodarcza jest zgodna z przepisami i transparentna oraz których środki operacyjne pochodzą z legalnych źródeł. Dbamy o przejrzyste oraz jawne przepływy płatności.

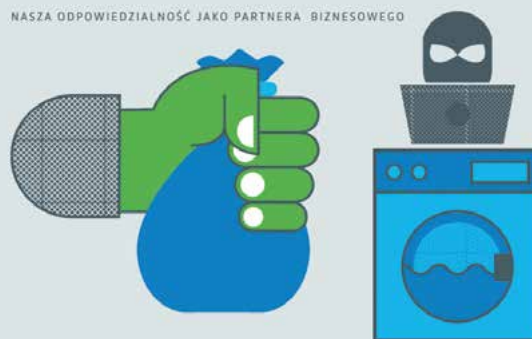
Co mogę zrobić ja?

Zachowuję czujność i sprawdzam podejrzane zachowania klientów, partnerów handlowych oraz innych osób trzecich. Jeśli występują sygnały, że tego typu podejrzenia mogą być słuszne, zwracam się niezwłocznie do osób odpowiedzialnych z działu finansowego/compliance officer'a.

Przykład:

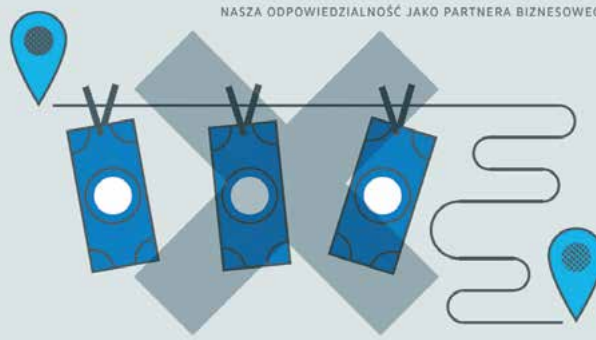
Klient naszej firmy, który zapłacił zbyt dużą kwotę, prosi o to, aby zwrot płatności nie nastąpił za pomocą przelewu bankowego

NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ JAKO PARTNERA BIZNESOWEGO



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 przystawać na tę propozycję, ale zapytać klienta, dlaczego zwrot płatności nie może nastąpić w ten sam sposób, jak płatność. Należy zgłosić taką sytuację przełożonym/osobom z działu finansowego/compliance officerowi.

NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ JAKO PARTNERA BIZNESOWEGO





Uczciwość



Zaufanie



OBOWIĄZEK PROWADZENIA KSIĄG RACHUNKOWYCH I SKŁADANIA SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

Co dokładnie?

Jedynie poprzez prawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz poprawne składanie sprawozdań finansowych nasza firma może 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.

Co robimy w przedsiębiorstwie?

Rygorystycznie przestrzegamy wytycznych dotyczących prawidłowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i składania sprawozdań finansowych. 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.

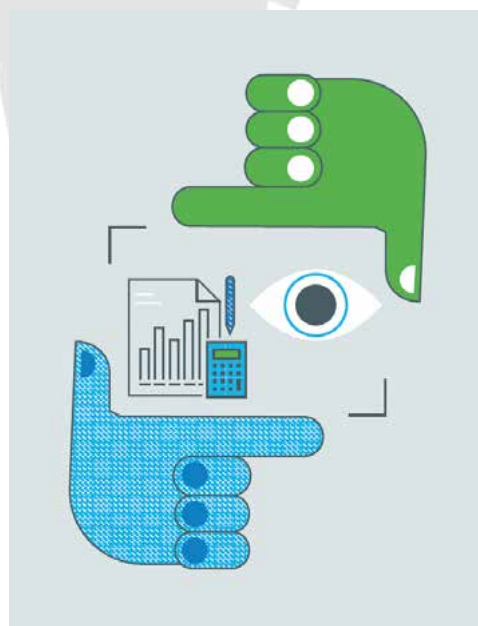
Co mogę zrobić ja?

Organizuję procesy w taki sposób, aby wszystkie firmowe dane finansowe mogły zostać zaewidencjonowane w księgowości prawidłowo oraz we właściwym terminie. W przypadku pytań/wątpliwości dotyczących pra-

widłowej ewidencji danych, zwracam się do moich przełożonych lub do działu finansowego.

