

Natalia Rosiak*

ORCID: 0009-0008-9193-674X

n.rosiak@lawarton.com

Wojciech Kapica**

ORCID: 0000-0001-5753-3164

w.kapica@lawarton.com

Etyka w świetle Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej ładu wewnętrznego w bankach – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*

Streszczenie

W artykule przedstawiono zagadnienia etyki bankowej, w szczególności zawarte w Rekomendacji Z. Dokonano porównania wartości etycznych zawartych w Corporate governance principles for banks, Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego oraz w Rekomendacji Z. Następnie sformułowano wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*. Osiągnięcie wyznaczonego celu wymagało wykorzystania metod badawczych, takich jak obserwacji naukowej opartej na przeglądzie dostępnej literatury, publikacji i materiałów źródłowych z sektora bankowego wraz z analizą i wnioskowaniem.

Słowa kluczowe: Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego, Corporate governance principles for banks, Wytyczne EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego, etyka, etyka bankowa, ład korporacyjny, kodeks etyczny, kultura ryzyka, pracownicy banku, bank

Kody JEL: K23

* Natalia Rosiak – adwokat w kancelarii Lawarton.

** Wojciech Kapica – radca prawny w kancelarii Lawarton.

Ethics in light of Recommendation Z of the Financial Supervision Commission on internal governance in banks – *de lege lata* and *de lege ferenda* remarks

Abstract

The article presents the issues of banking ethics, in particular those included in Recommendation Z. A comparison of ethical values contained in Corporate governance principles for banks, the EBA Guidelines in the field of internal management and in Recommendation Z was made. Then, *de lege lata* and *de lege ferenda* conclusions were formulated. Achieving the set goal required the use of research methods such as scientific observation based on a review of the available literature, publications and source materials from the banking sector, along with analysis and inference.

Keywords: Recommendation Z of the Polish Financial Supervision Authority, Corporate governance principles for banks, EBA Guidelines on internal governance, ethics, banking ethics, corporate governance, code of ethics, risk culture, bank employees

JEL Codes: K23

Wstęp

Celem niniejszego opracowania jest sformułowanie wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda* odnośnie do etyki w świetle Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego z 2020 roku dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach (dalej: „**Rekomendacja Z**”). Aby zrealizować ten cel w artykule przedstawiono pojęcie etyki, w tym etyki bankowej. Zaprezentowano podstawowe zagadnienia z tego zakresu, zaczerpnięte zarówno z literatury przedmiotu, jak i praktyki bankowej, dokonując przeglądu wartości etycznych zawartych w Corporate governance principles for banks wydanych w 2015 roku przez Bazylejski Komitet Nadzoru Bankowego (dalej: „**Corporate governance principles for banks**”) oraz Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego zgodnego z dyrektywą (UE) 2019/2034 z dnia 22 listopada 2021 roku wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (dalej: „**Wytyczne EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego**”) oraz w Rekomendacji Z. Następnie dokonano porównania tych dokumentów i sformułowano wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*. Realizacja postawionego celu trwała miesiąc i wymagała zastosowania następujących metod badawczych: obserwacji naukowej opartej na przeglądzie dostępnej literatury, publikacji i materiałów źródłowych z sektora bankowego wraz z analizą i wnioskowaniem.

1. Etyka bankowa

W literaturze często podkreśla się, że definicja etyki nie jest łatwa do jednoznacznego określenia, co sprawia, że precyzyjne zdefiniowanie jej jest trudne. W piśmiennictwie zauważa się, że etyka działalności gospodarczej jest zbiorem zasad uczciwego i od-

powiedzialnego zachowania przedsiębiorców, zarówno w bezpośrednich relacjach, jak i w szerszym kontekście społecznym. W kontekście sektora bankowego, termin „etyczny” jest stosowany do opisanego (Mizdrak, Pogodzińska-Mizdrak 2013, s. 54):

- stylu i atrybutu rzetelnej działalności bankowej,
- dookreślenia banku „tytularnie” jako banku mającego wpisane w kanony moralne i społeczne założenia do celów swojego działania.

W związku z tym, „każdy bank komercyjny może być nazwany etycznym, jeśli realizuje określone wartości i cele społeczne, a jego działalność odznacza się prawością, transparentnością formalnoprawną i finansową, uczciwością, rzetelnością, lojalnością względem klientów, poszanowaniem praw pracowniczych itp. Innymi słowy, taki bank działa w sposób etyczny i jest otwarty na pewne inicjatywy społeczne. Natomiast tytułowy »bank etyczny« (inaczej: bank alternatywny lub bank misyjny) jest to instytucja finansowa, która została powołana i ufundowana kierunkowo na realizację wymienionych wyżej wartości i rzeczywiście je realizuje w swoim regionie, mając stale na uwadze dobro ludzi, instytucji oraz interes społeczny” (Mizdrak, Pogodzińska-Mizdrak 2013, s. 54).

Z powodu braku ustalonego katalogu działań etycznych lub nieetycznych, podejmowane są próby kwalifikacji danych zachowań jako etycznych bądź nie w ramach np. kodeksów etyki. Mimo to, nadal mogą pojawiać się nowe zachowania i działania, które nie zawsze są możliwe do jednoznacznej kategoryzacji (Komierzyńska-Orlińska 2019, s. 62). Banki nieuchronnie napotykać na nieetyczne dylematy, a często granica pomiędzy postępowaniem etycznym a nieetycznym bywa niejasna (Świeszczak, s. 189).

Postępowania niezgodne z zasadami etyki bankowej prędzej czy później zdyskredytują bank i podważą jego wiarygodność. Informacje przekazywane przez bank nie mogą być fałszywe. Każde przekłamanie lub niedopowiedzenie banku może spowodować, że wszystkie kolejne przekazy będą odbierane z dystansem i nieufnością. Informacje przekazywane przez bank muszą być prawdziwe i opierać się na faktach. Nawet jeśli odbiorca może nie zgodzić się z treścią przekazywanej przez bank informacji, nie będzie mógł mu zarzucić, że jest ona nieprawdziwa, co zapobiegnie nieodwracalnej utracie zaufania do banku (Macierzyński, Macierzyński 2014, s. 46).

