

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY BNP PARIBAS



BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego
się świata



Wprowadzenie

Sukces Banku zależy bezpośrednio od postępowania każdego pracownika.

Wspólnie koncentrujemy się na budowaniu przyszłości BNP Paribas na fundamentach profesjonalizmu i uczciwości.

Wymaga to zaangażowania wszystkich pracowników w Grupie, zaufania naszych partnerów, klientów i akcjonariuszy, ale też władz publicznych i społeczeństwa w każdym kraju, w którym Bank prowadzi swoją działalność.

Aby to realizować, musimy skrupulatnie przestrzegać przepisów prawa i regulacji. Równocześnie, musimy mieć pewność, że każda decyzja wynika z poczucia etycznej odpowiedzialności. Początkiem tego procesu jest zdolność uczenia się i wyciągania wniosków z nieodpowiednich praktyk.

Świat, w którym Bank prowadzi swoją działalność cały czas się zmienia. BNP Paribas potrafi radzić sobie z tymi zmianami wyprzedzając je, dostosowując się do nich i wprowadzając innowacje dzięki kulturze korporacyjnej, mocno zakorzenionej w wartościach, które stosowane są w sposób bezkompromisowy.

W tym duchu został opracowany niniejszy „Kodeks postępowania”. Dokument określa zasady spójne z naszymi najważniejszymi wartościami, które przyświecają wszystkim naszym działaniom. „Kodeksem postępowania” kierujemy się w naszym codziennym postępowaniu. Wyraża on to, do czego dążymy, aby być szanowanym europejskim bankiem, o światowym zasięgu.

Niniejszy „Kodeks postępowania” jest wyznacznikiem dla naszych działań i decyzji. Trudno wskazać szczegółowe zasady, które mogłyby mieć zastosowanie w każdej sytuacji. „Kodeks postępowania” powinien zostać wdrożony w takim stopniu, aby wartości w nim wskazane znalazły jak najszersze zastosowanie.

Wszystkich naszych pracowników darzymy zaufaniem. Wierzimy, że w pełni zaangażują się w przestrzeganie wartości i zasad, stanowiących fundament dla naszego wkładu na rzecz społeczeństwa, naszej jedności i naszego sukcesu.



Jean Lemierre

Przewodniczący Rady
Nadzorczej Grupy
BNP Paribas

Jean-Laurent Bonnafé

Prezes Zarządu Grupy
BNP Paribas

Spis treści

Omówienie > 06

● A / Misja i Wartości > 08

Misja > 09

Wartości > 10

● B / Zasady postępowania > 12

1Interesy klientów > 14

Rozumienie potrzeb klientów

Zapewnianie uczciwego traktowania klientów

Ochrona interesów klientów

Ochrona poufności klientów

Przejrzysta komunikacja w sprzedaży i marketingu

Uczciwe rozpatrywanie reklamacji klientów

2Bezpieczeństwo finansowe > 17

Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy, wręczaniu łapówek, korupcji i finansowaniu terroryzmu

Przestrzeganie sankcji i embarg

3Uczciwość zachowań na rynku > 18

Promowanie wolnej i uczciwej konkurencji

Przestrzeganie zasad dotyczących nadużyć rynkowych

Zarządzanie konfliktami interesów

4Etyka zawodowa > 20

Zakaz używania wewnętrznych informacji w transakcjach prywatnych

Unikanie konfliktów interesów w działaniach zewnętrznych

Podejmowanie środków zaradczych przeciwko łapownictwu i korupcji

5Szacunek dla współpracowników > 22

Stosowanie najlepszych standardów w postępowaniu zawodowym

Odrzucanie wszelkich form dyskryminacji

Zapewnianie bezpieczeństwa w miejscu pracy

6Ochrona Grupy > 24

Budowanie i ochrona długoterminowej wartości Grupy BNP Paribas

Ochrona informacji Grupy

Odpowiedzialna komunikacja

Etyczne postępowanie wobec podmiotów zewnętrznych

Odpowiedzialne podejmowanie ryzyka, przy jednoczesnym zapewnianiu ścisłej kontroli ryzyka

Zachowanie odpowiedzialności przez pracownika, po odejściu z Grupy BNP Paribas

7Zaangażowanie wobec społeczeństwa > 26

Promowanie poszanowania praw człowieka

Ochrona środowiska i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym

Odpowiedzialne postępowanie w życiu publicznym

● C / „Kodeks postępowania” w praktyce > 28

+ Sposób podejmowania decyzji

+ Odniesienie kodeksu do lokalnego i międzynarodowego prawodawstwa

+ Zgłaszanie nieprawidłowości

+ Dodatkowe obowiązki kadry menadżerskiej

OMÓWIENIE



Kodeks Postępowania Grupy BNP

Paribas jest najważniejszym punktem

odniesienia dla każdego działania.

Przyświeca wszystkim decyzjom,

na każdym poziomie organizacji.

Dlatego też, wszystkie wewnętrzne polityki i procedury w ramach Grupy będą w razie potrzeby uzgadniane z Kodeksem.

„Kodeks postępowania” składa się z trzech części. Pierwsza część, poświęcona *Misji i Wartościom*, ma stanowić wyznacznik i wskazówkę dla wszystkich zachowań. Druga część obejmuje „*Zasady postępowania*”, które należy rozpowszechniać i wdrażać. Trzecia część, o nazwie „*Kodeks postępowania w praktyce*”, zawiera pomocne wskazówki na temat stosowania zasad postępowania.

MISJA I WARTOŚCI

> **Misja** – określa za czym opowiada się Grupa BNP Paribas i jaki jest jej cel.

> **Wartości** – zbiór zasad określanych jako „The BNP Paribas Way” – wyjaśniają, czym kierujemy się w naszych działaniach. „The BNP Paribas Way” określa nasze „Mocne strony” (tj. stabilność, kompetencje, odpowiedzialność oraz dobre miejsce pracy) i „Siły napędowe” (tj. sprawność działania, satysfakcja klienta, otwartość i kultura Compliance).

ZASADY POSTĘPOWANIA

„Zasady postępowania” są to konkretne zasady, które wszyscy pracownicy Grupy BNP Paribas powinni zrozumieć i przestrzegać. Niezbędne jest stosowanie się do tych zasad, ponieważ dzięki temu możliwe jest utrzymywanie w mocy naszych wartości i standardów etycznych, które są podstawą do w zgodzie z „The BNP Paribas Way”.

KODEKS POSTĘPOWANIA W PRAKTYCE

Ten rozdział przekazuje szczegółowe informacje o tym, jak należy stosować „Kodeks postępowania”. Jasno określa oczekiwania wobec każdego pracownika i formułuje pytania, które każdy pracownik musi sobie zadać przed podjęciem każdej decyzji. Opisuje także zależność między Kodeksem a lokalnymi przepisami prawa lub regulacjami i omawia politykę zgłaszania nieprawidłowości (ang. whistleblowing policy). Każda jednostka biznesowa będzie odpowiedzialna za dostosowanie i wdrożenie, w razie potrzeby, praktycznych implikacji „Kodeksu postępowania” odpowiednio w swoich obszarach działania.

A Misja i Wartości

Spółeczny wkład Grupy BNP Paribas rozpoczyna się od podjęcia przez Grupę odpowiedzialności ekonomicznej w zakresie finansowania gospodarki w sposób etyczny, poprzez pomaganie naszym klientom w realizowaniu ich planów i projektów. Ponadto, Grupa jest ściśle zaangażowana w sprawy lokalnych społeczności i zdaje sobie sprawę z tego, że spoczywa na niej dodatkowa odpowiedzialność w kwestiach społecznych, obywatelskich i związanych z ochroną środowiska naturalnego.

Grupa BNP Paribas utrzymuje najwyższe standardy postępowania i etyki w obszarach takich jak prawa człowieka, praca, środowisko naturalne i przeciwdziałanie korupcji. Grupa uznaje i jest zaangażowana w przestrzeganie licznych zasad i norm, zgodnie z zasadami biznesowymi, takimi jak:

- > Cele zrównoważonego rozwoju ONZ¹
- > 10 Zasad wynikających z inicjatywy ONZ Global Compact²
- > Międzynarodowe wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych³
- > Międzynarodowe standardy praw człowieka, tak jak zostały one zdefiniowane w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka
- > Najważniejsze zasady dotyczące pracy przygotowane przez Międzynarodową Organizację Pracy⁴

¹ <http://www.undp.org/content/undp/en/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda.html>

² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³ <http://www.oecd.org/corporate/mne/>

⁴ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.html>

MISJA I WARTOŚCI

> **Misja** – określa za czym opowiada się Grupa BNP Paribas i jaki jest jej cel.

> **Wartości** – zbiór zasad określanych jako „The BNP Paribas Way” – wyjaśniają, czym kierujemy się w naszych działaniach. „The BNP Paribas Way” określa nasze „Mocne strony” (tj. stabilność, kompetencje, odpowiedzialność oraz dobre miejsce pracy) i „Siły napędowe” (tj. sprawność działania, satysfakcja klienta, otwartość i kultura Compliance).

ZASADY POSTĘPOWANIA

„Zasady postępowania” są to konkretne zasady, które wszyscy pracownicy Grupy BNP Paribas powinni zrozumieć i przestrzegać. Niezbędne jest stosowanie się do tych zasad, ponieważ dzięki temu możliwe jest utrzymywanie w mocy naszych wartości i standardów etycznych, które są podstawą do w zgodzie z „The BNP Paribas Way”.

KODEKS POSTĘPOWANIA W PRAKTYCE

Ten rozdział przekazuje szczegółowe informacje o tym, jak należy stosować „Kodeks postępowania”. Jasno określa oczekiwania wobec każdego pracownika i formułuje pytania, które każdy pracownik musi sobie zadać przed podjęciem każdej decyzji. Opisuje także zależność między Kodeksem a lokalnymi przepisami prawa lub regulacjami i omawia politykę zgłaszania nieprawidłowości (ang. whistleblowing policy). Każda jednostka biznesowa będzie odpowiedzialna za dostosowanie i wdrożenie, w razie potrzeby, praktycznych implikacji „Kodeksu postępowania” odpowiednio w swoich obszarach działania.

Wartości

Nasze wartości – „The BNP Paribas Way” – zostały wypracowane w wyniku współpracy, do której zostali zaproszeni wszyscy pracownicy Grupy BNP Paribas.

Wyraźne sformułowanie tych Wartości pozwala obecnym i przyszłym pracownikom lepiej zrozumieć stawiane przed nimi

oczekiwania oraz wyjątkowość Grupy BNP Paribas. Każda osoba w Grupie musi kierować się tymi Wartościami w swojej codziennej pracy.

Podtrzymywanie Wartości jest niezbędne do realizowania strategii Grupy, mającej na celu jej transformację i rozwój, przy jednoczesnym pielęgnowaniu

zaufania, które pokładają w Banku jego klienci, pracownicy, akcjonariusze jak i inni przedstawiciele społeczności, w których Bank funkcjonuje.

NASZE MOCNE STRONY - (ang. Our Strengths) są fundamentami Grupy BNP Paribas. Pozwolą one utrzymać zintegrowany, uniwersalny model bankowości oraz wiodącą pozycję w sektorze finansowym.

STABILNOŚĆ

Nasze podstawy to stabilne, długoterminowe zarządzanie, zróżnicowany i zintegrowany model biznesowy oraz międzynarodowa sieć placówek.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kierujemy się kulturą odpowiedzialności i uczciwości zawodowej, aby jeszcze lepiej świadczyć usługi klientom.

KOMPETENCJE

Opieramy się na uznanej i stale pogłębianej wiedzy naszych zespołów.

DOBRE MIEJSCE PRACY

Tworzymy inspirujące miejsce pracy, gdzie ludzie traktowani są sprawiedliwie i z szacunkiem.

NASZE SIŁY NAPĘDOWE - (ang. Driving forces) to obszary, wymagające naszej stałej pracy i udoskonalania, aby sprostać stawianym wyzwaniom i budować przyszłość Grupy BNP Paribas.

SPRAWNOŚĆ DZIAŁANIA

Chcemy uprościć nasz sposób działania i korzystać z użytecznych innowacji i rozwiązań technologicznych.

KULTURA COMPLIANCE

Wierzymy w promowanie przejrzystych zasad będących fundamentem kultury poszanowania prawa i etyki w działaniu.

SATYSFAKCJA KLIENTA

Wierzymy, że osiągniemy sukces, stając się bankiem pierwszego wyboru dla naszych klientów. Staramy się uważnie ich słuchać i ściśle z nimi współpracować.

OTWARTOŚĆ

Promujemy otwartość wobec naszych interesariuszy. Naszym celem jest zapewnienie każdemu w Grupie poczucia, że jest jej częścią, może przedstawić swój punkt widzenia i ma prawo do działania.

