

Agnieszka Łukasiewicz

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
im. Leona Koźmińskiego w Warszawie

KODEKS DOBRYCH PRAKTYK SPÓŁDZIELCZYCH KAS OSZCZĘDNOŚCIOWO- -KREDYTOWYCH JAKO ELEMENT REALIZACJI ZASAD ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

1. Wstęp

Kodeksy etyczne, kodeksy dobrych praktyk w oczywisty sposób wyrażają społeczną odpowiedzialność organizacji. W referacie prezentuję przykład wdrożonego, działającego w praktyce kodeksu stosowanego w jednym z sektorów polskiej spółdzielczości, w spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (SKOK).

W zakresie odpowiedzialności społecznej działalność spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych (a szerzej systemu SKOK¹) opiera się na uniwersalnych *Międzynarodowych zasadach działania unii kredytowych*² oraz Kodeksie dobrych praktyk i zasad działania spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych.

Należy rozpatrywać ją także w kontekście *Deklaracji spółdzielczej tożsamości*³.

Polski system SKOK zebrał w formie wspomnianego Kodeksu swoje podstawowe wartości – zasady etyczne systemu SKOK, zbiór obowiązków kas wobec

¹ Na system SKOK składają się: spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, Krajowa Spółdzielcza Kasa Oszczędnościowo-Kredytowa oraz organizacje i instytucje będące ich własnością lub zrzeszające ich członków, działające na ich rzecz.

² *International Credit Union Principles*, określone przez World Council of Credit Unions (WOCCU – Światowa Rada Związków Kredytowych), zob. www.woccu.org/about/. Światowa organizacja przedstawicielska jest rzecznikiem związków kredytowych, platformą wymiany wiedzy, agencją rozwoju i dobrych praktyk. Zrzesza organizacje z 91 krajów świata – regionalne i krajowe stowarzyszenia unii kredytowych, związki spółdzielcze i gospodarcze, organizacje usługowe reprezentujące 43 147 kas obsługujących 136 mln członków.

³ *Deklaracja spółdzielczej tożsamości – Statement on Co-operative Identity* (uchwalona przez XXXI Jubileuszowy Kongres Międzynarodowego Związku Spółdzielczego – International Co-operative Alliance – w Manchesterze w dniach 20-22 września 1995 r.

członków i społeczności lokalnych, zasady działania oraz zasady dobrego zarządzania stanowiące filozofię i zasady systemu SKOK.

2. Zasady tworzenia kodeksów etycznych

2.1. Czym jest kodeks etyczny

Omawiam tutaj kodeks etyczny firmy, czyli udokumentowane (inaczej mówiąc: ujęte w formie pisemnej) zasady działania, do przestrzegania których zobowiązani są zarówno jej kierownictwo, jak i pracownicy. Kodeks powinien obowiązywać zatem wszystkich, niezależnie od ich umiejscowienia w hierarchii służbowej. W konsekwencji, każda z tych osób powinna zapoznać się z kodeksem i na piśmie zobowiązać do jego przestrzegania.

„Kodeksy etyczne opatrywane są różnymi nazwami, są to mianowicie kodeksy wartości (*code of value*), kodeksy praktyki (*code of practice*), kodeksy dobrej praktyki (*code of best practice*), kodeksy postępowania (*code of conduct*), czy kodeksy przestrzegania – w domyśle norm (*code of compliance*). Za najlepsze kodeksy etyczne uważa się kodeksy będące połączeniem kodeksu wartości, kodeksu postępowania oraz kodeksu norm, jakich należy przestrzegać (np. norm prawnych dotyczących przykładowo uczciwej konkurencji)”⁴.

2.2. Funkcje kodeksu etycznego

Kodeks etyczny pełni funkcje wewnętrzne i zewnętrzne. Funkcja wewnętrzna polega na wskazaniu wszystkim pracownikom etycznego wymiaru działania firmy, co można osiągnąć przez edukację w postaci szkoleń, dzięki biuletynom wewnętrznym, stronie korporacyjnej WWW (portalowi firmowemu) itp.

