

## Studiu EY: Se îmbunătățesc standardele de integritate în instituții, dar încă exista provocări datorate condițiilor de piață dificile



**Standardele de integritate din companiile din întreaga lume par să se îmbunătățească, impulsionate de o mai bună îndrumare din partea managementului și de reglementări mai stricte. Cu toate acestea, există încă presiuni interne și externe semnificative asupra comportamentelor angajaților, potrivit studiului [EY 2024 Global Integrity Report](#), intitulat „Cum poate supraviețui încrederea fără integritate?”.**

Studiul a sondat opiniile a 5.464 de angajați și șefi de organizații, din 53 de țări și teritorii. Acesta a relevat faptul că aproape jumătate dintre ei (49%) consideră că standardele de integritate din organizația lor s-au îmbunătățit în ultimii doi ani și că majoritatea (90%) au convingerea că legile, codurile de conduită și reglementările sectoriale sunt respectate de către colegii lor.

Printre principalii factori care au determinat această evoluție se numără mai bună îndrumare din partea managementului (61%), reglementările mai stricte și presiunea din partea autorităților de reglementare și de aplicare a legii (48%), exigențele clienților (37%), a publicului larg (33%) și acționarilor (26%), precum și presiunea din partea angajaților (22%).

### Presiuni asupra standardelor de integritate

În pofida acestor evoluții pozitive, jumătate dintre respondenți (50%) recunosc că este dificil pentru organizațiile lor să pastreze standardele de integritate în condiții de piață nefavorabile. Aproape o treime dintre aceștia au declarat că mediul macroeconomic actual exercită cea mai mare presiune externă în direcția încălcării standardelor de integritate de către angajați și aproape 25% au spus că cea mai mare amenințare internă provine din faptul că angajații nu înțeleg regulile de conduită.

Printre alte presiuni externe asupra conduitei menționate de respondenți se numără amenințările cibernetice (26%), crizele sanitare (22%), exigențele privind performanțele financiare (22%), perturbările lanțurilor de aprovizionare (21%) și amenințările geopolitice (15%). Factorii interni menționați variază de la fluctuația mare de personal (26%) și lipsa de resurse (25%), la presiunea din partea conducerii (24%) și funcționarea defectuoasă a proceselor sau mecanismelor de control financiare (20%).

Studiul a relevat, de asemenea, că terții sunt implicați în mai bine de două treimi (68%) din cazurile de abateri semnificative de la norme și în fraudele majore.

## Comunicare deficitara

Studiul a evidențiat un deficit semnificativ în ceea ce privește comunicarea importanței unei conduite integre. Mai bine de jumătate dintre respondenții membri în consilii de administrație (56%) și manageri seniori (53%) au declarat ca asista frecvent la sublinierea importanței unei conduite etice de către cei în posturi de conducere, însă procentul scade la numai o treime (33%) în cazul angajaților pe poziții de juniori.

## Standarde de integritate variabile

Studiul a mai relevat o percepție larg răspândită potrivit căreia standardele de integritate pot varia la diferitele niveluri ale organizației, în funcție de rang, în sensul că angajații de rang mai înalt sunt tratați cu mai multă clemență. Aproape o treime dintre respondenți (31%) au declarat că o conduită lipsită de etică este tolerată când cei implicați sunt persoane cu funcții de conducere sau cu angajați cu performanțe de top.

Studiul a constatat că este mult mai probabil ca membrii consiliilor de administrație să fi avut suspiciuni de potențiale abateri pe care nu le-au sesizat prin intermediul unui canal de sesizare a abaterilor (43% comparativ cu 19% dintre lucrătorii fără funcții de conducere).

## Crearea unei culturi eficiente a raportării abaterilor

Studiul sugerează că organizațiile trebuie să facă mai multe eforturi pentru a crea o cultură a raportării în condiții de siguranță pentru angajații care identifică abateri. Cu toate că numărul organizațiilor fără un canal de raportare a abaterilor s-a înjumătățit comparativ cu 2022, mai bine de jumătate dintre respondenții (54%) care au folosit un astfel de canal au declarat că s-au confruntat cu presiuni de a nu raporta.

Cei din top management au tendința să supraestimeze progresele făcute de companiile lor pentru crearea unei culturi pozitive de raportare a neregulilor. 40% dintre respondenții cu funcție de conducere au declarat că a devenit mai ușor ca angajații să raporteze suspiciunile, însă numai 26% dintre respondenții simplii angajați sunt de acord cu această afirmație. În mod similar, 33% dintre respondenții din echipa de conducere consideră că raportorii de integritate din organizația lor beneficiază în prezent de o protecție mai bună, comparativ cu doar 14% dintre angajați.

**Clarisa Olteanu**, lider EY Romania Forensic & Integrity Services, a declarat: „Deși adoptarea legislației privind protecția avertizorilor de integritate și implementarea sistemelor de raportare au venit în sprijinul angajaților care au dorit să raporteze abateri, mulți dintre clienții noștri se confruntă cu o reticență din partea angajaților de a utiliza aceste sisteme. Au investit în campanii de comunicare pentru a încuraja angajații să raporteze abaterile, dar cu rezultate limitate. Companiile vor trebui să își redirecționeze atenția asupra transformării culturale în termeni de conformitate și integritate, ceea ce necesită soluții personalizate, adaptate culturii organizaționale existente, identificarea „radicinii problemei” și adresarea acesteia prin măsuri constructive, care să ofere rezultate cuantificabile.”

