



2024 m. gegužės 14 d.



BENDRA DEKLARACIJA DĖL DIRBTINIO INTELEKTO UŽIMTUMO ASPEKTŲ

PARENGĖ EUROPOS SOCIALINIAI PARTNERIAI BANKININKYSTĖS SEKTORIUJE

PREAMBULĖ

Atsižvelgdama į ankstesnes Europos bankininkystės sektoriaus socialinių partnerių bendras deklaracijas, priimtas per pastaruosius penkerius metus, visų pirma:

- 2017 m. lapkritį: bendrą deklaraciją dėl nuotolinio darbo Europos bankininkystės sektoriuje,
- 2018 m. lapkritį: bendrą deklaraciją dėl digitalizacijos poveikio užimtumui,
- 2021 m. gruodį: bendrą deklaraciją dėl nuotolinio darbo ir naujų technologijų,

ir dvejų metų Europos Komisijos finansuojamą socialinių partnerių projektą „Banking in 2030: How will the current global trends and especially Artificial Intelligence (AI), shape the future of the European banking industry and its employees?“ (liet. Bankininkystė 2030 m. Kaip dabartinės pasaulinės tendencijos, ypač dirbtinis intelektas, lems Europos bankininkystės sektoriaus ir jo darbuotojų ateitį?),

Europos socialiniai partneriai susitarė dėl šios naujos bendros deklaracijos dėl dirbtinio intelekto užimtumo aspektų Europos bankininkystės sektoriuje.

Dirbtinio intelekto atsiradimas sukūrė naujų iššūkių ir galimybių. Projekto „Bankininkystė 2030 m.“ išvados parodė, kaip tam tikros pasaulinės megatendencijos ne tik paveikė, bet ir pakeitė Europos bankininkystės sektorių. Kai kurie pokyčiai jau vyko, tačiau juos paspartino COVID-19 pandemija. Ji privertė bankų darbuotojus (ir pačius bankus) bendrauti su klientais nuotoliniu būdu, todėl labai padaugėjo klientų, besinaudojančių mobiliosiomis programėlėmis ir internetine bankininkyste. Šis žingsnis buvo palyginti lengvas, nes didžioji dauguma darbuotojų kasdieniniame darbe naudojami skaitmeniniais įrenginiais.

Projekto išvadose taip pat pabrėžiama, kad pažangiomis skaitmeninėmis technologijomis vis dažniau naudojamosi visose ES įmonėse (bet kokio dydžio). Europos socialiniai partneriai pripažįsta, kad dirbtinis intelektas nuolat vystosi ir vis dar tobulėja. Šį procesą lydi užimtumo aspektai. Tuo pat metu tradicinės bankininkystės formos, įskaitant paslaugas, teikiamas vietos filialuose, išlieka svarbios.

Bankininkystės sektoriuje taip pat vis dažniau naudojamas dirbtinis intelektas ir artimiausiais metais toliau bus naudojamas. Tikimasi, kad per ateinančius 5 metus nemaža dalis finansinių paslaugų įmonių pritaikys dirbtinio intelekto technologiją ir jai bus skiriamas didelis dėmesys naujose mokymo programose, įskaitant tas, kurias finansuoja ir teikia bankų darbdaviai.

Atsižvelgdami į šias ir kitas išvadas, Europos bankininkystės sektoriaus socialiniai partneriai ragina savo atitinkamus narius nacionaliniu / sektoriaus / (tarptautinių) įmonių lygmeniu toliau atsižvelgti į pasaulinius skaitmeninimo, ypač dirbtinio intelekto, pokyčius.

Bankai vis dažniau į darbo vietas diegia įvairias taikomas programas, kuriose naudojamas dirbtinis intelektas. Labai svarbu, kad bankininkystės sektoriaus socialiniai partneriai visais atitinkamais lygmenimis pasinaudotų socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines derybas, priemonėmis dėl dirbtinio intelekto naudojimo, diegimo ir nuolatinės stebėsenos.