Przykład:

Pracownik pilnie potrzebuje nowego sprzętu do pracy. Jednak budżet w jego dziale jest już w bieżącym roku obrotowym wyczerpany. Zastanawia się, czy jednak mimo to nie kupić urządzenia, a kosztów nie zaksięgować w kolejnym roku obrotowym, gdy budżet znów 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. ●





Ochrona

Zgłoś naruszenie!

Co zrobić, gdy widzimy, że w pracy naruszane są przepisy prawa? Jak przeciwstawić się zauważonym zaniedbaniom obowiązków? Możesz to zrobić nawet anonimowo!

CO POWINIENEM ZGŁOSIĆ?

Naruszenia przepisów prawa i regulacji wewnętrznych popełnione przez pracowników firmy.

GDZIE ZGŁASZAĆ?



infolinia 24h/dobę 7 dni w tygodniu:
00 800 444 46300
0049/ 5361 946300



e-mail:
io@volkswagen.de



online:
www.bkms-system.com/vw
możliwe jest anonimowe zgłoszenie z użyciem pseudonimu



korespondencyjnie:
Investigation Office
Brieffach 1717
38436 Wolfsburg, Niemcy



osobiście:
Investigation Office (K-ICW)
Porschestrasse 1
38440 Wolfsburg



kontakt do rzeczników:
www.ombudsleute-der-volkswagen-ag.de





Uczciwość



Zaufanie



JAK ZGŁASZAĆ?

Należy opisać:

- Kto?
- Co?
- Kiedy?
- Jak?
- Gdzie?

Upewnij się, że przekazywane przez Ciebie informacje będą zrozumiałe także dla niespecjalistów. W systemie online można również przesłać plik o wielkości do 10 MB jako uzupełnienie informacji (np. zdjęcie dokumentujące naruszenie).

CO BĘDZIE DALEJ?

Twoje zgłoszenie zostanie przeanalizowane przez Biuro Dochodzeniowe Volkswagen AG. Stosuje się domniemanie niewinności do czasu udowodnienia naruszenia. **OSOBY ZGŁASZAJĄCE SĄ CHRONIONE.** Oświadczenia przez nie składane są traktowane jako poufne. Twoja tożsamość nie zostanie ujawniona, jeśli sobie tego nie życzysz!

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego oraz stwierdzeniu naruszenia ostateczny raport wraz z rekomendowanymi sankcjami przekazywany jest do działu personalnego VW MP. Dalej podejmowane będą działania dyscyplinarne, nakładane sankcje. W przypadku stwierdzenia, że do naruszenia nie doszło, procedura zostanie wstrzymana. Po zakończeniu procedury o jej wyniku informuje się zainteresowanego oraz zgłaszającego.



Chcesz dowiedzieć się więcej? Pytaj lub zajrzyj po szczegóły na Wiki Group lub na stronę internetową vwmp.com.pl.



Najczęściej za

1 Dla większość ludzi słowo Integrität, czyli prawość jest nie do końca jasne. Co ono dokładnie oznacza?

W Volkswagencie jasno zdefiniowaliśmy ten termin w następujący sposób: uczciwość oznacza robienie tego, co właściwe z własnych i osobistych przekonań – z odpowiedzialnością za firmę, za partnerów biznesowych i jako członka społeczeństwa. Pojęcie to obejmuje również wytrwałość w trzymaniu się zasad – niezależnie od nacisków emocjonalnych, ekonomicznych i społecznych. Może to zabrzmieć trochę skomplikowanie, ale wcale tak nie jest. Ważne jest, aby podążać za swoim przekonaniem i postępować zgodnie z nim. To, co jest dobre i złe, nie jest kwestią osobistych preferencji i postrzegania, ale wynika z zasad i reguł, które mają zastosowanie dla wszystkich. Na przykład praw, reguł, a nawet ogólnych standardów etycznych. Częścią tego są również wewnętrzne przepisy, instrukcje organizacyjne, wytyczne i regulacje firmowe, których należy przestrzegać. Z drugiej strony tylko to, co odpowiada naszej odpowiedzialności za firmę, za naszych partnerów biznesowych i klientów oraz za społeczeństwo jako całość, może być słuszne. Wreszcie, uczciwe działanie oznacza również, że pozostajemy wierni tym zasadom i tej odpowiedzialności nawet pod presją. Krótko mówiąc, uczciwość oznacza działanie z przekonaniem, odpowiedzialnością i wytrwałością.