Etyka w bankowości jest skoncentrowana wokół trzech obszarów (Gasparski 2004, s. 23–24):

- zasad etycznych transakcji dokonywanych na rynkach finansowych (dotyczy reguł, które panują na rynkach finansowych, np. każdy uczestnik transakcji na rynku finansowym powinien posiadać jednakowy dostęp do informacji),
- reguł budowania relacji z klientami (koncentracja na zbudowaniu relacji długoterminowych),
- dylematów osobistych osób zaangażowanych w dwa poprzednie obszary.

W ostatnich latach można zaobserwować zwiększenie nacisku na etykę w biznesie. Jednym z takich przykładów dla sektora bankowego stały się programy i kodeksy etyczne. Spośród licznych definicji kodeksów można przytoczyć tę zawartą w słow-

niku wyrazów obcych. Według autorów tego słownika: kodeks to: „zespół norm, reguł, zasad, przepisów dotyczących jakiejś dziedziny, np. etyki” (Sobol 1996, s. 560). Należy zaznaczyć, że kodeks etyczny, będący albo odrębnym dokumentem, albo kluczowym elementem programu etycznego, przedstawia zbiór fundamentalnych zasad postępowania obowiązujących w organizacji lub standardów etycznych specyficznych dla danego zawodu. Z kolei program etyczny jest kompleksowym działaniem, którego celem jest ustanowienie etyki jako najważniejszego kryterium działania w firmie. Jako nieodzowny składnik takiego programu kodeks etyczny przyczynia się do kształtowania etycznej kultury organizacyjnej. Kodeksy etyczne są bądź jedynym – co dzieje się częściej – dokumentem określającym standardy zachowań w organizacji, bądź – co rzadziej – stanowią składnik programu etycznego tej organizacji. W tym drugim przypadku opracowywanie programu etycznego poprzedza prace nad kodeksem (Gasparski 2013, s. 235).

Ekspert zajmujący się opracowywaniem kodeksów etycznych podkreślają, że kluczowym elementem nie jest dokument kodeksu, ale proces jego tworzenia. Ten proces wspiera jednocześnie środowiska pracy i przyczynia się do rozwoju poczucia współodpowiedzialności za finalną wersję kodeksu, co jest niezwykle ważnym aspektem psychologicznym. Ogromne znaczenie mają tutaj wspólne wartości, które są fundamentem dla całego przedsięwzięcia. (Gasparski 2013, s. 236). Kluczowym składnikiem każdego programu etycznego jest kodeks etyczny, czyli zbiór zasad postępowania. Kiedy jest on skutecznie wdrożony i przestrzegany, przyczynia się do ograniczenia korupcji, oszustw finansowych oraz innych negatywnych zachowań. Pomaga również minimalizować przypadki konfliktu interesów. Efektem jest wzrost zaufania ze strony klientów, biznesowych partnerów i kontrahentów, a także zwiększenie autorytetu i lojalności pracowników, co w konsekwencji poprawia ogólną reputację organizacji (Gasparski 2013, s. 238). Skuteczny kodeks wzmacnia odpowiedzialność społeczną i wyjaśnia normy i wartości, których organizacja stara się przestrzegać. Ma charakter wizjonerski i transformacyjny, zapewniając wskazówki w trudnych okolicznościach. Nadaje ton organizacji i może być kluczowym dokumentem strategicznym firmy, na którym opierają się wszystkie decyzje (Stevens 2009, s. 14). Obowiązek etycznego postępowania dyrektorów, menedżerów i pracowników oraz obowiązek wydania kodeksu etyki jest obecnie uważany za ortodoksyjną praktykę ładu korporacyjnego w większości jurysdykcji (Keeper 2012, s. 2). Jednakże kodeks etyki może służyć jako kluczowy dokument strategiczny w organizacji lub może być po prostu dekoracją witryny – artefaktem, który sprawia, że organizacja wydaje się bardziej etyczna w oczach interesariuszy (Stevens 2009, s. 14).

„Mając na uwadze specyfikę banku jako instytucji zaufania społecznego, Związek Banków Polskich, instytucja zrzeszająca polskie banki, przyjął 18 kwietnia 2013 roku obowiązujący wszystkich swoich członków Kodeks Etyki Bankowej, zastępujący dotychczasowe Zasady Dobrej Praktyki Bankowej z 9 maja 2001 roku. Nowy dokument został znacząco poszerzony, dzięki czemu lepiej odpowiada nowym warunkom, w których funkcjonują instytucje finansowe. Sam fakt zmiany nazwy świadczy o znaczącej roli etyki w prowadzeniu działań przez instytucje finansowe. Bardzo dużo uwagi zwraca się na relacje z klientami, partnerami biznesowymi,

wzajemne stosunki pomiędzy bankami, ale również ze środowiskiem lokalnym” (Macierzyński, Macierzyński 2014, s. 49).

Kodeks Etyki Bankowej został opracowany w sposób klarowny i skondensowany. Ogólnie, ale zarazem wyraźnie, wskazano w nim wiele zasad, którymi powinny kierować się banki jako instytucje i pracownicy banków w relacjach z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym. Termin „powinien” w różnych odmianach jest najczęściej występującym orzeczeniem czasownikowym (48 powtórzeń) w Kodeksie Etyki Bankowej. W ten sposób dokument ten dostarcza zestaw obowiązujących wzorców pożądanego przez normodawcę zachowania w formie pośredniej, powinnościowej, a nie bezpośredniej, nakazowej. Kodeks Etyki Bankowej dzieli się na: Część A. Kodeks Dobrych Praktyk Bankowych i Część B. Kodeks Etyki Pracownika Banku. Kluczową częścią Kodeksu Etyki Bankowej są postanowienia końcowe, które rekomendują organizowanie szkoleń dla pracowników banków w celu zapoznania ich z zasadami zawartymi w kodeksie, jak również nadzór nad ich przestrzeganiem (Czechowska, Zatoń, 2016, 123–124).

