

The background of the slide features two men in dark suits, seen from behind, looking towards a tall, modern skyscraper. The scene is backlit by a bright sun, creating a strong lens flare effect. The sky is a clear, bright blue. In the foreground, the silhouettes of green leaves from a tree are visible on the right side. A prominent yellow graphic element, consisting of a thick line forming a partial frame, surrounds the main text on the left side of the slide.

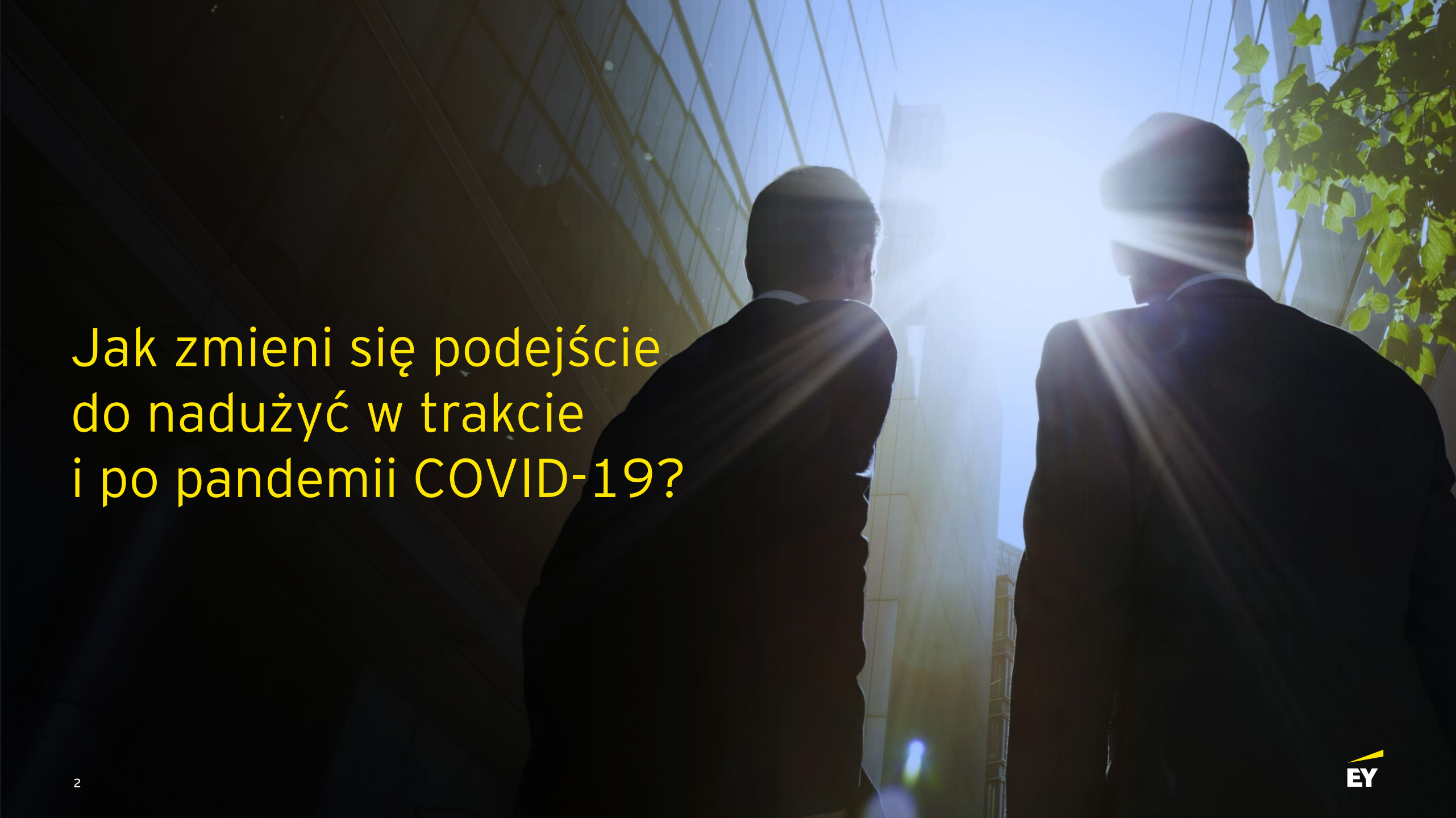
# Czy to moment prawdy dla uczciwego biznesu?

Światowe Badanie Uczciwości w Biznesie 2020

■ ■ ■  
The better the question. The better the answer.  
The better the world works.

The EY logo is positioned in the bottom right corner. It features a yellow chevron shape pointing upwards and to the right, positioned above the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. Below the logo, the tagline 'Building a better working world' is written in a smaller, white, sans-serif font.

**EY**  
Building a better  
working world



Jak zmieni się podejście  
do nadużyć w trakcie  
i po pandemii COVID-19?

# Jak zmieni się podejście do nadużyć w trakcie i po pandemii COVID-19?

**90%** badanych uważa, że COVID-19 stwarza ryzyko dla prowadzenia biznesu w sposób etyczny

## Czy czeka nas fala oszustw?

Podobnie jak w przypadku kryzysu lat 2007 - 2008, pandemia COVID-19 **ujawni nadużycia** ukrywane w czasach wzrostu gospodarczego.