Co jest potrzebne, aby to osiągnąć

Aby działać zgodnie z naszymi Wartościami i realizować Misję, musimy być przygotowani na dokonywanie odważnych wyborów i podejmowanie śmiałych decyzji. Grupa dąży do ciągłego doskonalenia się w zakresie:

JAK NALEŻY PROWADZIĆ DZIAŁALNOŚĆ

- > Odpowiadać na potrzeby klienta w sposób otwarty i odpowiedzialny, przy zachowaniu najwyższych standardów compliance i zasad etyki
- > Wspólnie poszerzać wiedzę i doświadczenie, aby osiągnąć doskonałość w branży, w której działamy
- > Rozważać konsekwencje naszych działań dla szerszej społeczności

W JAKI SPOSÓB NALEŻY WYKONYWAĆ PRACĘ

- > Wspierać innowacyjne rozwiązania technologiczne
- > Upraszczać sposób pracy
- > Dawać pracownikom swobodę w poszukiwaniu nowych w ramach podejścia: „podejmowanie prób i uczenie się” (ang. test-and-learn approach)
- > Ufać pracownikom pozwalając im wykorzystywać pojawiające się możliwości biznesowe i tym samym wspierać rozwój naszych klientów przy określonych zasadach
- > Umożliwiać podejmowanie decyzji na wszystkich poziomach organizacji Banku, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedzialności za podejmowane działania

W JAKI SPOSÓB DBAĆ O PRACOWNIKÓW

- > Aktywnie promować różnorodność w miejscu pracy
- > Zachęcać do mobilności, aby zapewnić pracownikom zdobycie zróżnicowanego doświadczenia zawodowego
- > Rozwijać talenty i stale inwestować w pracowników

B / Zasady postępowania



Zasady postępowania

Aby funkcjonować zgodnie z naszymi Wartościami „The BNP Paribas Way” – niezbędne jest przestrzeganie przyjętych zasad. W niniejszym dokumencie znajdziecie przykład konkretnych zachowań, które są dopuszczalne lub nieakceptowalne w Grupie BNP Paribas.

Zgodność z przyjętymi zasadami jest niezbędna, aby stosować w praktyce nasze wartości i standardy etyczne, które są podstawą do działania zgodnie z „The BNP Paribas Way”.

Zasady pogrupowane są w siedem poniższych bloków tematycznych:

BLOK TEMATYCZNY	WARTOŚCI „Strengths” and “Driving forces”	ZASADY POSTĘPOWANIA
INTERESY KLIENTA	> Kompetencje > Satysfakcja klienta > Kultura compliance	+ Zrozumienie potrzeb klienta + Zapewnianie uczciwego traktowania klientów + Ochrona interesów klientów + Ochrona poufności klientów + Przejrzysta komunikacja w sprzedaży i marketingu + Uczciwe rozpatrywanie reklamacji klientów
BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE	> Odpowiedzialność > Compliance	+ Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy, łapownictwu, korupcji i finansowaniu terroryzmu + Przestrzeganie sankcji i embarg
ZGODNOŚĆ Z STANDARDAMI RYNKOWYMI		+ Promowanie swobodnej i uczciwej konkurencji + Przestrzeganie zasad dotyczących nadużyć rynkowych + Zarządzanie konfliktami interesów
ETYKA ZAWODOWA		+ Nieużywanie nigdy wewnętrznych informacji w transakcjach prywatnych + Unikanie konfliktów interesów w działaniach zewnętrznych + Podejmowanie środków zaradczych przeciwko łapownictwu i korupcji
SZACUNEK DO WSPÓŁPRACOWNIKÓW	> Dobre miejsce pracy > Otwartość	+ Stosowanie najlepszych praktyk w relacjach zawodowych + Odrzucanie wszelkich form dyskryminacji + Zapewnianie bezpieczeństwa w miejscu pracy
OCHRONA GRUPY	> Stabilność > Sprawność działania	+ Budowanie i ochrona wartości Grupy BNP Paribas w długim okresie czasu + Ochrona informacji należących Grupy + Budowanie współodpowiedzialności za rozwój Grupy + Etyczne postępowanie wobec podmiotów zewnętrznych + Odpowiedzialne podejmowanie ryzyka, przy jednoczesnym zapewnianiu ścisłej kontroli ryzyka + Zachowanie odpowiedzialności również po odejściu z Grupy BNP Paribas Gruppe
ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ SPOŁECZEŃSTWA	> Odpowiedzialność > Compliance	+ Promowanie poszanowania praw człowieka + Ochrona środowiska i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym + Odpowiedzialne postępowanie w reprezentacji na forum publicznym

1 Interesy klientów

Nasz sukces wynika z tego, że klienci wybierają częściej nas, niż inne banki. Zdobycie i utrzymanie zaufania klientów, możliwe jest dzięki postępowaniu w sposób chroniący interesy klientów, jednocześnie przestrzegając wszystkich odpowiednich przepisów prawa.

Grupa BNP Paribas inwestuje w zrozumienie potrzeb klientów. Komunikacja z klientami jest otwarta i uczciwa, a usługi oferowane im powinny być najodpowiedniejszym dla nich wyborem, który spełni ich potrzeby i cele. Wszyscy pracownicy zawsze dążą do tego, aby zostały wzięte pod uwagę długoterminowe interesy klienta. W przypadku niezadowolenia klienta, należy szybko podjąć działania naprawcze.

ROZUMIENIE POTRZEB KLIENTA

Mamy obowiązek rozumieć potrzeby klientów, przy czym jesteśmy odpowiedzialni za:

- > Nieustanne dążenie do zrozumienia potrzeb, oczekiwań i interesów klientów, aby dostarczać im odpowiednie produkty i usługi

ZAPEWNIENIE UCZCIWEGO TRAKTOWANIA KLIENTÓW

Zapewnienie uczciwego traktowania klientów jest niezbędne, dlatego też pracownicy powinni:

- > Postępować w sposób uczciwy i przejrzysty we wszystkich działaniach zawodowych, aby zdobyć zaufanie klientów
- > Unikać preferencyjnego traktowania jakiegokolwiek klienta, o ile nie ma ku temu podstaw
- > Współpracować z klientami, którzy znajdują się w trudnej sytuacji finansowej, aby znaleźć rozwiązanie ich problemu korzystne dla obu stron

OCHRONA INTERESÓW KLIENTÓW

Angażujemy się, aby chronić interesy klientów, dlatego musimy:

- > Znać i stosować przepisy dotyczące ochrony praw klientów na rynkach, na których Grupa prowadzi swoją działalność
- > Tworzyć produkty, uwzględniające interesy klientów
- > Zapewniać, aby struktura i zasady sprzedawanego produktu były jasne dla klienta
- > Oferować produkty zrozumiałe dla klientów
- > Stosować uczciwe i przejrzyste ceny, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami
- > Zapewniać, aby działania były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, w tym przepisami podatkowymi
- > Nigdy nie występować w imieniu klienta bez jego zgody (wyrażonej np. w formie pełnomocnictwa lub dyspozycji klienta)

W relacjach z dostawcami zewnętrznymi, mamy obowiązek:

- > Dążyć do tego, aby zawierać umowy o współpracy z dostawcami, którzy dzielą się wartościami i zasadami wynikającymi z „Kodeksu postępowania”
- > Rozumieć role i obowiązki strony tworzącej produkt i dystrybutora, jak również zapewniać, aby nie występowały konflikty interesów, które mogłyby wywierać negatywny wpływ na klientów

OCHRONA POUFNOŚCI KLIENTÓW

Ważne jest, aby stale przestrzegać ochrony poufności danych klienta, a to oznacza, że należy:

- > Traktować wszystkie relacje z klientami jako ściśle poufne
- > W każdym momencie przechowywać informacje dotyczące klientów jako poufne, o ile ich ujawnienie i/lub skorzystanie z nich nie jest dozwolone obowiązującymi przepisami prawa i/lub o ile klient jasno nie wyraził na takie wykorzystanie zgody
- > W ramach Grupy BNP Paribas udostępniać informacje dotyczące klientów tylko tym współpracownikom, którzy naprawdę potrzebują dostępu do nich, aby służyć najlepszym interesom klienta, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi
- > Gromadzić tylko takie dane, które są niezbędne dla konkretnego celu biznesowego
- > Przestrzegać przyjętych zasad przepływu informacji, w tym barier informacyjnych

? Klient(ka) poinformował(a) mnie, że chce rozwieść się ze swoim mężem (żoną) i w związku z tym planuje otworzyć rachunek na własne imię i nazwisko. Poprosił(a) mnie o informację o osobistych środkach żony (męża) zgromadzonych na rachunku w tym samym banku, ponieważ żona (mąż) aktualnie ma problemy finansowe. Czy powinienem (powinnam) pomóc temu klientowi (klientce)?

Zdecydowanie nie. Pracowników obowiązuje tajemnica bankowa. Pracownik musi odmówić zastosowania się do tej prośby.

? Prowadzący działalność gospodarczą rozważa zakup nieruchomości handlowej ze swoich prywatnych środków. Zapytał mnie o to, w jaki sposób mógłby najlepiej ustrukturyzować ten zakup. Czy przed spotkaniem z klientem mogę podzielić się informacjami dotyczącymi tego klienta z moimi współpracownikami, którzy zajmują się zarządzaniem majątkiem?

Tak, jeżeli nie koliduje to z przestrzeganiem zasad przepływu informacji obowiązujących w Banku. W ramach Grupy BNP Paribas pracownik może udostępniać informacje, jeżeli leży to w najlepszym interesie klienta i pozwala Grupie dostarczyć klientowi pełną wartość zintegrowanego modelu.

PRZEJRZyste KOMUNIKOWANIE SIĘ W DZIEDZINIE SPRZEDAŻY I MARKETINGU

Wszelkie powiadomienia o charakterze handlowym skierowane do klientów powinny być przejrzyste. Dotyczy to produktów i usług, przy czym , powinniśmy:

- Dążyć do zapewnienia, aby wszelkie komunikaty kierowane do klientów były uczciwe, przejrzyste i zrozumiałe oraz aby nie wprowadzały klienta w błąd
- Zapewniać wszystkie informacje niezbędne do tego, aby klient mógł zrozumieć:
 - Co kupuje, w tym spodziewany rezultat transakcji, cenę i ryzyko
 - Za co płaci, w tym powinien dowiedzieć się o wybranych przez niego kosztach produktów, usług i porad
- Realizować sprzedaż i marketing w odniesieniu do produktów i usług Grupy w sposób rzetelny
- Odpowiadać na pytania klienta terminowo oraz według swojej najlepszej wiedzy i dobrej woli

UCZCIWE ROZPATRYWANIE REKLAMACJI KLIENTÓW

Mamy obowiązek uczciwie rozpatrywać reklamacje klientów, co oznacza, że powinniśmy:

- Rozpatrywać reklamacje klientów uczciwie, przejrzysto i terminowo
- W razie wykrycia błędu, należy go jak najszybciej naprawić



? Klient chce kupić produkt, który w świetle przepisów ryzyka Grupy nie jest odpowiedni dla niego. Pomimo wielu rozmów, klient nie chce rozważyć żadnej innej alternatywy i grozi przeniesieniem swojej działalności do innego banku. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Do obowiązków pracowników należy poświęcenie czasu klientowi, aby pomóc mu zrozumieć cechy produktu i powiązane ryzyka..

Pracownik powinien wyjaśnić dlaczego uważa iż produkt może, ale nie musi spełnić celów i potrzeb klienta. Jeżeli pracownik dojdzie do wniosku, że produkt nie leży w interesie klienta, wówczas nie powinniśmy angażować się w transakcję. Pracownik może zaproponować inny produkt. W razie potrzeby, może zwrócić się o pomoc do swojego menedżera. Długofalowy interes klienta oraz reputacja Grupy mają pierwszeństwo przed krótkoterminowymi zyskami. Należy przeprowadzić uczciwą rozmowę z klientem, a w razie potrzeby wycofać się z transakcji.

? Klient korporacyjny chce zawrzeć transakcję, aby zastosować hedging dla zabezpieczenia się przed konkretnym ryzykiem. Niestety, przy tej transakcji ekspozycji nie da się idealnie zabezpieczyć hedgingiem na tym rynku. Jedynym rozwiązaniem jest zastosowanie indeksu proxy (ang. proxy index), co w przeszłości okazało się być silnie skorelowane z ewolucją ekspozycji w konkretnej transakcji. Nasz materiał marketingowy pokazuje, że w ostatnich pięciu latach było to bardzo skuteczne zabezpieczenie. W jaki sposób powinienem (powinnam) przekazać to klientowi?

