

Etyka w biznesie

Przegląd koncepcji etycznych służących rozwiązywaniu problemów moralnych w biznesie.

Problemy i dylematy moralne pracownika.

dr hab. Grzegorz Makowski, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne SGH



Co-funded by
the European Union

Zajęcia prowadzone w ramach projektu:
Jean Monnet Module “EU: European values and ethics in politics and economy”

Etyka w biznesie jako przedmiot nauki – compliance...



Co-funded by
the European Union

Przez *compliance* należy rozumieć jako taką organizację przedsiębiorstw, poprzez stworzenie odpowiedniej struktury [...] która zredukuje do możliwego minimum ryzyko wystąpienia w przedsiębiorstwie wszelkich nieprawidłowości, które mogłyby powstać wskutek działania przynależnych do niego osób lub partnerów handlowych, a polegających na złamaniu obowiązujących regulacji prawnych i ogólnych zasad prawa, regulacji dobrowolnie przyjętych przez przedsiębiorstwo lub na działaniu niezgodnym z ogólnie przyjętymi standardami etyczno-moralnymi danego środowiska...

B. Makowicz

...przez pojęcie *compliance* należy rozumieć stan zgodności działania podmiotu z mającymi do niego zastosowanie regulacjami...

B. Jagura

Etyka w biznesie jako przedmiot nauki – compliance...

Podstawowe elementy systemów compliance:

- Przywództwo
- Ocena ryzyka
- Polityki i procedury
- Szkolenia i komunikacja
- Nadzór i sprawozdawczość



Podstawowe warunki efektywności systemów compliance (wg A. Lewickiej-Strzałeckiej):

- Adekwatność i zgodność z kulturą organizacyjną firmy
- Współuczestnictwo w tworzeniu systemów i otwartość
- Formalna poprawność kodeksów etyki i innych procedur
- Ewolucyjność
- Nadzór i sprawozdawczość
- Otwarta komunikacja
- Trwałe miejsce w strukturze i funkcjonowaniu organizacji

The Defense Industry Initiative (1986) – czyli jeden z pierwszych standardów compliance

- „Każda firma będzie posiadać i stosować się do spisanego kodeksu etyki i postępowania w biznesie.
- Kodeks firmy ustala wysokie wartości oczekiwane od pracowników i standard, według którego muszą oceniać własne zachowanie i ich organizacji; każda firma przeszkoli swoich pracowników w zakresie ich osobistych obowiązków wynikających z kodeksu.
- Każda firma stworzy wolną i otwartą atmosferę, która pozwoli i zachęci pracowników do zgłaszania naruszeń kodeksu do firmy bez obawy o zemstę za takie raportowanie.
- Każda firma ma obowiązek samorządności poprzez monitorowanie zgodności (*monitoring compliance*) z federalnymi przepisami dotyczącymi zamówień publicznych i przyjmowanie procedur dobrowolnego ujawniania naruszeń federalnych przepisów dotyczących zamówień publicznych oraz korygowanie podjętych działań.
- Każda firma ponosi odpowiedzialność za każdą inną firmę z branży w przestrzeganiu standardów postępowania, które zachowują integralność przemysłu obronnego.
- Każda firma ponosi odpowiedzialność publiczną za swoje zobowiązanie do przestrzegania tych zasad”⁴⁴.

Dylematy etyczne pracownika – konflikt interesów



Co-funded by
the European Union

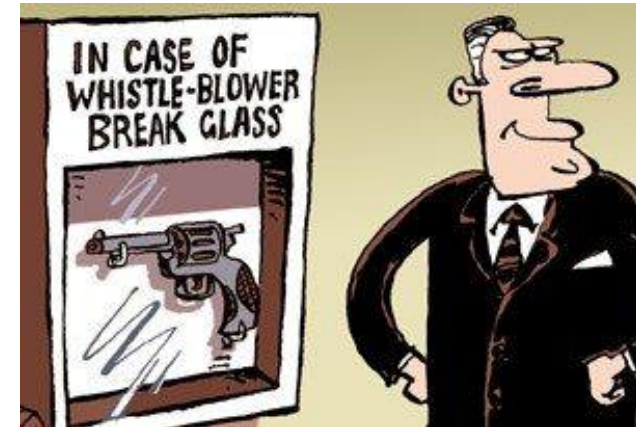
- Faktycznie występująca bądź mogącą się pojawić sprzeczność** pomiędzy obowiązkami służbowymi a prywatnymi lub innymi interesami pracownika, gdzie dążenie do realizacji interesu prywatnego może godzić w dobro organizacji lub negatywnie wpływać na wykonywanie obowiązków służbowych.

- Konflikt interesów** – brzmi groźnie, ale **jest stanem naturalnym**.

- Naprawdę **groźne jest nie uświadamianie sobie istnienia konfliktu interesów** i brak zdolności do uniknięcia jego potencjalnych, negatywnych konsekwencji (np. korupcji).

Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści

- ❑ **Sygnalista** (ang. whistleblower) to osoba, która dobrowolnie, w dobrej wierze, w interesie wspólnym informuje o ryzyku lub wystąpieniu nadużycia.
- ❑ **Donosiciel** to osoba, która przekazuje informacje, kierując się interesem własnym.



Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści

- ❑ Ochrona sygnalistów może być naprawdę skuteczna tylko w warunkach **demokracji, rządów prawa, niezawisłości sądów, swobody wypowiedzi i wolnych mediów.**

Co nie oznacza, że w reżimach niedemokratycznych sygnaliści w ogóle nie istnieją i nie mogą mieć żadnej ochrony.