2 Mamy już przecież compliance. Co to za różnica?

Compliance oznacza w szczególności przestrzeganie przepisów prawnych, regulaminów, regulaminów wewnętrznych i instrukcji organizacyjnych. Ale nie chcemy ślepego posłuszeństwa. Chcemy pracowników, którzy przestrzegają zasad, ponieważ rozumieją ich znaczenie i cel oraz są przekonani, że ich przestrzeganie jest słuszne. Chcemy pracowników, którzy myślą razem z nami i którzy będą kwestionować regułę, jeśli nie rozumieją jej znaczenia. Na dłuższą metę odniesiemy sukces tylko wtedy, gdy nasi pracownicy będą mieli wytyczne dotyczące ich zachowania, nawet jeśli nie ma jasnych zasad w danej sprawie, lub jeśli różne zasady są ze sobą sprzeczne. Tak więc zgodność i uczciwość uzupełniają się wzajemnie. Są one dwiema stronami tej samej monety. Zgodność ustanawia ramy prawne, w których możemy i musimy działać. Uczciwość wyostreza nasz zmysł do krytycznych sytuacji i szarych stref, w których musimy kwestionować nasze myślenie, działanie i w razie potrzeby zgłaszać wątpliwości. A trzeci wymiar to nasza kultura korporacyjna, czyli sposób, w jaki pracujemy razem oraz wartości, które są dla nas ważne.

1. Dla większość ludzi słowo Integrität, czyli prawość jest nie do końca jasne. Co ono dokładnie oznacza?
2. Mamy już przecież compliance. Co to za różnica?
3. Na początku brzmi to dobrze, ale w rzeczywistości istnieje ogromna presja, aby sprostać cyfrze. Jak ma się jedno do drugiego?
4. Jest to głównie temat dla kadry kierowniczej. Szeregowi pracownicy i tak nie mogą zdecydować o niczym...
5. Zdecydowana większość kolegów zawsze zachowywała się przyzwoicie i prawidłowo. Dlaczego teraz postępujemy tak, jak gdyby cały koncern potrzebował uczciwości?
6. Oznacza to również kwestionowanie istniejących rzeczy. Ale czy wszyscy powinni teraz zawsze wspominać o wszystkim, co być może im nie odpowiada?
7. Mamy wystarczająco dużo innych kwestii do omówienia, a także jasnych zasad, których należy przestrzegać. Po co nam to w ogóle?
8. Za dwa lata nikt już nie będzie mówił o prawości i wszystko będzie dalej tak, jak dawniej. Czy znaczenie tego tematu nie wynika po prostu z obecnej sytuacji?
9. Jakie są tego konsekwencje? Co się właściwie dzieje, gdy ktoś nie zachowuje się uczciwie?
10. Gdybym zawsze działał ze stuprocentową uczciwością, nie byłbym w stanie osiągnąć uzgodnionych celów i specyfikacji. Co robić?
11. Uczciwość jest dla mnie osobiście bardzo ważna. Ale jeśli tylko ja zachowuję się uczciwie, podczas gdy inni bardziej dbają o swoją przewagę, to ja zostanę w tyle.
12. W końcu to przełożony decyduje. Co ja mogę zrobić?
13. Mój przełożony zamawia coś, co moim zdaniem nie jest właściwe. Co ja mam robić?
14. Ktoś działa nieuczciwie. Co mam zrobić?
15. W moim dziale dzieje się kilka rzeczy, o których wszyscy wiedzą, że nie są w porządku. Nic się z tym jednak nie robi. Co ja mogę zrobić?

dawane pytania o prawość

3 Na początku brzmi to dobrze, ale w rzeczywistości istnieje ogromna presja, aby sprostać cyfrze. Jak ma się jedno do drugiego?