Korelacje z przeszłości nie gwarantują, iż zabezpieczenie typu hedge będzie równie dobrze korelowało z przyszłą ekspozycją, będącą podstawą transakcji. Pracownik powinien podkreślić to ryzyko wobec klienta, nawet jeżeli uważa się je za odległe. Może on uwzględnić symulacje, aby w razie potrzeby pokazać klientowi potencjalny wpływ.

2 Bezpieczeństwo finansowe

Grupa BNP Paribas ma za zadanie służyć swoim klientom. Równocześnie, Grupa zawsze musi mieć świadomość wpływu swoich działań na szerszą społeczność. Grupa BNP Paribas dokłada starań, aby stosować się do wszelkich obowiązujących przepisów prawa w zakresie przeciwdziałania działalności przestępczej i terrorystycznej, a także, aby wspierać międzynarodowe działania, które prowadzone są przez instytucje finansowe w tym zakresie.

Z uwagi na to, iż przepisy takie mogą być złożone i odmiennie stosowane w różnych obszarach działalności i regionach, Grupa zobowiązana jest do promowania jasnych zasad, dzięki którym możliwe byłoby promowanie silnej kultury compliance i etyki.

PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY, ŁAPOWNICTWU, KORUPCJI I FINANSOWANIU TERRORYZMU

Obowiązkiem każdego pracownika jest wspieranie Grupy w przeciwdziałaniu przestępstwom gospodarczym, w tym oszustwom, praniu brudnych pieniędzy, łapownictwu, korupcji i finansowaniu terroryzmu. Dlatego też, każdy pracownik zobowiązany jest do tego, aby:

- > Być czujnym i przyczyniać się do zwalczania wszelkiego rodzaju przestępstw gospodarczych, w tym takich jak oszustwo, pranie brudnych pieniędzy i finansowanie terroryzmu, niezależnie od okoliczności i interesariuszy biorących udział w takim procederze
- > Upewnić się, że zostały zastosowane odpowiednie procedury due diligence oraz kontrole, dzięki którym możliwe jest poznanie klientów oraz sposobów korzystania przez nich z produktów i usług Grupy
- > Być czujnym i kontrolować czy transakcje klientów nie są związane z łapownictwem i korupcją. Należy zgłaszać wszelkie podejrzanym operacje wyższej kadrze menedżerskiej lub do Departamentu Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji

PRZESTRZEGANIE SANKCJI I EMBARG

Grupa jest zaangażowana w przestrzeganie obowiązujących sankcji i embarg, co oznacza zobowiązanie, aby:

- > Rozumieć sankcje i embarga gospodarcze obowiązujące na rynkach, na których Grupa prowadzi działalność
- > Przestrzegać polityki Grupy oraz lokalnego prawodawstwa w odniesieniu do sankcji i embarg w danym kraju
- > Zgłaszać do Departamentu Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji wszelkie przejawy usiłowania obejścia obowiązujących sankcji

? Dziś rano jeden z moich klientów poprosił mnie o wystawienie poręczenia (ang. letter of guarantee) z tytułu eksportu amunicji do kraju podlegającego sankcjom (zakaz handlu bronią). Jakie działania powinienem (powinnam) podjąć?

Pracownik powinien odmówić przeprowadzenia transakcji i powiadomić Departament Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji.

? Zauważyłem(am), iż urzędnik państwowy blisko związany z urzędującym ministrem w kraju, w którym Grupa prowadzi swoją działalność właśnie otrzymał na swój rachunek dużą sumę pieniędzy. Klient wyjaśnił pochodzenie tego dużego przelewu, ale transakcja nadal wydaje mi się podejrzana. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Pracownik powinien zgłosić tę transakcję do Departamentu Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji w Pionie Monitoringu Zgodności i Przeciwdziałania Nadużyciom, aby upewnić się, że dostępne dowody są dostatecznie przekonujące. Jeżeli dowody nie są dostatecznie przekonujące, wówczas Departament Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji wypełnia „Zgłoszenie podejrzanym transakcji” i przesyła je do odpowiedniej instytucji.

? Jeden z moich klientów rozpoczął dokonywanie przelewu w USD na rzecz beneficjenta zamieszkającego w kraju objętym embargiem, która to transakcja została odrzucona. Kilka dni później próbował on wykonać ten sam przelew na tę samą kwotę do tego samego odbiorcy, jednakże tym razem na inny adres, w kraju nie podlegającym sankcjom finansowym: czy jestem zobowiązany(a) coś z tym robić?

Zdecydowanie tak. Należy natychmiast przestać zgłaszać o usiłowaniu obejścia sankcji do Departamentu Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Monitoringu Sankcji. Będzie trzeba przejrzeć historię rachunku tego klienta, aby upewnić się, że w przeszłości podobne transakcje nie miały miejsca.

3 Zgodność ze standardami rynkowymi

Efektywne i transparentne mechanizmy rynkowe są podstawą dla rozwoju gospodarki wolnorynkowej. Grupa BNP Paribas dąży do tego, aby wspierać i chronić uczciwe postępowanie na rynkach. Odrzuca się zachowania zmierzające do nieuczciwej konkurencji, a Grupa angażuje się w budowanie swojej działalności na gruncie kultury odpowiedzialności i integralności, aby móc lepiej służyć interesom swoich klientów.

PROMOWANIE WOLNEJ I UCZCIWEJ KONKURENCJI

Promowanie wolnej i uczciwej konkurencji stanowi zobowiązanie Grupy, co oznacza, że powinniśmy:

- > Stosować się do przepisów prawa dotyczących konkurencji wynikających z prawodawstwa wszystkich krajów, w których Grupa prowadzi działalność
- > Nigdy nie dążyć do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej poprzez

nieetyczne lub nielegalne praktyki

- > Zawsze współpracować z regulatorami rynku
- > Zawsze starać się postępować uczciwie i rzetelnie w relacjach handlowych z klientami, dostawcami i/lub dystrybutorami, a w przypadku wątpliwości zasięgać porady u odpowiedniego menedżera z Pionu Prawnego lub Compliance

STOSOWANIE SIĘ DO ZASAD DOTYCZĄCYCH NADUŻYĆ RYNKOWYCH

Do obowiązków każdego pracownika należą:

- > Przestrzegać w pełni zasad dotyczących nadużyć rynkowych, w tym zasad dotyczących wykorzystywania informacji poufnych (ang. insider dealing)
- > Proaktywnie identyfikować i zgłaszać potencjalne nadużycia rynkowe i działać w celu minimalizowania ryzyka uszczerbku dla klienta i rynku
- > Chronić poufne informacje i dane dotyczące rynku i klienta oraz nie przekazywać żadnych fałszywych czy wprowadzających w błąd informacji o rynku
- > Przestrzegać barier informacyjnych (znanych też jako zbiory przepisów i procedur: „chińskie mury”)

> Nigdy nie wykorzystywać wewnętrznych informacji do celów niezgodnych z ich przeznaczeniem

> Nigdy nie działać z zamiarem przesunięcia ceny rynkowej do poziomu, który nie odzwierciedla popytu i podaży rynkowej (dotyczy to również indeksów i wartości referencyjnych dla rynku)

> Nigdy nie uczestniczyć w operacjach mających na celu wprowadzanie fikcyjnych wartości rynkowych aktywów i pasywów, aby w ten sposób generować należności lub zyski, czy też unikać strat

> Unikać zachowań, które mogłyby zakłócić sprawne funkcjonowanie rynków; zawsze prowadzić transakcje w dobrej wierze i dążyć do wspierania stabilności, płynności i przejrzystości na rynkach

 Klient kieruje do mnie zapytania na temat charakteru zamówień kupna/ sprzedaży innego dużego klienta, z którym współpracujemy. Co powinienem (powinnam) mu odpowiedzieć?

Surowo zabronione jest ujawnianie jakichkolwiek informacji o zamiarach któregośkolwiek spośród naszych klientów lub kontrahentów.

ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW

Grupa BNP Paribas jest międzynarodową instytucją bankową, współpracującą z klientami w wielu krajach poprzez kilka linii biznesowych. Aby móc zarządzać konfliktami interesów z udziałem Grupy BNP Paribas, które mogłyby zaistnieć, niezbędne jest, aby:

- Proaktywność, jeżeli chodzi o identyfikowanie, zarządzanie i zgłaszanie wszelkich sytuacji, w których Grupa BNP Paribas mogłaby mieć konflikt interesów
- Nigdy nie przyjmować pełnomocnictwa ani nie zobowiązywać się do przeprowadzenia transakcji w imieniu Grupy BNP Paribas bez wcześniejszego sprawdzenia, czy nie zachodzi konflikt interesów z udziałem Grupy



? Klient poprosił mnie o uczestnictwo w finansowaniu zakupu wskazanej spółki. Jednakże, jeden z moich kolegów w pionie CIB jest doradcą konkurencji przy tej samej transakcji. Czy powinienem (powinnam) kontynuować przeprowadzanie transakcji?

Pracownik powinien zgłosić sprawę do Komitetu ds. Konfliktu Interesów w Banku. Musi upewnić się, że Bank nie znajduje się w sytuacji konfliktu interesów zanim przystąpi do przeprowadzania jakiegokolwiek transakcji finansowania oraz przed ujawnieniem informacji klientowi.

? Podczas spotkania dotarły do mnie pewne niepubliczne informacje, które mogłyby mieć negatywny wpływ na akcje znajdujące się w posiadaniu mojego przyjaciela. Myśl o tym, że przyjaciel mógłby stracić pieniądze jest dla mnie bardzo przykra. Nie mam żadnego osobistego interesu finansowego w tej sprawie. Czy mogę dyskretnie przekazać przyjacielowi wspomnianą informację?

Nie. Pracownikowi nie wolno przekazać takiej informacji przyjacielowi. Jeżeli pracownik jest w posiadaniu ważnej niepublicznej informacji dotyczącej jakichkolwiek papierów wartościowych, wówczas ostrzeżenie innej osoby nadal pozostaje formą wykorzystywania informacji poufnych i może stanowić naruszenie prawa.

4Etyka zawodowa

Integralność i etyka każdego pracownika, jako konkretnego człowieka, są najbardziej podstawowymi elementami „Kodeksu postępowania” Grupy BNP Paribas. Zasady omawiane w tym rozdziale mają na celu zapewnienie utrzymania jednolitego wysokiego standardu indywidualnej integralności i etyki zawodowej.

NIGDY NIE WOLNO WYKORZYSTYWAĆ WEWNĘTRZNYCH INFORMACJI DO PRYWATNYCH TRANSAKCJI

Wszyscy pracownicy powinni być zaangażowani w przestrzeganie następujących zasad:

- > Nigdy nie wolno przeprowadzać prywatnych transakcji finansowych i dotyczących papierów wartościowych, jeżeli jest się w posiadaniu poufnych informacji dotyczących danej sprawy, otrzymanych w trakcie wykonywania obowiązków służbowych
- > Nigdy nie wolno ujawniać członkom rodziny lub bliskim osobom poufnych informacji
- > Należy przestrzegać wewnętrznych przepisów Grupy odnoszących się do prywatnych papierów wartościowych i transakcji finansowych, które to przepisy dotyczą przeprowadzania operacji na własnym rachunku bankowym, jak również należy stosować się do ograniczeń w zakresie czynności związanych z wykorzystywaniem informacji poufnych

Ponadto, pracownicy mający dostęp do ważnych niepublicznych informacji (ang. Material Non-Public Information – MNPI) są traktowani jako pracownicy „wrażliwi” i są zobowiązani do tego, aby:

- > Upewnić się, że rozumieją mające zastosowanie do nich samych ograniczenia w zakresie przeprowadzania prywatnych transakcji
- > Ujawniać wszelkie istotne prywatne transakcje na instrumentach finansowych

UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW W DZIAŁANIACH PROWADZONYCH NA ZEWNĄTRZ GRUPY

Zakres etyki zawodowej obejmuje również czynności przeprowadzane poza Grupą BNP Paribas. W związku z tym, każdy pracownik musi pamiętać o tym, aby:

- > Zawsze uzyskać zgodę na podejmowanie działalności poza Grupą BNP Paribas, a osoby nowozatrudnione powinny zawsze w razie prowadzenia dodatkowej działalności o taką zgodę wystąpić
- > Zawsze ujawniać wszelką działalność biznesową prowadzoną poza Grupą BNP Paribas, jeżeli może narazić ona na szwank reputację Banku lub jeżeli istnieje ryzyko konfliktu interesów
- > Nigdy nie angażować Grupy w związku z prywatnymi działaniami, bez uzyskania wcześniejszej formalnej zgody
- > W działaniach prowadzonych na zewnątrz, stosować się do wewnętrznej polityki Grupy

? Wiedząc, że pracuję w Grupie BNP Paribas, nabywca mojego samochodu poprosił mnie, abym pomógł (pomogła) mu sfinansować ten zakup. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Pracownikowi nie wolno znaleźć się w sytuacji, w której występuje konflikt interesów. Dlatego też, pracownik nie powinien zapewniać kredytowania temu nabywcy. Zamiast tego, należy skierować nabywcę do oddziału znajdującego się w jego miejscu zamieszkania. Jeżeli jest to oddział pracownika, należy skontaktować się z menedżerem oddziału.

