

Deklaracja Koncernu Volkswagen dotycząca praw społecznych, stosunków pracy oraz „Biznesu i Praw Człowieka”

Preambuła

Poprzez niniejszą deklarację koncern Volkswagen dokumentuje podstawowe prawa i zasady społeczne stanowiące część polityki przedsiębiorstwa. Proaktywne podejmowanie istniejących globalnych wyzwań jest dla koncernu Volkswagena decydującym czynnikiem, zapewniającym konkurencyjność międzynarodową, jak również zasadniczym warunkiem zapewniającym dobre warunki pracy.

Będąc przedsiębiorstwem globalnym, Koncern Volkswagen zobowiązuje się do odpowiedzialności społecznej. Wychodząc z założenia, że trwały sukces gospodarczy jest możliwy tylko wtedy, gdy uwzględnione zostaną jednocześnie aspekty ekologiczne i przede wszystkim społeczne, Koncern Volkswagen i jego pracownicy wspólnie podejmują związane z tym wyzwania: Zabezpieczenie przyszłości koncernu Volkswagena odbywa się wspólnie z jego pracownikami i w duchu partnerskiego zarządzania konfliktami oraz zaangażowania społecznego na podstawie i z myślą o konkurencyjności gospodarczej i technologicznej. Rentowność i zabezpieczenie zatrudnienia to równorzędnie ważne oraz wspólne cele.

Koncern Volkswagen przyjmuje na siebie w szczególności odpowiedzialność korporacyjną za prawa człowieka i zobowiązuje się do przestrzegania wymienionych poniżej międzynarodowych konwencji i deklaracji oraz potwierdza swoją zgodę na zawarte w nich treści i zasady. Należą do nich:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, skodyfikowana w szczególności w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (oprócz innych obowiązujących traktatów dotyczących praw człowieka na mocy prawa międzynarodowego, np. Konwencji ONZ o Prawach Dziecka);
- podstawowe standardy pracy MOP;¹
- trójstronna deklaracja zasad MOP dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;
- dziesięć zasad UN Global Compact;
- wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

W celu zapewnienia lepszej czytelności w całym tekście będziemy czasem używać formy zwrotu do adresata w rodzaju męskim. W ten sposób będziemy zwracać się do osób obu płci. Skróconych form językowych używamy z przyczyn redakcyjnych i nie oznaczają one wartościowania.

¹ Podstawowe standardy pracy MOP: konwencje nr [C29](#), [C87](#), [C98](#), [C100](#), [C105](#), [C111](#), [C138](#) i [C182](#).

Niniejsza deklaracja wyraźnie podkreśla zasady o kluczowym znaczeniu dla kształtowania naszej odpowiedzialności korporacyjnej, a w szczególności obowiązku należytej staranności w zakresie przestrzegania praw człowieka. Dotyczy to zarówno wspomnianych wyżej standardów międzynarodowych, jak i odpowiednich przepisów krajowych. Ponadto koncern Volkswagen aktywnie angażuje się w promowanie praw człowieka, zwłaszcza w ramach projektów społecznych związanych z tymi prawami.

Niniejsza deklaracja stanowi wiążącą podstawę dla stosunków społecznych i gospodarczych w ramach Koncernu Volkswagen. ² Służy również jako podstawa budowania relacji z dostawcami i pozostałymi partnerami biznesowymi. Wynikające z tego wymagania, oczekiwania i mechanizmy eskalacji są definiowane i zapisywane w odrębnych procesach biznesowych zgodnie z wytycznymi dotyczącymi realizacji niniejszej deklaracji. Konkretnie oczekiwania wobec dostawców wynikające z niniejszej deklaracji określa Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych. Kodeks ten musi być zaakceptowany przez wszystkich dostawców przed nawiązaniem relacji biznesowych.

Deklaracja ta stanowi również podstawę dialogu z innymi wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami oraz społecznościami w kontekście działalności firmy.

