



2024. május 14.



A BANKSZÉKTOR EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREINEK

KÖZÖS NYILATKOZATA A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA FOGLALKOZTATÁSI VONATKOZÁSÁIRÓL

PREAMBULUM

Figyelembe véve a bankszektor európai szociális partnereinek korábbi, az elmúlt öt évben kiadott Közös nyilatkozatait, nevezetesen:

- 2017. november: Közös nyilatkozat a távmunkáról az európai bankszektorban,
- 2018. november: Közös nyilatkozat a digitalizáció foglalkoztatásra gyakorolt hatásáról,
- 2021. december: Közös nyilatkozat a távmunkáról és az új technológiákról,

és az Európai Bizottság által finanszírozott kétéves szociális partneri projektet, melynek címe „Banki tevékenység 2030-ban: Miként fogják átalakítani a jelenlegi globális trendek, különösen a mesterséges intelligencia (MI), az európai bankszektor és alkalmazottai jövőjét?”,

az alábbi új Közös nyilatkozatban az európai szociális partnerek megállapodtak a mesterséges intelligenciának az európai bankszektorban jelentkező foglalkoztatási vonatkozásairól.

A mesterséges intelligencia térnyerése új kihívásokat és lehetőségeket teremtett. A „Banking in 2030” projekt eredményei megmutatták, hogy bizonyos globális megatrendek nemcsak befolyásolják, hanem meg is változtatják az európai bankszektort. Néhány változás már folyamatban volt, de a Covid19-világjárvány felgyorsította őket. A járvány miatt a banki dolgozók (és maguk a bankok) kénytelenek voltak távolról kapcsolatba lépni az ügyfelekkel, így ugrásszerűen megnőtt a mobilalkalmazásokat és az internetes banki szolgáltatásokat használó ügyfelek száma. Ez a lépés viszonylag könnyedén ment, mivel a dolgozók túlnyomó többsége digitális eszközöket használ napi munkája során.

A projekt eredményei arra is rámutatnak, hogy a fejlett digitális technológiákat az EU valamennyi vállalatánál (függetlenül azok méretétől) egyre szélesebb körben alkalmazzák. Az európai szociális partnerek elismerik, hogy a mesterséges intelligencia folyamatosan alakul, és fejlődése jelenleg is tart. Ezt a folyamatot foglalkoztatási szempontok kísérik. Ugyanakkor továbbra is fontosak maradnak a hagyományos banki formák, köztük a helyi fiókokban nyújtott szolgáltatások.

A mesterséges intelligencia használata a bankszektorban is nőtt, és ez a növekedés az elkövetkező években is jellemző lesz. A pénzügyi szolgáltató cégek jelentős része várhatóan a következő 5 évben alkalmazza majd az MI technológiát, és az új képzési programok – köztük a banki munkáltatók által finanszírozott és biztosított programok – nagy hangsúlyt fektetnek majd rá.

Ezeket és más megállapításokat figyelembe véve a bankszektor európai szociális partnerei arra ösztönzik nemzeti / ágazati / (multinacionális) vállalati szintű tagjainkat, hogy továbbra is vegyék figyelembe a digitalizáció, különösen a mesterséges intelligencia globális fejlődését.

A bankok egyre inkább bevezetik a munkahelyeken a különböző, mesterséges intelligenciára épülő alkalmazásokat. Alapvető fontosságú, hogy a bankszektor szociális partnerei minden érintett szinten kihasználják a szociális párbeszéd, többek között a kollektív tárgyalások révén rendelkezésre álló eszközöket az MI felhasználása, végrehajtása és folyamatos nyomon követése tekintetében.

A szociális párbeszéd minden szinten, beleértve a kollektív tárgyalásokat is, hatékony és pozitív eszközt jelent az új technológiák és a digitalizáció munkahelyi hatásainak kezelésében. Az európai szociális partnerek vállalják, hogy folytatják a kapcsolódó hatások nyomon követését és elemzését, a munkaszervezési modellek változatos fejlődése tekintetében is. Az MI és más digitalizált rendszerek, platformok és folyamatok bevezetése a munka és a munkaszervezés jelentős átalakulásához vezet, többek között a rutinfeladatok automatizálása, az emberi képességek bővítése és új, adatvezérelt munkamódszerek kialakítása révén.

