**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Markéta Zíková**

**2012**

**bakalářská práce**

KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

|  |
| --- |
| Název BAKALÁŘSKÉ práce |
| Zaměstnanecké výhody v bankovním sektoru (popis, analýza efektivnosti poskytování ve vybraných organizacích) |

|  |
| --- |
| TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK) |
| červen / 2012 |

|  |
| --- |
| jméno a příjmení / studijní skupina |
| Markéta Zíková / PKLZ 02 |

|  |
| --- |
| jméno vedoucího BAKALÁŘSKÉ PRÁCE |
| Ing. Stanislav Hapal |

|  |
| --- |
| prohlášení studenta |
| Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/-a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/-a pouze literární prameny v práci uvedené.Datum a místo: 29. 5. 2012 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ podpis studenta |

|  |
| --- |
| poděkování |
| Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce Ing. Stanislavu Hapalovi za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych také ráda poděkovala mé rodině za podporu a důvěru ve mě kladenou. |

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU**

**Zaměstnanecké výhody v bankovním sektoru (popis, analýza efektivnosti poskytování ve vybraných organizacích)**

Employee benefits in the banking sector (description, analysis of efficiency provided in selected organizations)

Autor: Markéta Zíková

Souhrn

Tématem bakalářské práce jsou zaměstnanecké výhody v bankovním sektoru (popis, analýza efektivnosti ve vybraných organizacích). Cílem této práce je porovnání nabídky zaměstnaneckých výhod v Komerční bance a Československé obchodní bance. Další cíl se věnuje tomu, zda jsou zaměstnanci těchto bank se svými výhodami spokojeni a zda nabídku výhod dobře znají. Pro účely splnění druhého cíle byl proveden průzkum.

Práce je rozdělna na dvě části. První teoretická část se věnuje charakteristice zaměstnaneckých výhod. Zabývá se jejich politikou, strategií, významem, členěním, způsobem poskytování, riziky a trendy. V praktické části je uvedené porovnání jednotlivých výhod ve vybraných bankovních organizací. Dále je zde proveden dotazníkový průzkum za účelem potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz. Závěr práce shrnuje dosažené výsledky a odpovídá na stanovené hypotézy.

Summary

The topic of this bachelor thesis are employee benefits in the banking sector (description, analysis of efficiency provided in selected organizations). The aim of this study is comparation of employee benefits offers in the Komerční banka and Československá obchodní banka. The next aim is focuses on whether the employees of these banks are satisfied with their employee benefits and whether employees are well known range of employee benefits. In order to meet the second objectives a survey was conducted.

This bachelor thesis is divided into two parts. The first part deals with the theoretical characteristics of employee benefits. It deals with their policies, strategies, importance, divisions, way of providing, risks and trends. In the practical part is the comparison of the various employee benefits in selected banking oganizations. There is also a questionnaire survey to confirm or refute hypotheses. The conclusion summarizes the results obtained and corresponds to the hypothesis.

Klíčová slova:

Zaměstnanecké výhody, bankovní sektor, průzkum znalosti a efektivnost výhod.

Keywords:

Employee benefits, banking sector, survey of knowledge and efficiency benefits.

JEL Classification:

J320 – Nonwage Labor Costs and Benefits; Private Pensions

M520 – Compensation and Compensation Methods and Their Effects

M590 – Other

M500 – General

**Obsah**

[1 Úvod 1](#_Toc320824206)

[2 Teoreticko-metodologická část práce 3](#_Toc320824207)

[2.1 Zaměstnanecké výhody 3](#_Toc320824208)

[2.1.1 Způsoby poskytování 5](#_Toc320824209)

[2.1.2 Význam poskytování zaměstnaneckých výhod v personální práci organizací 10](#_Toc320824210)

[2.1.3 Členění 11](#_Toc320824211)

[2.1.4 Rizika (efektivita) 15](#_Toc320824212)

[2.1.5 Trendy 17](#_Toc320824213)

[3 Analytická/praktická část práce 20](#_Toc320824214)

[3.1 Charakteristika vybraných bankovních společností 20](#_Toc320824215)

[3.1.1 Komerční banka, a. s. 20](#_Toc320824216)