- ❑ Whistleblowing to nie tylko środek ochrony pracownika. To przede wszystkim **sposób realizacji prawa do swobody wypowiedzi, dostępu do informacji publicznej i ochrony interesu wspólnego.**



Co-funded by
the European Union



Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści

- Średniowieczna **zasada *qui tam*** i amerykański False Claims Act.
- Rozwój ustawodawstwa dot. sygnalistów **w USA – obecnie pakiet 8 głównych ustaw plus wiele przepisów szczegółowych.**
- Standardy Rady Europy, OECD, Transparency International
- Whistleblowing jest postrzegany jako integralny element zarządzania etycznego w różnego rodzaju organizacjach.
- Aktualnie co raz więcej państw przyjmuje ustawodawstwo chroniące sygnalistów – właściwe ramy prawne **wspomagają tworzenie odpowiedniego środowiska etycznego w organizacjach.**



Dlaczego warto chronić sygnalistów?

- promowanie ochrony sygnalistów przy jednoczesnej budowie kultury uczciwości **wspomaga wykrywanie korupcji i innych nadużyć / nieprawidłowości** (Raport Antykorupcyjny 2014);
- środek pomagający identyfikować konflikt interesów**, np. w zamówieniach publicznych – **dlaczego to taki dobry przykład?** (wytyczne OLAF);
- mechanizm wykrywania** przypadków nadużyć finansowych oraz **słabych systemów nadzoru, kontroli i audytu** (Komisja Europejska 2014);
- mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości to obecnie standardowy element minimalizowania ryzyka nadużyć** w programach operacyjnych i instytucjach zarządzających środkami unijnymi.

Przykładowe regulacje prawne w zakresie ochrony sygnalistów wynikające z prawa europejskiego:

- wydobywanie złóż gazu ziemnego i ropy naftowej na obszarach morskich (dyrektywa z 13.06.2013);
- dyrektywa w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic handlowych) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnieniem (28.11.2013)
- sektor finansowy (rozporządzenie z 16.04.2014 w sprawie nadużyć na rynku (MAR) + dyrektywa wykonawcza z 17.12.2015);
- przeciwdziałanie praniu pieniędzy (dyrektywa z 20.05.2015);
- Parlament Europejski pod presją organizacji pozarządowych, związków zawodowych i dziennikarzy przegłosował w listopadzie 2018 r. nową wersję dyrektywy o ochronie osób raportujących naruszenia prawa unijnego.

Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści

□ **Projekt ustawy o jawności życia publicznego z 2017 r.** sygnalista - osoba fizyczna lub przedsiębiorca, których **współpraca z wymiarem sprawiedliwości polegająca na zgłoszeniu informacji o możliwości popełnienia przestępstwa** przez podmiot, z którym jest związana umową o pracę, stosunkiem służbowym lub innym stosunkiem umownym może niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację życiową, zawodową, materialną i której prokurator przyznał status sygnalisty.



□ **Rada Europy.** Sygnalista to osoba fizyczna, która **ujawnia lub informuje o zagrożeniu lub szkodzie dla interesu publicznego** w kontekście wykonywanej przez siebie pracy (ang. **in the context of their work-based relationships**), czy to w sektorze publicznym, czy też prywatnym (Recommendation CM/Rec(2014)7).





Główne założenia obywatelskiego projektu ustawy o ochronie sygnalistów:

- objęcie ochroną prawną wszystkich osób pracujących**, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia i sektora w którym pracują;
- możliwość ochrony osób zgłaszających informacje o szerokim zakresie spraw**, które zagrażają interesowi publicznemu (nie tylko korupcji, ale również mobbingu, przestępstw przeciwko środowisku, własności intelektualnej, nieprzestrzeganie regulacji wewnętrznych i kodeksów etyki);
- uregulowanie trzech ścieżek raportowania nieprawidłowości**: wewnątrz organizacji, do zewnętrznych organów oraz do opinii publicznej;
- obligatoryjność tworzenia wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości w sektorze publicznym**, zachęty dla pracodawców prywatnych;
- obowiązek konsultowania wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości ze związkami zawodowymi**;
- ochrona tożsamości sygnalisty**;
- zakaz podejmowania działań odwetowych wobec sygnalisty pod groźbą kary**;
- wyłączenie sygnalisty z odpowiedzialności prawnej z tytułu naruszenia tajemnicy prawnie chronionej i naruszenia dóbr osobistych**;
- złagodzenie odpowiedzialności karnej dla pracodawców, którzy wdrożyli wewnętrzny system informowania o nieprawidłowościach**;
- dostęp sygnalistów do bezpłatnej pomocy prawnej**.

Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści



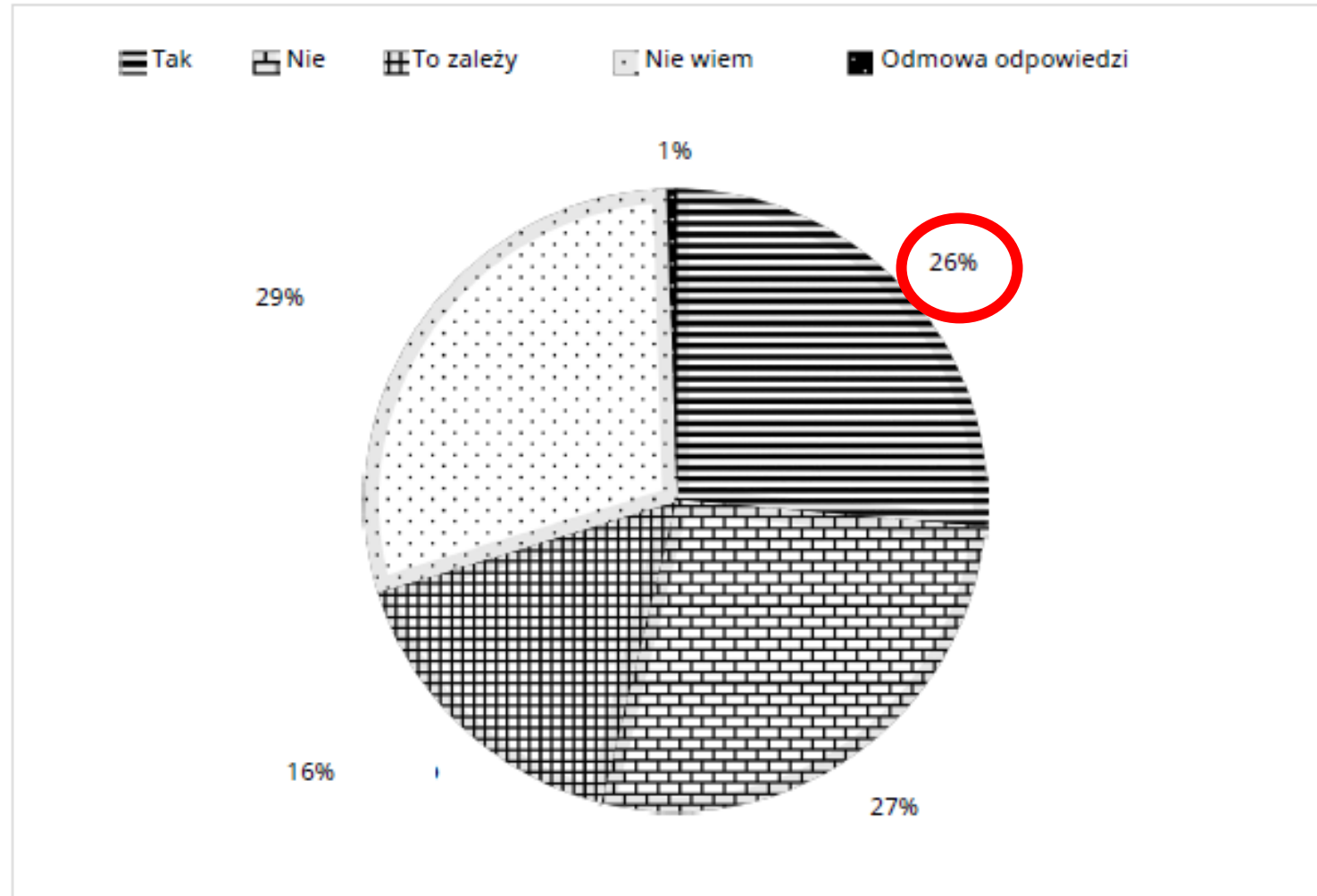
Co-funded by
the European Union

Tabela 1. Osoby, które w dobrej wierze i w interesie publicznym ujawniają nadużycia w swoich miejscach pracy (tzw. sygnaliści), narażają się na odwet pracodawcy. Czy Pana(i) zdaniem osoba, która jest sygnalistą, powinna:

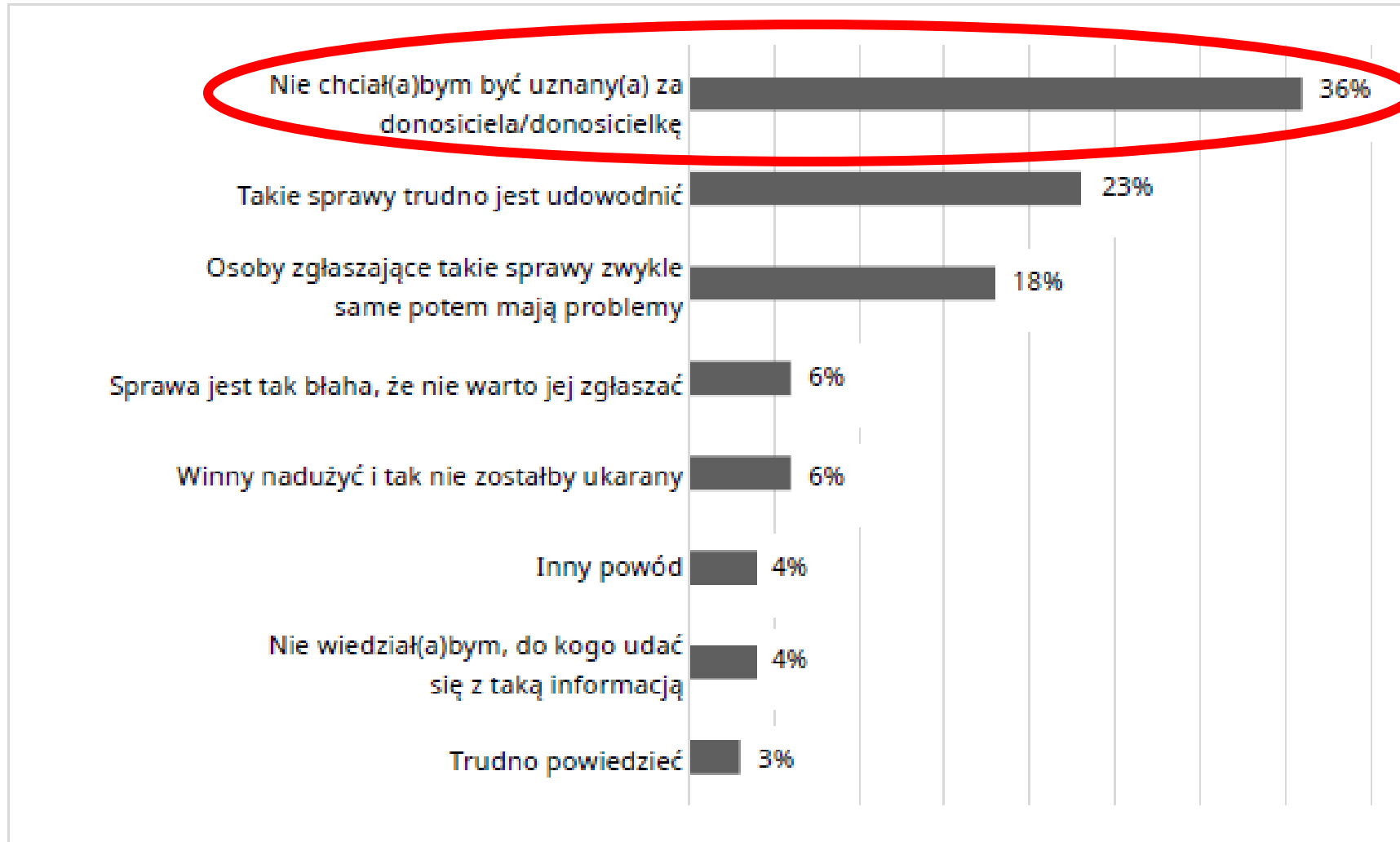
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Otrzymywać odszkodowanie za utratę pracy wypłacane przez pracodawcę, jeżeli zostanie z niej wyrzucona wskutek ujawnienia nadużycia?	62%	26%	12%
Korzystać z bezpłatnej pomocy prawnej zapewnianej przez państwo, obejmującej porady na temat zamiaru zgłoszenia nadużycia lub skutków już dokonanego zgłoszenia, zanim jej sprawa trafi ewentualnie do sądu?	73%	16%	12%
Otrzymywać od państwa wynagrodzenie w razie utraty pracy, przyznawane na czas trwania rozprawy sądowej związanej z ujawnieniem nadużycia?	55%	31%	14%
Mieć zapewnioną anonimowość przed pracodawcą, gwarantowaną przez organy zewnętrzne, do których udaje się z informacją o nadużyciach?	77%	14%	9%
Być prawnie chroniona przed oskarżeniami o pomówienie i naruszenie dóbr osobistych w przypadku, gdy mogą one mieć związek z ujawnieniem nadużycia	70%	17%	13%