Zakres obowiązywania

Koncern Volkswagen oraz Europejska i Światowa Rada Zakładowa Grupy Volkswagen (EKBR/WKBR) przyjmują niniejszą deklarację w imieniu Volkswagen AG, a także kontrolowanych spółek koncernowych.³

Volkswagen dąży do promowania tych samych zasad i celów w spółkach, w których Koncern posiada udziały, ale niebędących spółkami stowarzyszonymi w strukturach koncernu.

Poniższe zasady i cele są realizowane zgodnie z prawem obowiązującym w poszczególnych krajach i lokalizacjach. Wszędzie tam, gdzie wymagania krajowe są niewystarczające w stosunku do ustanowionych standardów, koncern Volkswagen zobowiązuje się do promowania następujących zasad i celów.

² Inne ważne zasady i przepisy obowiązujące w całej Grupie, na przykład dotyczące stosunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, pracy tymczasowej i kształcenia zawodowego, można znaleźć w oddzielnych kartach. Mają one zastosowanie do krajów i firm reprezentowanych w EKBR/WKBR.

³ Spółka stowarzyszona Volkswagen AG to każda spółka kontrolowana bezpośrednio lub pośrednio przez firmę Volkswagen AG. Dotyczy to szczególnie następujących przypadków: (1) więcej niż 50% akcji lub udziałów w spółce należy bezpośrednio albo pośrednio do Volkswagen AG bądź innych spółek kontrolowanych lub (2) Volkswagen AG może bezpośrednio albo pośrednio wykonywać więcej niż 50% praw głosu w komitetach lub w organach spółek na podstawie obowiązujących umów wspólników (np. umów o wykonywanie prawa głosu) i przepisów ustawowych (np. statutu).

Zasady i cele

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Koncern Volkswagen uznaje podstawowe prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych lub przedstawicielstw pracowników i przystępowania do nich.⁴ W tym kontekście koncern zobowiązuje się do zachowania neutralności. Wyklucza to wszelkie formy dyskryminacji ze względu na działalność związkową.⁵

Jeżeli to podstawowe prawo jest ograniczone przez przepisy lokalne, należy promować alternatywne, zgodne z prawem sposoby ustanowienia przedstawicielstwa pracowników.

Koncern Volkswagen uznaje prawo do negocjacji zbiorowych.⁶ Koncern Volkswagen i związki zawodowe lub przedstawicielstwa pracowników wspólnie angażują się w dialog społeczny. Szczególnym wyrazem tego dialogu społecznego są negocjacje zbiorowe.

Koncern Volkswagen respektuje prawo do strajku w zakresie zgodnym z odpowiednimi krajowymi systemami prawnymi.

Brak pracy przymusowej

Koncern Volkswagen odrzuca pracę przymusową i wszelkie formy współczesnego niewolnictwa, w tym handel ludźmi.⁷ Obejmuje to w szczególności pracę wykonywaną mimowolnie przez osoby, np. pod przymusem, w wyniku gróźb, kar lub zagrożenia niekorzystną sytuacją (np. praca przymusowa z powodu zadłużenia lub przymusowa praca w więzieniu). Stosunki pracy opierają się na zasadzie dobrowolności i powinny być możliwe do rozwiązania przez pracowników w każdej chwili z ich własnej woli i z zachowaniem rozsądnych terminów wypowiedzenia.

Brak dyskryminacji i prześladowania

Koncern Volkswagen odrzuca wszelkie formy dyskryminacji, prześladowania lub nieuzasadnionego niekorzystnego traktowania. Dotyczy to w szczególności dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne lub społeczne, kolor skóry, płeć, narodowość, język, religię, ograniczenia fizyczne lub psychiczne, tożsamość płciową, orientację seksualną, stan zdrowia, wiek, stan cywilny, ciążę, macierzyństwo i ojcostwo, przynależność do związków zawodowych lub przekonania polityczne, o ile opierają się one na zasadach demokracji i tolerancji wobec osób o odmiennych poglądach.⁸ Koncern Volkswagen jest zaangażowany w działania na rzecz równych szans i równego traktowania oraz wspiera budowanie atmosfery wzajemnego szacunku i różnorodności, w której pracownicy są wybierani, zatrudniani i promowani na podstawie ich predyspozycji, kwalifikacji i umiejętności. Koncern dba o zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz stwarza w tym celu odpowiednie warunki.