Pojawią się **nowe oszustwa** wykorzystujące wyzwania związane z pandemią.

**Ryzyko reputacyjne** dla firm jest dziś większe, m.in. za sprawą mediów społecznościowych, dzięki którym przepływ informacji jest szybszy.

## Pokusa by pójść na skróty

W niepewnych czasach rośnie **presja na działania nieetyczne**.

Więcej osób skłonnych jest działać nieetycznie lub niezgodnie z prawem, aby ratować swoje firmy oraz miejsca pracy.

Szukając oszczędności **firmy będą ograniczały koszty** związane z przeciwdziałaniem nadużyciom.

## Rola uczciwości

Firmy będą oceniane nie tylko pod kątem tego jak ale także **jakimi metodami** radzą sobie z kryzysem.

Kryzys zweryfikuje jakość programów *compliance* i to jak głęboko postawy etyczne pracowników są zakorzenione w wartościach firm.

Dobre intencje to za mało. Kluczową rolę odegrają **wpływ na rzeczywiste zachowania pracowników** i postawienie uczciwości w centrum działań organizacji.

**43%** **członków zarządu** uważa, że pandemia może doprowadzić do poprawy sytuacji związanej z uczciwością w biznesie

podczas gdy



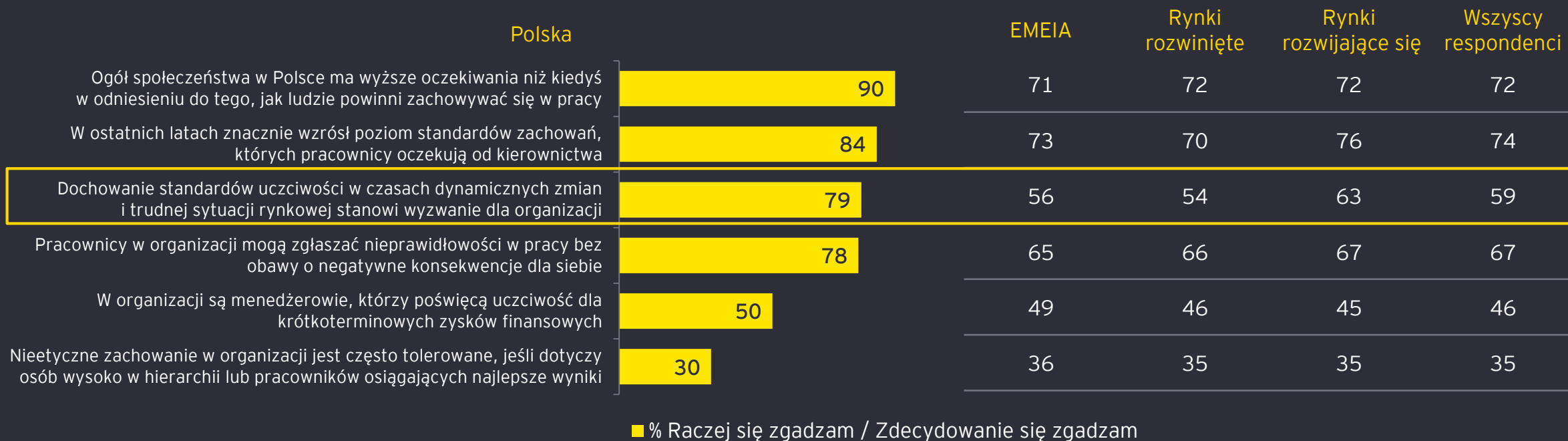
**21%** **młodszych stażem pracowników** zgadza się z tym stwierdzeniem

# Z obawą patrzymy na trudną sytuację rynkową

# 79%

respondentów w Polsce wskazało, że dochowanie standardów uczciwości może stanowić wyzwanie w czasach dynamicznych zmian i trudnej sytuacji rynkowej (59% na świecie, 54% w krajach rozwiniętych)

**Polska zajęła trzecie miejsce i jest jedynym krajem Unii Europejskiej w pierwszej dziesiątce zestawienia.**



**Pytanie:** W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?

**Próba:** Polska (100); EMEIA (1639); Rynki rozwinięte (1218); Rynki rozwijające się (1730); Wszyscy respondenci (2948)

Wszystkie zaprezentowane wyniki w %

# Nowe schematy oszustw wywołane przez COVID-19

Gdy uczciwość traci sprzymierzeńców, na rzecz szybkich zysków, oszustwo staje się dla wielu sposobem na życie. **Ofiarą nieuczciwych praktyk mogą paść przedsiębiorstwa, zwykli ludzie, nasi bliscy.**

Epidemia COVID-19 powoduje dużą niepewność i zmienność, co stwarza przestępcom dobre warunki do nadużyć. Grupy przestępcze, żerując na niewiedzy i wykorzystując proste sztuczki socjotechniczne dążą do kradzieży majątku lub wyłudzenia danych swoich ofiar. Właśnie dlatego **postanowiliśmy udostępnić publicznie bazę ze schematami oszustw**. Wiedza o tym, jakie zachowanie ma znamiona oszustwa jest najlepszym sposobem, aby się przed nim uchronić i być

## #KrokPrzedOszustem

Baza ze schematami nadużyć dostępna jest [tutaj](#).