2. Etyka w ładzie wewnętrznym

Zgodnie z definicją opracowaną przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie, łaad korporacyjny to zbiór zasad postępowania, skierowanych zarówno do organów spółek oraz członków tych organów, jak i do większościowych i mniejszościowych akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania spółką.

Oprócz przepisów prawnych obowiązujących w danym kraju dobre praktyki ładu korporacyjnego stanowią ważny czynnik determinujący zachowanie organów spółek, członków tych organów oraz większościowych i mniejszościowych akcjonariuszy. Przy tworzeniu tych praktyk uczestniczą różnego rodzaju instytucje, zarówno rządowe, jak i quasirządowe, komitety powołane przez władze państwowe lub władze giełdowe, stowarzyszenia obejmujące przedstawicieli świata nauki i biznesu oraz stowarzyszenia dyrektorów. Dobre praktyki funkcjonują w ramach „miękkiego prawa”; nie są więc regulacjami stanowionymi przez państwo. Ich stosowanie przez uczestników rynku jest, formalnie biorąc, dobrowolne i przyjmuje formułę: „zastosuj albo wyjaśnij, dlaczego nie stosujesz”: (*comply or explain*). Należy jednak zauważyć, że mimo braku mocy prawnej rekomendacje dotyczące dobrych praktyk są zbyt ważne i nie mogą być całkowicie ignorowane przez spółki i członków ich organów (Kołodkiewicz 2013, s. 302).

Rekomendacja Z stanowi zbiór dobrych praktyk w zakresie zasad ładu wewnętrznego. Na łaad wewnętrzny składają się w szczególności: system zarządzania bankiem, organizacja banku, zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje rady nadzorczej, zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w banku. łaad wewnętrzny banków jest uregulowany poprzez:

- Ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 2488),
- Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku, w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemem kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz. U. z 2021 r. poz. 1045).

Poza aktami prawa powszechnie obowiązującego, ład wewnętrzny banków jest uregulowany poprzez akty „prawa miękkiego” takie jak:

- Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, jeżeli bank jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych,
- Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Ponadto wybrane zagadnienia są przedmiotem innych Rekomendacji wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego:

- Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
- Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach.

Dodatkowo, ład korporacyjny jest uregulowany w:

- Corporate governance principles for banks,
- Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego.

Rekomendacja Z jest próbą zgromadzenia, usystematyzowania i ułożenia ogólnych zasad i dobrych praktyk w sektorze bankowym w jedną całość. Co prawda Rekomendacja Z nie jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego, to pozwala podmiotom nadzorowanym poznać sposób interpretacji przepisów przez Komisję Nadzoru Finansowego, a co za tym idzie dostosować swoją działalność do jej wymogów. Postanowienia Rekomendacji Z powinny być traktowane jako uzupełniające przepisy ustaw i rozporządzeń oraz Corporate governance principles for banks, a także Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego. Ponadto nie powinny być interpretowane w sposób z nimi sprzeczny.

Nie można zapominać, że kluczowym elementem *corporate governance* jest odpowiedzialność. Jest to podstawa, na której powinno się opierać budowanie bankowości. Choć przepisy prawne odgrywają ważną rolę w zapewnieniu przestrzegania tej zasady, to głównym motywatorem powinna być nie tyle obawa przed konsekwencjami, ile autentyczne poczucie odpowiedzialności za przyszłość banku oraz wszystkich zainteresowanych stron, których działalność banku dotyka. Biorąc pod uwagę specyfikę banków, w grę wchodzi nie tylko dobro bezpośrednich klientów i kontrahentów, ale również szeroko pojęte społeczeństwo, państwo, konkurenci oraz współpracownicy. Dlatego podkreśla się, że fundamentem dobrego władztwa korporacyjnego nie powinny być tylko normy prawne, ale przede wszystkim zasady etyczne. Idealnym podejściem jest zintegrowanie systemu władztwa korporacyjnego z kulturą etyczną instytucji. Przyjęte zasady i kodeksy etyki wspierają jej odpowiedzialne postawy względem interesariuszy, co jest kwintesencją władztwa korporacyjnego. Jednocześnie efektywny system *corporate governance* wspiera przestrzeganie przyjętego przez instytucję kodeksu etycznego i respektowanie obranych wartości (Marcinkowska 2014, s. 430–431).

3. Etyka w świetle Corporate governance principles for banks

W lipcu 2015 roku Bazylejski Komitet Nadzoru Bankowego (Basel Committee on Banking Supervision) opublikował zaktualizowaną wersję zasad ładu korporacyjnego dla banków Corporate governance principles for banks. Zmienione zasady zapewniają ramy, w ramach których banki i organy nadzoru powinny działać, aby osiągnąć solidne i przejrzyste zarządzanie ryzykiem i podejmowanie decyzji. Należyty ład korporacyjny banków może zwiększyć zaufanie społeczne oraz utrzymać bezpieczeństwo i solidność systemu.

3.1. Kodeks etyczny

Zgodnie z Corporate governance principles for banks, kierownictwo powinno opracować pisemny kodeks etyczny lub kodeks postępowania. Każdy z tych kodeksów ma na celu promowanie kultury uczciwości i odpowiedzialności w celu ochrony interesów klientów i akcjonariuszy.

Kodeks postępowania lub kodeks etyczny banku lub porównywalna polityka powinny określać dopuszczalne i niedopuszczalne zachowania.