## Constatari pentru România

- **Studiul EY Global Integrity Report arata o îmbunătățire a standardelor de integritate în România, îndrumarea din partea managementului având un rol crucial în acest sens**

Unul dintre factorii de progres identificat de 78% dintre respondenți este ca managementul a ridicat în ultimii doi ani standardele de comportament în organizație.

Aceste eforturi au condus la un nivel record de încredere, 94% dintre respondenți spunând ca sunt încrezatori ca managementul lor respecta legile relevante, codurile de conduita și reglementările existente în domeniul lor de activitate.

Totodata, toleranța față de comportamentele neetice manifestate de persoanele cu funcții superioare sau de angajații cu performanțe ridicate este în scădere, doar 27% dintre participanții la studiu indicând ca astfel de atitudini sunt încă acceptate la ei în organizații, în scădere cu 10 procente față de rezultatele din 2022.

Clarisa Olteanu: „Aceste rezultate sunt dovada eforturilor depuse în ultimii ani pentru a ridica standardele de etica și integritate, în contextul unui mediu de afaceri mai vigilent. Bineînțeles ca mai este loc de îmbunătățire, însă transformarea culturii organizaționale este o strategie pe termen lung, iar schimbările pe care le-am observat doar în ultimii doi ani ne întaresc convingerea ca suntem pe calea cea buna.”

- **Eforturile companiilor de a pune accent pe etica și integritate au rezultate, dar încă exista loc de îmbunătățire**

Aproape jumătate dintre participanți (45%) recunosc eforturile companiilor lor de a implementa programe de instruire dedicate eticii și integrității în afaceri și în viața profesională. În plus, 42% au menționat ca în cadrul companiilor lor sunt luate masuri disciplinare, atunci când sunt identificate comportamente care nu demonstrează integritate. Comparativ cu anul 2022, aceste cifre arata o creștere în adoptarea de masuri de instruire și disciplina, de la 43% și respectiv 40%.

- **Angajații încă sunt reticenți la a folosi canale de raportare a neregulilor, principalul motiv invocat fiind cel al loialității față de colegi**

Doar 21% dintre respondenți au folosit în ultimii doi ani un canal de raportare a neregulilor, comparativ cu 36% în anul 2022, deși la nivel național s-a îmbunătățit protecția acordată persoanelor care raportează nereguli, prin adoptarea Legii nr. 361/2022 (Legea privind protecția avertizorilor în interes public). Mai mult, 39% dintre respondenți au menționat ca a devenit mai ușor pentru angajați sa semnaleze nereguli la ei în organizație.

Întrebați de ce nu au raportat neregulile observate, 35% dintre respondenții la studiu au menționat ca motivul principal ar fi loialitatea față de colegi, o schimbare semnificativa de paradigma comparativ cu anul 2022, când 53% dintre respondenți ofereau ca motiv temerea ca neregulile semnalate de ei nu vor fi luate în considerare.

- **Deși percepția față de integritatea managementului s-a îmbunătățit, toleranța față de comportamentele neetice ale colegilor ridică semne de întrebare**

90% dintre respondenți au exprimat încrederea ca angajații din organizațiile lor respectă legile relevante, codurile de conduită și reglementările din industria lor, un procent egal cu media globală. Dar, comparativ cu anul 2022 (95%), procentul actual de 90% indică o ușoară scădere a nivelului de încredere în comportamentul etic al angajaților. Mai mult, 29% din respondenții din România au declarat că, pentru a-și îmbunătăți cariera, s-ar angaja în cel puțin un comportament neetic, un procent în creștere comparativ cu anul 2022, când doar 23% declarau acest lucru.

Aceste rezultate ar putea indica nevoia de eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți în continuare cultura organizațională și pentru a menține accentul pe etică și integritate.

- **Reglementările în domeniul ESG reprezintă noi provocări de integritate**

Referitor la provocările legate de respectarea reglementărilor ESG, 32% dintre respondenții din România vad respectarea noilor reglementări ESG și a datelor inconsecvente sau inexacte folosite pentru a măsura progresul față de obiectivele de performanță și pentru raportarea ESG în dosarele și declarațiile publice, ca fiind o provocare majoră, puțin sub media globală de 37%.

Conform răspunsurilor a 32% dintre respondenți, prioritatea organizațiilor din România în demersul de a deveni conforme cu cerințele de raportare ESG este angajarea de consultanți externi pentru consiliere juridică.

Aceste date subliniază că, deși există un nivel ridicat de încredere în comportamentul etic al angajaților și al terților în România, persistă provocări și sunt vizate domenii de îmbunătățire, în special în ceea ce privește toleranța față de comportamentul neetic al colegilor și implementarea inițiativelor ESG.