# Percepcja, rola i przyszłość uczciwości w biznesie

# Uważamy, że uczciwość w biznesie jest ważna, ale...

# 100%

respondentów w Polsce (95% na świecie) deklaruje, że istotne jest by organizacja potrafiła wykazać się uczciwością w biznesie.

## Polacy uczciwość postrzegają głównie przez pryzmat korzyści rynkowych...

57% respondentów w Polsce do najważniejszych korzyści z uczciwego działania zalicza możliwość przyciągnięcia nowych klientów.

## ... i nie dostrzegają w uczciwym działaniu korzyści pomagających ograniczyć ryzyko regulacyjne lub prawne

Zaledwie 16% respondentów zaliczyło ograniczenie ryzyka działań organów ścigania lub regulatorów do kluczowych korzyści wynikających z uczciwego działania.

## Najważniejsze korzyści z uczciwego działania



|  | EMEIA | Rynki rozwinięte | Rynki rozwijające się | Wszyscy respondenci |
|--|-------|------------------|-----------------------|---------------------|
|  | 39    | 35               | 46                    | 41                  |
|  | 45    | 40               | 57                    | 50                  |
|  | 42    | 43               | 39                    | 40                  |
|  | 35    | 30               | 39                    | 35                  |
|  | 40    | 42               | 33                    | 37                  |
|  | 31    | 32               | 31                    | 31                  |
|  | 30    | 30               | 32                    | 31                  |
|  | 98    | 97               | 99                    | 98                  |

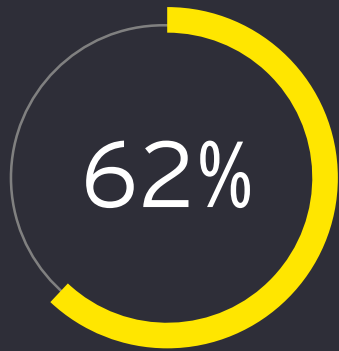


**Pytanie:** Które z poniższych korzyści wynikających z uczciwego prowadzenia działalności byłyby najważniejsze dla organizacji takiej jak Pana/Pani organizacja?

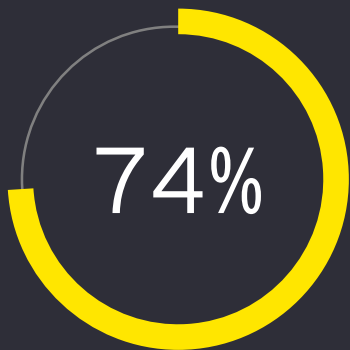
**Próba:** Polska (100); EMEIA (1639); Rynki rozwinięte (1218); Rynki rozwijające się (1730); Wszyscy respondenci (2948)

Wszystkie zaprezentowane wyniki w %

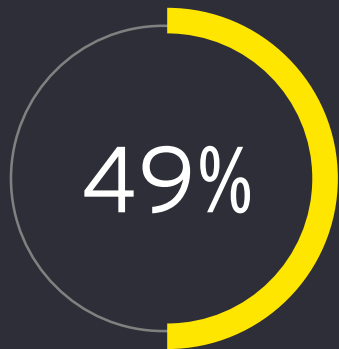
... motywuje nas strach, a nie wiara, że tak należy postąpić.



Polscy respondenci pojęcie uczciwości odnoszą raczej do **zgodności z prawem i obowiązującymi zasadami** (62%, pierwsze miejsce na świecie), niż **postępowania w prawidłowy sposób, nawet jeśli nikt nie patrzy** (27%, trzecie miejsce od końca na świecie).

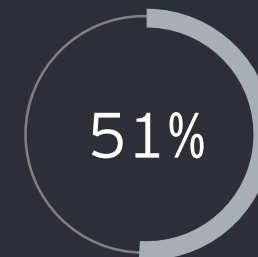
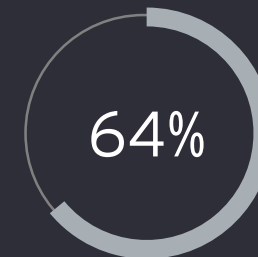
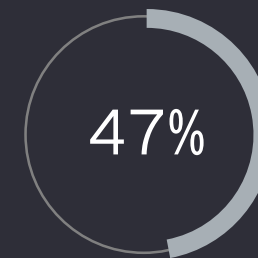


Polscy respondenci w większości oceniają, że nie byliby skłonni dopuścić się nadużyć ze względu na obietnicę nagrody lub przyspieszenie kariery (74%), ani w wyniku presji przełożonych (73%).