- a) Powinny wyraźnie zakazywać nielegalnej działalności, jak niewłaściwe zgłaszanie nieprawidłowości finansowych i nadużycia finansowe, przestępstwa gospodarcze, w tym oszustwa, naruszanie sankcji, pranie pieniędzy, praktyki antykonkurencyjne, przekupstwo i korupcja lub naruszanie praw konsumentów.
- b) Powinny jasno określać, że od pracowników oczekuje się etycznego postępowania i wykonywania swojej pracy z umiejętnością, należytą starannością, a także przestrzegania przepisów prawa, regulacji i polityki firmy.

3.2. Kultura ryzyka

Rada¹ powinna nadawać *tone at the top* i nadzorować rolę kierownictwa we wspieraniu i utrzymywaniu solidnej kultury korporacyjnej i kultury ryzyka.

Podstawowym elementem dobrego zarządzania jest kultura korporacyjna polegająca na wzmacnianiu odpowiednich norm odpowiedzialnego i etycznego zachowania. Normy te są szczególnie istotne z punktu widzenia świadomości ryzyka w banku, zachowań związanych z podejmowaniem ryzyka i zarządzania ryzykiem (tj. „kultury ryzyka” banku).

¹ Ilekroć w Corporate governance principles for banks pojawia się określenie rada, należy przez to rozumieć organ, który nadzoruje zarządzanie. Struktura rady różni się w zależności od kraju. Użycie słowa „rada” w niniejszym dokumencie obejmuje różne modele krajowe, które istnieją i powinny być interpretowane zgodnie z prawem obowiązującym w każdej jurysdykcji.

W celu promowania zdrowej kultury korporacyjnej, rada powinna wzmocnić *tone at the top* poprzez:

- a) ustalanie i przestrzeganie wartości korporacyjnych, które tworzą oczekiwania, że cała działalność powinna być prowadzona w sposób zgodny z prawem i etycznym, oraz nadzorowanie przestrzegania tych wartości przez kierownictwo wyższego szczebla i innych pracowników;
- b) promowanie świadomości ryzyka w ramach silnej kultury ryzyka, poprzez przekazywanie oczekiwań rady, że nie popiera ona podejmowania nadmiernego ryzyka i że wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za pomoc bankowi w działaniu w ramach ustalonego apetytu na ryzyko i limitów ryzyka;
- c) potwierdzenie, że zostały lub zostaną podjęte odpowiednie kroki w celu informowania w całym banku o ustalonych przez niego wartościach korporacyjnych, standardach zawodowych lub kodeksach postępowania, wraz z politykami wspierającymi; oraz
- d) potwierdzenie, że pracownicy, w tym kadra kierownicza wyższego szczebla, są świadomi, że za niedopuszczalne zachowania i wykroczenia będą następować odpowiednie działania dyscyplinarne lub inne.

3.3. Pracownicy

Wartości korporacyjne banku powinny uwzględniać kluczowe znaczenie terminowej i szczerzej dyskusji oraz eskalacji problemów na wyższe szczeble organizacji.

- a) Należy zachęcać pracowników banku do wyrażania w sposób poufny i bez ryzyka odwetu uzasadnionych obaw dotyczących nielegalnych, nieetycznych lub wątpliwych praktyk i umożliwiać im to. Można to ułatwić dzięki dobrze zakomunikowanej polityce oraz odpowiednim procedurom i procesom, zgodnym z prawem krajowym, które umożliwiają pracownikom zgłaszanie istotnych obaw oraz spostrzeżeń dotyczących wszelkich naruszeń w sposób poufny (np. zasady dotyczące sygnalistów).
- b) Rada powinna sprawować nadzór nad mechanizmem polityki informowania o nieprawidłowościach i zapewniać, że kierownictwo wyższego szczebla zajmuje się uzasadnionymi kwestiami, które są zgłaszane. Rada powinna wziąć na siebie odpowiedzialność za zapewnienie, aby pracownicy, którzy zgłaszają obawy, byli chronieni przed szkodliwym traktowaniem lub represjami.
- c) Rada ma obowiązek nadzorować i akceptować metody oraz osoby odpowiedzialne za badanie i rozstrzygnięcie kluczowych zagadnień. Powinny one być analizowane i rozwiązywane przez obiektywną i niezależną jednostkę wewnętrzną lub zewnętrzną, wyższy szczebel kierownictwa lub przez samą radę.

4. Etyka w świetle Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego

Wytyczne w sprawie zarządzania wewnętrznego zgodnego z dyrektywą (UE) 2019/2034² zostały wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010.³

W niniejszych wytycznych, zgodnie z art. 26 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, szczegółowo określa się ustalenia, procesy oraz mechanizmy z zakresu zarządzania wewnętrznego, jakie powinny zostać wdrożone przez firmy inwestycyjne w ramach zastosowania postanowień tej dyrektywy w celu zapewnienia skutecznego i ostrożnego zarządzania takimi firmami.

Zgodnie z art. 4z pkt 33 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi⁴, przez firmy inwestycyjne rozumie się dom maklerski, bank prowadzący działalność maklerską, zagraniczną firmę inwestycyjną prowadzącą działalność maklerską na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zagraniczną osobę prawną z siedzibą na terytorium państwa innego niż państwo członkowskie, prowadzącą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalność maklerską.

4.1. Kodeks etyczny

Zgodnie z Wytycznymi EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego, organ zarządzający jest odpowiedzialny za opracowanie i przyjęcie wysokich standardów etycznych i zawodowych, które powinien następnie nie tylko przestrzegać, ale i promować, biorąc pod uwagę szczególnie potrzeby i specyfikę firm inwestycyjnych. Ma również za zadanie zapewnić, że te standardy zostaną wdrożone, na przykład poprzez stworzenie kodeksu postępowania lub podobnego dokumentu. Ponadto, organ zarządzający powinien monitorować, czy pracownicy przestrzegają ustalonych norm. W odpowiednich sytuacjach może on również zdecydować się na przyjęcie i wdrożenie standardów obowiązujących w całej grupie, do której należy firma inwestycyjna, lub wspólnych standardów wydanych przez stowarzyszenia lub inne stosowne organizacje.