E tekintetben – és mivel a munkaszervezés a munkáltató felelőssége – az európai szociális partnerek megerősítik a szociális párbeszéd (beleértve a tájékoztatást és a konzultációt) és a kollektív tárgyalások jelentőségét az MI bevezetéséből eredő, a munkavállalókat érintő jelentős hatások kezelése érdekében. Az európai szociális partnerek a nemzeti jogszabályoknak és szokásoknak megfelelően figyelemmel kísérik az ilyen hatásokat.

Az MI és a digitális átalakulás minden más aspektusa esetében az ember marad a munkaszervezés középpontjában, az „emberi irányítás” elvének teljes tiszteletben tartása mellett.

Az európai szociális partnerek tudatában vannak annak, hogy ezek a megállapítások és a jelen Közös nyilatkozatban megfogalmazott közös következtetések a globális és európai fejlemények (például a 2021. évi háromoldalú ILO-következtetések a digitalizáció pénzügyi ágazatra gyakorolt hatásáról, az EU mesterséges intelligenciáról szóló rendelete, a DORA, a GDPR, a digitális szolgáltatásokról szóló törvény, a digitális piacokról szóló törvény) tükrében születtek, de hozzáadott értéket képviselnek azáltal, hogy kifejezetten az európai bankszektor igényeire és fejleményeire összpontosítanak, és megvizsgálják az MI munkaminőségre gyakorolt hatásának minden dimenzióját.

Mindezek alapján a bankszektor európai szociális partnerei kiemelik az „emberi irányítás” elvét, és az alábbi elvekben és gyakorlatokban állapodnak meg annak érdekében, hogy keretet biztosítsanak a sikeres átalakuláshoz a bankok, azok minden szintű munkavállalói, az ügyfelek és minden más érintett fél számára.

I. A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MEGHATÁROZÁSA

Az európai szociális partnerek a mesterséges intelligencia (MI) alatt olyan gépi alapú rendszert értenek, amelyet úgy terveztek, hogy különböző szintű autonómiával működjön, és amely explicit vagy implicit célok érdekében olyan kimeneteket, például előrejelzéseket, ajánlásokat vagy döntéseket képes generálni, amelyek befolyásolják a fizikai vagy virtuális környezetet ([Az Európai Bizottság 2024. évi mesterséges intelligenciáról szóló rendelete](#)).

Az MI-rendszereket elsősorban – de nem kizárólag – három fő jellemző alapján lehet felismerni:

- Függetlenek, így emberi irányítás nélkül képesek feladatokat végrehajtani és döntéseket hozni.
- Öntanulók, képesek önmagukat tanítani és folyamatosan fejlődni.
- Nagy mennyiségű adathoz férnek hozzá, amelyekből önállóan tanulhatnak.

II. MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A BANKSZÉKTORBAN – JELENLEGI HELYZET

Az európai ágazati szociális partnerek tudomásul veszik, hogy az MI alkalmazása egyre gyakoribb. Ez megköveteli a szociális partnerek megfelelő szintű, időben történő és gyors bevonását – a preambulumban leírtaknak megfelelően – a szociális párbeszéd valamennyi rendelkezésre álló eszközén keresztül, az MI használata, végrehajtása és folyamatos nyomon követése tekintetében.

Az előrejelzés (pl. valós idejű pénzügyi piaci kereskedési tanácsadás) és az analitika (pl. csalásfelismerés, kockázatkezelés és termékek személyre szabása) új banki szolgáltatási eszközeinek a munkavállalókra gyakorolt hatásai mellett az európai szociális partnerek nagy hangsúlyt fektetnek a humán erőforrással kapcsolatos jelenlegi és jövőbeli felhasználási esetekre, beleértve a személyzeti tervezést és fejlesztést (személyzet bevetése, tervezése, a követelmény- és kompetenciaprofilok egyeztetése), a személyzet kiválasztását és a marketinget (robotizált munkaerő-felvétel, a jelentkezők előválogatása, a potenciális alkalmazottak MI segítségével történő keresése), valamint a humán analitikát (teljesítmény, elkötelezettség, jóllét), mindvégig biztosítva az MI-rendszerek felelős, átlátható és elfogulatlan használatát.

III. MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A BANKSZÉKTORBAN – FELELŐSÉGTELJES HASZNÁLAT

Az MI térnyerése és a szinte fekete dobozos folyamatok sajátos kihívásai miatt, amelyek megkövetelik az MI eredményeire történő fokozott összpontosítást, a bankszektorban működő európai szociális partnerek emlékeztetnek arra, hogy elengedhetetlen a szociális párbeszéd eszközeinek és folyamatainak kihasználása minden releváns szinten (a preambulumban leírtak szerint) az MI munkafeltételekre, irányításra, döntéshozatalra és a munkavállalók adatainak védelmére gyakorolt esetleges hatásainak kezelése érdekében.

Az európai szociális partnerek ösztönzik a szociális párbeszédet annak érdekében, hogy közös intézkedéseket dolgozzanak ki és vezessenek be a munkahelyek átalakulásának támogatására, valamint az át- és továbbképzési lehetőségek biztosítására, figyelembe véve, hogy az MI és más digitális technológiák növekvő használata hatással van a munkaköri profilokra.

Az európai szociális partnerek kötelezettséget vállalnak arra is, hogy aktívan figyelemmel kísérik a fejleményeket, és enyhítik az MI által jelentett, adatvédelemmel, biztonsággal és etikai aggályokkal – például a döntéshozatalban jelentkező elfogultsággal – potenciális kockázatokat. A bankoknak biztosítaniuk kell, hogy az MI-rendszereket használó alkalmazások átláthatóak, méltányosak és elfogulatlanok legyenek, és az alkalmazottaknak gondoskodniuk kell arról, hogy a rendszereket ennek megfelelően használják.

A méltányos MI olyan mesterséges intelligencia fejlesztésére és alkalmazására utal, amely nemcsak elkerüli az előítéletességet, hanem aktívan előtérbe helyezi és tiszteletben tartja az alapvető emberi jogokat, olyan MI-rendszerek révén, amelyek tervezése, végrehajtása és működtetése megfelel a következő szempontoknak:

- A megkülönböztetésmentesség előmozdítása, különösen az esélyegyenlőség, a sokszínűség és a befogadás kérdéseit illetően;
- A méltányosság és az egy vagy több tényezőt, például faji, nemi, vallási vagy társadalmi-gazdasági háttéren alapuló előítéletektől mentes döntések előmozdítása;
- A magánélet és a biztonság védelme, az MI-rendszerekben használt személyes adatok etikusan és az adatvédelmi szabályokkal összhangban történő gyűjtése, tárolása és felhasználása, a felügyelet, nyomon követés és ellenőrzés tekintetében is;
- Az átláthatóság és a megértés biztosítása az MI-rendszerek döntéshozatali folyamatai és annak hatásai vonatkozásában, lehetővé téve az emberi felügyeletet, szükség esetén a beavatkozást, valamint az algoritmusokkal vagy gépi tanulási modellekkel hozott döntések tekintetében a „magyarázathoz való jogot”;
- Az emberi cselekvőképesség és elszámoltathatóság megerősítése, ahol az emberek megtartják az irányítást az MI-rendszerek felett, és felelősséget vállalnak azok tevékenységeiért és eredményeiért;
- Annak lehetővé tétele, hogy a munkavállalók jártasak legyenek az MI területén;
- Az emberi méltóság és autonómia tiszteletben tartása, az emberi jogok és szabadságjogok megsértésének elkerülése, valamint az emberi képességek fejlesztése, nem pedig helyettesítése;
- A munkavállalók biztonságának és védelmének megőrzése az ember és gép közötti interakciók során.

IV. SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK ÉS KOLLEKTÍV SZAKSZERVEZETI JOGOK

A mesterséges intelligencia nem vezethet a munkavégzés feltételeinek megváltoztatásához az ember-gép interfészre vonatkozó feltételeken túl, beleértve a berendezések használatát is. Az MI-nek a preambulumban leírtaknak és a nemzeti jognak megfelelően történő, bankok általi alkalmazása folyamatos ellenőrzés tárgyát képezi a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások révén. Az egyesülési szabadságot és a munkavállalók kollektív jogait, beleértve a szociális párbeszédhez és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot a mesterséges intelligencia összefüggésében is tiszteletben kell tartani.