Visų lygių socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas, yra veiksminga ir teigiama priemonė sprendžiant naujų technologijų ir skaitmeninimo poveikio darbo vietoje klausimą. Europos socialiniai partneriai įsipareigoja tęsti susijusio poveikio stebėseną ir analizę, taip pat ir dėl įvairiapusės darbo organizavimo modelių raidos. Diegiant dirbtinį intelektą ir kitas skaitmenintas sistemas, platformas ir procesus vyksta didelės darbo ir jo organizavimo permainos, be kita ko, automatizuojant įprastas užduotis, didinant žmogaus gebėjimus ir kuriant naujus ir labiau duomenimis pagrįstus darbo metodus.

Atsižvelgdami į tai ir į tai, kad už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, Europos socialiniai partneriai patvirtina socialinio dialogo (įskaitant informavimą ir konsultavimąsi) ir kolektyvinių derybų svarbą siekiant valdyti didelį poveikį darbuotojams, kurį daro dirbtinio intelekto diegimas. Europos socialiniai partneriai stebės tokį poveikį pagal nacionalinius teisės aktus ir papročius.

Kalbant apie dirbtinį intelektą ir visus kitus skaitmeninės transformacijos aspektus, žmonės liks darbo organizavimo centre, visapusiškai laikantis žmogaus kontrolės principo.

Europos socialiniai partneriai supranta, kad šios išvados ir jų pačių bendros išvados, išdėstytos šioje bendroje deklaracijoje, papildo pasaulinius ir Europos pokyčius (pavyzdžiui, 2021 m. TDO trišalės išvados dėl skaitmeninio poveikio finansų sektoriui, ES DI įstatymas, DORA, BDAR, Skaitmeninių paslaugų aktas, Skaitmeninių rinkų aktas), tačiau sukuria pridėtinę vertę, nes ypatingą dėmesį skiria Europos bankininkystės sektoriaus poreikiams ir pokyčiams, tiria DI poveikį visiems darbo kokybės aspektams.

Remdamiesi visu tuo, kas išdėstyta pirmiau, Europos bankininkystės sektoriaus socialiniai partneriai pabrėžia žmogaus kontrolės principą ir susitaria dėl toliau nurodytų principų bei praktikos, kad būtų sukurta sėkmingos pertvarkos sistema, atitinkanti bankų, visų lygių jų darbuotojų, klientų ir kitų susijusių suinteresuotųjų šalių interesus.

I. DIRBTINIO INTELEKTO APIBRĖŽTIS

Europos socialiniai partneriai dirbtinį intelektą (DI) supranta kaip mašinų pagrindu veikiančią sistemą, sukurta veikti skirtingu savarankiškumo lygiu, kuri po įdiegimo gali būti adaptyvi ir kuri, siekdama aiškių ar numanomų tikslų, iš gautų įvesties duomenų numato, kaip generuoti rezultatus, pavyzdžiui, prognozes, turinį, rekomendacijas ar sprendimus, galinčius daryti įtaką fizinei ar virtualiai aplinkai ([2024 m. Europos Komisijos DI aktas](#)).

Dirbtinio intelekto sistemas iš esmės galima atpažinti, nors ir neišsamiai, pagal tris pagrindinius požymius:

- jos yra nepriklausomos, todėl gali atlikti užduotis ir priimti sprendimus be žmogaus nurodymų;
- jos pačios mokosi, geba mokytis ir nuolat tobulėti;
- jos turi prieigą prie didelio kiekio duomenų, iš kurių gali mokytis pačios.

II. DIRBTINIS INTELEKTAS BANKININKYSTĖS SEKTORIUJE – DABARTINĖ PADĖTIS

Europos sektorių socialiniai partneriai atkreipia dėmesį į tai, kad dirbtinio intelekto naudojimo atveju daugėja. Dėl to reikia, kad socialiniai partneriai tinkamu lygmeniu, pasitelkdami visas turimas socialinio dialogo priemones, kaip aprašyta preambulėje, laiku ir nedelsdami įsitrauktų į jo naudojimo, įgyvendinimo ir nuolatinės stebėsenos klausimus.