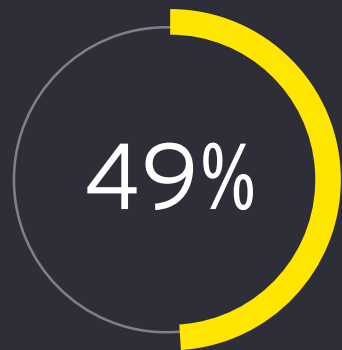
Jednocześnie aż 49% miałyby obawy, gdyby podejmowane przez nich decyzje były obiektem kontroli lub audytu.

Wszyscy respondenci





## ... mamy ograniczone zaufanie do swoich współpracowników.



49% respondentów z Polski wierzy, że ich współpracownicy nie byliby skłonni postąpić nieetycznie. Pomimo to:

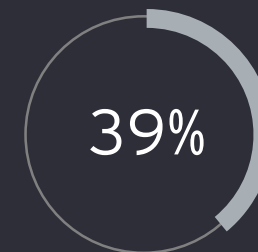


20% respondentów w Polsce dopuszcza, że mogliby oni **przymknąć oko na nieetyczne zachowanie**, dostawcy, dystrybutora lub innej strony trzeciej

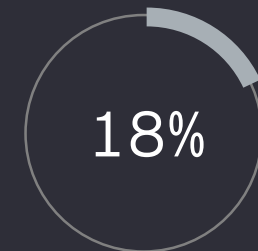


22% respondentów w Polsce dopuszcza, że mogliby oni **dostarczyć fałszywą informację** kierownictwu

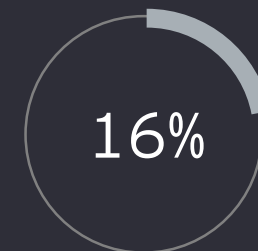
Wszyscy respondenci



39%



18%



16%

... nie wierzymy, że nasi przełożeni zawsze postępują uczciwie.

58%

członków zarządu jest przekonana o tym, że postępuje prawidłowo,

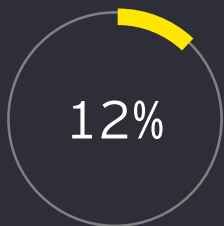
podczas gdy

57%

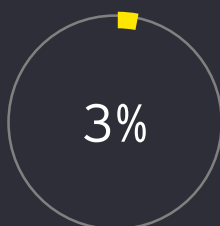
młodszych stażem pracowników ma wątpliwości czy ich kadra zarządzająca przestrzega prawa, kodeksów etyki czy standardów branżowych.

## Kadra kierownicza jest skłonna do działań nieetycznych częściej niż szeregowi pracownicy

Członkowie zarządu i wyższe kierownictwo są czterokrotnie bardziej skłonni przyjąć lub wręczyć łapówkę (12%) niż szeregowi pracownicy (3%)

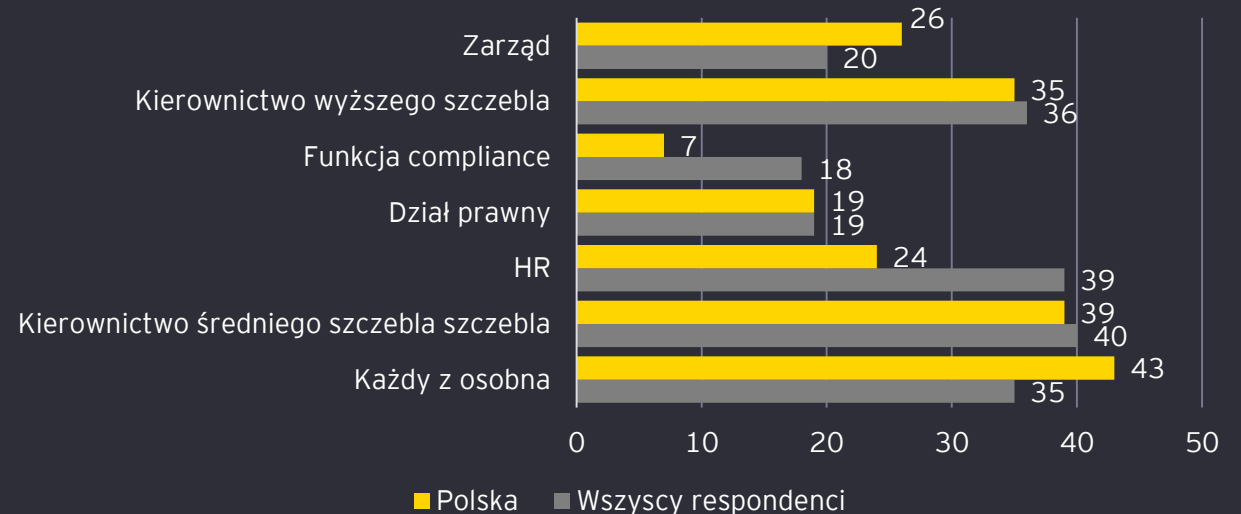


Kadra kierownicza



Szeregowi pracownicy

Jednocześnie, znaczna część respondentów uważa, że to właśnie kierownictwo odgrywa kluczową rolę w budowaniu postaw etycznych:



Pytanie: Kto w Pana/Pani organizacji odpowiada za zapewnienie uczciwego postępowania pracowników?