Liczebność N=1000

Ryc. 2. Proszę wyobrazić sobie sytuację, że Pana(i) kolega z pracy przyjmuje łapówki w związku ze swoimi obowiązkami zawodowymi. Czy - dowiedziawszy się o tym - powiadomił(a)by Pan(i) swoich przełożonych?

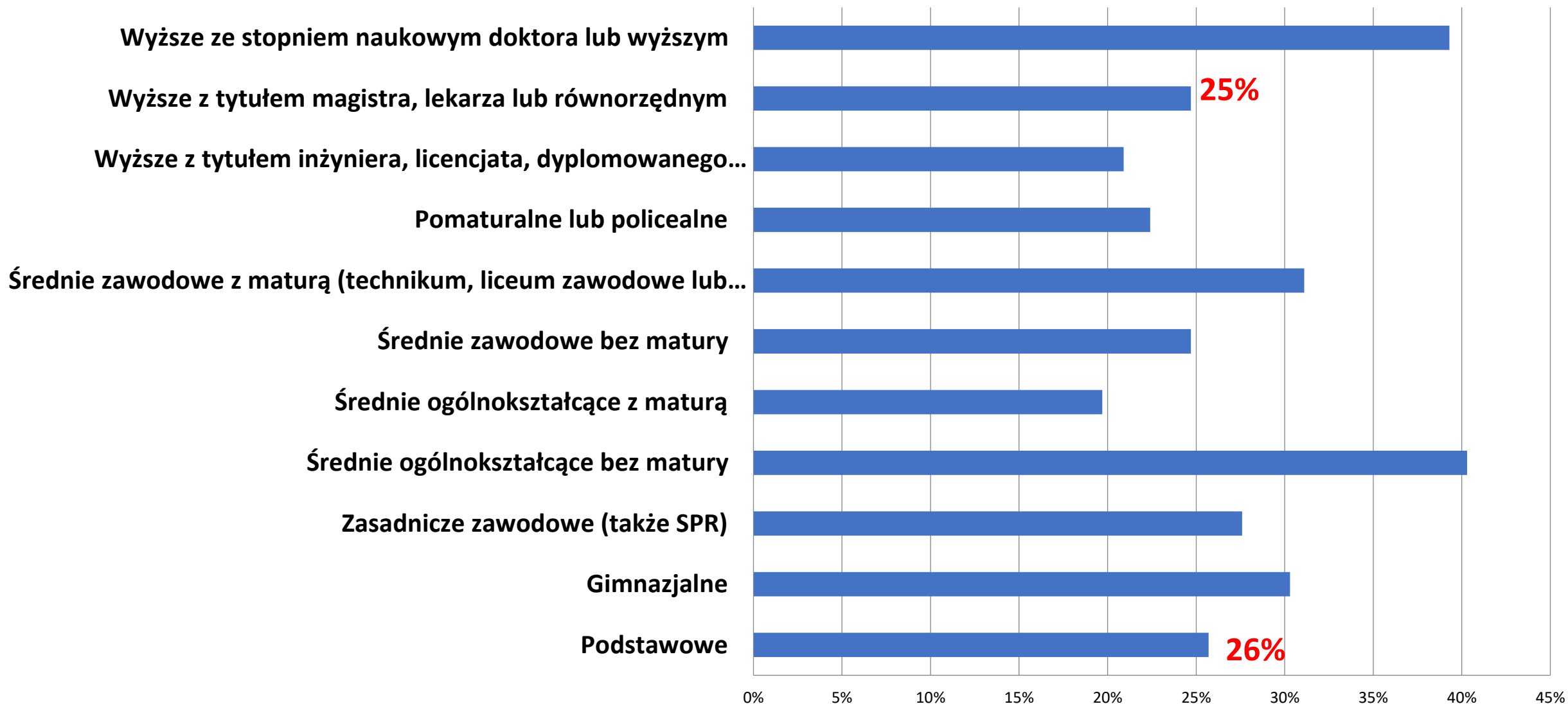


Ryc. 3. Odczytam Panu(i) kilka powodów, dla których ludzie zazwyczaj nie powiadamiają swoich przełożonych o nadużyciach w pracy. Który z nich byłby dla Pana(i) najważniejszy, kiedy decydował(a)by się Pan(i), aby nie powiadamiać przełożonych?





Gotowość zgłoszenia korupcji w miejscu pracy a wykształcenie badanych

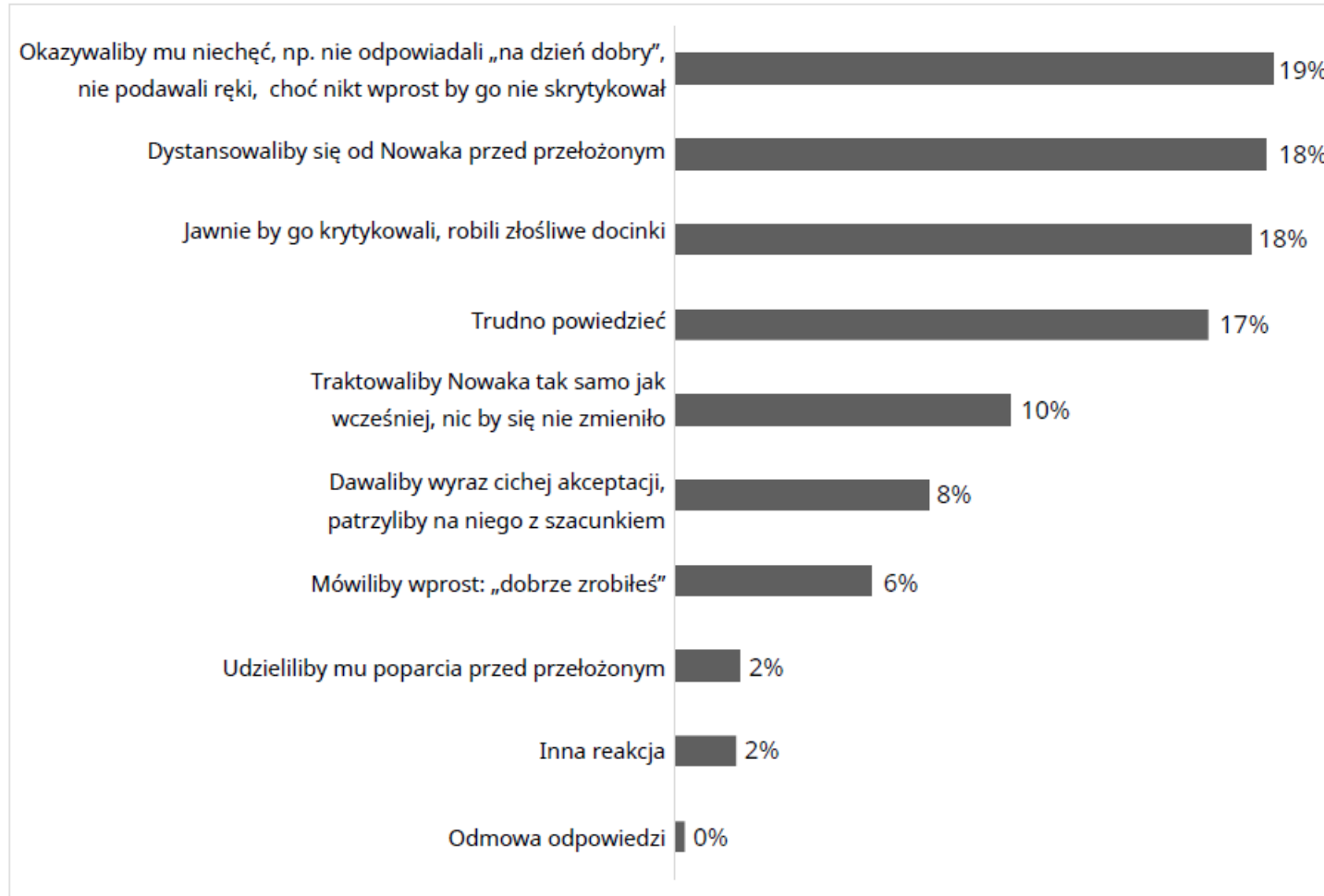


Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści



Co-funded by
the European Union

Ryc. 5. Jak w Pana(i) przekonaniu zareagowałyby większość kolegów/koleżanek w pracy, gdyby dowiedzieli się o tym, że Nowak zgłosił przełożonemu, że jeden z nich przyjmuje lub wręcza łapówki? Proszę wybrać najbardziej prawdopodobny rodzaj reakcji.