Be naujų bankinių paslaugų priemonių, susijusių su prognozavimu (pvz., konsultacijos dėl prekybos finansų rinkose realiuoju laiku) ir analitika (pvz., sukčiavimo aptikimas, rizikos valdymas ir produktų personalizavimas), poveikio darbuotojams, Europos socialiniai partneriai daugiausia dėmesio skiria dabartiniams ir būsimiems su žmogiškaisiais ištekliais susijusiems naudojimui atvejams, įskaitant personalo planavimą ir vystymą (pvz., personalo paskirstymas, planavimas, reikalavimų ir kompetencijų profilių atitikimas), personalo atranka ir rinkodara (pvz., robotizuotas įdarbinimas, išankstinė kandidatų atranka, dirbtiniu intelektu pagrįsta potencialių darbuotojų paieška) ir žmonių analizė (pvz., veiklos rezultatai, įsitraukimas, gerovė), visą laiką užtikrinant atsakingą, skaidrų ir nešališką dirbtinio intelekto sistemų naudojimą.

III. DIRBTINIS INTELEKTAS BANKININKYSTĖS SEKTORIUJE – ATSAKINGAS NAUDOJIMAS

Augant DI paplitimui ir esant ypatingiems iššūkiams, susijusiems su beveik „juodosios dėžės“ procesais, reikalaujančiais ypatingo dėmesio DI rezultatams, Europos bankininkystės sektoriaus socialiniai partneriai primena, kad būtina visais tinkamais lygmenimis (ir kaip aprašyta preambulėje) pasinaudoti socialinio dialogo priemonėmis ir procesais, siekiant valdyti bet kokią DI poveikį darbo sąlygoms, valdymui, sprendimų priėmimui ir darbuotojų duomenų privatumui.

Europos socialiniai partneriai skatina socialinį dialogą, kad būtų parengti ir įgyvendinti bendri veiksmai, kuriais būtų remiamas darbo vietų keitimas ir užtikrinamos perkvalifikavimo ir (arba) kvalifikacijos kėlimo galimybės, kai darbo profiliams įtakos turi vis platesnis DI ir kitų skaitmeninių technologijų naudojimas.

Europos socialiniai partneriai taip pat įsipareigoja aktyviai stebėti pokyčius ir mažinti riziką, kurią DI gali kelti duomenų privatumui, saugumui ir etinėms problemoms, pavyzdžiui, šališkumui priimant sprendimus. Bankai turi užtikrinti, kad taikomosios programos, kuriose naudojamos DI sistemos, būtų skaidrios, sąžiningos ir nešališkos, o darbuotojai turi užtikrinti, kad jos būtų atitinkamai naudojamos.

Sąžiningas DI reiškia dirbtinio intelekto kūrimą ir naudojimą, kai ne tik vengiama šališkumo, bet ir aktyviai teikiama pirmenybė pagrindinėms žmogaus teisėms ir jų paisoma, o DI sistemos kuriamos, diegiamos ir naudojamos taip, kad būtų siekiama

- skatinti nediskriminavimą, ypač lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties klausimais;
- skatinti teisingumą ir sprendimus, kurie nebūtų šališki dėl vieno ar kelių veiksnių, pavyzdžiui, rasės, lyties, religijos ar socialinės ir ekonominės padėties;
- saugoti privatumą ir saugumą, kad DI sistemose naudojami asmens duomenys būtų renkami, saugomi ir naudojami etiškai bei laikantis duomenų privatumo taisyklių, taip pat ir stebėjimo, sekimo ir stebėsenos srityje;
- užtikrinti skaidrumą ir supratimą apie sprendimų priėmimo procesus ir DI sistemų poveikį, sudarant sąlygas žmogiškajai priežiūrai, įsikišimui, kai reikia, ir „teisei į paaiškinimą“ dėl sprendimų, priimtų naudojant algoritmus ar mašininio mokymosi modelius;
- suteikti žmogui daugiau galimybių veikti ir būti atskaitingam, kad žmogus galėtų kontroliuoti DI sistemas ir būtų atsakingas už jų veiksmus bei rezultatus;
- sudaryti sąlygas darbuotojams tapti raštingais DI srityje;
- gerbti žmogaus orumą ir autonomiją, nepažeisti žmogaus teisių ar laisvių ir stiprinti žmogaus gebėjimus, o ne juos pakeisti;
- užtikrinti darbuotojų saugumą ir saugą žmogaus ir mašinos sąveikos metu.