Uczciwość to nie tylko standard, który wyznaczamy sobie i naszej firmie, ale także ważny element naszej strategii korporacyjnej. Chcemy sukcesu i stawiamy sobie ambitne cele, ale nadal działamy odpowiedzialnie i nie szkodzimy uzasadnionym interesom innych. Zwłaszcza, że działania nieuczciwe mogą mieć dla nas również poważne konsekwencje finansowe. Gdybyśmy nie przestrzegali pewnych standardów społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego, nie byłibyśmy na przykład w stanie spełnić wymogów kodeksu niektórych dużych funduszy papierów wartościowych – a to miałyby bezpośredni i ogromny wpływ na cenę naszych akcji, czyli na wartość naszego przedsiębiorstwa. Towarzyszyłaby temu utrata zaufania na rynku kapitałowym, skutkująca pogorszeniem naszych ratingów i wyższymi kosztami rynku kapitałowego dla nas. Dlatego też uczciwe działanie może mieć swoją cenę w krótkim okresie – np. w odniesieniu do niektórych kluczowych cyfr. W dłuższej perspektywie czasowej cena działań nieuczciwych jest zdecydowanie wyższa. Nie bez powodu badania pokazują, że lepsze kultury korporacyjne prowadzą do większej wydajności, zmniejszają ryzyko i tym samym zwiększają rentowność. Uczciwość jest zatem koniecznością też ze względów ekonomicznych.

4 Jest to głównie temat dla kadry kierowniczej. Szeregowi pracownicy i tak nie mogą zdecydować o niczym...

Uczciwość jest tematem dla każdego. Dla zarządu, dla wszystkich kierowników w ich obszarach odpowiedzialności i dla każdego pracownika. Już teraz przenosimy więcej uprawnień decyzyjnych z kierownictwa wyższego szczebla na niższe szczeble, a także dajemy naszym markom i regionom większą autonomię. Nawet ci, którzy sami mają niewiele do powiedzenia, mogą sprzeciwić się nieczystym procedurom i jeśli ich obawy nie zostaną obalone, skontaktować się z biurem dochodzeniowym koncernu. Każdy z nas ma obowiązek patrzeć, a nie udawać, że nie widzi, gdy proces, instrukcja lub działanie nie są uczciwe i o tym mówić. Być może potrzeba trochę odwagi, aby to zrobić dzisiaj, ale powinno to w coraz większym stopniu stać się naturalną częścią naszej kultury.

5 Zdecydowana większość kolegów zawsze zachowywała się przyzwoicie i prawidłowo. Dlaczego teraz postępujemy tak, jak gdyby cały koncern potrzebował uczciwości?

Tak, to prawda: większość kolegów nie ma sobie nic do zarzucenia. I z tego też możemy być dumni. Mimo to doszło do uchybień, które niestety nadal występują. Uczciwość oznacza również przyjrzenie się uważnie i sprawdzenie, co można lub trzeba zmienić, aby zapobiec uchybieniom. Nasze systemy i procesy, w tym nasza kultura korporacyjna, nie były wystarczająco rozwinięte, aby temu zapobiec. Chcemy i musimy to zmienić teraz. Nigdy więcej nikt nie powinien zakładać, że naruszenia prawa jest w jakiś sposób akceptowalne, o ile wydają się korzystne dla firmy i nikt tego nie zauważy. To założenie, a tym bardziej te czyny, zawsze były sprzeczne z wszystkimi naszymi wartościami. Niemniej jednak tak się stało. Dlatego musimy jeszcze wyrażniej określić, jakiej postawy i zachowań wymagamy od każdego pracownika aż do szczebla kierowniczego. Dlatego też kładziemy nacisk na kwestię uczciwości – i jeśli jesteśmy uczciwi wobec samych siebie, w wielu częściach firmy wciąż mamy sytuację, w której sprawy nie idą tak, jak powinny. Tam, gdzie koledzy chcą zachowywać się uczciwie, ale czują, że nie mogą, to tutaj musimy poprawić warunki ramowe, jeszcze silniej skoncentrować nasze systemy i procesy na umożliwianiu i promowaniu prawości oraz uniemożliwianiu lub przynajmniej utrudnianiu nieuczciwych działań. Zaczęliśmy już dostosowywać nasze systemy, procesy i zmiany kulturowe – wdrażamy je. Każdy z nas ma w tym swój udział.

6 Oznacza to również kwestionowanie istniejących rzeczy. Ale czy wszyscy powinni teraz zawsze wspominać o wszystkim, co być może im nie odpowiada?