Funkcje edukacyjne uzupełniają wiedzę o ogólnych normach moralnych, konkretyzują je, stawiają wobec swych adresatów wymagania wyższe niż powszechne. Jak zauważa A. Lewicka-Strzałecka⁵, do rozstrzygnięcia dylematów moralnych we współczesnych działaniach gospodarczych nie wystarczą uniwersalne zasady, wrażliwość, pragnienie czynienia dobra, chęć bycia uczciwym, ponieważ trzeba wiedzieć, na czym owo dobro czy uczciwość polegają w konkretnej, niejednokrotnie złożonej sytuacji.

Funkcja zewnętrzna polega na budowaniu oraz podtrzymywaniu dobrego imienia firmy, jej pozytywnego publicznego wizerunku. Dobra reputacja należy do najważniejszych aktywów firmy, jest przy tym trudna do zmierzenia w kategoriach

⁴ B. Rok, (red.) *Więcej niż zysk czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001, s. 6.

⁵ A. Lewicka-Strzałecka, *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.

ekonomicznych, ponieważ nie można jej kupić ani sprzedać, można ją jedynie „sprzedać”, postępując etycznie.

Dobrze zaprojektowany kodeks etyczny przyczynia się do zmniejszenia kosztów oraz do zwiększenia zysków, ponieważ:

- zmniejsza liczbę przypadków kłamstwa, korupcji, defraudacji i innych złych praktyk,
- pomaga ograniczyć możliwość wystąpienia konfliktu interesów,
- zwiększa wiarygodność personelu,
- zwiększa lojalność pracowników,
- wyraźnie wpływa na poprawę reputacji firmy dzięki zwiększeniu zaufania ze strony klientów, kontrahentów i partnerów.

Kodeksy, aby spełniać właściwie swoją funkcję, nie mogą ograniczać się do formułowania zasad na zbyt ogólnym poziomie, umożliwiającym różne ich interpretacje w szczególnych sytuacjach. Powinny być też wolne od błędów formalnych. Nie powinny być jedynie powtórzeniem w zmienionej formie norm prawnych, ponieważ ich rolą jest stawianie wymagań wyższych. Bardzo złą sytuacją jest, gdy standardy wynikające z kodeksu etyki w działalności gospodarczej plasują się poniżej obowiązujących wymogów prawnych. Dla organizacji niekorzystne jest również, kiedy kodeks jest martwym dokumentem, mało komu znanym lub mającym znaczenie jedynie formalne, gdy wymagają tego partnerzy biznesowi. Czasem ich rola ogranicza się do podnoszenia wyników działań marketingowych firmy. W niektórych przypadkach następuje swoista inflacja kodeksów, jak np. w branży reklamowej.

2.3. Proces tworzenia kodeksu etycznego

Kodeks etyczny bywa opracowany „od góry” i narzucony pozostałym członkom organizacji. Postępowanie w ten sposób nie przynosi spodziewanego skutku. Powodzenie bowiem zależy nie tylko od treści kodeksu, ale też od procesu tworzenia, w szczególności od stopnia, w jakim osoby, których kodeks dotyczy, czują się jego współtwórcami. Autentyczne zaangażowanie współpracowników w proces przygotowania programu etycznego wymaga:

- budowy poczucia wartości w organizacji, ukształtowania jej relacji z interesariuszami faktycznie opartych na zasadach etycznych,
- „systematycznego kształtowania świadomości potrzeby opracowania kodeksu etycznego wśród wszystkich pracowników,
- ujawnienia wszystkich, a przynajmniej najważniejszych zagadnień nurtujących ludzi w organizacji oraz zewnętrznych interesariuszy,
- zachęcenia i pozyskania jak największej liczby pracowników do uczestnictwa w opracowaniu kodeksu,
- znalezienia entuzjastów spośród ludzi zatrudnionych na różnych stanowiskach, którzy byliby gotowi włączyć się w tworzenie kodeksu etycznego i jego realizację,

- zapoznania się z tym, co w tej sprawie robią inni, jakie obowiązują standardy i normy w krajach, z którymi współpracujemy,
- rozważania sposobu, w jaki powinny być sformułowane dokumenty,
- określenia tego, co będziemy robić później”⁶.