IV. SOCIALINIS DIALOGAS, KOLEKTYVINĖS DERYBOS IR KOLEKTYVINĖS PROFSĄJUNGŲ TEISĖS

Dirbtinis intelektas neturėtų lemti jokių darbo sąlygų pakeitimų, išskyrus tas, kurios reglamentuoja žmogaus ir mašinos sąveiką, įskaitant įrangos naudojimą. DI naudojimas banke yra nuolatinės stebėsenos objektas, vykdant socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, kaip aprašyta preambulėje ir pagal nacionalinę teisę. Asociacijų laisvės ir darbuotojų kolektyvinių teisių, įskaitant teisę į socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, turi būti paisoma ir dirbtinio intelekto kontekste.

V. DARBO ORGANIZAVIMO IR UŽIMTUMO ASPEKTAI, SUSIJĘ SU DIRBTINIŲ INTELEKTU

A. SVEIKATA IR SAUGA

Darbdavys yra atsakingas už visų darbuotojų sveikatą ir saugą darbe pagal ES direktyvą 89/391/EEB ir atitinkamas dukterines direktyvas, nacionalinius teisės aktus ir kolektyvines sutartis.

Kalbant apie DI sistemų naudojimą, Europos socialiniai partneriai rekomenduoja reguliariai atlikti bendrus darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) rizikos vertinimus, į kuriuos būtų įtrauktas algoritminio valdymo poveikis dėl jame glūdinčio nenuspėjamumo, nes šios sistemos remiasi sudėtingu duomenų tvarkymu ir yra linkusios mažinti žmogaus dalyvavimą priimant sprendimus.

Šiuose vertinimuose dalyvauja atitinkami darbuotojų komitetai pagal nacionalinius įstatymus ir socialinio dialogo praktiką ir jie yra susiję su procesais, kurie užtikrintų, kad darbdavys nedelsdamas spręstų bet kokius susirūpinimą keliančius rizikos klausimus.

ES ir nacionalinės DSS institucijos yra paskelbusios gaires dėl dirbtinio intelekto poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai. Europos socialiniai partneriai ragina visas suinteresuotąsias šalis reguliariai stebėti šiuos pokyčius ir bendrai pritaikyti politiką prie naujų pokyčių bei įžvalgų.

B. MOKYMAS IR SKAITMENINĖS KOMPETENCIJOS UGDYMAS

Kompetencijos tobulinimas yra vertinga galimybė darbuotojams persikvalifikuoti ir (arba) kelti kvalifikaciją, išlikti aktualiems ir užkirsti kelią kvalifikuotos darbo jėgos trūkumui, ypač demografinių iššūkių ir eksponentinės technologinės ir (arba) DI plėtros laikais. Vis plačiau naudojamas dirbtinis intelektas ir didėjanti skaitmenizacija lemia nuolatinio įgūdžių pritaikymo ir mokymosi visą gyvenimą poreikį visiems bankininkystės sektoriaus darbuotojams.

Kalbant apie mokymus, darbdaviai turėtų užtikrinti būtinus mokymus, kad darbo metu būtų galima prisitaikyti prie naujų technologijų. Kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo ir profesinio orientavimo tikslais darbdaviai ir darbuotojai raginami mokymus, jei įmanoma, rengti darbo valandomis. Abiem atvejais darbuotojai naudojami tomis pačiomis teisėmis ir galimybėmis, o prieš mokymus apie juos reikia įspėti. Atsižvelgdami į mokymų svarbą ir skaitmeninius pokyčius šioje srityje, Europos socialiniai partneriai primygtinai ragina Europos Komisiją ir nacionalines vyriausybes finansuoti tokius mokymus.

Tiek darbdaviai, tiek profsąjungos informuos savo narius apie mokymų ir kompetencijos tobulinimo svarbą. Tinkamas perkvalifikavimas, akcentuojant naujų skaitmeniniam amžiui reikalingų įgūdžių įgijimą ir prisitaikymą prie naujų darbo realijų, turėtų būti vienas iš prioritetų, kurį kartu turėtų spręsti ir darbdaviai, ir profsąjungos. Į kolektyvinius mokymo planus taip pat turėtų būti įtraukti veiksmai, padedantys mažinti skaitmeninę atskirtį ir didinantys bankininkystės sektoriaus darbuotojų įsidarbinimo galimybes ir perspektyvas.