Koncern Volkswagen zobowiązuje się do dbałości o różnorodność kulturową i szanuje prawa mniejszości etnicznych, religijnych i porównywalnych oraz promuje ducha wzajemnego szacunku.

Szanuje i chroni prawa grup szczególnie wrażliwych, takich jak matki w ciąży, osoby niepełnosprawne, migranci, starsi pracownicy i ludność rdzenna.

Koncern Volkswagen nie toleruje żadnych form molestowania, zarówno na tle seksualnym, jak i moralnym. Dotyczy to w szczególności przemocy i nękania w środowisku pracy, do których dochodzi podczas pracy, w związku z nią lub w jej wyniku.⁹ Dlatego też sygnatariusze są zdania, że zapobieganie i eliminowanie takich zachowań za pomocą odpowiednich środków jest niezbędne i stanowi warunek konieczny do zapewnienia dobrego samopoczucia w pracy.

Zakaz pracy dzieci i ochrona pracowników młodocianych

Praca dzieci jest zakazana.

Minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia jest określany zgodnie ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz z przepisami dotyczącymi zakazu niebezpiecznej pracy dzieci.¹⁰

Wynagrodzenia i świadczenia

Wynagrodzenia i świadczenia wypłacane lub otrzymywane z tytułu przepracowania normalnego tygodnia pracy odpowiadają przynajmniej prawnie obowiązującemu i gwarantowanemu minimum krajowemu. W przypadkach, gdy nie istnieją zapisy ustawowe lub układy zbiorowe pracy, bazują one na branżowych, zwyczajowych miejscowych przepisach obejmujących wynagrodzenia i świadczenia, które gwarantują pracownikom oraz ich rodzinom odpowiedni standard życia.

Koncern Volkswagen uznaje zasadę równej płacy za pracę o jednakowej wartości, zwłaszcza dla osób różnej płci.¹

Czas pracy

Koncern Volkswagen uznaje zasadę, że czas pracy musi odpowiadać przynajmniej odpowiednim krajowym wymogom prawnym lub minimalnym standardom właściwych krajowych sektorów gospodarki. Grupa Volkswagen w miarę możliwości promuje dialog społeczny w oparciu o negocjacje zbiorowe w celu zapewnienia humanitarnego i korzystnego dla zdrowia czasu pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przeciwpożarowa i ochrona środowiska

Grupa Volkswagen zdaje sobie sprawę z ogromnego znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, a także dąży do stworzenia bezpiecznego środowiska pracy i zapewnienia zdrowych warunków pracy zgodnie z obowiązującymi normami międzynarodowymi. W związku z tym zapewnia ona pracownikom

nieodpłatnie bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę przeciwpożarową w miejscu pracy, przynajmniej w kontekście odpowiednich przepisów krajowych i zgodnie z wymaganiami odpowiedniego Systemu Zarządzania Zgodnością. Koncern Volkswagen podejmie odpowiednie środki ochronne (np. techniczne, organizacyjne lub personalne) w tym zakresie oraz zagwarantuje i będzie sprawdzać ich zgodność lub ciągły rozwój za pomocą istniejących systemów zarządzania i we współpracy z partnerami społecznymi. To samo dotyczy działań firmy w zakresie ochrony środowiska. W ramach swojej misji i polityki środowiskowej koncern Volkswagen zobowiązuje się do postępowania w sposób przyjazny dla środowiska i zrównoważonego zarządzania zasobami we wszystkich swoich działaniach.