W ramach kodeksu przedstawia się zazwyczaj zasady, jakimi kieruje się organizacja, podstawowe obowiązki pracowników, podstawowe obowiązki kadry kierowniczej, podstawowe obowiązki firmy, sposoby rozstrzygania konfliktów interesów oraz zasady przestrzegania kodeksu. Kodeks powinien być dokumentem kodyfikującym wartości wspólne wszystkich pracowników, określającym zachowania, jakie firma uważa za właściwe, wskazanie tego, co właściwe nie jest, oraz określenie sankcji, jakie mogą być orzekane w przypadku niestosowania się do przepisów kodeksu. Ważnym elementem kodeksu powinny być procedury rozwiązywania konfliktów.

Kodeks powinien być przyjmowany na okres próbny, w ciągu którego obserwowane będą konsekwencje wprowadzenia go do codziennego użytku. Należy przewidzieć związane z tym działania wspomagające, a mianowicie konsultacje, spotkania i dyskusje oraz monitorowanie. Istotnym elementem tego procesu jest badanie satysfakcji wśród interesariuszy oraz regularne uzyskiwanie ocen z ich strony dotyczących stosowania kodeksu w praktyce. Ważne jest także badanie świadomości zasad wyrażonych w kodeksie oraz stopnia identyfikacji pracowników i kierownictwa z celami firmy i z jej wartościami.

Zazwyczaj kodeksy są poprzedzane pismem prezesa zarządu adresowanym do interesariuszy, głównie do pracowników. List taki powinien być napisany językiem zrozumiałym i angażującym adresatów.

„Efektywność kodeksu jest uzależniona od spełnienia następujących warunków:

- **Adekwatność i zgodność z kulturą firmy**
Kodeks firmy powinien być zgodny z jej kulturą. Kulturę firmy stanowią: rutyny i rytuały, systemy kontroli, struktura organizacyjna, struktury władzy, symbole, narracje odzwierciedlające założenia i przekonania, które są podzielane przez pracowników firmy.
- **Współuczestnictwo i otwartość**
Konstruowanie kodeksu musi być otwartym procesem przeprowadzanym w jawny sposób, w konsultacji z personelem.
- **Formalna poprawność kodeksu**
Zasady znajdujące się w kodeksie muszą być wzajemnie zgodne.
- **Ewolucyjność**
Uaktualnianie kodeksu polega na tworzeniu zasad pomagających rozstrzygnąć dylematy związane z wprowadzaniem zmian organizacyjnych, technicznych, np. z korzystaniem z e-mailu, internetu itp. Kodeks powinien być regularnie

⁶ W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy* Centrum Etyki Biznesu IFiS PAN & WSPiZ oraz Biuro Stałego Koordynatora ONZ w Polsce, Warszawa, 2002, s. 27.

sprawdzany ze względu na zgodność z nowymi przepisami prawnymi, normami społecznymi i etycznymi.

- Otwarte kanały komunikacyjne. Właściwa, obustronna komunikacja między kierownictwem i pracownikami”⁷.

3. Kodeks dobrych praktyk i zasad działania SKOK

3.1. Co to jest SKOK

Zgodnie z ustawą z 14 grudnia 1995 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych, SKOK jest to spółdzielnia osób fizycznych połączonych więzią o charakterze społecznym lub zawodowym, prowadząca działalność niezarobkową, której celem jest gromadzenie środków pieniężnych wyłącznie swoich członków, udzielanie im pożyczek i kredytów, przeprowadzanie na ich zlecenie rozliczeń finansowych oraz pośredniczenie przy zawieraniu umów ubezpieczenia⁸.

„Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe są unikatowymi wspólnotami ludzi. Łączą je wyznawane wartości moralne i cele działania. Istotą funkcjonowania kas spółdzielczych jest propagowanie oszczędności i gospodarności, upowszechnianie idei samopomocy, kształtowanie umiejętności zarządzania finansami w sposób efektywny i demokratyczny, jak również zapewnienie członkom SKOK możliwości korzystnego gromadzenia oszczędności oraz źródła pożyczek i kredytów o umiarkowanym oprocentowaniu.