VI. SKAITMENINĖS TEISĖS DIRBTINIO INTELEKTO KONTEKSTE

Europos socialiniai partneriai mano, kad dėl didėjančio DI naudojimo būtina išlaikyti eilę individualių ir kolektyvinių skaitmeninių teisių pagal galiojančius įstatymus ir kolektyvines sutartis. Tai taip pat apima kolektyvines teises, kaip aprašyta preambulėje.

Europos socialiniai partneriai siekia, kad būtų užtikrintas atsakingas, etiškas ir skaidrus visų formų DI (įskaitant generatyvinį DI) ir algoritminio valdymo naudojimas be nesąžiningo šališkumo ir diskriminacijos (įskaitant kryžminę), taip pat darbuotojų dalyvavimas, kaip nurodyta preambulėje.

A. PRIEŽIŪROS PRIEMONIŲ NAUDOJIMO RIBOJIMAS

Nors dirbtinis intelektas kartu su informacinėmis ir ryšių technologijomis gali palengvinti darbo procesus ir apriboti pasikartojančių bei nuobodžių užduočių atlikimą, nuolat tobulėjančios stebėsenos ir priežiūros technologijos (įskaitant geolokaciją) taip pat gali sukurti pernelyg didelę kontrolę, pažeisti privatumą (įskaitant teises į duomenis), padidinti spaudimą dėl individualių rezultatų ir paveikti darbo santykius.

Kaip nurodyta preambulėje, DI naudojimas darbuotojų stebėjimui turėtų būti ribotas, skaidrus, proporcingas ir atitikti galiojančias kolektyvines sutartis ir nacionalinę ar vietos teisę.

Visais atvejais sprendimus, susijusius su šių priemonių naudojimu ir analize, turi priimti žmogus, taip laikantis žmogaus kontrolės principo, ir jie turi būti priimami laikantis iš anksto nustatyto proceso, kuriame nuolat vyksta socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos.

B. ALGORITMINIS SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

Darbuotojai turi turėti teisę nesutikti, kad būtų priimami sprendimai, kurie jiems daro teisinę ir reikšmingą įtaką, grindžiami išimtinai automatizuotais kintamaisiais. Pavyzdžiui, profiliavimui, personalo atrankai, paaukštinimui pareigose, pareigų ir profesinio lygio pakeitimui, sankcijų sistemai ir veiklos vertinimui visada taikomas žmogaus kontrolės principas. Kiekvienas darbuotojas turi teisę išreikšti savo požiūrį, užginčyti ir apskųsti sprendimą pagal galiojančius teisės aktus ir socialinio dialogo praktiką.

Socialiniai partneriai susitaria dėl kolektyvinių priemonių ir yra užtikrinamas nuolatinis socialinis dialogas dėl atitinkamų įmonių algoritminio sprendimų priėmimo pasekmių aspektų, kaip nurodyta preambulėje.

C. DUOMENŲ APSAUGA IR KIBERNETINIS SAUGUMAS

Darbdavys privalo imtis priemonių, kad būtų užtikrinta duomenų apsauga ir darbuotojų privatumas, taip pat kad darbuotojų programinė ir techninė įranga būtų atnaujinta ir saugi. Darbuotojas privalo griežtai laikytis visų taikomų duomenų apsaugos ir kibernetinio saugumo taisyklių, susijusių tiek su programine, tiek su technine įranga.

Darbdavys kartu su visais atitinkamais darbuotojais privalo laikytis galiojančių teisinių nuostatų, išdėstytų, pavyzdžiui, ES lygmens BDAR (Bendrajame duomenų apsaugos reglamente), DI įstatyme, DORA, taip pat nacionaliniuose teisės aktuose, etikos politikoje ir (arba) bankininkystės reglamente, darbdavio išleistose konfidencialumo ir saugumo nuostatose ir kitose panašiose nuostatose, nurodytose kolektyvinėse ir (arba) individualiose sutartyse. Įdarbinimo šalyse yra atsakingos už tai, kad būtų imtasi tinkamų priemonių profesiniais tikslais naudojamų ir tvarkomų duomenų apsaugai užtikrinti.