Organ zarządzający powinien ustanowić jasną i udokumentowaną politykę w zakresie przestrzegania tych standardów. Polityka przyjęta przez organ zarządzający powinna:

- a) przypominać pracownikom, że wszystkie działania firmy inwestycyjnej powinny być prowadzone zgodnie z obowiązującym prawem i przyjętymi przez nią wartościami;

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniająca dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE.

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylecia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

⁴ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2022 r. poz. 1500).

- b) krzewić świadomość ryzyka, budując ugruntowaną kulturę ryzyka i komunikując oczekiwania organu zarządzającego, zgodnie z którymi działalność nie może wykraczać poza określony poziom gotowości do podejmowania ryzyka i limity określone przez firmę inwestycyjną, a zarazem wskazując odpowiednie obowiązki pracowników;
- c) określać zasady oraz przedstawiać przykłady dopuszczalnych i niedopuszczalnych zachowań związanych w szczególności z nieprawidłowościami w sprawozdawczości finansowej i innymi uchybieniami w tej dziedzinie, przestępczością gospodarczą oraz finansową, w tym m.in. nadużyciami finansowymi, praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu, praktykami monopolistycznymi, omijaniem sankcji finansowych, przekupstwem i korupcją, manipulacjami rynkowymi, nieprawidłowościami związanymi ze sprzedażą, innymi naruszeniami przepisów dotyczących ochrony konsumentów, przestępstwami podatkowymi, niezależnie od tego, czy zostały popełnione w sposób bezpośredni, czy pośredni, w tym w sposób niezgodny z prawem lub przy wykorzystaniu zakazanych systemów arbitrażu dywidendowego;
- d) wyjaśniać, że oprócz spełnienia wymogów prawnych i regulacyjnych oraz zgodności z polityką wewnętrzną od pracowników oczekuje się uczciwego postępowania oraz wystarczająco umiejętnego i starannego wykonywania obowiązków; oraz
- e) informować pracowników o potencjalnych wewnętrznych i zewnętrznych postępowaniach dyscyplinarnych, postępowaniach sądowych i sankcjach, jakimi mogą skutkować niewłaściwe postępowanie oraz niedopuszczalne zachowania.

Firmy inwestycyjne są zobowiązane do nadzorowania przestrzegania ustanowionych standardów oraz zapewnienia, by ich pracownicy byli z nimi dobrze zaznajomieni, na przykład poprzez organizowanie szkoleń. Należy powołać specjalną komórkę, która będzie odpowiedzialna za monitorowanie zgodności z kodeksem postępowania lub podobnym dokumentem, ocenę ewentualnych naruszeń oraz rozwijanie procedur postępowania w przypadku stwierdzenia niezgodności. Organ zarządzający powinien być na bieżąco informowany o wynikach tej działalności przez regularne sprawozdania.

4.2. Kultura ryzyka

Wdrożone standardy mają na celu umocnienie zasad zarządzania wewnątrz instytucji i zredukowanie ryzyka, przed którym stoi firma inwestycyjna, zwłaszcza w zakresie ryzyka operacyjnego oraz ryzyka utraty reputacji. Oba te czynniki mogą negatywnie wpłynąć na rentowność i stabilność firmy, prowadząc do możliwych kar pieniężnych, kosztów związanych z postępowaniami sądowymi, ograniczeń wprowadzonych przez właściwe organy, innych negatywnych konsekwencji finansowych i karnych, a także do spadku wartości marki i zaufania ze strony konsumentów.

Polityka przyjęta przez organ zarządzający powinna krzewić świadomość ryzyka, budując ugruntowaną kulturę ryzyka i komunikując oczekiwania organu zarządzającego, zgodnie z którymi działalność nie może wykraczać poza określony poziom

gotowości do podejmowania ryzyka i limity określone przez firmę inwestycyjną, a zarazem wskazując odpowiednie obowiązki pracowników.

Wytyczne EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego poświęcają dużo miejsca kulturze ryzyka. Wskazują, że firmy inwestycyjne powinny rozwijać kulturę ryzyka przez wdrażanie polityki, komunikację i szkolenia dla pracowników na temat swojej działalności, strategii i profilu ryzyka, a także dostosować komunikację i szkolenia dla pracowników w celu uwzględnienia obowiązków tych pracowników w zakresie podejmowania ryzyka i zarządzania nim.

4.3. Pracownicy

Firmy inwestycyjne mają obowiązek zapewnienia równego traktowania swoich pracowników, bez względu na ich płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, przekonania religijne lub światopoglądowe, poglądy polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

Polityka firm inwestycyjnych powinna promować neutralność płciową, obejmując takie aspekty, jak: wynagrodzenia, procesy rekrutacyjne, awans zawodowy, plany sukcesji, dostęp do szkoleń oraz szanse aplikowania na otwarte pozycje przez wewnętrzne rekrutacje. Takie instytucje są zobowiązane do zapewnienia równych możliwości rozwoju kariery dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci, starając się jednocześnie zwiększyć udział reprezentacji mniejszościowej płci na stanowiska w organie zarządzającym oraz w grupie personelu mającej kompetencje kierownicze, zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (regulacyjne standardy techniczne w zakresie ustalania kategorii pracowników). Firmy inwestycyjne powinny także analizować tendencje związane z różnicami w wynagrodzeniach między płciami. W firmach inwestycyjnych zatrudniających co najmniej 50 osób taka analiza powinna być przeprowadzana oddzielnie dla różnych kategorii pracowników (z wyłączeniem członków organu zarządzającego), członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej, członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej oraz pozostałych pracowników. Ponadto instytucje powinny opracować procedury ułatwiające reintegrację osób wracających z urlopów macierzyńskich, ojcowskich lub wychowawczych.

