



REKOMENDACJA KOMISJI ETYKI BANKOWEJ O BUDOWANIU KULTURY ETYCZNEJ W BANKACH

Warszawa, 6 czerwca 2019 r.

Geneza dokumentu - dlaczego powstała rekomendacja

1. W świadomości każdego pracownika banku należy utrzymywać profesjonalną i etyczną postawę wykonywania obowiązków
2. Kryzys finansowy wywołany był również nieetycznym zachowaniem i postępowaniem pracowników i kierownictwa banków
3. Problemy etyczne nie ominęły też polskiej bankowości
4. Zgłaszane zapotrzebowanie z sektora


Założenia pracy zespołu przygotowującego rekomendację

Celem było:

1. Stworzenie rekomendacji dla banków zawierającej wskazówki jak wzmacniać kulturę etyczną w bankach poprzez szkolenia z zakresu etyki
2. Przygotowanie zbioru case study w oparciu o doświadczenia członków zespołu i Komisji Etyki i zbioru dobrych praktyk
3. W przyszłości aktualizacja przez Komisję zbioru case study dobrych praktyk

Co zawiera Rekomendacja

1. Kluczowe elementy budowania kultury etycznej w banku
2. Czynniki warunkujące efektywność szkoleń etycznych
3. Ramowy program szkolenia z zakresu etyki
4. Załączniki:
 - Przykłady dobrych praktyk na rzecz kształtowania kultury etycznej
 - Kazusy etyczne



Rekomendację traktujemy jako propozycję standardu dla sektora bankowego wypracowaną przez jego przedstawicieli w Komisji. Każdy bank powinien jednak dobrać właściwe dla siebie metody i sposoby wdrażania tego standardu. Intencją Komisji jest, aby niniejszy dokument był wsparciem dla wszystkich banków, a zwłaszcza dla tych, które nie wypracowały jeszcze własnej ścieżki wdrażania zasad etyki w działalności bankowej

Kluczowe czynniki wzmacniające kulturę etyczną

1. Wsparcie najwyższego kierownictwa
2. Integralność
3. Relacje banku z klientami – wdrażanie nowych polityk, produktów, usług, i procedur reakcja na naruszenia etyczne
4. System raportowania naruszeń etycznych
5. Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za zarządzanie kwestiami etycznym i jej usytuowanie w organizacji
6. Etyka jako kryterium oceny pracownika
7. Etyczna edukacja pracowników

Kluczowe czynniki warunkujące efektywność szkoleń etycznych

Najistotniejsze elementy programu szkoleniowego:

1. Systemowość i praktyczność szkoleń etycznych
2. Cykliczność szkoleń
3. Powszechność szkoleń etycznych
4. Cykliczność szkoleń
5. Monitorowanie szkoleń i raportowanie

Struktura Rekomendacji cd.

Ramowy program szkolenia z zakresu etyki opracowany został w oparciu o treść Kodeksu Etyki Bankowej

1. Relacje banków z klientami
2. Relacje z pracownikami
3. Relacje pomiędzy bankami oraz innymi instytucjami finansowymi (konkurentami)
4. Relacje z partnerami biznesowymi
5. Relacje ze środowiskiem lokalnym
6. Zasady przetwarzania danych osobowych
7. Podstawowe zasady postępowania pracownika banku
8. Konflikty interesów

Załącznik 1 - kazusy etyczne wraz z identyfikacją norm etycznych opisanych w Kodeksie Etyki Bankowe

1. Dokument zawiera 41 kazusy, w których zastosowanie znajdują zasady Kodeksu Etyki Bankowej. Formułując stanowiska, Komisja koncentrowała się na zagadnieniach etycznych
2. Dokument odzwierciedla pogląd Komisji Etyki Bankowej na kwestie etyczności opisanych zachowań
3. Przykłady mogą posłużyć jako wkład dla szkoleń etycznych czy prezentacji dla pracowników w bankach
4. Kazusy zostały opracowane na podstawie propozycji przekazanych przez członków KEB i są one teoretyczne

Kazusy etyczne – obszary tematyczne

1. Relacje z klientami
2. Relacje z pracownikami
3. Podstawowe zasady etyki pracownika banku
4. Relacje pomiędzy bankami oraz innymi instytucjami finansowymi (konkurentami)
5. Relacje z partnerami biznesowymi
6. Relacje ze środowiskiem lokalnym

Struktura poszczególnych kazusów

KAZUS 19 (sekcja „Relacje z pracownikami”)

Bank zatrudnia w oddziale obcokrajowców. Pracownicy z Ukrainy otrzymują wynagrodzenie o 20-30% niższe od kolegów z Polski, mimo że wykonują te same zadania i mają nie gorsze wyniki

STANOWISKO KOMISJI

Ta sytuacja narusza zasadę równości w zatrudnieniu

PODSTAWA Z KODEKSU ETYKI BANKOWEJ

***CZĘŚĆ A. KODEKS DOBRYCH PRAKTYK BANKOWYCH Rozdział II Relacje z pracownikami**

Polityka kadrowa banku powinna być prowadzona w oparciu o jasno zdefiniowane zasady i kryteria merytoryczne, zapewniające pracownikom równe szanse awansu i rozwoju, zaś kandydatom do podjęcia pracy w banku, równe szanse zatrudnienia.

Załącznik nr 2 – przykłady dobrych praktyk na rzecz kształtowania kultury etycznej w banku

1. Załącznik przedstawia 17 wybranych przykładów dobrych praktyk, tj. działań, które podejmują różne banki, aby kształtować kulturę etyczną
2. Materiał został opracowany na podstawie przykładów przekazanych przez członków KEB

Przykłady dobrych praktyk:

Proces sprzedaży i oferowania produktów bankowych jest regularnie badany metodą tzw. tajemniczego klienta (Mystery Shopping), a badanie uwzględnia również etyczny aspekt sprzedaży

Osoba odpowiedzialna za kwestie etyki akceptuje wszystkie materiały skierowane do klientów oraz wewnętrzne programy i materiały szkoleniowe

Podsumowanie

- ➔ Powodzenie programu budowy kultury etycznej zależy od wsparcia Najwyższego Kierownictwa
- ➔ Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za zarządzanie kwestiami etycznym i jej usytuowanie w organizacji
- ➔ Kultury etycznej nie da się "zadekretować" uchwałą Zarządu czy Rady Nadzorczej
- ➔ Kulturę etyczną buduje się latami, kultura etyczna to suma codziennych zachowań władz i pracowników banku