[3.1.2 Československá obchodní banka, a. s. 21](#_Toc320824217)

[3.2 Zaměstnanecké výhody ve vybraných bankovních organizacích - srovnání 21](#_Toc320824218)

[3.2.1 Výhody zaměřené na investice 22](#_Toc320824219)

[3.2.2 Výhody zaměřené na jistotu 23](#_Toc320824220)

[3.2.3 Výhody spojené s úsporami 25](#_Toc320824221)

[3.2.4 Výhody zaměřené na osobní život zaměstnance 26](#_Toc320824222)

[3.3 Průzkum povědomí a spokojenosti s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami 29](#_Toc320824223)

[3.3.1 Metodika dotazníkového průzkumu 29](#_Toc320824224)

[3.3.2 Sestavení dotazníku 30](#_Toc320824225)

[3.3.3 Analýza dat 31](#_Toc320824226)

[3.3.4 Vyhodnocení hypotéz 34](#_Toc320824227)

[4 Závěr 37](#_Toc320824228)

[Literatura 39](#_Toc320824229)

[Příloha 1 Průzkum znalosti a efektivnosti zaměstnaneckých výhod - dotazník A](#_Toc320824230)

[Příloha 2 Správné odpovědi části dotazníku věnovanému znalosti výhod F](#_Toc320824231)

[Příloha 3 Souhrn dat z dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod G](#_Toc320824232)

[Příloha 4 Souhrn dat z dotazníku zaměřeného na efektivnost výhod O](#_Toc320824233)

[Příloha 5 Grafy zachycující výsledky z průzkumu T](#_Toc320824234)

[Příloha 6 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod W](#_Toc320824235)

[Příloha 7 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na efektivitu zaměstnaneckých výhod X](#_Toc320824236)

Seznam zkratek

KB Komerční banka, a. s.

ČSOB Československá obchodní banka, a. s.

FKSP Fond kulturních a sociálních služeb

ČMSS Českomoravská stavební spořitelna, a. s.

X nenabízí

* nabízí

N/A není k dispozici

Seznam tabulek

[Tabulka 1 Přehled odměn podle velikosti firmy 5](#_Toc320674870)

[Tabulka 2 Nejobvyklejší flexibilní zaměstnanecké výhody podle šetření firmy Hewitt Associates 6](#_Toc320674871)

[Tabulka 3 Stručná tabulka výhod a nevýhod jednotlivých systémů podle Ondřeje Tyla 8](#_Toc320674872)

[Tabulka 4 Srovnání nefinančních benefitů v roce 2009 – 2010 18](#_Toc320674873)

[Tabulka 5 Zaměstnanecké výhody v roce 2011 19](#_Toc320674874)

[Tabulka 6 Základní údaje KB 20](#_Toc320674875)

[Tabulka 7 Základní údaje ĆSOB 21](#_Toc320674876)

[Tabulka 8 Zaměstnanecké výhody zaměřené na investice 22](#_Toc320674877)

[Tabulka 9 Zaměstnanecké výhody zaměřené na jistotu 23](#_Toc320674878)

[Tabulka 10 Zaměstnanecké výhody spojené s úsporami 25](#_Toc320674879)

[Tabulka 11 Zaměstnanecké výhody zaměřené na osobní život 26](#_Toc320674880)

[Tabulka 12 Časový harmonogram výzkumu 30](#_Toc320674881)

[Tabulka 13 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod 34](#_Toc320674882)

[Tabulka 14 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na spokojenost se zaměstnaneckými výhodami 35](#_Toc320674883)

Seznam grafů

[Graf 1 Graf procentuální úspěšnost znalosti výhod 35](#_Toc320674902)

[Graf 2 Graf procentuální úspěšnost efektivity výhod 36](#_Toc320674903)

Seznam obrázků

Obrázek 1 Logo KB 20

Obrázek 2 Logo ČSOB 21

# Úvod

Dnes je důležitým prvkem stability a dobrého fungování každé firmy nejen kvalitní výroba, ale také to, jak organizace dokáže pracovat s lidským potenciálem, a jak se podílí na tvorbě optimálních sociálních a pracovních podmínek. Jedna z oblastí podílející se na této stabilitě je i oblast zaměstnaneckých výhod, která zlepšuje celkový blahobyt pracovníků.