Próba: Polska (100); Wszyscy respondenci (2948)

# Co czwarty badany w Polsce byłby gotów postąpić nieetycznie

23%

Blisko co czwarty (23%) badany w Polsce (30% na świecie) byłby gotowy postąpić nieetycznie, jeśli miałyby to pozytywny wpływ na ich wynagrodzenie lub rozwój kariery

1 na 4 

|  | Polska | EMEIA | Rynki rozwinięte | Rynki rozwijające się | Wszyscy respondenci |
|--|--------|-------|------------------|-----------------------|---------------------|
| Ignorowanie nieetycznych zachowań w zespole  | 10     | 13    | 11               | 12                    | 12                  |
| Dostarczanie kierownictwu nieprawdziwych informacji  | 9      | 10    | 9                | 9                     | 9                   |
| Falszowanie danych finansowych   | 7      | 10    | 8                | 8                     | 8                   |
| Ignorowanie nieetycznych zachowań ze strony dostawców, dystrybutorów lub innych stron trzecich | 6      | 14    | 11               | 14                    | 13                  |
| Zaproponowanie lub przyjęcie łapówki   | 6      | 10    | 7                | 9                     | 8                   |
| Falszowanie ewidencji klientów   | 3      | 10    | 9                | 7                     | 8                   |
| Oszukiwanie podmiotów zewnętrznych, takich jak organy nadzoru, audytorzy czy regulatorzy       | 2      | 11    | 11               | 9                     | 10                  |
| Co najmniej jedno z powyższych   | 23     | 34    | 31               | 29                    | 30                  |



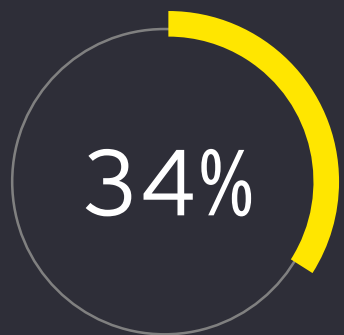
**Pytanie:** Które z poniższych działań, o ile którekolwiek, był(a)by Pan/Pani gotowy/-a podjąć, aby poprawić perspektywy rozwoju swojej kariery lub pakiet wynagrodzenia?

**Próba:** Polska (100); EMEIA (1639); Rynki rozwinięte (1218); Rynki rozwijające się (1730); Wszyscy respondenci (2948)

Wszystkie zaprezentowane wyniki w %

# Współpraca z partnerami biznesowymi

# Na ile ufamy stronom trzecim?



Zaledwie jedna trzecia (34%) organizacji globalnie jest zdecydowanie przekonana, że podmioty, z którymi współpracują przestrzegają litery prawa, kodeksów postępowania oraz regulacji branżowych

Taki sam odsetek jest zdecydowanie przekonany, że ich dostawcy i partnerzy biznesowi na co dzień kierują się w działaniu uczciwością

## Ignorowanie działań nieetycznych dla osobistych korzyści?

1 na 7

uczestnik badania ogółem




1 na 5

członek zarządu



Co siódmy (13%) uczestnik badania ogółem i aż co piąty (20%) członek zarządu byłoby skłonni ignorować nieetyczne postępowanie kontrahenta, jeśli miałyby to pozytywny wpływ na ich wynagrodzenie lub rozwój kariery.



# Zgłaszanie nieprawidłowości i sytuacja sygnalistów

# Otoczenie regulacyjne w sprawie sygnalistów

## Dyrektywa UE w zakresie ochrony sygnalistów

- ▶ Celem Dyrektywy jest zapewnienie pełnego wykorzystania potencjału w zakresie ochrony sygnalistów (...)
- ▶ Dyrektywa wprowadza wspólne minimalne normy dla przedsiębiorstw (tzw. standard minimum):



Poufne kanały przyjmowania zgłoszeń



7 dni na potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia



Bezstronna osoba lub wydział do podejmowania działań następczych



Zachowanie należytej staranności przy podejmowaniu działań następczych



Max. 3 miesiące na przekazanie informacji zwrotnych o podjętych działaniach następczych

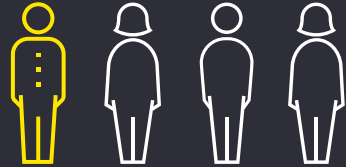


Jasne i łatwo dostępne informacje na temat warunków i procedur dokonywania zgłoszeń zewnętrznych

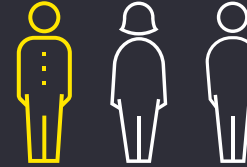
Spełnienie powyższych obowiązków stanie się obowiązkowe dla dużych przedsiębiorstw już **w 2021 roku.**

# Sygnalistów jest więcej niż mogłoby się wydawać

1 na 4



1 na 3



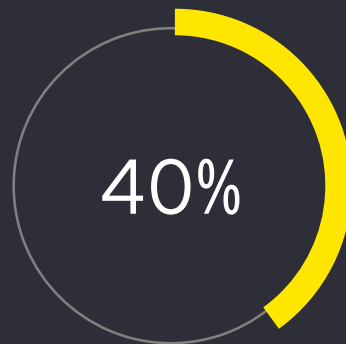
23%

respondentów z Polski (37% globalnie) przynajmniej raz zgłaszało zaobserwowane nieprawidłowości

31%

respondentów z Polski (40% na świecie) było świadkiem działań, innych pracowników, które mogłyby negatywnie wpłynąć na reputację firmy

**Zgłaszanie nieprawidłowości staje się łatwiejsze**



Zdaniem 40% respondentów z Polski (39% na świecie) pracownicy mogą z większą łatwością zgłaszać nieprawidłowości.