? Mój partner (moja partnerka) prowadzi firmę szkoleniową i przedstawił(a) Grupie BNP Paribas propozycję przeprowadzenia jednego z naszych szkoleń. Czy jest to w porządku?

Osoba ta powinna złożyć ofertę Grupie BNP Paribas. Aby uniknąć wszelkich potencjalnych konfliktów interesów, pracownik powinien ujawnić tę relację swojemu menedżerowi lub zgłosić ją do Departamentu Zakupów Centralnych. Oferta partnera (partnerki) pracownika zostanie rozpatrzona w drodze naszych standardowych procesów zakupowych, a pracownik powinien wstrzymać się od jakiegokolwiek formy uczestnictwa w tym procesie.



? Od kilku miesięcy kieruję relacjami Banku z niektórymi spośród jego dostawców. Po wystosowaniu zaproszenia do składania ofert, wybrałem(am) spółkę „Caterers & Co”, aby firma ta zapewniła wyżywienie podczas wydarzenia organizowanego u klienta. Teraz potrzebuję wybrać dostawcę usług gastronomicznych na ślub mojego dziecka. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Należy uczynić jasne rozróżnienie pomiędzy interesami prywatnymi a zawodowymi, aby uniknąć sytuacji, które mogłyby spowodować konflikty interesów. Opisywana relacja ze spółką „Caterers & Co” została zapoczątkowana w kontekście zawodowym, dlatego też pracownik powinien powstrzymać się od korzystania z usług tej firmy w kontekście prywatnym.

? Jeden z moich klientów zaproponował, że pożyczę mi pieniądze, ponieważ aktualnie przeżywam trudny czas w życiu osobistym. Chciałbym (chciałabym) skorzystać z tej propozycji, ponieważ mam do niego zaufanie. Poza tym, naprawdę zamierzam zwrócić mu te pieniądze. Czy powinienem (powinnam) zaakceptować propozycję mojego klienta?

Absolutnie nie. Doprowadzi to do sytuacji konfliktu interesów. Pracownik musi odmówić i znaleźć inne rozwiązanie.

? Planuję otworzyć własną działalność gospodarczą prowadzoną przez Internet. Będę wówczas sprawować w tej firmie funkcję kierowniczą (menedżerską), oprócz mojej pracy w Grupie BNP Paribas. Czy wolno mi to zrobić?

Przed rozpoczęciem prowadzenia działalności kierowniczej jak i jakiejkolwiek innej działalności zewnętrznej, należy zgłosić się do Departamentu ds. Monitorowania Zgodności szczegółowo wyjaśnić charakter uprawnień, które będą Państwu posiadali w tej firmie. Taka opinia pozwoli Bankowi ocenić, czy występuje konflikt interesów (w zależności od regionu geograficznego, Państwa funkcji w Banku, charakteru Państwa działalności itp.). Należy pamiętać, że Departament ds. Monitorowania Zgodności wydaje opinię, natomiast ostateczną decyzję co do możliwości pełnienia funkcji zewnętrznej podejmuje „Wydający zgodę”, zgodnie z zasadami Regulaminu zarządzania ryzykiem interesów między Bankiem a Pracownikami. Państwa uprawnienia zostaną zapisane w bazie danych i zintegrowane z Państwa aktami osobowymi, wraz z zapisaniem pozostałych zewnętrznych działań, przez osobę kierującą sprawami kadrowymi.

? Mój wieloletni klient właśnie zaoferował mi bilety na duże wydarzenie, na które nie można już kupić biletów na rynku. Czy mogę przyjąć te bilety?

Pracownik powinien zapoznać się z Zasadami przyjmowania i wręczania prezentów przez Pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A. w której podane są szczegółowe kryteria przyjmowania prezentów. Jeżeli mimo wszystko pracownik ma wątpliwości, powinien skontaktować się ze swoim przełożonym lub z pracownikiem Departamentu ds. Monitorowania Zgodności.

PODEJMOWANIE ŚRODKÓW ZARADCZYCH PRZECIWKO ŁAPOWNICTWU I KORUPCJI

W Grupie BNP Paribas korupcja jest niedopuszczalna, niezależnie od jej formy czy okoliczności. Grupę i wszystkich jej pracowników cechuje postawa braku akceptacji wobec łapownictwa i korupcji, które to zjawiska należy aktywnie zwalczać. Dlatego też, pracownicy mają obowiązek:

- > Nie doradzać ani nie oferować nielegalnych prowizji - bezpośrednio lub pośrednio
- > Nie obiecywać, nie dawać ani nie przyjmować jakichkolwiek nieodpowiednich korzyści biznesowych, które mogłyby mieć wpływ na wymagane zachowanie beneficjenta

W rezultacie, od każdego pracownika oczekuje się przestrzegania regulacji: Zasady przyjmowania i wręczania prezentów przez Pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A. przy czym jest on zobowiązany do tego, aby:

- > Respektować limity i zakazy określone we wskazanych Zasadach przyjmowania i wręczania prezentów przez Pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A. Upewniać się, czy otrzymywanie lub oferowanie upominków lub innych dowodów wdzięczności jest zgodne z prawem
- > W przypadku jakiegokolwiek wyjątków od „Zasad” należy zwrócić się o zgodę na odstępstwo do Departamentu ds. Monitorowania Zgodności
- > Zarejestrować w Departamencie ds. Monitorowania Zgodności wszelkie prezenty, o wartości powyżej 400 zł



5 Szacunek dla współpracowników

Grupa BNP Paribas dąży do tego, aby tworzyć inspirujące miejsca pracy, w których ludzie traktowani są uczciwie i z szacunkiem. Jednocześnie, niezależnie od okoliczności, oczekuje od wszystkich pracowników profesjonalnego zachowania.

STOSOWANIE NAJLEPSZYCH STANDARDÓW W ZACHOWANIU ZAWODOWYM

Każdy jest odpowiedzialny za to, aby zachowywać się profesjonalnie i odpowiedzialnie wobec swoich współpracowników, co oznacza, że jesteśmy zobowiązani:

- Wykazywać proaktywność w zapoznawaniu się ze stale obowiązującymi politykami, procedurami i innymi instrukcjami Grupy, odnoszącymi się do naszych aktywności zawodowych, a także przestrzegać tychże regulacji
- W każdym momencie przestrzegać obowiązujących zasad dotyczących tajemnicy zawodowej
- Traktować wszystkich współpracowników z szacunkiem
- W każdym momencie dokładać starań, aby interakcje ze współpracownikami były profesjonalne i efektywne
- Słuchać i doceniać informacje przekazywane przez współpracowników, szanować ich opinie, nawet jeżeli ich zdanie różni się od naszego

? Jako menedżer i lider, w jaki sposób mogę promować dobre postępowanie w organizacji?

Dawać dobry przykład i przestrzegać najwyższych standardów etycznych, tworzyć środowisko otwartej i uczciwej komunikacji, a podczas spotkań zespołu zachęcać do dyskusji o etyce i uczciwości przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Pracownicy powinni mieć jasno powiedziane, że mogą i powinni zgłaszać wszelkie wątpliwości, jakie mają, dotyczące postępowania personelu, bez obawy o ewentualne negatywne konsekwencje.

? Jestem menedżerem i usłyszałem(am) rozmowy, które wskazywały na to, iż w innym dziale naszej organizacji doszło do niewłaściwego postępowania. Nie jest to obszar związany z moimi obowiązkami zawodowymi, a zatem, czy powinienem (powinnam) mimo wszystko taki fakt zgłosić?

Wszyscy współpracownicy, w tym menedżerowie, są odpowiedzialni za zgłaszanie wszelkich swoich zastrzeżeń dotyczących zachowania pracowników, które mogłyby wskazywać na naruszenie prawa lub przepisów „Kodeksu postępowania”. Możecie omówić to, co Was niepokoi z bezpośrednim przełożonym. Jeżeli nie czujecie się z tym komfortowo, możecie zgłosić sprawę do Departamentu ds. Monitorowania Zgodności lub skorzystać ze specjalnego kanału do powiadamiania o nieprawidłowościach (ang. whistleblowing channel). Nie spotkają Was żadne negatywne konsekwencje za zgłaszanie takich spraw, jeżeli są one przekazywane w dobrej wierze.

SPRZECIWIANIE SIĘ WSZELKIM FORMOM DYSKRYMINACJI

Grupie BNP Paribas zależy na tym, aby była przyjaznym środowiskiem pracy, w którym wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem i godnością.

Szacunek należy się każdemu człowiekowi, pracownicy nie mogą dyskryminować nikogo w Grupie.

Pracownicy muszą:

- Promować uczciwe traktowanie kandydatów podczas rekrutacji, zawsze opierać swój osąd na obiektywnej ocenie kompetencji i umiejętności kandydata/pracownika, zapewniać równe szanse oraz określać uczciwe i sprawiedliwe zasady przyznawania nagród
- Odrzucić jakakolwiek dyskryminację w zatrudnieniu, bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy Odrzucać wszelkie działania i zachowania skierowane do innych osób prowadzące do:

- Molestowania, rozumianego jako niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery

- Molestowania seksualnego rozumianego jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy



? Przypadkiem usłyszałem(am), jak kolega zwrócił się do współpracownika używając języka nacechowanego rasistowsko. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Jeżeli czujecie się z tym komfortowo możecie bezpośrednio zwrócić uwagę koledze, jednocześnie należy skontaktować się z bezpośrednim przełożonym i/ lub Departamentem Relacji Pracowniczych, Zgodności i Ryzyka HR lub skorzystać z kanału do powiadamiania o nieprawidłowościach (whistleblowing), aby przekazać swoje obawy. Możliwe, że łatwiej jest „przymknąć oko” na takie zachowanie, jednakże wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za kreowanie i utrzymanie atmosfery szacunku i współpracy.

? Byłem(am) świadkiem, jak jeden z moich współpracowników pozwolił sobie na nieodpowiednie, nacechowane seksualnie komentarze wobec innej osoby. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Każdy z nas ma jakąś rolę do spełnienia w tworzeniu i utrzymaniu środowiska pracy, w którym szanuje się godność drugiego człowieka oraz w którym ofiary dyskryminacji lub molestowania nie będą miały poczucia, że ich przykrości są ignorowane czy trywializowane, ani że będą obawiały się negatywnych konsekwencji. Jeżeli czujecie się z tym komfortowo zawsze możecie porozmawiać z osobami, których sprawa dotyczy, jednocześnie należy zgłosić każde takie zdarzenie do swojego bezpośredniego przełożonego i poprosić o konkretną radę przedstawiciela Departamentu Relacji Pracowniczych, Zgodności i Ryzyka HR

ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA W MIEJSCU PRACY

Grupa uważa bezpieczeństwo w miejscu pracy za jedną z najważniejszych wartości. Obowiązkiem każdego pracownika jest:

- Uczestniczyć w promowaniu bezpiecznego miejsca pracy przy wszystkich codziennych działaniach oraz przestrzegać przepisów lokalnego prawa oraz regulacji wewnętrznych
- Dążyć do podejmowania działań mających na celu poprawę warunków pracy zespołów, jeżeli pełni się funkcję menedżera
- Zgłaszać wszelkie działania, które mogłyby nieść zagrożenie dla fizycznego bezpieczeństwa pracownika lub osoby trzeciej podczas prowadzenia działalności w budynkach Grupy BNP Paribas

60chrona Grupy

Wszyscy pracownicy mają obowiązek chronić i podtrzymywać długoterminową rentowność działalności Grupy BNP Paribas. Od Grupy oczekuje się utrzymywania jej zrównoważonego i długoterminowego wzrostu, tak więc musi ona stale wzmacniać swoją stabilność, w interesie samej Grupy, jej akcjonariuszy oraz szerzej pojętej gospodarki.