To, że komuś coś się nie podoba, może mieć różne powody. Bardzo niewiele z nich ma coś wspólnego z uczciwością. Uczciwość nie jest usprawiedliwieniem dla komfortu ani dla osobistej wrażliwości. Każdy, kto uważa, że jest zmuszany do zachowań nieuczciwych, musi być w stanie podać odpowiednie powody. To obejmuje zbadanie sprawy: o co chodzi? Czy prawo, przepis lub ogólna zasada etyczna są naruszone? A jeśli tak, to wbrew czemu? Jeśli nie, to czy jest to naruszenie naszej odpowiedzialności za naszą firmę, naszych klientów i partnerów biznesowych oraz całe społeczeństwo? Jeśli również nie, przyczyny niezadowolenia są prawie na pewno czysto osobiste i nie mają nic wspólnego z uczciwością. Nie oznacza to, że nie powinno się o tym mówić, ale na podstawie konkretnych zachowań.



9 Jakie są konsekwencje tego, że ktoś zachowuje się niezgodnie z zasadami prawości? Co się właściwie dzieje, gdy ktoś nie zachowuje się uczciwie?

Jeśli ktoś nie zachowuje się uczciwie, w większości przypadków jest to związane z naruszeniem zasad compliance. Osoba, której to dotyczy, musi spodziewać się konsekwencji prawnych i/lub wynikających z prawa pracy. Jeśli zostały naruszone ogólne zasady etyczne, obowiązkiem przełożonego jest rozmowa z daną osobą i upewnienie się, że wykroczenie się nie powtórzy.



7 Mamy wystarczająco dużo innych kwestii do omówienia, a także jasnych zasad, których należy przestrzegać. Po co nam to w ogóle?

Uczciwość nie jest kolejną kwestią, która idzie w parze z wieloma zadaniami operacyjnymi, które wszyscy mamy. To właśnie pod presją czasu potrzebujemy wewnętrznej wytycznej, gdy znajdziemy się w krytycznej sytuacji lub w szarej strefie i musimy się temu bliżej przyrzeć. Czasami bardzo łatwo jest złamać lub ominąć jakąś zasadę, jeśli w ogóle zostanie ona zauważona. To właśnie w tym przypadku wymagana jest uczciwość: przestrzeganie tej zasady, ponieważ jesteś przekonany, że jest ona słuszna, nawet jeśli jej przestrzeganie kosztuje. Na dłuższą metę uczciwość może nam nawet pomóc w uproszczeniu wytycznych i zasad oraz ograniczeniu biurokracji, ponieważ nie musimy już określać wszystkiego w najdrobniejszych szczegółach, ale możemy polegać na zdolności decyzyjnej i uczciwości naszych pracowników oraz ich współpracy w duchu naszej kultury i wartości.

8 Za dwa lata nikt już nie będzie mówił i wszystko będzie dalej tak, jak dawniej. Czy znaczenie tego tematu nie wynika po prostu z obecnej sytuacji?

Nie, uczciwość musi być podstawą wszystkich działań biznesowych koncernu Volkswagen oraz wszystkich marek i firm. Uczciwość musi stać się dla nas drugą naturą i integralną częścią naszej kultury. Tylko w ten sposób możemy osiągnąć długoterminowy sukces i zdobyć zaufanie naszych klientów, inwestorów i innych interesariuszy. Aby to zrobić, musimy teraz bardzo uważnie zbadać, co możemy zrobić, aby zapobiec niewłaściwemu postępowaniu i szkodom dla naszej firmy. To samo odnosi się do tematów zrównoważonego rozwoju lub compliance.

10 Gdybym zawsze działał ze stuprocentową uczciwością, nie byłbym w stanie osiągnąć uzgodnionych celów i specyfikacji. Co robić?

Uzgodnienie celów powinno pomóc skoncentrować wysiłki i osiągnąć najlepsze wyniki. Nie po to, by stać w miejscu, ale by stale ulepszać nasze produkty, procesy i sukces biznesowy. Uda się to tylko wtedy, gdy nasze cele będą ambitne. To tak, jak w sporcie: jeśli chcesz poprawić swoje wyniki, musisz wyznaczyć sobie cel, który przekracza Twoje obecne możliwości – a następnie pracować nad zbliżeniem się do tego celu krok po kroku z konsekwentnym treningiem. A gdy już się to uda, wyznacz sobie kolejny cel. Wprowadzono jasny zestaw zasad, które między innymi stanowią, że doping jest zabroniony. Mamy również zestaw zasad i przepisów, których musimy przestrzegać. Porozumienia w sprawie celów nie są carte blanche lub pretekstem do łamania zasad lub mniejszej ostrożności w kwestii uczciwości. Zamiast tego należy znaleźć inne rozwiązanie. Prawie zawsze istnieje kilka dróg do celu. Jeśli jednak konkretny cel może zostać osiągnięty tylko w sposób sprzeczny z naszym rozumieniem uczciwości, należy go omówić z przełożonym – niezależnie od tego, czy cel ten jest zawarty w umowie docelowej, czy też nie.