Zaměstnanecké výhody organizace poskytují zaměstnancům pouze za to, že pro ni pracují. Hlavním důvodem je, že se jedná o prostředek boje za účelem získání či udržení kvalitní pracovní síly, dále se jedná o možnost jak vykompenzovat nižší mzdu. Zaměstnanecké výhody jsou tedy pro většinu zaměstnanců významným přínosem. Zahrnují širokou paletu požitků, které by si zaměstnanci většinou jinak sami nekoupili.

Problémy které se k tomuto tématu nejčastěji objevují, jsou nízká znalost výhod, zaměstnanci nejsou dostatečně o možnostech výhod informování, a nízká efektivita výhod. Pod pojmem nízká efektivita výhod si můžeme představit špatnou zacílenost poskytovaných výhod, malou flexibilitu výhod a fakt, že zaměstnanci čím dál více berou výhody za samozřejmost.

Tato bakalářská práce má za cíl popsat jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod, následně porovnat nabídku zaměstnaneckých výhod u Komerční banky a Československé obchodní banky. Na základě porovnání výhod provést průzkum znalosti a efektivnosti výhod u zaměstnanců těchto bank, který bude formou dotazníku. Ze získaných informací bude poté vyvozen závěr, který by měl být schopen odpovědět na otázky, zda zaměstnanci těchto bank znají svou nabídku zaměstnanecký výhod, a zda jsou s touto současnou nabídkou spokojeni.

Z uvedených cílů byly stanoveny dvě pracovní hypotézy.

Hypotéza č. 1: Zaměstnanci KB a ČSOB dobře znají své výhody.

Hypotéza č. 2: Zaměstnanci KB a ČSOB jsou s výhodami spokojeni.

Téma této bakalářské práce si autorka zvolila na základě svého osobního zájmu o tuto personální oblast. Bankovní sektor byl vybrán z hlediska toho, že tento sektor svým zaměstnancům nabízí jeden z nejpestřejších a nejrozsáhlejších systémů výhod. Konkrétně Komerční banka a Československá obchodní banka byla zvolena na základě osobních kontaktů autorky.

# Teoreticko-metodologická část práce

V této části bude popsána charakteristika zaměstnaneckých výhod. Jejich politika, strategie, význam, způsob poskytování, členění, rizika a trendy.

## Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody (tzv. benefity) mají význam jak historický tak i aktuální. Aktuálně se toto slovní spojení používá v různých významech, vždy záleží na hledisku tematizace. Všeobecně jde říci, že benefitem je označována nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účastenství.[[1]](#footnote-1)

Martin Šikýř ve své publikaci uvádí toto vysvětlení zaměstnaneckých výhod: „*Vedle mzdy organizace často poskytuje svým pracovníkům také tzv. zaměstnanecké výhody (benefity, požitky), což jsou dodatečná peněžitá plnění (příspěvky na stravování, dopravu, bydlení, vzdělávání apod.) nebo plnění peněžité hodnoty (služební automobil, mobilní telefon, nadstandardní vybavení kanceláře, notebook apod.), která zvýhodňují pracovníky, zvyšují jejich spokojenost s prací a posilují jejich sounáležitost s organizací*.”[[2]](#footnote-2)

Zaměstnanecké výhody tvoří součást mimomzdového odměňování zaměstnanců, součást a výraz péče o zaměstnavatele a zaměstnance prostřednictvím sociální politiky organizace. Bývá tedy součástí sociálního dialogu v organizaci, kde podstatu dohody tvoří závazek zaměstnavatele vyčlenit ze svého rozpočtu na příslušný kalendářní rok finanční prostředky na krytí sociálních výdajů zaměstnanců. Prostředky jsou určeny pro pracovníky nejen v hlavním pracovním poměru, ale týkají se také zpravidla i důchodců, bývalých zaměstnanců a vlastních dětí zaměstnance. Použití těchto prostředků může být různorodé, bývá předmětem kolektivního vyjednávání a obsahem sjednávaných závazků uzavřených v podnikových smlouvách.[[3]](#footnote-3)