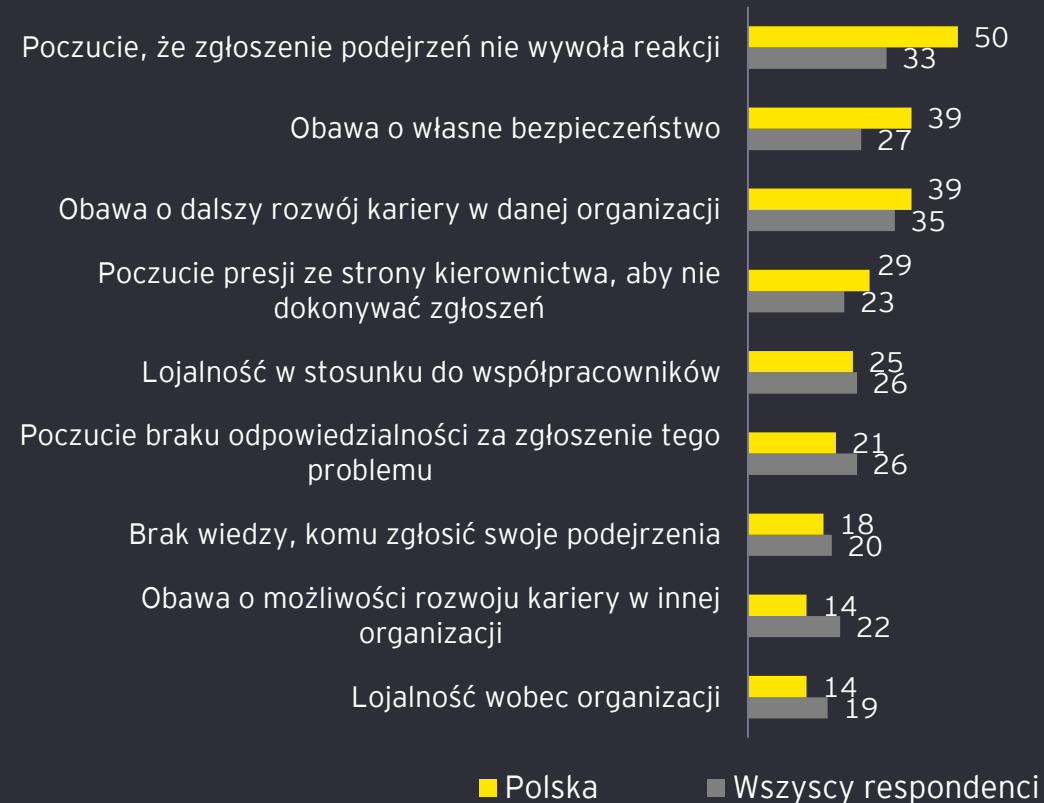


# Czy sygnaliści w Polsce mogą się czuć bezpiecznie?

**78%** respondentów w Polsce (67% globalnie) wskazało, że sygnaliści w ich organizacji nie muszą obawiać się negatywnych konsekwencji, **jednocześnie:**

- ▶ Tylko **14%** respondentów (27% globalnie) widzi **poprawę bezpieczeństwa** sygnalistów
- ▶ Jedna szóstka (**17%**) respondentów (14% globalnie) wskazuje, że **wzrosły obawy pracowników** przed korzystaniem z dostępnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości
- ▶ Ponad połowa (**52%**) respondentów (53% globalnie) w przypadku zgłoszenia nieetycznego zachowania, czuła się **pod presją, aby nie dokonywać zgłoszenia**

**Respondenci w Polsce wskazywali szereg czynników zniechęcających do sygnalizowania nieprawidłowości dużo częściej niż w innych krajach:**



**Pytanie:** Które z następujących powodów, o ile którekolwiek, były przyczynami, dla których nie zgłosił(a) Pan/Pani podejrzeń?