SKOK w swojej działalności kierują się następującymi zasadami:

- Kasy Spółdzielcze w swoich działaniach kierują się ideą samopomocy
- Kasy Spółdzielcze są organizacją ludzi a nie kapitału
- Członkowie kas spółdzielczych są jedynymi właścicielami a zarazem klientami kas spółdzielczych
- Wszyscy członkowie kas spółdzielczych mają takie same możliwości korzystania z ich usług oraz uczestnictwa poprzez własną pracę w zarządzaniu kasą
- Kasy spółdzielcze realizują w praktyce zasady demokracji ekonomicznej
- Kasy spółdzielcze kładą szczególny nacisk na edukację swoich członków
- Kasy spółdzielcze przeznaczają całość wypracowanej nadwyżki bilansowej na budowanie niezbędnych rezerw poprzez stałe podnoszenie funduszu zasobowego”⁹.

3.2. Jak powstawał kodeks dobrych praktyk i zasad działania SKOK

Spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe od początku swojego istnienia kierują się zasadami etyki. Pierwszy Kodeks etyczny opracowali na seminarium

⁷ Tamże, s. 33.

⁸ DzU z 1996 r. nr 1, poz. 2.

⁹ W. Kamiński, *SKOK jako przedsiębiorstwo ekonomii społecznej*, Konferencja Międzynarodowa Gospodarki Społecznej: „Gospodarka społeczna – praca i solidarność. Nowi partnerzy rozwoju lokalnego”, Warszawa 6-7 lutego 2006, s. 10.

w Nałęczowie w 1993 r. działacze nowo powstałych kas: Kasy Krajowej i Fundacji na rzecz Polskich Związków Kredytowych. Kodeks obejmował: Postanowienia ogólne, Zasady postępowania Kas wobec członków, Zasady wzajemnych stosunków między Kasami, Zasady postępowania reprezentanta Kasy, Zasady postępowania w stosunkach między pracownikiem a Kasą.

Po ponad 10 latach funkcjonowania Kodeksu etycznego została opracowana przez zespół przedstawicieli SKOK pod kierunkiem Janusza Ossowskiego, prorektora Wyższej Szkoły Finansów i Administracji w Gdańsku, jego nowa edycja, już jako Kodeks dobrych praktyk i zasad działania. Po konsultacjach w kasach, Kodeks został przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia Kasy Krajowej 24 czerwca 2005 r.

Kasy zobowiązane są do uwzględnienia zasad określonych Kodeksem w regulaminach, instrukcjach oraz w dokumentacji wewnętrznej.

Przestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu podlega ocenie organów Kasy Krajowej, lustratorów oraz Sądu Koleżeńskiego, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Statutem Kasy Krajowej oraz regulaminami.

3.3. Kodeks dobrych praktyk i zasad działania SKOK

Polski system spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych zebrał w formie jednego dokumentu Kodeksu dobrych praktyk i zasad działania SKOK swoje podstawowe wartości i zasady etyczne systemu SKOK, zbiór obowiązków Kas wobec członków i społeczności lokalnych, zasady działania oraz zasady dobrego zarządzania stanowiące filozofię i zasady systemu SKOK. Dokument ten jest wiążący dla wszystkich instytucji systemu SKOK.

Podstawowymi wartościami systemu SKOK, na których opiera się niniejszy dokument, są:

- uczciwość,
- budowanie wzajemnego zaufania,
- kierowanie się roztropnością,
- troska o los członków kas,
- kształtowanie postaw obywatelskich pośród członków,
- odpowiedzialność za sprawy wspólne,
- gospodarność,
- dbałość o rozwój i doskonalenie systemu SKOK,
- współpraca pomiędzy instytucjami systemu SKOK.

Kodeks dobrych praktyk i zasad działania SKOK ustala wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi grupami interesariuszy i zasady ich współpracy. Do regulacji Kodeksu zgodnych z zasadami koncepcji odpowiedzialności społecznej można zaliczyć przepisy dotyczące członków, pracowników, środowiska zewnętrznego.