11 Uczciwość jest dla mnie osobiście bardzo ważna. Ale jeśli tylko ja zachowuję się uczciwie, podczas gdy inni bardziej dbają o swoją przewagę, to zostanę w tyle.

Dlatego mówimy: uczciwość zaczyna się od każdego z osobna, ale potrzebujemy, aby wszyscy byli uczciwi. Dlatego też implementujemy to również w naszych procesach i systemach, tworząc raporty i monitorując efektywność pod kątem prawości oraz włączając je do programów zarządzania. Mamy system zgłaszania naruszeń, który również służy do weryfikowania nieuczciwych zachowań. Ale z doświadczenia wynika, że niepotrzebnie się martwicie: nie jesteście sami. Dla zdecydowanej większości kolegów i koleżanek uczciwość jest równie ważna, jak dla Ciebie. Istotne jest upewnienie się, że każdy czuje się naprawdę zdolny do uczciwego postępowania. Wszyscy myślimy podobnie.

12 W końcu to przełożony decyduje. Co ja mogę zrobić?

Tak, w końcu decyduje przełożony (lub gremium). Uczciwość nie oznacza, że każdy robi to, co chce i co mu podpowiada jego intuicja. Uczciwość oznacza, że każdy działa uczciwie w swoim obszarze odpowiedzialności i prowadzi innych do tego celu. Każdy, kto wie, że kolega – nawet jeśli jest przełożonym – nie postępuje uczciwie, albo po prostu na to pozwala, nie jest uczciwy. Uczciwość oznacza nie tylko nie uczestniczenie w wykroczeniach, ale także przeciwstawianie się im – a w razie potrzeby kontaktowanie się z biurem dochodzeniowym koncernu.

13 Mój przełożony zamawia coś, co moim zdaniem nie jest właściwe. Co ja mam robić?

Zadaj sobie pytanie, dlaczego uważasz, że to nie jest słuszne. Co dokładnie cię niepokoi? Czy twoja irytacja wynika z tej sprawy, czy też jest związana z Tobą jako osobą? Jakie wartości, zasady lub reguły mogą być naruszane? Tylko wtedy, gdy będziesz mógł wskazać problem, porozmawiaj ze swoim przełożonym. Powinien wiedzieć, czy masz trudności z zamówieniem lub instrukcją. Jego zadaniem jest znalezienie z Tobą rozwiązania. Ale on też musi znać powód. Jeśli okaże się, że jest to rzeczywiście kwestia uczciwości lub compliance, a Twój przełożony trzyma się swojego polecenia, możesz skontaktować się z biurem dochodzeniowym. Ambasadorzy prawości mogą również doradzić w takim przypadku.

14 Ktoś działa nieuczciwie. Co mam zrobić?

Porozmawiaj o tym otwarcie. Być może mylisz się w swojej ocenie, a kolega zachowuje się całkiem poprawnie. Albo w ogóle nie zauważa swojego przewinienia, tzn. postępuje uczciwie z subiektywnego punktu widzenia. Jeśli jednak twoje postrzeganie okaże się uzasadnione, zaoferuj pomoc. Ci, którzy nie działają uczciwie, wiedzą o tym. I prawie nikt nie lubi tego robić. Być może znajdziesz rozwiązanie razem lub z pomocą przełożonego. Ambasadorzy prawości mogą również doradzić w takim przypadku.

15 W moim dziale dzieje się kilka rzeczy, o których wszyscy wiedzą, że nie są w porządku. Jednak nic się z tym nie robi. Co ja mogę zrobić?

Czy Twój przełożony o tym wie? Jeśli nie, proszę skontaktuj się najpierw z nim. Jeśli tak, a wiesz lub masz powody, by podejrzewać, że zasady etyczne, przepisy lub nawet prawa są naruszane, skontaktuj się z biurem dochodzeniowym. Możesz również skontaktować się z ambasadorami prawości w celu uzyskania porady. ●



Together4Integrity

Dotrzymujemy słowa



Volkswagen Motor Polska



VOLKSWAGEN
GROUP COMPONENTS