V. A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MUNKASZERVEZÉSI ÉS FOGLALKOZTATÁSI VONATKOZÁSAI

A. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A munkáltató felelős az összes munkavállaló és a munkahelyek munkahelyi egészségéért és biztonságáért, a 89/391/EGK uniós irányelvvel és a vonatkozó származékos irányelvekkel, a nemzeti jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban.

Az MI-rendszerek használatával kapcsolatban az európai szociális partnerek azt javasolják, hogy rendszeresen végezzenek közös munkavédelmi kockázatértékelést, amely a rendszer részét képező kiszámíthatatlanság miatt az algoritmikus irányítás hatásait is figyelembe veszi, mivel ezek a rendszerek összetett adatfeldolgozásra támaszkodnak, és gyakran csökkentik az emberi részvételt a döntéshozatalban.

Ezek az értékelések a nemzeti jogszabályoknak és a szociális párbeszéd gyakorlatának megfelelően bevonják az érintett munkavállalói bizottságokat, és olyan folyamatokhoz kapcsolódnak, amelyek biztosítják, hogy a munkáltató azonnal kezelje a kockázatokkal kapcsolatos aggályokat.

Az EU OSHA, valamint a nemzeti OSHA- (foglalkoztatás-egészségügyi és biztonsági) hatóságok iránymutatást tettek közzé a mesterséges intelligenciának a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre gyakorolt hatásáról. Az európai szociális partnerek minden érdekelt felet felkérnek arra, hogy rendszeresen kövessék nyomon ezeket a fejleményeket, és közösen igazítsák a politikákat az új fejleményekhez és felismerésekhez.

B. KÉPZÉS ÉS A DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE

A kompetenciafejlesztés egyrészt értékes lehetőség a munkavállalók számára, hogy átképezzék/továbbképezzék magukat, és naprakészek maradjanak; másrészt elősegíti a szakképzett munkaerő hiányának megelőzését, különösen a demográfiai kihívások és az exponenciális technológiai/MI-fejlődés idején. Az MI egyre szélesebb körű alkalmazása és a növekvő digitalizáció a bankszektor valamennyi alkalmazottja számára szükségessé teszi a készségek folyamatos frissítését és az egész életen át tartó tanulást.

A képzéseket illetően a munkaadóknak munkaidőben kell biztosítaniuk az új technológiákhoz való alkalmazkodáshoz szükséges képzést. A továbbképzés/átképzés és a pályaorientáció elősegítése érdekében a munkáltatókat és a munkavállalókat arra kell ösztönözni, hogy a képzéseket lehetőség szerint munkaidőben tartsák. A munkavállalóknak mindkét esetben ugyanazokat a jogokat és hozzáférést kell biztosítani, és a képzések előtt kellő időben értesíteni kell őket. Tekintettel a képzés és a digitális fejlesztések fontosságára ezen a területen, az európai szociális partnerek határozottan arra ösztönzik az Európai Bizottságot és a nemzeti kormányokat, hogy finanszírozzák ezeket a képzéseket.

A munkaadók és a szakszervezetek egyaránt közvetíteni fogják tagjaik felé a képzés és a kompetenciafejlesztés fontosságát. A megfelelő átképzésnek – amely a digitális korszakhoz szükséges új készségek elsajátítására és az új munkaügyi realitásokhoz való alkalmazkodásra helyezi a hangsúlyt – a munkáltatók és a szakszervezetek által közösen kezelendő prioritások között kell szerepelnie. A kollektív képzési terveknek olyan intézkedéseket is tartalmazniuk kell, amelyek segítenek áthidalni a digitális szakadékot, és javítják a bankszektorban dolgozók foglalkoztathatóságát és foglalkoztatási kilátásait.

VI. DIGITÁLIS JOGOK A MESTERSÉGES INTELLIGENCIÁVAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

Az európai szociális partnerek úgy vélik, hogy az MI növekvő használata szükségessé teszi az egyéni és kollektív digitális jogok fenntartását az alkalmazandó joggal és a kollektív szerződésekkel összhangban. Mindez magában foglalja a preambulumban leírt kollektív jogokat is.