Obowiązki spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych względem swoich członków (klientów):

- Kasy mają obowiązek względem własnych członków prowadzenia transparentnej działalności; rzetelnego i uczciwego informowania o usługach i produktach oraz działalności Kasy, a w szczególności jej sytuacji finansowej,
- Kasy mają obowiązek przestrzegania zasad związanych z członkostwem w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej; otwarte i dobrowolne członkostwo, równe traktowanie (niedyskryminowanie) członków,
- obowiązki informacyjne Kasy dotyczą informacji o wzorcach umownych, rachunkach, poufności informacji; Kasy zapewniają ochronę danych osobowych i respektują prywatność,
- przestrzeganie procedur związanych ze stosunkami umownymi z członkami, postępowanie przed podpisaniem umowy, szczególne zasady postępowania przy różnych rodzajach produktów (usług) z wyróżnieniem kart płatniczych, pożyczek i kredytów, Kasy zapewniają przejrzyste i skuteczne procedury działania,
- ustawiczna edukacja członków, pracowników i kadry kierowniczej, a także społeczeństwa w zakresie ekonomii, promocji oszczędności i rozsądnego korzystania z kredytu służących zaspokajaniu potrzeb poszczególnych osób jak również ich otoczenia,
- przestrzeganie procedury reklamacyjnej,
- rozwiązywanie sporów.

Obowiązki spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych i ich personelu wynikające ze stosunków pracowniczych:

- kierownictwo Kasy jest zobowiązane do prowadzenia przejrzystej wewnętrznej polityki informacyjnej polegającej w szczególności na informowaniu pracowników o celach i kierunkach rozwoju, bieżącej sytuacji Kasy, możliwościach rozwoju zawodowego, konsultowaniu z pracownikami kwestii, które mogą mieć dla nich znaczenie,
- kierownictwo ma obowiązek przestrzegania praw pracowniczych, tworzenia profesjonalnych, bezpiecznych i motywujących środowisk pracy, kierowania się zasadą równych szans w pracy,
- należy stworzyć i stosować motywacyjny system zachęt dla pracowników, preferować zasadę współpracy,
- pracownicy przy wykonywaniu swoich obowiązków powinni szanować przepisy prawa, postanowienia Kodeksu i regulaminu pracy, działać zgodnie z etyką zawodową oraz uczciwością.

Obowiązki spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych względem otoczenia:

- stosunki Kas z organami administracji publicznej lub samorządu terytorialnego powinny przyczyniać się do kształtowania pozytywnych relacji oraz konstruktywnej współpracy,

- stosunki Kas z innymi organizacjami, instytucjami i przedstawicielami społeczności lokalnej powinny tworzyć możliwości rozwoju zaangażowania społeczności lokalnych oraz popierać zasady równości szans obywateli,
 - podejmowanie działań mających na celu wzbogacanie i podnoszenie jakości życia całej społeczności,
 - wspieranie wszechstronnego indywidualnego i społecznego rozwoju ludzi, szeroko rozumianej edukacji, dbałość o stosunki społeczne, zapewnienie poczucia bezpieczeństwa i stabilności socjalnej społeczności,
 - przestrzeganie zasad etycznych,
 - działanie zgodnie z prawem i „w duchu prawa”.
- Zasady działania spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych:
- działania reklamowe powinny być rzetelne, nie naruszać interesów i nie podawać w wątpliwość solidności innych instytucji finansowych ani nie oceniać ich działalności. Kasy powinny pamiętać o tym, że najlepszą reklamą i wyróżnikiem na rynku usług finansowych jest jakość świadczonych usług oraz więź łącząca Kasy z członkami,
 - stosowanie dobrych praktyk na Walnym Zgromadzeniu (zebraniu przedstawicieli) oraz na zebraniach grup członkowskich,
 - inne dobre praktyki w Kasie (Dobre praktyki w zakresie doboru ekspertów, Badanie sprawozdań finansowych, Raporty roczne).

4. Zakończenie

Zaprezentowany Kodeks obejmuje wartości, zasady postępowania i normy, czyli elementy, które powinny znajdować się w tego typu dokumencie. Kodeks został wprowadzony niejako „od dołu”, co prawda jego inicjatorami i głównymi pomysłodawcami są osoby skupione w Kasie Krajowej i Fundacji na rzecz Polskich Związków Kredytowych, jednakże w jego powstawaniu uczestniczyli działacze SKOK. Projekt poddany był konsultacji w kasach, a uchwalony został przez przedstawicieli SKOK na Walnym Zgromadzeniu Kasy Krajowej.