Ochrona informacji poufnych

Koncern Volkswagen zobowiązuje się do ochrony danych osobowych i informacji poufnych. Jednocześnie Grupa Volkswagen zdaje sobie sprawę z ogromnego znaczenia danych, na przykład dla cyfrowych modeli biznesowych. Oznacza to również odpowiedzialne wykorzystanie danych.

Pozyskiwanie, przechowywanie, przetwarzanie i inne wykorzystanie danych osobowych wymaga zasadniczo pozwolenia osoby będącej właścicielem danych, uregulowania na podstawie umowy lub na innej podstawie prawnej.

Ochrona wolności sumienia, poglądów i religii

Koncern Volkswagen respektuje prawo do wolności sumienia, poglądów i religii. Wszędzie tam, gdzie te prawa podlegają ograniczeniom ze strony państwa, opowiada się za dialogiem społecznym.

Ochrona nietykalności cielesnej, zakaz stosowania tortur

Koncern Volkswagen postrzega ochronę nietykalności cielesnej jako zagadnienie o wysokim znaczeniu, podejmuje w tym zakresie odpowiednie środki na poziomie przedsiębiorstwa i kieruje się zobowiązaniem do zachowania dbałości o ochronę tego interesu prawnego.

Koncern Volkswagen uznaje swoją przeszłość i historyczną odpowiedzialność oraz szanuje międzynarodowe prawa człowieka w tym kontekście.

Kategorycznie odrzuca się współudział lub udział w porwaniach, torturach, zabójstwach i tym podobnych.

Korzystanie z systemów zarządzania w celu wdrożenia niniejszej deklaracji

Przestrzeganie i realizacja zasad oraz celów określonych w niniejszej deklaracji są monitorowane w szczególności przez istniejące i zorientowane na ryzyko systemy zarządzania zgodnością. Systemy te są oparte na uznanych standardach.

Projektowanie treści i dostosowanie istniejących systemów zarządzania jest opisane bardziej szczegółowo w specjalnych wytycznych dotyczących realizacji niniejszej deklaracji. Lokalne wdrożenie jest powierzane odpowiedzialnym regionalnie pracownikom w danej lokalizacji.

W koncernie Volkswagen działania mające na celu wdrożenie niniejszej deklaracji podejmowane są w ścisłej współpracy z reprezentacją pracowników w ramach obowiązujących przepisów prawa i regulacji zakładowych. Dotyczy to w szczególności działań w zakresie szkoleń i komunikacji.

Sygnatariusze potwierdzają swoje zobowiązanie do ciągłego monitorowania zgodności z niniejszą deklaracją i oceny jej stosowania. Powinno to mieć miejsce przynajmniej raz w roku na posiedzeniu Europejskiej Rady Zakładowej Koncernu Volkswagen i Światowej Rady Zakładowej Koncernu Volkswagen. Niniejszym nie narusza się prawa lokalnych grup interesu firmy do wezwania lokalnego kierownictwa do zainicjowania tej oceny w ciągu roku.

Postanowienia końcowe

Niniejsza deklaracja wchodzi w życie z chwilą podpisania i zastępuje poprzednią „Deklarację w sprawie praw społecznych i stosunków pracy w firmie Volkswagen” w wersji z dnia 11 maja 2012 r. Z niniejszej deklaracji nie mogą wynikać żadne roszczenia indywidualne ani roszczenia osób trzecich.

Niniejsza deklaracja nie ma mocy wstecznej.

Deklaracja jest regularnie sprawdzana na posiedzeniach Europejskiej Rady Zakładowej Koncernu Volkswagen i Światowej Rady Zakładowej Koncernu Volkswagen pod kątem ewentualnej potrzeby wprowadzenia zmian i może być dostosowywana w drodze wzajemnego porozumienia.

Jeżeli którekolwiek z postanowień niniejszej deklaracji byłoby nieskuteczne ze względu na uwarunkowania prawne, strony uzgadniają opracowanie nowego postanowienia, które będzie jak najbardziej zbliżone do nieskutecznego.