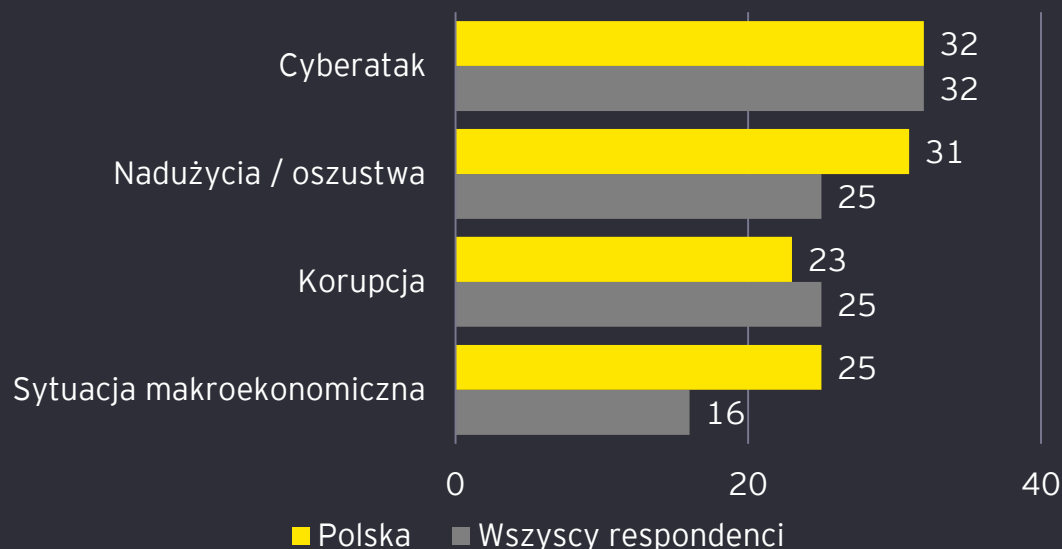
**Próba:** Polska (100); Wszyscy respondenci (2948)

# Ochrona danych poufnych i ryzyko cyberataku

# Cyberatak jednym z największych zagrożeń dla firmy

## Ryzyko cyberataku jest najczęściej wskazywanym zagrożeniem dla długoterminowego sukcesu firmy

Jest ono postrzegane jako równie groźne co ryzyko nadużyć, oraz nawet większe niż ryzyko związane z korupcją czy sytuacją makroekonomiczną.



**Pytanie:** Które z poniższych, jeśli w ogóle, stanowią według Pana/Pani największe zagrożenia dla długoterminowego sukcesu Pana/Pani organizacji?

**Próba:** Polska (100); Wszyscy respondenci (2948)

## Na cyberataki najbardziej narażone są dane klientów i pracowników oraz informacje finansowe

- ▶ W Polsce odsetek tych wskazań (51%) przewyższa światową średnią (34%)
- ▶ Respondenci z Polski (2%) nie upatrują natomiast zagrożenia w wycieku informacji o zgodności organizacji z przepisami



**Pytanie:** Które z poniższych elementów organizacji, jeśli którekolwiek, są Pana/Pani zdaniem najbardziej narażone na naruszenia bezpieczeństwa danych?

**Próba:** Polska (100); Wszyscy respondenci (2948)

# Czy jesteśmy gotowi odpowiedzieć na zagrożenia?

W ciągu ostatnich 12 miesięcy:

**13%** polskich organizacji  
(21% globalnie) było  
celem cyberataku

**13%** polskich organizacji  
(19% globalnie) doświadczyło  
istotnej utraty danych

A jednocześnie:

**37%** polskich organizacji  
(38% globalnie) posiada  
plan postępowania  
w przypadku cyberataku

**25%** polskich organizacji  
(29% globalnie) posiada  
procedurę odpowiedzi na wniosek  
o dostęp do danych osobowych

**14%** respondentów z Polski  
(13% globalnie) uważa, że ich  
organizacja mogłaby lepiej  
chronić się przed cyberatakami

**19%** respondentów z Polski  
(14% globalnie) uważa, że ich  
organizacja mogłaby lepiej  
chronić dane klientów

# Ochrona danych poufnych

## 75%

respondentów z Polski deklaruje dobrą znajomość obowiązujących przepisów o poufności i ochronie danych.

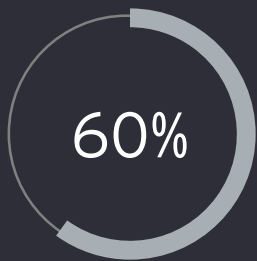
## 42%

Pomimo, że 42% organizacji w Polsce dysponuje wyspecjalizowanym personelem do analizy danych,

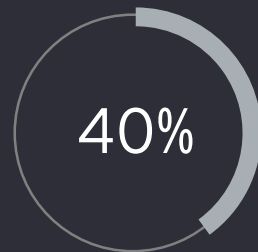
## 23%

zaledwie 23% respondentów w Polsce (trzecie miejsce od końca na świecie) przyznało, że ich organizacje posiadają specjalistyczne narzędzia umożliwiające wykorzystanie gromadzonych danych przez organizację.

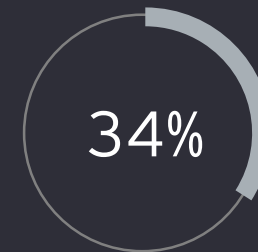
Wszyscy respondenci



Wszyscy respondenci



Wszyscy respondenci



# Podsumowanie

# Podjęcie do badania i profil uczestników

W okresie od stycznia do lutego 2020 roku nasi ankieterzy - globalna agencja badań rynku Ipsos Mori - przeprowadzili 2948 wywiadów w lokalnych językach z członkami zarządów, przedstawicielami kadry kierowniczej wyższego szczebla, managerami i pracownikami wybranych największych spółek z 33 krajów i terytoriów z całego świata.