5. Etyka w świetle Rekomendacji Z

Komisja Nadzoru Finansowego, kontynuując politykę nadzorczą w zakresie należytej organizacji banków w obszarze szeroko rozumianego zarządzania zgodnością w dniu 9 października 2020 roku, opublikowała Rekomendację Z.

Rekomendacja Z stanowi zbiór dobrych praktyk w zakresie zasad ładu wewnętrznego. Ma na celu upowszechnienie dobrych praktyk oraz przeciwdziałanie stosowaniu przez banki, w zakresie objętym Rekomendacją Z, nieprawidłowych praktyk

zwiększających ryzyko ich działalności, a w konsekwencji zwiększenie odporności tych instytucji na trudne warunki rynkowe i tym samym wzrost stabilności sektora finansowego.

5.1. Kodeks etyki

Zgodnie z Rekomendacją Z, w banku powinny obowiązywać sporządzone w formie pisemnej zasady etyki. Wymagają one przyjęcia przez zarząd i zatwierdzenia przez radę nadzorczą. Określają normy i standardy etyczne dotyczące zachowań członków organów i pracowników banku, jak również innych osób, za pośrednictwem których bank prowadzi swoją działalność.

Zarząd ma również obowiązek regularnie dokonywać okresowej weryfikacji i oceny przestrzegania zasad etyki, aby móc je dostosować do ewoluujących warunków zarówno wewnątrz banku, jak i w jego otoczeniu. O wynikach przeprowadzonej oceny zarząd banku powinien, nie rzadziej niż raz w roku, informować radę nadzorczą.

5.2. Kultura ryzyka

Fundamentem dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w banku są wartości, którymi bank kieruje się w swojej działalności. Opracowane zasady etyki, opierające się na wyznaczonych wartościach i utrzymujące wysoki poziom standardów etycznych oraz zawodowych, powinny promować wśród pracowników banku postawy charakteryzujące się odpowiedzialnością i etycznym zachowaniem. To zadanie nabiera szczególnej wagi, gdy chodzi o zwiększenie świadomości pracowników banku o istotności ryzyka w działalności instytucji, jak również o zasadach podejmowania ryzyka i jego zarządzania, co jest znane jako tzw. kultura ryzyka. Wysokie normy etyczne i zawodowe powinny jednoznacznie wskazywać, jakie zachowania czy standardy postępowania są pożądane, a jakie nieakceptowane.

Komisja Nadzoru Finansowego w Rekomendacji Z podkreśla szczególną rolę zarządu w promowaniu zasad etycznych i zawodowych w banku. Zarząd banku powinien aktywnie promować ustanowione wysokie standardy etyczne i zawodowe, szczególnie podkreślając świadomość znaczenia ryzyka w działalności prowadzonej przez bank oraz kultury ryzyka.

6. Porównanie ujęć etyki

Porównując zawartość Corporate governance principles for banks, Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego oraz Rekomendacji Z, pod kątem ujęcia w nich kwestii etycznych, na pierwszy plan wysuwa się bardzo lakoniczne podejście do pojęcia etyki w Rekomendacji Z. Poświęcono mu najmniej miejsca. W zasadzie ograniczono się jedynie do potrzeby sporządzenia zasad etycznych. Tymczasem analiza zawartości Corporate governance principles for banks oraz Wytycznych EBA w sprawie zarządza-

nia wewnętrznego, pod kątem ujęć etyki, pozwala stwierdzić, że zarówno struktura, jak i treść dokumentów wykazują znaczne podobieństwo. Oba te dokumenty poświęcają etyce dużo więcej miejsca niż Rekomendacja Z. Wskazują, co w szczególności powinno się znaleźć w kodeksach etycznych. Przedstawiają, jakie zachowania pracowników są promowane, a jakie uznawane za naganne. Rekomendacja Z, oprócz potrzeby sporządzenia kodeksu etycznego, nie wymienia żadnej przykładowej jego zawartości. Na uznanie zasługuje fakt, że we wszystkich opisanych powyżej dokumentach podkreśla się rolę odpowiednich norm odpowiedzialnego i etycznego zachowania na kulturę ryzyka banku. Normy te mają szczególnie istotne znaczenie z punktu widzenia świadomości ryzyka w banku, zachowań związanych z podejmowaniem ryzyka i zarządzania ryzykiem. Kultura ryzyka jest pojęciem trudnym do zdefiniowania. W literaturze brak jest jednolitego ujęcia kultury ryzyka. Kultura ryzyka definiowana jest jako kategoria opisująca wartości, przekonania, postawy i wiedzę o ryzyku, podzielane przez daną grupę (pracownicy, kadra menedżerska, klienci, nadzorcy, regulatorzy) (Kasiewicz, Kurliński 2018, s. 41). W Rekomendacji Z temat kultury ryzyka w bankach jest tematem, który nie został poddany dogłębnej analizie. Ponadto w Rekomendacji Z brak jest powiązania etyki z kulturą ryzyka, które to powiązanie jest bardzo widoczne zarówno w Corporate governance principles for banks oraz w Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego. Najpełniej kultura ryzyka opisana jest w Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego. Akcentują one konieczność promowania postaw pracowników wszystkich szczebli, w celu wypracowania ich zachowania względem ryzyka.