W przypadku wątpliwości co do interpretacji lub stosowania niniejszej deklaracji, rozstrzygająca jest wersja niemiecka. W tym przypadku sygnatariusze zobowiązują się do wzajemnych konsultacji. Niezwłocznie po podpisaniu deklaracji strony podpisujące komunikują ją w odpowiedni sposób w swoich obszarach odpowiedzialności.

Wolfsburg, 27.11.2020 r.

w imieniu

Europejska Rada Zakładowa Koncernu Volkswagen

oraz

Światowa Rada Zakładowa Koncernu Volkswagen

w imieniu

Zarząd

Grupy Volkswagen

Wytyczne dotyczące realizacji deklaracji

W celu zapewnienia zgodności z niniejszą deklaracją w codziennej działalności, w ścisłej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem i EKBR/WKBR oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami firmowymi, zostaną określone odpowiednie środki, takie jak jasny zakres odpowiedzialności, wewnętrzne regulacje oraz, w razie potrzeby, ulepszenia istniejących procesów. W celu realizacji obowiązku należytej staranności w zakresie praw człowieka („business & human rights due diligence”) Konzern Volkswagen włącza temat „Biznes i prawa człowieka” do istniejącego Systemu Zarządzania Zgodnością (CMS). Innymi istotnymi dokumentami są Kodeks postępowania Grupy Volkswagen (Code of Conduct, CoC), Kodeks postępowania dla Partnerów Biznesowych oraz wewnętrzne regulacje Grupy.

Za ten obszar tematyczny i jego koordynację w Koncernie Volkswagen odpowiedzialny jest dział „Biznes i prawa człowieka”, z poszanowaniem polityki personalnej i standardów HR, w zakresie, w jakim dotyczy to pracowników i/lub procesów wewnętrznych w dziale kadr.

Lokalne wdrożenie jest powierzane odpowiedzialnym regionalnie pracownikom w danej lokalizacji, którzy z kolei raportują do odpowiednich działów Grupy. Otrzymują oni zarówno scentralizowane, jak i zdecentralizowane wsparcie ze strony niektórych jednostek (takich jak dział kadr, zakupów, zrównoważonego rozwoju, uczciwości i prawa, w tym zgodności z przepisami) oraz przedstawicielstw pracowników.

Ponadto w poszczególnych lokalizacjach będą przeprowadzane regularne kontrole przy zastosowaniu podejścia opartego na ryzyku. Analizy ryzyka dotyczące relacji z dostawcami i ich relacji z innymi partnerami biznesowymi służą jako procedura pozwalająca określić rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki dla praw człowieka. W przypadku dogłębnych analiz na miejscu mogą one obejmować konsultacje z potencjalnie dotkniętymi grupami ludności lub ich przedstawicielami.

Ponadto podejmowane są dalsze działania zapobiegawcze (np. szkolenia dla pracowników i dostawców w celu podniesienia świadomości, dostosowanie systemów zarządzania lub dialog z zainteresowanymi stronami). Raportowanie na temat biznesu i praw człowieka jest wspólnym zadaniem działu koordynacji biznesu i praw człowieka koncernu oraz działu zrównoważonego rozwoju koncernu.

Wszelkie podejrzania naruszenia obowiązującego prawa lub niniejszej deklaracji mogą być zgłaszane zarówno przez pracowników, jak i osoby trzecie za pośrednictwem Systemu informowania o nieprawidłowościach na adres io@volkswagen.de. Ponadto dostępne są kanały zgłaszania uwag przedstawicielom i rzecznikom pracowników.

Niniejsza deklaracja jest rozpowszechniana wśród wewnętrznych i zewnętrznych zainteresowanych stron, np. poprzez publikację na stronach internetowych. Osoby odpowiedzialne za scentralizowaną realizację niniejszej deklaracji zostaną poinformowane i przeszkolone oddzielnie.