Az európai szociális partnerek arra törekednek, hogy elérjék az MI (beleértve a generatív MI-t is) és az algoritmikus irányítás minden formájának felelősségteljes, etikus és átlátható, tisztességtelen előítéletektől és megkülönböztetéstől mentes használatát (beleértve az interszekcionális megkülönböztetést is), valamint a munkavállalók bevonását, ahogyan azt a preambulumban is kimondja.

A. A FELÜGYELETI ESZKÖZÖK HASZNÁLATÁNAK KORLÁTOZÁSA

Míg a mesterséges intelligencia az információs és kommunikációs technológiákkal együtt megkönnyítheti a munkafolyamatokat, és korlátozhatja az ismétlődő és unalmas feladatokat, a folyamatosan fejlődő megfigyelési és felügyeleti technológiák (beleértve a helymeghatározást) túlzott ellenőrzést eredményezhetnek, sérthetik a magánéletet (beleértve az adatokhoz való jogokat), növelhetik az egyéni teljesítményre nehezedő nyomást, és hatással lehetnek a munkakapcsolatokra.

Ahogy azt a preambulum is kimondja, a mesterséges intelligenciának a munkavállalók nyomon követésére történő alkalmazása korlátozott, átlátható, arányos és a hatályos kollektív szerződésekkel, valamint a nemzeti vagy helyi jogszabályokkal összhangban lévő kell, hogy legyen.

Az ezen eszközök használatával és elemzésével kapcsolatos döntéseket minden esetben embereknek kell meghozniuk, tiszteletben tartva ezáltal az „emberi irányítás” elvét, és előre meghatározott folyamatot kell követniük, folyamatos szociális párbeszéddel és kollektív tárgyalásokkal.

B. ALGORITMIKUS DÖNTÉSHOZATAL

A munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy ne legyenek olyan döntések tárgyai, amelyek őket jogilag és jelentősen érintik, és kizárólag automatizált változókon alapulnak. Így a profilalkotásnak, a személyzet felvételének, a belső előléptetéseknek, a beosztási és a szakmai besorolási szint változásának, a szankciórendszernek és a teljesítményértékelésnek mindig meg kell felelnie az „emberi irányítás” elvének. Minden munkavállalónak joga van kifejtetni álláspontját, valamint a hatályos jogszabályoknak és a szociális párbeszéd gyakorlatának megfelelően megtámadni és megfellebbezni a döntést.

A szociális partnereknek kollektív intézkedésekről kell megállapodniuk, és folyamatos szociális párbeszédet kell folytatniuk a vállalatok algoritmikus döntéshozatalának következményeivel kapcsolatos releváns szempontokról, ahogyan azt a preambulum is kimondja.

C. ADATVÉDELEM ÉS KIBERBIZTONSÁG

A munkáltató felelőssége, hogy intézkedéseket tegyen az adatvédelem és a munkavállalói adatvédelem biztosítása érdekében, valamint biztosítsa, hogy a munkavállaló szoftvere és hardvere naprakész és biztonságos legyen. A munkavállaló köteles szigorúan betartani a szoftverre és a hardverre vonatkozó valamennyi alkalmazandó adatvédelmi és kiberbiztonsági szabályt.

A munkáltatónak az összes érintett munkavállalóval együtt tiszteletben kell tartania a vonatkozó jogi rendelkezéseket, nevezetesen az uniós szintű GDPR-t (általános adatvédelmi rendeletet), a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletet, a DORA rendeletet, valamint a nemzeti jogszabályokat, az etikai szabályzatot / banki szabályozást, a munkáltató által közzétett titoktartási és biztonsági záradékokat, valamint a kollektív és/vagy egyéni megállapodásokban foglalt egyéb hasonló záradékokat. A foglalkoztatásban részt vevő felek felelősek a szakmai célokra felhasznált és feldolgozott adatok védelmét biztosító megfelelő intézkedések megtételéért.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a munkavállaló magánéletének védelmét figyelembe véve megfelelő biztonsági szintek legyenek érvényben, és minden megfigyelési rendszer összhangban legyen az alkalmazandó európai és nemzeti jogszabályokkal, valamint a nemzeti/ágazati/vállalati szintű kollektív szerződéssel.