Kwestie dotyczące stosunków między bankiem a jego pracownikami stanowią kolejną kwestię, która odróżnia Rekomendację Z od pozostałych dwóch opisanych dokumentów. Corporate governance principles for banks oraz Wytyczne EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego zawierają duży obszar tematyczny dotyczący uprawnień pracowniczych. To powoduje, że dokumenty te nie są odbierane jako narzędzia dominacji lub kontroli nad pracownikami. Zamiast tego można w nich zaobserwować podejście oparte na partnerstwie. Pozycja pracowników została w nich wyraźnie wzmocniona. Na szczególną uwagę zasługują Corporate governance principles for banks w zakresie, w którym podkreślają istotną rolę zasad umożliwiających pracownikom zgłaszanie w sposób poufny istotnych obaw oraz spostrzeżeń dotyczących wszelkich naruszeń. Natomiast w Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego podkreślono zobowiązanie do zapewnienia równych szans rozwoju kariery dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich płci, a także starania w kierunku polepszenia wskaźnika reprezentacji mniejszościowej płci na stanowiskach w organie zarządzającym, a także w grupie personelu mającej kompetencje kierownicze. Tymczasem w Rekomendacji Z nie wspomniano o żadnych uprawnieniach pracowniczych, skupiając się jedynie na ich obowiązkach względem banku.

7. Wnioski *de lege ferenda* / Zakończenie

W piśmiennictwie wskazuje się, że autentyczne zaangażowanie się zespołu pracowników w kwestie etyczności firmy i kultury pracy nie powinno mieć charakteru przypadkowego, lecz stanowić pochodną udziału najwyższego kierownictwa

w projektowaniu programu etycznego korporacji. Istotne są tu wola i zaangażowanie kierownictwa w tworzenie systemu wspierającego kształtowanie etycznej substancji organizacji (Gasparski 2013, s. 236). Powszechnie zwraca się uwagę, że najczęściej przedstawiany obszar tematyczny zawarty w kodeksach dotyczy pracowników. Często ciężar odpowiedzialności za kulturę etyczną firmy, jej wizerunek i relacje zewnętrzne z interesariuszami spoczywa przede wszystkim na pracownikach. Pojawia się także pogląd o negatywnym wpływie kodeksów etyki na pracowników z powodu hierarchicznego języka, autorytarnego tonu i dyscyplinujących treści wpływających na to, że są odbierane jako instrumenty dominacji i kontroli przez zarząd firmy (Czechowska, Zatoń 2016, s. 118). Kodeksy etyczne mogą służyć jako podstawowe dokumenty, które dają członkom organizacji poczucie wspólnych wartości i zaangażowania w realizację celów etycznych. Szereg badań dostarczyło dowodów na to, że skutecznie zniechęcają do zachowań pozbawionych skrupułów, jednakże muszą być skutecznie przekazywane i wspierane przez kadre kierowniczą. Dobra komunikacja jest pierwszym warunkiem skuteczności (Stevens 2009, s. 15). Banki, działając na zasadach wysokich standardów etycznych, powinny również wysokie standardy stosować w relacjach pracowniczych, podkreślając ich znaczenie dla całej organizacji. Z uwagi na szczególną rolę banków w gospodarce, przyjmuje się, że ciąży na nich większe zobowiązanie do podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych niż na typowych przedsiębiorcach ze sfery gospodarki realnej. W swojej działalności powinny uwzględniać kontekst społeczny, kontekst środowiska naturalnego oraz kontekst etyczny właśnie (Korenik 2013, s. 308).

Biorąc pod uwagę powyższe, kodeksy etyczne, będące odzwierciedleniem całych programów etycznych, powinny zapewniać równowagę pomiędzy powinnościami pracowników i pracodawców. Ponadto, oprócz obowiązków nakładanych na pracowników powinny zawierać przysługujące im uprawnienia. Kierownictwo w bankach tworząc program etyczny, a w jego ramach kodeksy etyczne, powinno sięgnąć do Rekomendacji Z. Rekomendacja ta jednak w sposób bardzo zdawkowy podchodzi do pojęcia etyki w bankach. W ujęciu etyki tylko dwukrotnie wspomina o pracownikach i to tylko w odniesieniu do nałożonych na nich obowiązków. Rekomendacja Z milczy na temat uprawnień czy szczególnej roli pracowników w banku. Tymczasem akcentowanie praw pracowniczych przyczynia się do zniwelowania nierówności w relacjach między kadrą zarządzającą banków a pracownikami. Skutkuje to poprawą wewnętrznych relacji bankowych, z jasno określonymi uprawnieniami pracowników i zakresem ich odpowiedzialności, co powinno mieć korzystny wpływ na etyczne i uczciwe podejście do klientów, odzwierciedlając rolę banku jako instytucji cieszącej się zaufaniem społecznym. Sektor bankowy powinien charakteryzować się wyjątkowym naciskiem na wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Powinno ono być kluczowym elementem jego funkcjonowania. To zaufanie powinno być budowane na przestrzeganiu prawa, zrozumieniu i poszanowaniu wspólnych interesów zarówno przez pracowników, jak i pracodawców.

Pracownik, nie będący istotą doskonałą, wnosi do sektora bankowego dodatkowy element ryzyka, znanego jako ryzyko operacyjne. Ostatnio w świecie finansowym zaczęto przywiązywać do niego również dużą wagę, jak do tradycyjnie rozpoznawanych

ryzyk bankowych, jak ryzyko kredytowe, ryzyko płynności, ryzyko stóp procentowych czy ryzyko walutowe, które mogą wpłynąć na osiągnięte przez bank wyniki finansowe. W związku z tym, przestrzeganie przez pracowników norm prawnych i etycznych ściśle wiąże się z kondycją finansową banku (Lipiński 2008, s. 93). Dlatego też zagadnienia dotyczące pracowniczych praw i obowiązków z perspektywy etycznej nie powinny być traktowane jako poboczne zagadnienia wymagające regulacji, lecz jako fundamentalne aspekty, które są istotne dla funkcjonowania ekonomii bankowej.