BUDOWANIE I OCHRONA DŁUGOTERMINOWEJ WARTOŚCI GRUPY BNP PARIBAS

W budowaniu i ochronie długoterminowej wartości Grupy BNP Paribas, niezbędne jest:

- > Uczestniczyć w ochronie wszystkich aktywów Grupy, w tym własności fizycznej, technologicznej i intelektualnej oraz aktywów finansowych, nazwy Spółki, marki i relacji z klientami
- > Zapobiegać niewłaściwemu korzystaniu z tych aktywów i zasobów na korzyść jakiegokolwiek innej osoby, czy to celowo czy wskutek zaniedbania
- > Zawsze przedkładać długoterminowy sukces ponad krótkoterminowy zysk, aby chronić markę i reputację Grupy BNP Paribas

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W KOMUNIKACJI

Pracownicy są bezwzględnie zobowiązani do zachowania odpowiedzialności w komunikacji w każdym momencie, co oznacza, iż powinni:

- > Nie narażać reputacji Banku, jeżeli w sytuacjach zewnętrznych rozmawiają na tematy związane z Grupą BNP Paribas
- > Przestrzegać *Polityki informacyjnej Banku BGŻ BNP Paribas S.A.* w odniesieniu do korzystania z narzędzi cyfrowych i mediów społecznościowych

OCHRONA INFORMACJI

Jest sprawą najwyższej wagi, aby chronić informacje Grupy w każdych okolicznościach. Grupie BNP Paribas stale powierzane są ogromne ilości wrażliwych danych, które są jednymi ze strategicznych aktywów Banku, o krytycznym znaczeniu dla jego działalności. Korzystanie z nowych technologii zarządzania danymi (np. cloud, big data), a także z aplikacji cyfrowych (media społecznościowe, poczta elektroniczna itp.) stwarza nowe źródła ryzyk, między innymi związanych z bezpieczeństwem cybernetycznym. Grupa musi być przygotowana na poradzenie sobie z tymi ryzykami, a także z próbami naruszenia integralności jej danych.

W tym kontekście, każdy z pracowników Grupy ma obowiązek:

- > Przestrzegać najwyższych standardów bezpieczeństwa informacyjnego
- > Chronić i zabezpieczać wszelkie poufne dane i informacje dotyczące klientów, pracowników, Banku oraz innych ludzi i organizacji
- > Należy zapewnić w każdym momencie staranne i odpowiednie wykorzystywanie tych danych, a także dostęp do nich, przechowywanie, ujawnianie, przekazywanie i usuwanie ich, w tym danych online

? Co powinienem (powinnam) zrobić, jeżeli zadzwoni do mnie dziennikarz i zapyta o działalność Grupy BNP Paribas?

Wszelkie zapytania ze strony mediów należy przekierowywać bez komentarza do Departamentu Public Relations i Komunikacji Wewnętrznej. Dodatkowo, pracownik potrzebuje zgody ze strony swojego menedżera oraz Departamentu Public Relations i Komunikacji Wewnętrznej przed jakimkolwiek wystąpieniem w mediach lub przemawianiem w sytuacjach zewnętrznych, jako pracownik Grupy BNP Paribas.



ETYCZNE POSTĘPOWANIE WOBEC PODMIOTÓW ZEWNĘTRZNYCH

? Przeczytałem (przeczytałam) w prasie, że menedżer jednego z naszych dostawców jest zamieszany w skandal korupcyjny. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Pracownik powinien natychmiast zgłosić tę sprawę swojemu menedżerowi oraz do Departamentu Zakupów Centralnych. Dostawców Grupy obowiązują te same standardy etyczne, co całą Grupę. Możliwe, że dział Zakupów już wie o zdarzeniu i weryfikuje dostawcę, jednakże lepiej jest „dmuchać na zimne” i takie kwestie zgłaszać, kiedy chodzi o interesy Grupy.

Ochrona Grupy obejmuje również etyczne postępowanie wobec podmiotów zewnętrznych, co oznacza, że musimy:

- > Dążyć do obustronnie korzystnych relacji z dostawcami Grupy, aby promować etyczne zachowanie w sieci dostaw i zapobiegać ryzykom związanym ze wzajemnym uzależnieniem
- > Stosować się do wewnętrznych mechanizmów kontroli, polityk i procedur Grupy w odniesieniu do dostawców

+

+

? Nie zgadzam się ze współpracownikiem co do tego, czy pewna nietypowa transakcja, obciążona dużym ryzykiem (i dużą ekspozycją), wymaga przekazania jej do wyższej instancji. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Bank posiada standardy i procesy, mające na celu pomóc pracownikom w identyfikowaniu i wdrażaniu odpowiedniego postępowania w odniesieniu do transakcji, które wymagają bliższej analizy. Transakcje nietypowe lub wysokiego ryzyka przekazywane są do ustalonych i doświadczonych komitetów zatwierdzających, które pomagają chronić firmę i jej klientów. Grupa ceni wyczerpujące na ryzyko, a jeżeli coś niepokoi, należy to zawsze zgłosić. Jeżeli w ocenie pracownika transakcja wymaga przekazania dalej, wówczas powinien on poinformować o tym swojego menedżera oraz odpowiednie osoby zajmujące się kontrolą. Zgłaszanie swoich wątpliwości będzie oznaczało, że transakcja zostanie dokładniej przeanalizowana, co pomoże chronić Grupę i wszystkie inne zaangażowane strony.

ODPOWIEDZIALNE PODEJMOWANIE RYZYKA PRZY JEDNOCZESNYM ZAPEWNIANIU ŚCISŁEJ KONTROLI RYZYKA

Świadomość ryzyka, zarządzanie ryzykiem i kontrola ryzyka to najważniejsze elementy, jeżeli chodzi o ochronę Grupy. Specjalnie powołane komitety zapewniają wspólne podejmowanie najlepszych decyzji (np. Komitet Kredytowy, Komitet ds. akceptacji produktów, usług, transakcji i działalności (NPAO) itp.), przy zachowaniu formalnego procesu przekazywania wniosków do coraz to wyższych instancji. Każdy ma do spełnienia ważną rolę, a jest nią odpowiedzialne działanie w ramach swoich kompetencji. Dlatego też, pracownicy mają obowiązek:

- > Postępować zgodnie z najlepszymi praktykami Grupy BNP Paribas w zakresie zgodności z przepisami prawa (compliance), zapobiegania nadużyciom, zarządzania ryzykiem i ogólnego prowadzenia kontroli wewnętrznych
- > Dokładać wszelkich starań, aby przewidywać ryzyka, które mogłyby wystąpić podczas codziennego prowadzenia działalności
- > Być zaangażowanym w skrupulatne kontrolowanie ryzyk, aby chronić klientów i cały system finansowy
- > Rozumieć i rygorystycznie przestrzegać procesów decyzyjnych opartych na obowiązującej w Grupie kulturze zarządzania ryzykiem, uwzględniającej wszystkie szczeble decyzyjne, przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji na przyjęcie zobowiązania w imieniu Banku
- > Aktywnie monitorować i równoważyć ryzyka i skutki, jakie mogłyby one przynieść

ZACHOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEZ PRACOWNIKA PO ZAKOŃCZENIU WSPÓŁPRACY Z GRUPĄ BNP PARIBAS

Nawet odchodząc z Grupy BNP Paribas, każdy pracownik nadal pozostaje odpowiedzialny wobec Grupy i jej klientów. Dlatego też, pracownik powinien:

- > Nie przenosić informacji (np. danych, akt, dokumentów), które należą do Grupy BNP Paribas do innych pracodawców, kiedy opuszcza Grupę
- > Nie przechowywać dokumentów należących do Grupy BNP Paribas po opuszczeniu Grupy
- > Przestrzegać wewnętrznych regulacji w zakresie konfliktów interesów oraz indywidualnych ewentualnych zobowiązań mających na celu przeciwdziałanie wystąpieniu nieuczciwej konkurencji

7 Zaangażowanie wobec społeczeństwa

Grupa BNP Paribas dąży do tego, aby przyczyniać się do odpowiedzialnego i zrównoważonego globalnego rozwoju. Ambicją Banku jest wywieranie pozytywnego wpływu na swoich interesariuszy i na szerszą społeczność. Ten rozdział zasad postępowania wyjaśnia zasady i wymagania skierowane do pracowników Grupy BNP Paribas, dzięki którym możliwe jest realizowanie tych dążeń.

PROMOWANIE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Grupa BNP Paribas jest zaangażowana w zapewnienie przestrzegania praw człowieka w obszarach, na które ma wpływ, co oznacza, wśród pracowników, dostawców, klientów i w społecznościach, w których Grupa prowadzi działalność. W szczególności Grupa nie chce być zamieszana w jakiegokolwiek potencjalne naruszenie praw człowieka poprzez swoją działalność finansową i inwestycyjną. Od pracowników Grupy BNP Paribas oczekuje się wspierania przestrzegania praw człowieka, a w szczególności tego, aby:

- Zawsze rozważali bezpośredni i pośredni wpływ swoich działań na przestrzeganie praw człowieka na całym świecie
- Zapewniali zgodność z kryteriami dotyczącymi wpływu działalności Spółki/ projektu na prawa człowieka, podczas prowadzenia działań w sektorach objętych finansowaniem z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. CSR) i polityki inwestycyjnej



? Zwrócił się do mnie jeden z moich klientów, przedsiębiorca handlowy, który chciałby eksportować bawełnę z jednego z krajów będących największymi producentami bawełny na świecie. W 2010 roku kraj ten został oskarżony przez organizacje pozarządowe i inne organizacje międzynarodowe (np. Unicef, ILO i ECCHR) o korzystanie z pracy niewolniczej i pracy dzieci podczas sezonu zbierania bawełny. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Grupa BNP Paribas jest bardzo chodząca dużą wagę przywiązuje do zarządzania ryzykiem współudziału w łamaniu praw człowieka. W tym konkretnym przypadku, Grupa już zdecydowała się zawiesić wszelkiego rodzaju finansowanie bawełny pochodzącej z tego kraju z powodu stosowania pracy niewolniczej w czasie zbiorów bawełny. Zobowiązanie to przyczyniło się do przyspieszenia opracowania „Stanowiska Grupy w sprawie praw człowieka”, opublikowanego w 2012 r. Z tych powodów należy odmówić zrealizowania tej transakcji.

OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO I PRZECIWDZIAŁANIE ZMIANOM KLIMATYCZNYM

Grupa BNP Paribas dąży do ograniczenia wszelkiego wpływu na środowisko naturalne, który pośrednio wynikałby z prowadzonej przez nią działalności bankowej lub bezpośrednio z jej własnych operacji. W tym kontekście, Grupa uważa przeciwdziałanie zmianom klimatycznym za swój priorytet i jest zobowiązana do finansowania przechodzenia na gospodarkę niskowęglową. Pracownicy Grupy BNP Paribas są bardzo silnie zobowiązani do tego, aby:

- Zawsze rozważać bezpośredni i pośredni wpływ na środowisko naturalne, wynikający z własnej działalności prowadzonej na całym świecie
- Zapewniać zgodność z kryteriami dotyczącymi wpływu działalności Spółki lub konkretnego projektu na środowisko naturalne, podczas prowadzenia działań w sektorze objętym finansowaniem z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. CSR) i polityki inwestycyjnej
- Aktywnie przyczyniać się do wypełniania celów wyznaczanych przez Grupę, aby zredukować wpływ codziennych operacji Grupy na środowisko naturalne

ODPOWIEDZIALNE POSTĘPOWANIE W REPREZENTACJI PUBLICZNEJ

Grupa BNP Paribas zamierza wносить konstruktywny wkład w proces demokratyczny, przekazując publicznym decydentom, przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawa i zasad etycznych, informacji pomocnych dla nich w prowadzeniu rozmów i w podejmowaniu uczciwych i przemyślanych decyzji.

A zatem, jest to obowiązek postępowania odpowiedzialnie w odniesieniu do władz publicznych.

? Zostałem(am) poproszony(a) przez producenta oleju palmowego o udzielenie kredytu na finansowanie jego nowych planów ekspansji w Afryce, związanych z tą działalnością. Na temat spółki można uzyskać bardzo wiele informacji z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, jednakże jest ona oskarżana przez uznaną organizację pozarządową o wylesianie. Co powinienem (powinnam) zrobić?

Sektor oleju palmowego jest objęty specjalną polityką dotyczącą finansowania i inwestycji, która musi uwzględniać społeczną odpowiedzialność biznesu. Dlatego też, pracownik powinien skontaktować się z Biurem Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) i dowiedzieć się, w jaki sposób można oceniać tę spółkę z perspektywy społecznej odpowiedzialności biznesu. Polityka Grupy dotycząca sektora oleju palmowego jest bardzo surowa, jeżeli chodzi o aspekt wylesiania.

Przedsiębiorstwa produkujące olej palmowy nie mogą być kredytowane, jeżeli zakładają nowe plantacje oleju palmowego na obszarach wrażliwych, takich jak obiekty Światowego Dziedzictwa Kultury UNESCO, obszary I-IV kategorii IUCN lub torfowiska, a także muszą one posiadać politykę, mającą na celu przeprowadzanie oceny obszarów o dużej wartości przyrodniczej. Informacje te oraz wszelkie pozostałe kryteria znajdujące się w polityce, a dotyczące tego sektora, muszą zostać zweryfikowane przez rozpoczęciem prowadzenia jakichkolwiek transakcji z daną spółką.