A munkavállalókra vonatkozó minden adatgyűjtésnek összhangban kell lennie a vonatkozó európai és nemzeti szintű jogszabályokkal, beleértve a relevancia, az elégségesség, az átláthatóság és az arányosság elvét.

Érzékeny adatokat, például személyes e-mailek tartalmát, beszélgetéseket és helymeghatározást, egészségi állapotra, pszichológiai vagy érzelmi jóllétre és szakszervezeti tagságra vonatkozó adat begyűjtése nem engedélyezett, kivéve, ha a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések másként írják elő.

A munkavállalók adatait tilos értékesíteni. Az adatok értékesítésére vonatkozó szabály alól lehetnek kivételek, amennyiben ahhoz minden fél beleegyezését adja. Az egyéni hozzájárulás azonban nem elegendő.

VII. A JELEN KÖZÖS NYILATKOZAT BEVEZETÉSE, NYOMON KÖVETÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Amint az a preambulumban is szerepel, a szociális párbeszéd minden szinten – beleértve a kollektív tárgyalásokat is – hatékony és pozitív eszközt jelent a jelen Közös nyilatkozat bevezetéséhez.

A végrehajtás nyomon követését és értékelését az európai szociális partnerek végzik, beleértve a folyamatos párbeszédet az ágazati szociális párbeszéd keretében tartott üléseken. Ez magában foglalja a legjobb gyakorlatok értékelését is.

VIII. TOVÁBBI TEENDŐK / JÖVŐBENI LÉPÉSEK

A folyamatos szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások rendkívül hatékony és pozitív eszközt jelentenek az MI foglalkoztatási vonatkozásainak kezelésére.

Az európai szociális partnerek tagjaikkal együtt vállalják, hogy a lehető legjobb módon támogatják a Közös nyilatkozatot európai, nemzeti, ágazati és (multinacionális) vállalati szinten.

Ennek érdekében az európai szociális partnerek arra kérik az Európai Bizottságot, hogy fordítsa le a Közös nyilatkozatot az EU valamennyi nyelvére, hogy megkönnyítse annak terjesztését, láthatóságát és átvételét az említett szinteken.

A bankszektor európai szociális partnerei határozottan arra ösztönzik a nemzeti szintű ágazati szociális partnereket, hogy alkalmazzák a jelen Közös nyilatkozatban elfogadott közös álláspontokat. Adott esetben ez a felhívás kiterjed a vállalati szintű kollektív szereplőkre, így a szociális partnerekre és az (európai) üzemi tanácsokra is.

Az európai szociális partnereknek tagjaikkal együtt figyelemmel kell kísérniük a Közös nyilatkozat végrehajtási folyamatát, nyitottnak kell maradniuk az új kérdések és tendenciák megvitatására, valamint annak megtárgyalására, hogy a szociális partnerek miként tudják a legmegfelelőbben kezelni a lehetőségeket és kihívásokat az adott szinten. Az európai szociális partnerek a 2025-2026-os munkaprogramjuk utolsó szakaszában teljeskörűen értékelik a jelen Közös nyilatkozatot.

* * *

Aláírva Brüsszelben 2024. május 14-én

Michael Budolfson
Elnök, UNI Europa Finance

Jens Thau
Elnök, Európai Bankszövetség – Európai Szociális Ügyek Bankbizottsága

Elke Maes
Alelnök, UNI Europa Finance

Michael Kammas
Alelnök, Európai Bankszövetség – Európai Szociális Ügyek Bankbizottsága

William Portelli
Banki szociális párbeszéd koordinátora, UNI Europa Finance

Sébastien de Brouwer
Vezérigazgató-helyettes, Európai Bankszövetség

Angelo Di Cristo
Főosztályvezető, UNI Finance

Nina Schindler
Vezérigazgató, Szövetkezeti Bankok Európai Szövetsége

Maureen Hick
Igazgató, UNI Europa Finance

Peter Simon
Ügyvezető igazgató, Takarékszövetkezeti Csoport Európai