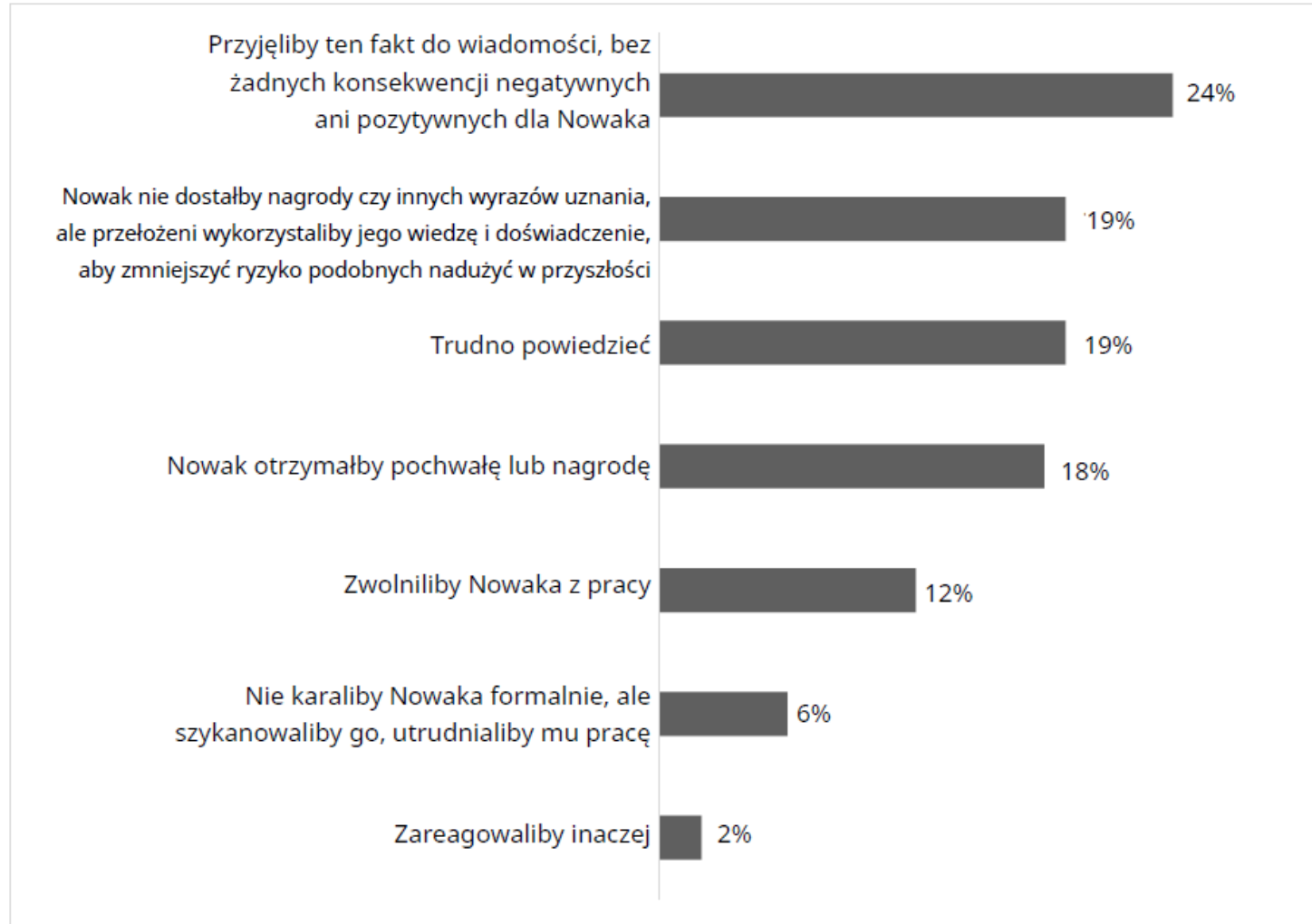
Liczebność N=1000

Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści



Co-funded by
the European Union

Ryc. 6. A jak w Pana(i) przekonaniu zareagowaliby przełożeni wobec Nowaka, gdyby ten zgłosił im, że jeden z kolegów przyjmuje lub wręcza łapówki?



Liczebność N=1000

Podejście do badania i profil uczestników

Na trzy miesiące* przed wejściem w życie Dyrektywy o ochronie sygnalistów, sprawdziliśmy gotowość polskich firm na nowe wymogi regulacyjne. Rozmawialiśmy ze 150 spółkami o ugruntowanej pozycji rynkowej:

- ▶ zatrudniającymi ponad 250 pracowników,
- ▶ działającymi na rynku powyżej 5 lat.



Wielkość organizacji

Wielkość organizacji	% respondentów
Powyżej 2.000 pracowników	23%
501 - 2.000 pracowników	41%
250 - 500 pracowników	36%
Poniżej 250 pracowników	-

Rola w organizacji / dział

Rola w organizacji / dział	% respondentów
Kierujący działem HR	37%
Compliance officer	29%
Kierujący działem audytu wew.	16%
Kierujący działem prawnym	11%

23%

badanych to spółki notowane na GPW

55%

badanych działa na rynku 5 do 30 lat

69%

badanych to firmy z wyłącznie polskim kapitałem

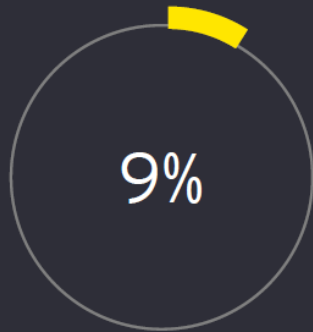
Ze względu na zaokrąglenia lub pominięcia niektórych wyników oraz w celu lepszego porównania odpowiedzi, nie wszystkie wyniki sumują się do 100%.

* Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2021r

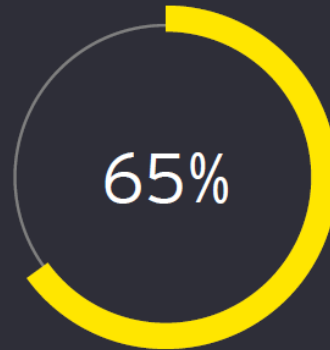


Gotowość firm na Dyrektywę? Deklarowana gotowość firm na Dyrektywę [1/4]

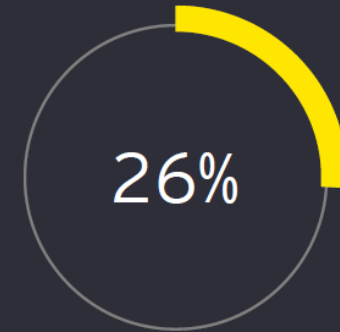
- ▶ Dyrektywa UE o ochronie sygnalistów nakłada obowiązek wdrożenia ujednoczonych mechanizmów ochrony sygnalistów, tzw. standardu minimum.
- ▶ Państwa Członkowskie UE są zobowiązane do transponowania Dyrektywy do swoich krajowych systemów prawnych do dnia 17 grudnia 2021 roku.



badanych spółek deklaruje pełną gotowość na Dyrektywę



badanych spółek deklaruje różny stopień gotowości na Dyrektywę



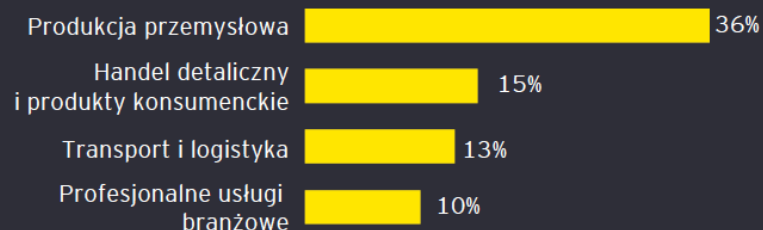
badanych spółek nie jest gotowa na Dyrektywę. 95% z nich deklaruje, że nie zdąży zaimplementować wymogów Dyrektywy do końca 2021 roku

Próba: 150 spółek biorących udział w badaniu

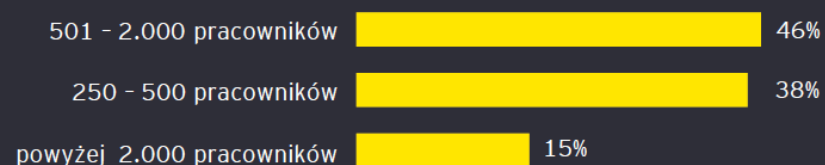
Gotowość firm na Dyrektywę? Deklarowana gotowość firm na Dyrektywę [4/4]

Charakterystyka Spółek deklarujących **brak gotowości** na Dyrektywę

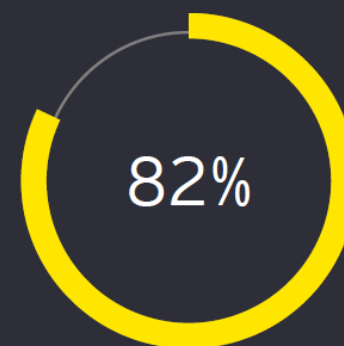
Branża



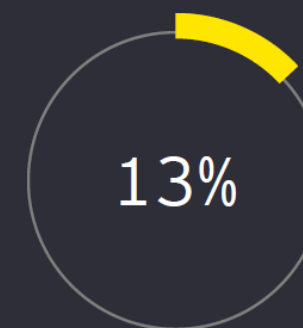
Wielkość zatrudnienia



Próba: 150 spółek biorących udział w badaniu



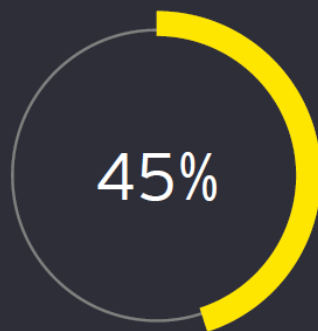
Zdecydowana większość spółek deklarujących brak gotowości na Dyrektywę reprezentuje wyłącznie polski kapitał



Niemal co ósma spółka deklarująca brak gotowości na Dyrektywę jest notowana na GPW

Zdaniem przedsiębiorców [2/7]

Odpowiedzialność za przyjmowanie i obsługę zgłoszeń sygnalistów



Prawie połowa spółek powierzyła odpowiedzialność za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń **więcej niż jednej jednostce organizacyjnej.**

Niezależnie od powierzenia obsługi zgłoszeń sygnalistów w ręce wybranej jednostki organizacyjnej, Zarząd ponosi ostateczną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w Spółce.

Zarówno wdrożenie wymogów Dyrektywy jak i obsługa zgłoszeń w sposób kompleksowy może wymagać zwiększonego zaangażowania Działów Prawnych w stosunku do aktualnie deklarowanego.

Umiejętne prowadzenie dialogu z sygnalistą może determinować skuteczność i efektywność wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, przy czym ochrona jego tożsamości musi pozostać priorytetem.