Darbdavys užtikrina, kad būtų nustatytas tinkamas saugumo lygis, atsižvelgiant į darbuotojo privatumą, ir kad bet kokia stebėsenos sistema atitiktų galiojančius Europos ir nacionalinius teisės aktus arba kolektyvinę sutartį nacionaliniu / sektoriaus / įmonės lygmeniu.

Bet koks su darbuotojais susijusių duomenų rinkimas turi vykti laikantis atitinkamų Europos ir nacionalinio lygmens teisės aktų, įskaitant tinkamumo, nereikalingumo, skaidrumo ir proporcingumo principus.

Neturi būti renkami jautrūs duomenys, pavyzdžiui, asmeninių elektroninių laiškų turinys, pokalbiai ir buvimo vietos stebėjimas, fizinė sveikata, psichologinė ar emocinė savijauta arba narystė profsajungose, išskyrus atvejus, kai nacionaliniuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatyta kitaip.

Darbuotojų duomenys neturi būti parduodami. Gali būti taisyklės dėl duomenų pardavimo su visų šalių sutikimu išimčių. Tačiau vien individualaus sutikimo nepakanka.

VII. ŠIOS BENDROS DEKLARACIJOS ĮVADAS, PRIEŽIŪRA IR VERTINIMAS

Kaip nurodyta preambulėje, visų lygių socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas, yra veiksminga ir teigiama šios bendros deklaracijos įgyvendinimo priemonė.

Jos įgyvendinimo stebėseną ir vertinimą atliks Europos socialiniai partneriai, įskaitant nuolatinį dialogą sektorių socialinio dialogo susitikimuose. Tai apima ir gerosios praktikos vertinimą.

VIII. TOLESNĖ VEIKLA / TOLESNI ŽINGSNIAI

Nuolatinis socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra labai veiksminga ir teigiama priemonė, skirta spręsti su DI susijusius užimtumo aspektus.

Europos socialiniai partneriai kartu su savo nariais įsipareigoja kuo geriau propaguoti šią bendrą deklaraciją Europos, nacionaliniu, sektorių ir (tarptautinių) įmonių lygmenimis.

Šiuo tikslu Europos socialiniai partneriai prašo Europos Komisijos išversti Bendrą deklaraciją į visas ES kalbas, kad būtų lengviau ją platinti, pastebėti ir priimti įvairiais lygmenimis.

Europos bankininkystės sektoriaus socialiniai partneriai primygtinai ragina sektoriaus socialinius partnerius nacionaliniu lygmeniu pasinaudoti šioje Bendrojoje deklaracijoje sutartomis bendromis pozicijomis. Kai taikoma, šis kvietimas taikomas ir kolektyviniams dalyviams įmonių lygmeniu, įskaitant socialinius partnerius ir (Europos) darbo tarybas.

Europos socialiniai partneriai kartu su savo nariais stebės bendros deklaracijos įgyvendinimo procesą ir išliks atviri diskusijoms apie naujus klausimus ir tendencijas, taip pat apie tai, kaip socialiniai partneriai atitinkamu lygmeniu galėtų geriausiai spręsti galimybes bei iššūkius. Pasibaigus 2025–2026 m. darbo programai, Europos socialiniai partneriai atliks išsamų šios bendros deklaracijos vertinimą.

* * *

Pasirašyta Briuselyje 2024 m. gegužės 14 d.

Michael Budolfson
„UNI Europa Finance“ pirmininkas

Jens Thau
Europos bankų federacijos – Europos
socialinių reikalų komiteto pirmininkas

Elke Maes
„UNI Europa Finance“ pirmininko pavaduotoja

Michael Kammas
Europos bankų federacijos – Europos
socialinių reikalų komiteto pirmininko
pavaduotojas

William Portelli
Bankų socialinio dialogo koordinatorius, „UNI
Europa Finance“

Sébastien de Brouwer
Europos bankų federacijos generalinio
direktoriaus pavaduotojas

Angelo Di Cristo
„UNI Finance“ departamento vadovas

Nina Schindler
Europos kooperatinių bankų asociacijos
generalinė direktorė

Maureen Hick
„UNI Europa Finance“ direktorė

Peter Simon
Europos taupymo ir mažmeninės
bankininkystės grupės vykdomasis
direktorius