Kolejne 600 wywiadów przeprowadzono w kwietniu 2020 roku po wybuchu pandemii COVID-19 z zastosowaniem tego samego profilu ankietowanych w Chinach, Niemczech, Indiach, Włoszech, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych.

W Polsce przeprowadzonych zostało 100 rozmów. Próba respondentów w Polsce została scharakteryzowana w tabelach poniżej:

| Wielkość organizacji       | % respondentów | Rola w organizacji / dział | % respondentów | Branża / sektor                        | % respondentów |
|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|--|----------------|
| Poniżej 250 pracowników    | -              | Obsługa klienta            | 21%            | Usługi finansowe                       | 8%             |
| 250 - 499 pracowników      | -              | Compliance                 | 2%             | Sektor publiczny                       | 6%             |
| 500 - 999 pracowników      | 31%            | Finanse                    | 4%             | Sprzedaż detaliczna i hurtowa          | 18%            |
| 1.000 - 4.999 pracowników  | 40%            | IT                         | 12%            | Technologia, Komunikacja i Rozrywka    | 13%            |
| 5.000 - 9.999 pracowników  | 11%            | Dział prawny               | 2%             | Energetyka                             | 6%             |
| Powyżej 10.000 pracowników | 18%            | Marketing                  | 5%             | Branża medyczna i farmaceutyczna       | 3%             |
|                            |                | Sprzedaż                   | 3%             | Zaawansowane technologie i motoryzacja | 20%            |
|                            |                | Inna                       | 51%            | Nieruchomości                          | 8%             |
|                            |                |                            |                | Usługi profesjonalne                   | 3%             |
|                            |                |                            |                | Inne                                   | 15%            |

Wyniki zostały porównane z rezultatami dla; regionu Europy, Bliskiego Wschodu, Indii i Afryki („EMEIA”)\*\*, rynków rozwiniętych\*\*, rynków rozwijających się\*\* oraz wszystkich respondentów.

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

# Podsumowanie

**90%** uczestników badania uważa, że **COVID-19 stwarza ryzyko dla etycznego** prowadzenia biznesu. Podczas gdy **43% członków zarządu** jest zdania, że pandemia może ostatecznie doprowadzić do poprawy sytuacji związanej z uczciwością w biznesie, jedynie 21% **młodszych stażem pracowników** zgadza się z tym stwierdzeniem.

---

**Rozdźwięk międzypokoleniowy** jest zauważalny także w innych odpowiedziach:

- ▶ 58% członków zarządu jest przekonanych o tym, że postępuje prawidłowo,
  - ▶ aż 53% młodszych stażem pracowników ma wątpliwości czy kadra zarządzająca przestrzega prawa, kodeksów etyki czy standardów branżowych.
- 

**Co siódmy (13%)** uczestnik badania ogółem i **aż co piąty (20%) członek zarządu** byłby **skłonny ignorować nieetyczne postępowanie** kontrahenta, jeśli miałyby to pozytywny wpływ na ich wynagrodzenie lub rozwój kariery.

---

Zdaniem **czterech na pięciu (79%)** badanych w Polsce, **dochowanie standardów uczciwości może być wyzwaniem** w czasach dynamicznych zmian i trudnej sytuacji rynkowej. Średnia dla krajów rozwiniętych wyniosła 54%.

---

**Blisko co czwarty (23%) badany w Polsce** (30% na świecie) byłby **gotowy postąpić nieetycznie**, jeśli miałyby to pozytywny wpływ na ich wynagrodzenie lub rozwój kariery.



# Dane kontaktowe

## Zespół Zarządzania Ryzykiem Nadużyć EY



**Mariusz Witalis**  
Partner EY

---

+48 (22) 557 79 50  
Mariusz.Witalis@pl.ey.com



**Wojciech Niezgodziński**  
Doświadczony Menedżer EY

---

+48 (22) 557 62 90  
Wojciech.Niezgodzinski@pl.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

#### O firmie EY

EY jest światowym liderem rynku usług profesjonalnych obejmujących usługi audytorskie, doradztwo podatkowe, doradztwo biznesowe i doradztwo transakcyjne. Nasza wiedza oraz świadczone przez nas najwyższej jakości usługi przyczyniają się do budowy zaufania na rynkach kapitałowych i w gospodarkach całego świata. W szeregach EY rozwijają się utalentowani liderzy zarządzający zgranymi zespołami, których celem jest spełnianie obietnic składanych przez markę EY. W ten sposób przyczyniamy się do budowy sprawniej funkcjonującego świata. Robimy to dla naszych klientów, społeczności, w których żyjemy i dla nas samych.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów.

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na [www.ey.com/pl](http://www.ey.com/pl)

EY, Rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa

© 2020 EYGM Limited.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu lub profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.