Najczęstszą kombinacją pozostaje **Zarząd, Dział HR** oraz **Funkcja Compliance.**

19% respondentów wskazało **Zarząd** jako jednostkę odpowiedzialną za przyjmowanie i obsługę zgłoszeń, **28%** wybrało **Funkcję Compliance**, zaś **50 % Dział HR.**

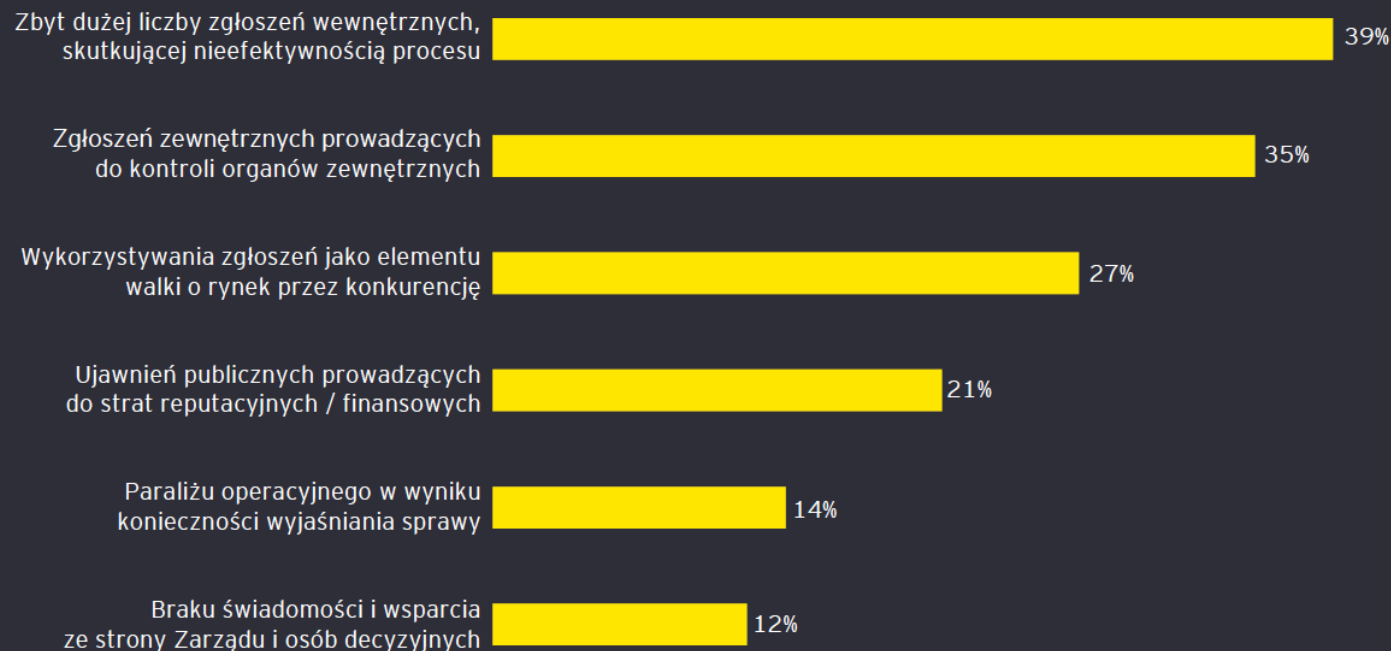
22% badanych firm planuje zaangażować Działy Prawne w przyjmowanie i obsługę zgłoszeń.

Pytanie: Kto w Państwa organizacji jest / będzie odpowiedzialny za przyjmowanie i obsługę zgłoszeń sygnalistów? **Próba:** 111 spółek deklarujących pewien stopień gotowości na Dyrektywę.



Zdaniem przedsiębiorców [6/7]

Spółki obawiają się wyzwań spowodowanych Dyrektywą...



50%

badanych wyraziło
więcej niż jedną obawę

22%

badanych
nie wyraziła obaw

Pytanie: Czego obawia się Państwa organizacja w kontekście wdrożenia wymogów Dyrektywy? Próba: 111 spółek deklarujących pewien stopień gotowości na Dyrektywę.

Dylematy etyczne pracownika – whistleblowing, czyli sygnaliści

Zdaniem przedsiębiorców [7/7]

...ale dostrzegają także korzyści płynące z wdrożenia wymogów Dyrektywy:



74%

badanych dostrzega więcej niż jedną korzyść

11%

badanych nie dostrzega korzyści

Sygnaliści stanowią główne źródło informacji o nieprawidłowościach. Informują o 43% nadużyć wykrywanych w firmach.

Dzięki skutecznym systemom raportowania nadużyć firmy wykrywają nieprawidłowości o 33% szybciej, a straty są o 49% niższe.*

Pytanie: Jakie potencjalne korzyści płyną z wdrożenia Dyrektywy w Państwa organizacji? Próba: 111 spółek deklarujących pewien stopień gotowości na Dyrektywę.

*Źródło: Report To The Nations / Global Study On Occupational Fraud And Abuse, 2020 ACFE

Najważniejsze teksty:

- Czas na ochronę sygnalistów. Podsumowanie wyników badania EY sprawdzającego gotowość firm do wdrożenia wymogów Dyrektywy UE o ochronie sygnalistów, E&Y Forensic & Integrity Services, Warszawa, Październik 2021
- M. W. Kuliński, Geneza i rozwój unormowań compliance, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna”, 2020 nr 1(68), s. 122–142.
- Makowski, M. Waszak, Gnębieni, podziwiani i... zasługujący na ochronę. Polacy o sygnalistach, Fundacja. im. Stefana Batorego, Warszawa 2019
- G. Makowski, M. Waszak, Sygnaliści w Polsce okiem pracodawców i związków zawodowych, Fundacja. im. Stefana Batorego, Warszawa 2016
- W. Gasparski, Wykłady z etyki biznesu, WSPiZ, Warszawa 2007
- A. Lewicka-Strzałecka, Etyczne standardy firm i pracowników, IFIS PAN, Warszawa 1999