Jak wspomniano, jest to druga edycja Kodeksu, pierwszy przeszedł próbę czasu, zgromadzono uwagi na jego temat i wykorzystując je, opracowano projekt nowego dokumentu, zgodnego ze zmianami, jakie zaszły w systemie SKOK oraz jego otoczeniu. Walidacja prowadzona jest na bieżąco, zarówno przez Zespół Prawny Kasy Krajowej pod kątem zgodności z przepisami prawa, jak i przez przedstawicieli SKOK.

Ustanowiono także zasady kontroli przestrzegania Kodeksu oraz zobowiązano kasy do uwzględniania jego zapisów w regulacjach wewnętrznych, np. w relacjach między kasą a pracownikami. Dwukrotnie w ciągu roku zbiera się Komisja Planowania Strategicznego SKOK, na forum której można m.in. wyrażać opinie w sprawach przestrzegania etyki i zasad działania w ramach systemu, np. w zakresie konkurencji między kasami.

Praktyka działania SKOK związana z wyjściem kas na bardziej otwarty rynek (oparcie się na więzi nie tylko pracowniczej, ale także organizacyjnej) wiąże się m.in. z pojawieniem się zjawiska konkurencji między kasami. W celu zapewnienia mediacji w relacjach między kasami powstał sąd polubowny. Okazało się jednak, że zasady ujęte w omawianym kodeksie są dla kas wystarczające, sąd bowiem do tej pory rozpatrywał zaledwie jedną sprawę. Również Spółdzielczy Arbitraż Konsumentcki rozpatrywał zaledwie kilka sporów pomiędzy członkami SKOK a kasami.

Wydaje się, że Kodeks dobrze wyraża filozofię, jaką kieruje się system SKOK, oraz że jest faktycznie integralną częścią jego kultury organizacyjnej.

Literatura

- Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A., Rok B., Szulczewski G. (red.), CEBI, *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*, Centrum Etyki Biznesu IFiS PAN & WSPiZ oraz Biuro Stałego Koordynatora ONZ w Polsce, Warszawa 2002.
- Kamiński W., *SKOK jako przedsiębiorstwo ekonomii społecznej*, Konferencja Międzynarodowa Gospodarki Społecznej: „Gospodarka społeczna – praca i solidarność. Nowi partnerzy rozwoju lokalnego”, Warszawa 6-7 lutego 2006.
- Lewicka-Strzałecka A., *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.
- Rok B. (red.), *Więcej niż zysk czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001.

CODE OF GOOD PRACTICES OF CO-OPERATIVE SAVINGS AND CREDIT UNIONS AS A PART OF CSR PRINCIPLES REALIZATION

Summary

The operation of the Polish system of co-operative savings and credit unions (hereinafter referred to as the CSCU system), is based, as regards its social responsibility, on the universal International Credit Union Operating Principles and the Code of Good Practices and Rules of Operation of Co-operative Savings and Credit Unions.

From the very beginning of their existence, Polish co-operative savings and credit unions have been guided by the rules of ethics. The first Code of Ethics was developed in 1993. After more than 10 years of operation of the Code, a new version of it, referred to as the Code of Good Practices and Rules of Operation, was elaborated by a team of CSCU representatives. Following consultations among the CSCUs, the Code was adopted, by means of a resolution of the General Meeting of the National Association of Co-operative Savings and Credit Unions, on June 24, 2005.

The Code of Good Practices and Rules of Operation of Co-operative Savings and Credit Unions, while being a single document, contains basic values and ethical rules of the CSCU system, a set of duties of the CSCUs towards their members and local communities, rules of operation and rules of

sound management, all of them making up the philosophy and principles of CSCU operation. The document is binding on all the institutions of the CSCU system.

The primordial values of the CSCU system, on which the document is based, include: honesty, development of mutual trust, wise conduct, care of the fortunes of CSCU members, development of civic attitudes among the members, responsibility for common issues, thrifty management, care of development and perfection of the CSCU system, co-operation among institutions of the CSCU system.