C „Kodeks postępowania” w praktyce

„Kodeks postępowania” przekazuje wszystkim pracownikom dokładne objaśnienia na temat oczekiwań od nich w związku z ich rolą i obowiązkami.

Coroczna ocena działalności umożliwia menedżerom lepsze zrozumienie tego, co oznacza „żyć Wartościami” i pomaga im w podkreślaniu wobec członków ich zespołów odpowiednich zachowań, tak jak zostały one opisane w „Kodeksie postępowania”.

Zachowania te będą również przyczyniały się do generowania większej jasności i przejrzystości dla pracowników, jeżeli chodzi o „ogólne standardy etyczne”, których wypełniania oczekuje od nich Grupa BNP Paribas i odpowiednie organy regulacyjne.

Szkolenia (e-learning), opracowywane i rozpowszechniane wśród całego personelu, pomagają pracownikom w zapoznaniu się i w zrozumieniu priorytetów omówionych w Kodeksie

Wszyscy pracownicy Grupy mają obowiązek:

- znać wszystkie zasady postępowania opisane w „Kodeksie postępowania” i przestrzegać ich
- odbyć wszelkie wymagane i zidentyfikowane szkolenia, aby zrozumieć swoje zobowiązania
- pracować i wykonywać swoje zadania zgodnie z „Kodeksem postępowania” we wszystkich aspektach pełnionej roli.
- być czujnym i zwracać uwagę innym osobom, jeżeli nie działają one w duchu „Kodeksu postępowania”
- korzystać z procedury zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing), aby w razie potrzeby ujawniać nieprawidłowości i dzielić się swoimi obawami.

Grupie BNP Paribas zależy na tym, by okazywać uznanie i nagradzać osoby, które są ucieleśnieniem jej Wartości i są godne naśladowania, jeżeli chodzi o zachowania zgodnie z „Kodeksem postępowania”. Równocześnie, Grupa nie będzie tolerowała naruszania „Kodeksu postępowania”.

Wobec pracowników, którzy nie postępują zgodnie z „Kodeksem postępowania”, lokalnymi przepisami prawa, lokalnymi regulacjami i polityką Grupy w zakresie HR, zostaną wyciągnięte odpowiednie konsekwencje.

Podjmowanie decyzji

O ile zasady postępowania mogą okazać się pomocne przy podejmowaniu każdej decyzji, o tyle nie istnieją dokładne wytyczne dla każdej bez wyjątku sytuacji. W ostatecznym rozrachunku, podjęcie słusznej decyzji musi zależeć od osobistej oceny danej sytuacji przez konkretną osobę oraz od Wartości przyświecających działalności Grupy. Jeżeli pracownik zamierza zrobić coś, co jest niezgodne z tymi Wartościami, wówczas musi zadać sobie pytanie, dlaczego miałby to zrobić.

PRZED PODJĘCIEM DZIAŁANIA, NALEŻY SPYTAĆ SIEBIE SAMEGO:

Czy jest to zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa?

Czy to jest zgodne z „Kodeksem postępowania” oraz lokalnymi regulacjami?

Czy będzie to decyzja podjęta na podstawie dogłębnego zrozumienia występujących ryzyk?

Czy jestem pewien (pewna), że nie podważy to zaufania klientów, udziałowców i szerzej pojętej społeczności?

Czy byłoby dla mnie komfortowe wyjaśniać tę decyzję stronie trzeciej?



JEŻELI ODPOWIEDŹ NA KTÓREKOLWIEK Z TYCH PYTAŃ BRZMI „NIE”, NALEŻY POWSTRZYMAĆ SIĘ I ZGŁOSIĆ TĘ SPRAWĘ!

JEŻELI MACIE JAKIEKOLWIEK OBawy LUB WĄTPLIWOŚCI, PROSIMY ZWRÓCIĆ SIĘ O PORADĘ DO ODPOWIEDNIEJ INSTANCJI: MENEDŻERA LINII, WYŻSZEGO RANGĄ MENEDŻERA, DZIAŁU PRAWNEGO LUB DZIAŁU COMPLIANCE.

W jaki sposób Kodeks współgra z lokalnym i międzynarodowym prawodawstwem?

Od wszystkich pracowników oczekuje się zapoznania się z międzynarodowymi standardami i przestrzegania odpowiednich przepisów prawa, zasad i regulacji we wszystkich obszarach, a także standardów zawodowych, które odnoszą się do ich działań. Aby zapewnić stabilność systemu finansowania, branża, w której pracujemy jest bardzo silnie uregulowana. Bycie świadomym oraz przestrzeganie przepisów prawa i regulacji, w ramach których działa Grupa nie tylko stanowi krytyczny element naszej działalności, ale wręcz fundament tego, kim jesteśmy. Naszym celem jest nie tylko przestrzeganie litery prawa, ale także ducha i zamiaru prawa. Poszanowanie prawa jest bezwzględnie konieczne. Angażowanie się w nieuczciwe, oszukańcze i będące nadużyciami działania i praktyki ma negatywny wpływ na zaufanie klientów, naraża na szwank reputację Grupy i może skutkować krytyką ze strony organów regulacyjnych, wytoczeniem procesu sądowego, nałożeniem grzywien i kar, a także innymi negatywnymi konsekwencjami dla Grupy.

Grupa BNP Paribas jest zorientowana na to, aby zawsze współpracować z właściwymi organami regulacyjnymi.

Jeżeli w trakcie wykonywanych zadań, pojawią się pytania dotyczące zastosowania przepisów prawnych/regulacji lub wątpliwości co do treści przygotowywanej odpowiedzi dla organu regulacyjnego, należy zwrócić się o pomoc do pracownika specjalizującego się w obszarze compliance, w prawie lub kwestiach podatkowych.

„Kodeks postępowania” wyjaśnia, czego oczekuje się od każdego z nas; tj. najwyższych standardów postępowania w ramach obowiązujących przepisów prawa i regulacji na rynkach, na których Grupa prowadzi swoją działalność. W przypadku ewentualnej sprzeczności pomiędzy ustawodawstwem obowiązującym w danym kraju a przepisami zawartymi w „Kodeksie postępowania”, Grupa BNP Paribas będzie stosowała się do lokalnych przepisów prawa, jednocześnie starając się znaleźć odpowiednie sposoby do wdrażania i poszanowania zasad „Kodeksu”. W przypadku, w którym sytuacja wymagałaby interpretacji przepisu przez pracowników Grupy, należy przeprowadzić to w sposób zgodny z najbardziej surowymi kryteriami etycznymi, jakie są możliwe do zastosowania.

Zgłaszanie nieprawidłowości i obaw

Grupa BNP Paribas bardzo poważnie traktuje problemy zgłaszane przez klientów, dostawców, pracowników, akcjonariuszy i szerszą społeczność. Grupie zależy na tym, aby słuchać, rozumieć i dążyć do znalezienia rozwiązań w sprawach zgłaszanych przez naszych interesariuszy, w sposób uczciwy i skuteczny.

Każda kategoria zewnętrznych interesariuszy ma specjalnie zadedykowany punkt kontaktowy w Grupie BNP Paribas, za pośrednictwem którego może zgłosić swoje wątpliwości.

Jako pracownicy, powinniście zgłaszać wszelkie niepokojące sprawy lub ewentualne naruszenia zasad „Kodeksu postępowania”. Jeżeli odkryjecie lub będziecie mieli uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że doszło do naruszenia „Kodeksu postępowania”, wówczas powinniście:

1. Skonsultować się ze swoim menedżerem linii (tj. bezpośrednim przełożonym) i zgłosić mu sprawę
2. Jeżeli perspektywa takiej rozmowy jest trudna, wówczas powinniście porozmawiać z jeszcze wyższym rangą menedżerem w swoim obszarze

3. Jeżeli te działania nie są możliwe, wówczas powinniście wyrazić swoje obawy w sposób opisany w procedurze zgłaszania nieprawidłowości (ang. whistleblowing) Grupy, lub kontaktując się z pracownikiem Departamentu ds. Monitorowania Zgodności

Powiadamianie o nieprawidłowościach (whistleblowing) jest prawem każdego pracownika i żaden pracownik nie zostanie ukarany, zwolniony ani poddany dyskryminującemu traktowaniu, bezpośrednio lub pośrednio, jeżeli takie zgłoszenie zostało dokonane przy zachowaniu najlepszych praktyk i w dobrej wierze

Dodatkowe obowiązki menedżerów

Menedżerowie mają obowiązek dawać przykład i postępować zgodnie z najwyższymi standardami postępowania, jednocześnie zapewniając, aby te standardy były jasne i przejrzyste dla ich podwładnych. Powinni oni:

- Tworzyć atmosferę zachęcającą do otwartej, uczciwej i pełnej szacunku komunikacji
- Przekazywać literę i ducha „Kodeksu postępowania” swoim podwładnym i innym współpracownikom

➤ Wspierać stosowanie procedur obowiązujących w Grupie, aby wdrażać zgodność z „Kodeksem postępowania” i przestrzeganie go, jako czynnik niezbędny do zarządzania działalnością Banku

➤ Aktywnie starać się zrozumieć ryzyka nieodłącznie związane z pracą współpracowników i uczestniczyć w zapewnianiu dobrej jakości pracy przez swoich podwładnych

➤ Dawać przykład uczciwej i pełnej szacunku komunikacji z klientami,

współpracownikami i innymi osobami związanymi z Grupą BNP Paribas, jednocześnie przestrzegając obowiązujących zasad poufności

➤ Skutecznie i szybko odpowiadać na wszelkie obawy zgłaszane przez współpracowników i podejmować natychmiastowe działania w przypadku ujawnienia jakichkolwiek pomyłek lub przejawów nieodpowiedniego postępowania

ZAŁĄCZNIK A /

Zasady
postępowania
GRUPY BNPP:
Przeciwdziałanie
korupcji /

Spis treści

ZAŁĄCZNIK A / KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY BNPP: PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

A	Podstawowe zasady antykorupcyjne	> 34
B	Zakazane zachowania o charakterze potencjalnie korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji	> 35
C	Przykłady zakazanych zachowań o charakterze potencjalnie korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji	> 36
1.	Prezenty i zaproszenia	> 37
2.	Gratyfikacja i inne płatności gotówkowe	> 38
3.	Poufność danych	> 39
4.	Darowizny na rzecz organizacji non-profit oraz finansowanie partii politycznych	> 40
5.	Lobbowanie i sponsoring	> 41
6.	Konflikty interesów oraz praktyki korupcyjne kontrahentów, np. Pośredników, agentów, dostawców, podwykonawców, partnerów joint-venture lub innych podmiotów współpracujących	> 42
7.	Ryzyko związane z klientem, ryzyko kredytowe oraz ryzyko postępowania sądowego	> 44

APodstawowe zasady antykorupcyjne

NIEZALEŻNIE OD OKOLICZNOŚCI, GRUPA BNP PARIBAS STANOWCZO SPRZECIWIA SIĘ DZIAŁANIOM PRZEJAWIAJĄCYM CECHY KORUPCJI LUB PŁATNEJ PROTEKCJI.

Bank stworzył rozwiązania służące przeciwdziałaniu i zwalczaniu zachowań polegających na przyjmowaniu, udzielaniu albo obiecywaniu udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej (korupcji) lub pośredniczeniu w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową, osobistą lub obietnicę jej otrzymania, dzięki wpływom w instytucji (protekcji), na które składają się:

- program przeciwdziałania wszelkim formom korupcji oraz protekcji,
- regularnie aktualizowane procedury wewnętrzne i środki kontroli,
- niniejszy Kodeks Postępowania w zakresie przeciwdziałania wszelkim formom korupcji, stanowiący integralną część Kodeksu Postępowania Grupy BNPP,
- szkolenia,
- wewnętrzny system zgłaszania nieprawidłowości (ang. whistleblowing).

Grupa BNP Paribas oraz jej pracownicy stosują zasadę „zero tolerancji” i aktywnie zwalczają wszelkie przejawy zachowań o charakterze korupcyjnym lub protekcji. Wszelkie formy korupcji i protekcji są całkowicie zakazane i bezwzględnie podlegają niezwłocznemu zgłoszeniu do właściwej jednostki. Dotyczy to nie tylko postępowania i zachowań pracowników Grupy BNP Paribas (nawet gdy takie działanie miałyby na celu interes Grupy BNPP), ale również zachowań o charakterze korupcyjnym, które pracownicy zaobserwowali po stronie klientów w trakcie realizacji transakcji i ich obsługi oraz po stronie podmiotów współpracujących z Bankiem.

