

El alto coste de una cultura irresponsable en la banca

El coste de conducta de los bancos incluye todos los pagos o provisiones que una entidad anualmente soporta por multas, sanciones de los reguladores, acuerdos o compensaciones legales relacionadas con malas prácticas o cualquier tipo de incumplimiento regulatorio u ofensa criminal. En definitiva es un riesgo de cultura, de tener una cultura poco responsable. **¿Cómo es posible que todavía los bancos estén incurriendo en un coste tan elevado por malas prácticas?**

El problema es, como acertadamente apunta Mark Carney, gobernador del Banco de Inglaterra, que **la integridad ni se puede comprar ni se puede regular**. “Aun con el mejor marco posible de códigos, principios, sistemas de retribución y disciplina de mercado, los financieros deben constantemente cuestionarse los estándares que están aplicando”, señaló en 2014. Según el último informe de la fundación británica CCP Research Foundation CIC, el total del llamado coste por mala conducta (cost of conduct) de los grandes bancos internacionales ascendió en 2014 a 106.105 millones de libras. Esta cifra es incluso superior a la de 2013.

En España, el coste por mala conducta ha tenido también un impacto muy negativo en la cuenta de resultado de los bancos y en la reputación de la industria. La mayoría de estos comportamientos se han producido **por abuso de confianza, falta de claridad y transparencia en la venta de productos y escasa ética profesional en el asesoramiento financiero y en la resolución de conflictos de interés**. “El coste de litigios asociados a fallos en la cultura y la conducta no solo ha supuesto un sustancial drenaje de recursos para las entidades, sino también un desgaste de su credibilidad, hasta poner en duda su propia viabilidad (José Ma Roldán, presidente de la AEB, Cultura Bancaria: Por qué es relevante y cuáles son sus implicaciones prácticas, 2015).

La reputación de la banca española, según el Edelman Trust Barometer (2014) es una de las más bajas de los países miembros de la UE. Es por todo ello que el European Systemic Risk Board (ESRB) concluyó en un estudio de 2015 sobre el riesgo de mala conducta en la banca que reducirlo es absolutamente esencial por el elevado coste que supone para la sociedad y los riesgos que conlleva para la estabilidad financiera. La prevención es clave y hacia allí están encaminados los esfuerzos no solo de los supervisores de normas de conducta, sino también de los supervisores de solvencia.

Según el Financial Stability Board, (Guidance on Supervisory Interaction with Financial Institutions on Risk Culture. A Framework for Assessing Risk Culture, Financial Stability Board, 7 de abril de 2014) la prevención debería centrarse en el comportamiento de las personas y grupos que no está alineado con los intereses de los clientes, participantes del mercado y la sociedad en su conjunto. Una robusta cultura de riesgos y una fuerte cultura ética son cruciales para prevenir la mala conducta en la instituciones (Financial Stability Board, 2014).

Uno de los factores determinantes para mitigar este riesgo de conducta en la banca es educar a la plantilla en los valores del banco, en su cultura (Roldán, 2015). Los profesionales de las finanzas son el stakeholder clave en la efectiva adopción de unos estándares profesionales que permitan implementar los valores deseados de responsabilidad y sostenibilidad. Más de 185.000 banqueros consiguieron en 2014 el estándar profesional fundamental promovido por los grandes bancos británicos desde 2011. La asociación bancaria holandesa aprobó un código de conducta del empleado bancario que exige un juramento por su parte que origina una serie de consecuencias en caso de incumplimiento.

También en los bancos españoles se están produciendo **avances en la educación en valores y estándares de conducta de sus empleados**. El objetivo es que la cultura corporativa sea realmente la cultura de la organización, que las buenas prácticas sean en definitiva un reflejo de los valores del banco.

Las tres líneas de reforma se sustentan en: ejercicio de un liderazgo ejemplarizante por parte de los consejos de administración y alta dirección, el desarrollo de programas de formación en banca responsable que permitan aprehender y **socializar los valores y los estándares de conducta por parte de los empleados** y el diseño e implementación de sistemas de promoción y retribución basados en la aplicación de estos valores y estándares de conducta. Como bien citaba Roldán, “no se trata de hacer lo correcto solo por una cuestión moral, sino porque va en el propio interés del banco, que se juega en este terreno de la ética y la cultura su supervivencia en el medio plazo”.

Fuente: http://cincodias.com/cincodias/2016/06/30/mercados/1467314463_130869.html

www.clubgestionriesgos.org