Rekomendacja Z powinna powiązać etykę z kulturą ryzyka. Nie można bowiem zapominać, że praktycznie każda aktywność banku będzie immanentnie związana z czynnikami generującymi pewien poziom ryzyka. W konsekwencji istotne jest, aby promując wzorce zachowania nie zapominać, że ich podstawą będzie wiedza umożliwiająca odpowiednie zrozumienie ryzyka do zajmowanego stanowiska lub posiadanych uprawnień decyzyjnych. Rosnąca rola kultury ryzyka w bankach nie może dokonać się bez zmiany podejścia samego nadzorcy. W związku z tym Komisja Nadzoru Finansowego odgrywa znaczącą rolę w procesie kształtowania, oceny i ulepszania kultury ryzyka w bankach, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w Rekomendacji Z.

Zarówno Corporate governance principles for banks, jak i Wytyczne EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego odchodzą od formalizmu w zakresie etyki. Tymczasem Rekomendacja Z skupia się wyłącznie na aspektach formalnych, a nie na efektywności procesu. Takie podejście nie służy propagowaniu kultury etycznej w bankach. Samo posiadanie kodeksów etycznych nie jest gwarantem bezpieczeństwa banków. Dopiero odpowiednie podejście do kodeksów etycznych przez pracowników na wszystkich szczeblach hierarchii organizacyjnej może przynieść pożądany efekt. Dlatego Rekomendacja Z nie powinna tylko skupiać się na elementach formalnych, funkcjonujących w banku, ale akcentować konieczność promowania postaw pracowników wszystkich szczebli, w celu wypracowania wzorców ich zachowań. Na ostateczny kształt Rekomendacji Z powinny mieć wpływ zarówno uregulowania zawarte w przepisach krajowych, jak i w regulacjach unijnych. Rekomendacja Z powinna zawierać postanowienia doprecyzowujące oraz uzupełniające te regulacje, w szczególności w zakresie ujęcia w nich etyki. W związku z tym Rekomendacja Z powinna dostosować swoje postanowienia do tych zawartych w Corporate governance principles for banks oraz Wytycznych EBA w sprawie zarządzania wewnętrznego, w taki sposób, aby podmioty nadzorowane mogły lepiej poznać sposób postępowania kwestii etycznych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Bibliografia

Bazyłejski Komitet Nadzoru Bankowego, *Corporate governance principles for banks*, 2015 (lipiec), <https://www.bis.org/bcbs/publ/d328.pdf> (dostęp 10.03.2024).

Czechowska I.D., Zatoń W. (2016), *Struktura i zawartość kodeksów etyki instytucji bankowych*, „Prakseologia”, t. 158(1).

Europejski Urząd Nadzoru Bankowego, *Wytyczne w sprawie zarządzania wewnętrznego zgodnego z dyrektywą (UE) 2019/2034 z 22 listopada 2021 roku (EBA/GL/2021/14)*, <https://>

www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-14%20Guidelines%20on%20internal%20governance%20under%20IFD/translations/1028060/GL%20on%20internal%20governance%20under%20IFD_PL_COR.pdf (dostęp 10.03.2024).

Gasparski W. (2004), *Uczciwość w świecie finansów*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego.

Gasparski W. (2013), *Kodeksy i programy etyczne*, [w:] W. Gasparski, *Biznes, etyka, odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Profesjonalne PWN.

Kasiewicz S., Kurkliński L. (2018), *Kultura ryzyka w polskim sektorze bankowym na tle tendencji światowych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H (Oeconomia)”, Vol. 52, No. 3.

Keeper T. (2012), *Codes Of Ethics and Corporate Governance: A Study of New Zealand Listed Companies* (October 20, 2011). *Corporate Governance after the Financial Crisis*, 2012. Available at <http://ssrn.com> (dostęp 10.04.2024).

Kołodkiewicz I. (2013), *Ład korporacyjny*, [w:] W. Gasparski, *Biznes, etyka, odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Profesjonalne PWN.

Komierzyńska-Orlińska E. (2019), *Etyka w działalności banków w perspektywie kryzysu finansowego lat 2007–2009*, „Przegląd Prawa Administracyjnego”, (2).

Komisja Nadzoru Finansowego, *Rekomendacja Z*, Warszawa 2020 (październik), https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Rekomendacja_Z_70998.pdf (dostęp: 10.03.2024).

Korenik D. (2013), *Znaczenie społecznej odpowiedzialności banku w teorii i praktyce bankowej*, „Zarządzanie i Finanse” nr 2, cz. 1.

Lipiński Cz. (2008), *Etyka w bankowości – dylematy pracownika bankowego*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 11, nr 2.

Macierzyński W., Macierzyński M. (2014), *Etyka w public relations bankowym*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, z. 4, cz. 1.

Marcinkowska M. (2014), *Corporate Governance w bankach. Teoria i praktyka*. Łódź.

Mizdrak I., Pogodzińska-Mizdrak E. (2013), *Społeczna odpowiedzialność w działalności banków na przykładzie Banca Popolare Etica*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów / Szkoła Główna Handlowa”, z. 130.

Sobol E. (1996), *Słownik wyrazów obcych*. Warszawa: PWN.

Stevens B. (2009), *Corporate ethical codes as strategic documents: An analysis of success and failure*, EJBO „Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies”, 14(2), <http://ejbo.jyu.fi> (dostęp 10.04.2024).

Świeszczak M. (2016), *Reklamy bankowe a ich kontekst etyczny*, https://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/bitstream/handle/11089/20270/%5b181%5d_201_Swieszczak.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp 6.03.2024).

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2022 r. poz. 1500).

Związek Banków Polskich, *Kodeks Etyki Bankowej (Zasady Dobrej Praktyki Bankowej)*, Warszawa 2013 (kwiecień), www.zbp.pl/getmedia/c54fc557-0e78-48e2-a92b-1a601685dbc7/KEB_final_WZ (dostęp 10.03.2024).