Przeciwdziałanie praktykom korupcyjnym i wykrywanie ich, to zasadniczy element etyki Grupy BNP Paribas, przejaw postępowania zgodnie z przepisami prawa, a także jeden z elementów kontroli wewnętrznej. Przeciwdziałanie zjawiskom o charakterze korupcyjnym jest obowiązkiem wszystkich pracowników niezależnie od zaistniałych okoliczności lub interesów reprezentowanych w danej sytuacji.

Bez względu na okoliczności oraz interes, zapobieganie korupcji oraz wykrywanie jej, jest obowiązkiem wszystkich pracowników. Obowiązkiem pracowników jest nie tylko unikanie praktyk korupcyjnych, ale także podejmowanie wszelkich działań zmierzających do przeciwdziałania praktykom korupcyjnym i protekcji oraz skutecznego eliminowania ich, gdy tylko się o nich dowiedzą.

Pracownik uczestniczący w działaniach o charakterze korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji postępuje wbrew zasadom niniejszego Kodeksu oraz narusza obowiązki pracownicze, co skutkuje zastosowaniem wobec niego środków dyscyplinarnych.

Grupa BNP Paribas postępuje zgodnie z wymogami obowiązujących regulacji antykorupcyjnych, m.in. z francuską ustawą Sapin II (*loi française du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*), brytyjską *Bribery Act 2010* oraz amerykańskim *Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA)*.

BZakazane zachowania o charakterze potencjalnie korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji

PRACOWNIKOM ZABRANIA SIĘ OFEROWAĆ, OBIECYWAĆ, PRYZNAWAĆ, DOMAGAĆ SIĘ, AKCEPTOWAĆ LUB PRZYJMOWAĆ BEZPOŚREDNIO, BĄDŹ POŚREDNIO JAKIEJKOLWIEK KORZYŚCI (PIENIĘŻNEJ LUB NIEPIENIĘŻNEJ) OD KOGOKOLWIEK W ZAMIAN ZA RZECZYWISTE LUB OCZEKIWANE WYŚWIADCZENIE PRZYSŁUGI, OKAZANIE PRZYCHYLNOŚCI LUB WYWARCIE WPŁYWU. WSZELKIE PRÓBY POPEŁNIENIA TAKICH CZYNÓW SĄ RÓWNIEŻ SUROWO ZABRONIONE. TAKIE OKOLICZNOŚCI WYKLUCZAJĄ MOŻLIWOŚĆ OFEROWANIA PRODUKTÓW LUB USŁUG BANKOWYCH.

Wszystkie działania o charakterze korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji są surowo zabronione, w szczególności w odniesieniu do:

- > wszelkich przedstawicieli władzy publicznej lub osób prywatnych,
- > klientów, partnerów lub kontrahentów Banku
- > partii politycznych,
- > organizacji lobbujących lub innych grup nacisku, związków zawodowych, federacji sportowych, fundacji, organizacji dobroczynnych itp.,
- > innych pracowników lub pracodawcy,
- > przyjaciół i rodziny.

Jako instytucja finansowa Bank może być również narażony na działania o charakterze korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji ze strony osób trzecich. Pracownicy nie mogą dopuszczać do angażowania Banku w jakiegokolwiek operacje, które byłyby związane z wystąpieniem ryzyka korupcji i/lub prania pieniędzy.

Niniejszy Kodeks Postępowania Grupy BNPP określa i obrazuje przykłady zabronionych zachowań, które mogą przejawiać cechy czynów o charakterze korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji.

Pracownicy muszą się stosować do procedur Grupy BNPP w każdych okolicznościach, a w szczególności w przypadkach związanych z bezpieczeństwem finansowym.

C Przykłady zakazanych zachowań o charakterze potencjalnie korupcyjnym lub niedozwolonej protekcji

Każdy pracownik mając, uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że operacja lub planowana operacja, wniosek lub wydane mu polecenie, nie są zgodne z jakąkolwiek z zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania, musi jak najszybciej zgłosić taką sytuację swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

Każdy pracownik może również bezpośrednio powiadomić właściwą jednostkę z obszaru Compliance, korzystając z rozwiązań służących informowaniu o nieprawidłowościach, opisanych w procedurze dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości tzw. **Whistleblowing**.

+ Poufne w banku
Pion Monitoringu Zgodności i Przeciwdziałania Nadużyciom

1 PREZENTY I ZAPROSZENIA

Bezwzględnie obowiązkowe jest stosowanie zasad polityki dotyczącej prezentów i zaproszeń. Ponadto pracownicy nie mogą przyjmować pieniędzy, ani innych form wynagrodzenia w formie prezentu.

? Klient prosi o podanie mu
mojego adresu zamieszkania,
aby mógł mi dostarczyć małą
niespodziankę na koniec roku.
Czy mogę mu podać mój adres?

- Nie. Należy odmówić podania adresu i poinformować bezpośredniego przełożonego o prośbie klienta.

? Jeden z moich stałych klientów
właśnie zaoferował mi zaproszenie
na przedstawienie, na które bilety są już
wypredane. **Czy mogę je przyjąć?**

- Należy zapoznać się z zasadami polityki Grupy, które dokładnie określają kryteria dotyczące rodzajów przyjmowanych prezentów. W razie wątpliwości należy się skonsultować z bezpośrednim przełożonym lub właściwą jednostką z obszaru Compliance.

? Dostawca oferuje mi promocyjne pióro.
Czy mogę je przyjąć?

- To zależy. Zwykłe pióro z logo dostawcy jest przedmiotem o charakterze promocyjno-reklamowym o umiarkowanej wartości, więc można je przyjąć. Jednak należy odmówić przyjęcia luksusowego pióra, którego wartość mogłaby przekraczać rozsądną cenę prezentu. Prawidłową praktyką jest poinformowanie bezpośredniego przełożonego o takim prezencie oraz o tym, że pracownik odmówił jego przyjęcia, aby fakty te mogły zostać odnotowane przez właściwą jednostkę z obszaru Compliance.

? Klient w starszym wieku, z którym mam
wspaniałe relacje, wręcza mi kopertę.
Co mam zrobić?

- Należy odmówić jej przyjęcia. Wszelkie prezenty pieniężne są zabronione. Następnie należy poinformować bezpośredniego przełożonego o odmowie przyjęcia prezentu, aby fakt ten został odnotowany przez właściwą jednostkę z obszaru Compliance.

? Zbliżają się Święta i Nowy Rok. Wracam
do domu i znajduję pudełko z luksusowym
zegarkiem i dopiskiem „Od Twojego ulubionego
agenta. Najlepsze życzenia świąteczno-noworoczne!”.
Co powinienem zrobić?

- Nawet jeżeli zegarek zostanie dostarczony do domu, oczywiście jest, że prezent jest związany z pracą. Należy grzecznie zwrócić prezent, wyjaśniając nadawcy, że pracownik nie może go przyjąć.

2 GRATYFIKACJA I INNE PŁATNOŚCI GOTÓWKOWE

PRACOWNIKOM NIE WOLNO PRZEKAZYWAĆ JAKICHKOLWIEK KWOT PIENIĘŻNYCH URZĘDNIKOM PUBLICZNYM W CELU PRZYSPIESZENIA LUB UŁATWIENIA PRZEBIEGU POSTĘPOWANIA ADMINISTRACYJNEGO LUB UZYSKANIA UPOWAŻNIEŃ, TAKICH JAK KONCESJE, POZWOLENIA ITP.

Bez względu na okoliczności pracownicy nie mogą przyjmować, ani przekazywać nieudokumentowanych płatności gotówkowych. Wszelkie przelewy pieniężne muszą być uzasadnione, zatwierdzone i udokumentowane.

Ponadto pracownicy nie mogą nikomu udostępniać zasobów Banku bez odpowiedniego upoważnienia.

? Mój samolot wylądował cztery godziny po czasie. Wielu pasażerów stoi w kolejce, aby uzyskać niezbędną wizę wjazdową, a ja przez to spóźnię się na spotkanie z ważnym klientem. Urzędnik imigracyjny daje mi wyraźnie znać, że wręczenie kilku banknotów skróciłoby czas oczekiwania.

Co powinienem zrobić?

- > Należy odrzucić taką propozycję, ponieważ pracownik popełniłby w takiej sytuacji czyn o charakterze korupcyjnym.

? Przechodzę trudny okres w życiu prywatnym, a jeden z klientów oferuje mi pożyczkę pieniędzy. Mam ochotę przyjąć je, ponieważ mam do siebie zaufanie, a ja oczywiście zwrócę mu otrzymaną kwotę. **Czy mogę przyjąć tę uprzejmą ofertę od mojego klienta?**

- > Wykluczone. Prowadziłoby to do potencjalnego konfliktu interesów i mogłoby być postrzegane jako czyn korupcyjny. Należy odrzucić ofertę i poszukać innego rozwiązania.

3 POUFNOŚĆ DANYCH

Pracownikom nie wolno ujawniać żadnych informacji będących w posiadaniu Banku, w szczególności w zamian za potencjalne korzyści. Również w żadnym przypadku pracownicy nie mogą prosić o ujawnienie informacji o charakterze poufnym, dotyczących jakiegokolwiek projektu, transakcji, konkurenta, osoby trzeciej itp. w celu uzyskania korzyści.

? Klient prosi o informacje dotyczące zleceń kupna lub sprzedaży innego dużego klienta Banku. W zamian oferuje zwiększenie ilości transakcji prowadzonych w Banku. **W jaki sposób odpowiedzieć takiemu klientowi?**

- > Surowo zabronione jest ujawnianie jakimkolwiek osobom spoza Banku informacji o charakterze poufnym dotyczących klientów lub kontrahentów.

? Nie spełniłem wszystkich wyznaczonych celów zawodowych i obawiam się o premię. Zastanawiam się, czy nie zadzwonić do znanej mi osoby, która pracuje w ministerstwie, ponieważ właśnie rozpoczął się przetarg i mój największy klient chciałby go wygrać. Uzyskanie informacji o charakterze poufnym mogłoby ułatwić mojemu klientowi otrzymanie tego zlecenia, a w ramach wdzięczności klient mógłby skierować kilka dodatkowych transakcji do realizacji przeze mnie. **Czy mogę zadzwonić do znajomego w ministerstwie?**

- > Nie. Surowo zabronione są próby pozyskania informacji o charakterze poufnym w celu otrzymania korzyści

4 DAROWIZNY NA RZECZ ORGANIZACJI NON-PROFIT¹ ORAZ FINANSOWANIE PARTII POLITYCZNYCH

Pracownikom zabrania się dokonywać darowizn na rzecz organizacji non-profit w celu uzyskania nienależnych korzyści, czy to dla Banku, czy dla siebie samych. Zabronione jest oferowanie wszelkich korzyści osobom trzecim, takim jak agenci, konsultanci itp., pracującym w takich organizacjach. Takie same środki ostrożności znajdują zastosowanie w stosunku do partii politycznych. W razie wątpliwości pracownicy powinni się skonsultować z bezpośrednim przełożonym.

? Zadzwoił do mnie mój klient z informacją, że udało mu się pozyskać ważną umowę w Malezji. Chciałby wiedzieć, w jaki sposób przestać „darowiznę” lokalnej organizacji non-profit w tym kraju. W rzeczywistości do przekazania prezentu zachęcił go przedstawiciel państwowej firmy, która przyznała mu zlecenie. Szybko udaje mi się ustalić, że organizacja non-profit należy do dyrektora zarządzającego tej firmy państwowej.
Co powinienem zrobić?

- Nie należy realizować takiej transakcji dla klienta, ponieważ przekazanie „darowizny” mogłoby zostać zakwalifikowane jako czyn korupcyjny. Należy zgłosić sprawę bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej jednostce z obszaru Compliance.

? Zbliżają się wybory. Burmistrz jest klientem Banku i pomógł mi się osiedlić, gdy przeprowadziłem się do tego miasta. Burmistrz skontaktował się ze mną i poprosił o okazanie mojej wdzięczności w formie przekazania środków na rzecz jego kampanii wyborczej.
Co powinienem zrobić?

- Należy odrzucić prośbę burmistrza. Postępowanie, o które prosi mogłoby narazić pracownika na popełnienie czynu o charakterze korupcyjnym.

¹ Dotyczy to również organizacji dobroczynnych, fundacji, federacji, stowarzyszeń itp. Jednak postanowienia te nie mają zastosowania do decyzji podejmowanych na podstawie polityki dotyczącej społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) obowiązującej w Banku.

5 LOBBOWANIE I SPONSORING

Pracownicy mają zakaz wykorzystywania wizerunku lub aktywów Banku we wszelkich działaniach związanych z lobbowaniem lub sponsoringiem, chyba że w związku z pełnioną funkcją zostali specjalnie do tego upoważnieni przez Bank. Każdy pracownik, który prywatnie podejmowałby działalność o takim charakterze, musi się upewnić, że nie wystąpi żaden konflikt interesów. W razie wątpliwości pracownicy powinni się skonsultować z bezpośrednim przełożonym.

? Czy mogę zaprosić klienta na międzynarodowe wydarzenie sponsorowane przez BNP Paribas, jeżeli wartość zaproszenia przekracza „rozsądną wartość”, a z wydarzeniem tym nie jest zasadniczo związany żaden aspekt biznesowy?

- > Wielu klientów jest zapraszanych na takie wydarzenia w celu promowania marki i wizerunku Banku. Z tego powodu można przekazać klientowi zaproszenie. Jednak wymagana jest wcześniejsza zgoda właściwej jednostki z obszaru Compliance, jeżeli oferujemy klientowi dodatkowe korzyści, jak np. darmowe zakwaterowanie lub pokrycie kosztów podróży.

6 KONFLIKTY INTERESÓW ORAZ PRAKTYKI KORUPCYJNE KONTRAHENTÓW, NP. POŚREDNIKÓW, AGENTÓW, DOSTAWCÓW, PODWYKONAWCÓW, PARTNERÓW JOINT-VENTURE LUB INNYCH PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH

Przyjęte w wewnętrznych procedurach zasady dotyczące zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów, bezwzględnie obowiązują wszystkich pracowników.

- Pracownicy nie mogą nawiązywać relacji biznesowych z kontrahentami nie zatwierdzonymi przez Bank. Zawarcie takich relacji biznesowych w ramach kontaktów osobistych może narazić pracownika na konflikt interesów i zostać zakwalifikowane jako działanie o charakterze korupcyjnym.
- Wynagrodzenie podmiotów współpracujących z Bankiem oraz kontrahentów musi być proporcjonalne do świadczonych usług. Pracownicy nie mogą oferować takim podmiotom stawek o nieuzasadnionej wysokości, prowizji lub nienależytych korzyści.
- Zabronione jest zawieranie umów wykonawczych lub oferowanie innych korzyści osobom lub podmiotom, mającym bezpośrednie powiązania z osobami zawierającymi główną umowę z kontrahentem.
- Pracowników obejmuje zakaz prowadzenia negocjacji z lokalną firmą, bezpośrednio lub pośrednio kontrolowaną przez funkcjonariusza publicznego albo jakąkolwiek inną osobę posiadającą z nim bliskie powiązania.
- Pracownicy mają obowiązek stosować wyłącznie standardowe wzory umów obowiązujące w Banku.
- Pracownicy muszą się upewnić, że podmiot współpracujący stosuje politykę antykorupcyjną odpowiadającą zasadom przewidzianym w polityce Banku, a w umowie o współpracy uwzględnić klauzule dotyczące audytów oraz warunków rozwiązujących.
- Niektóre zamówienia publiczne w innych krajach mogą być realizowane wyłącznie przez agentów znających lokalny rynek lub pośredników, którzy zostali powołani przez władze danego kraju. Pracownicy nie mogą opłacać żadnych prowizji, kosztów, ani honorariów pobieranych przez takich pośredników, jeżeli fundusze muszą przejść przez:
 - 1) rachunek prowadzony w kraju i innym niż kraj siedziby lub rezydencji podmiotu zlecającego, lub
 - 2) rachunek prowadzony dla podmiotu trzeciego lub otwarty w kraju uznawanym za raj podatkowy albo o silnie chronionej tajemnicy bankowej. Pracowników obowiązuje zakaz dokonywania gotówkowych przekazów pieniężnych i konieczność weryfikacji wszystkich płatności gotówkowych, a także celu ich dokonywania.

Zabronione jest angażowanie się pracowników w operacje i przepływy finansowe:

- > w ramach których firmy lokalne posiadające pozycję niemalże monopolistyczną usiłowałyby wymuszać na inwestorach zagranicznych prowadzenie działalności z określonymi lokalnymi podwykonawcami lub pośrednikami,
- > w ramach których marże uzyskiwane przez pośrednika znacznie zmieniają się w krótkich okresach czasu,
- > w ramach których towary lub usługi są wyceniane znacznie powyżej cen rynkowych, a rola pośrednika nie jest jasna i nie wnosi istotnej wartości dodanej.

? Jestem odpowiedzialny za programy szkoleniowe i w tej chwili to ja wybieram podmioty świadczące usługi szkoleniowe. Mój partner prowadzi firmę, która specjalizuje się w szkoleniach i złożył Bankowi ofertę. **Czy to jest dozwolone?**

- > Partner ma prawo złożyć Bankowi propozycję. W celu uniknięcia sytuacji konfliktu interesów albo działań, które mogłyby być postrzegane jako korupcyjne, należy zgłosić istnienie takiej relacji bezpośrednio przełożonemu oraz Departamentowi Zakupów Centralnych. Propozycja partnera będzie rozpatrywana zgodnie z oficjalną procedurą zakupów, z której pracownik będzie wyłączony.

? Od kilku miesięcy jestem odpowiedzialny za relacje Banku z kilkoma dostawcami. Spośród odpowiedzi na zaproszenie do składania ofert wybrałem firmę Traiteurs & Co do obsługi cateringowej wydarzenia organizowanego dla klientów. Teraz muszę znaleźć firmę cateringową do obsługi wesela mojej córki, a Traiteurs & Co zaoferowała mi dużą zniżkę. **Co powinienem zrobić?**

- > Należy wyraźnie oddzielić interesy prywatne od zawodowych, aby uniknąć sytuacji prowadzącej do konfliktu interesów lub zachowań, które mogłyby być postrzegane jako korupcyjne. Relacje pomiędzy pracownikiem a Traiteurs & Co rozpoczęły się w kontekście zawodowym związanym z pracą w Banku, dlatego pracownik nie powinien korzystać z usług tej samej firmy cateringowej do obsługi przyjęć prywatnych.

? Przeczytałem w gazecie, że prezes jednego z naszych dostawców jest zaangażowany w działalność korupcyjną. **Co powinienem zrobić?**

- > Należy niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego oraz Departament Zakupów Centralnych. Dostawcy muszą stosować zasady równoważne zasadom etycznym Grupy BNP Paribas. Departament Zakupów Centralnych najprawdopodobniej zna już problem i realizuje ocenę dostawcy, jednak lepiej zachować ostrożność i chronić interesy Grupy.

7 RYZYKO ZWIĄZANE Z KLIENTEM, RYZYSKO KREDYTOWE ORAZ RYZYSKO POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO

Ze względu na swój status i możliwość wywierania wpływu, szczególnie wysoki poziom ryzyka pociągają za sobą:

- > osoby piastujące wysokie stanowiska polityczne (PEP – obywatele lub obcokrajowcy), urzędnicy państwowi (i osoby z ich otoczenia),
- > urzędnicy państwowi posiadający specjalne uprawnienia,
- > partie polityczne,
- > związki oraz organizacje zawodowe,
- > federacje sportowe,
- > fundacje dobroczynne lub kulturalne.

W związku z tym, w całym okresie współpracy pracownicy muszą wykazywać odpowiedni poziom czujności oraz stosować środki kontroli przewidziane w procedurach bezpieczeństwa finansowego Grupy.

Pracownikom zabrania się udzielania kredytów, oferowania produktów lub usług oraz kończenia trwających procesów lub postępowań w zamian za nienależne korzyści. Wszelkie korzyści komercyjne, w tym te oferowane w zamian za rekomendowanie nowych klientów, muszą być zgodne z zasadami polityki Banku i podlegają zatwierdzeniu przez bezpośredniego przełożonego.

? Jeden z moich bardzo zamożnych klientów bankowości prywatnej piastuje wysokie stanowisko polityczne. Nigdy nie spotkałem się z nim osobiście, ponieważ zawsze reprezentowany był przez księgowego. Pewnego dnia otrzymałem wniosek o zapłaceniu faktury wartości 50 000 EUR jako zwrot pożyczki dotyczącej prywatnego samolotu, na temat którego nic dotąd nie wiedziałem. Nie mogłem się skontaktować z księgowym. Próbuując uzyskać więcej informacji, odkrywam, że samolot należy do firmy zarejestrowanej na Kajmanach.
Co powinienem zrobić?

- > Należy niezwłocznie zgłosić sprawę bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej jednostce z obszaru Compliance.

? Zwróciłem uwagę, że urzędnik państwowy blisko współpracujący z ministrem w kraju, w którym Grupa prowadzi działalność, właśnie otrzymał dużą kwotę pieniężną na swój rachunek. Wyjaśnił on cel transakcji, lecz ja nadal mam wątpliwości. **Co powinienem zrobić?**

- > Należy zgłosić transakcję bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej jednostce z obszaru Compliance, aby upewnić się, że przedłożone dokumenty są wystarczająco przekonujące. Jeżeli tak nie jest, należy sporządzić raport transakcji podejrzaney i przestać go odpowiednim władzom.

? Dziś rano jeden z moich klientów poprosił mnie o otwarcie lokat gotówkowych i nie wyjaśnił, skąd posiada pieniądze. Poprosił również o podwyższenie limitu kredytowego odpowiednio do wartości lokat. **Jakie kroki powinienem podjąć?**

- > Należy odmówić realizacji transakcji i poinformować o tym właściwą jednostkę z obszaru Compliance.

? Wiem, że trwa proces weryfikacji lokalnego planu zagospodarowania miasta i widzę, że na rachunek klienta Banku wybranego na lokalnego urzędnika wpływają nietypowe płatności. **Co powinienem zrobić?**

- > Występuje ryzyko korupcji i protekcji, dlatego należy poinformować właściwą jednostkę z obszaru Compliance o takich płatnościach.

? Osoba, która kupuje mój używany samochód, wie, że pracuję w Banku i poprosiła mnie o pomoc w sfinansowaniu zakupu. W zamian oferuje mi zapłatę wyższej ceny za samochód. **Co powinienem zrobić?**

- > Nie wolno się narażać na konflikt interesów lub sytuacje, które mogą być postrzegane jako działania korupcyjne. Dlatego pracownik nie powinien osobiście oferować finansowania takiej osobie. Należy odesłać taką osobę do oddziału Banku znajdującego się najbliżej jej miejsca zamieszkania. Jeżeli jest to oddział, w którym pracuje dany pracownik, należy poinformować kierownika o takiej sytuacji.

? Jeden z moich klientów jest urzędnikiem państwowym posiadającym specjalne uprawnienia. Widzę, że od czasu do czasu wpływają na jego konto płatności przekraczające kilkakrotnie wartość jego wynagrodzenia i pochodzące od przyjaciół, rodziny lub osób trzecich, posiadających rachunki otwarte w Banku. Zwykle po takim przelewie następuje transakcja wychodząca na prawie identyczną kwotę na rzecz firm należących do klienta. Klient posiada pełnomocnictwa do rachunków całej swojej rodziny i przyjaciół. Pomimo tego, że klient jest urzędnikiem państwowym, zastanawiam się, czy należy to zgłosić mojemu bezpośredniemu przełożonemu. **Co powinienem zrobić?**

- > Należy niezwłocznie zgłosić sprawę bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej jednostce z obszaru Compliance.

? Jestem opiekunem klienta korporacyjnego w kraju, w którym sytuacja gospodarcza nie jest dobra. Mój klient powiedział mi, że jego firma ma problemy z przepływami gotówkowymi. Następnie zaprzestał spłacania kredytu. Planowaliśmy zawrzeć ugodę, kiedy dowiedziałem się od innego klienta, że prezes tej firmy uciekł. Biorąc pod uwagę niestabilność w regionie oraz trudności finansowe mojego klienta, planuję poprosić o odpis kredytu w straty. **Czy mogę to zrobić bez ponoszenia jakiegokolwiek ryzyka?**

- > Nie. Należy wszcząć procedurę naprawczą. Odpis w straty związany ze skutecznym zrzeczeniem się roszczeń przynosi korzyści dłużnikowi – klientowi – i dlatego może być postrzegany jako nienależna korzyść przyznana przez Bank.

? W ciągu ostatnich trzech miesięcy obserwuję pojawiające się duże kwoty na rachunku jednego z moich klientów, pochodzące z firmy mającej siedzibę w kraju A. W tytule przelewu wpisane jest „honorarium za usługi doradztwa” lub „różne”. Mój klient systematycznie prosi mnie o przełanie środków na inny rachunek prowadzony na jedną z jego spółek w kraju B, który również ja obsługuję. Widzę, że płatności te są następnie przelewane na firmę trzecią. Po zasięgnięciu informacji ustaliłem, że firma ta ma bliskie powiązania ze strukturami państwowymi. **Co powinienem zrobić?**

- > Należy zgłosić sprawę bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej jednostce z obszaru Compliance.



BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego
się świata