„*Pro zaměstnanecké výhody jsou typické tyto znaky:*

* *nebývají závislé na zásluhách; jejich rozsah a struktura se často zlepšuje s postavením zaměstnance v organizaci a délkou trvání pracovního poměru;*
* *zpravidla nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu;*
* *neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý zaměstnanec nepociťuje vysokou potřebu penzijního připojištění nebo nadstandardní zdravotní péče;*
* *jsou často zavedeny proto, že kopírují trend nebo morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou;*
* *u velkých a bohatých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým podnikům, které jich nabízejí jen omezený počet;*
* *jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči;*
* *dosud nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání. Je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr;*
* *mohou pozitivně působit na pracovní spokojenost, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich přiznávání spravováno nesystémově a ledabyle, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování nebo favorizování, mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.”[[4]](#footnote-4)*

Strategie zaměstnaneckých výhod je volena podle toho, co chce prostřednictvím jich organizace sdělit. Týká se rozsahu a škály zaměstnaneckých výhod, které chce poskytovat a nákladů, které je organizace připravena na to vynaložit. Strategie je základ pro formulaci politiky zaměstnaneckých výhod.[[5]](#footnote-5)

*„Politika zaměstnaneckých výhod se týká:*

* *typů zaměstnaneckých výhod, které mají být poskytovány, a to s ohledem na jejich hodnotu pro pracovníky, na jejich náklady a na potřebu konkurenceschopnosti zaměstnaneckých výhod;*
* *velikosti, rozsahu, škály zaměstnaneckých výhod;*
* *potřeby harmonizovat zaměstnanecké výhody;*
* *celkových nákladů poskytování zaměstnaneckých výhod v poměru k nákladům na základní mzdy a platy;*
* *uplatnění pružných, flexibilních zaměstnaneckých výhod.”[[6]](#footnote-6)*

Zaměstnanecké výhody zahrnují širokou paletu požitků, zboží, služeb či forem péče o zaměstnance.[[7]](#footnote-7) Některé výhody musí být poskytovány ze zákona, neexistuje tedy žádná možnost volby, s výjimkou toho, do jaké míry by mohlo být jejich poskytování zlepšeno. Průměrná výše výhod je zachycena v tabulce 1. Zbylá větší část výhod je poskytována dobrovolně. Volbu těchto dobrovolných výhod ovlivňuje mnoho faktorů:

* finanční možnosti organizace,
* přání pracovníků na základě dotazníkového šetření,
* nabídka výhod poskytovaných konkurencí.[[8]](#footnote-8)

Tabulka Přehled odměn podle velikosti firmy

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Počet zaměstnanců | Průměrná výše odměny | Podíl lidí s odměnami |
| do 10 zaměstnanců | 18 900 | 25 % |
| 11 – 20 zaměstnanců | 19 748 | 30 % |
| 21 – 50 zaměstnanců | 19 313 | 33 % |
| 51 – 250 zaměstnanců | 25 557 | 35 % |
| 251 – 1 000 zaměstnanců | 26 115 | 38 % |
| nad 1 000 zaměstnanců | 29 127 | 43 % |

Zdroj: Zdroj: Vlastní zpracování dle Profesia: *Odměny jsou vzácné. Jejich výše nepatrně stoupla*. *[online].* 2012 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z WWW: <http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>.

### Způsoby poskytování

Při realizaci zaměstnaneckých výhod má zaměstnavatel možnost na výběr ze dvou variant. První je realizace prostřednictvím jednotného programu pro všechny zaměstnance. Tomuto poskytování se říká plošné či úhrnné. Nastává v situaci, kdy všichni zaměstnanci mají stejný nárok na veškeré firmou nabízené výhody a je pouze jen na nich, zda toho využijí nebo ne. Výhody jsou relativně stabilní, poskytovány po vymezenou dobu. Příkladným reprezentantem této skupiny je příspěvek na stravování a penzijní připojištění. Tato varianta v České republice stále převládá, ačkoliv aktuálním trendem je systém co nejvíce individualizovat podle pracovního výkonu a důležitosti zaměstnance. Tomu se právě věnuje druhá varianta, které se říká diferencovaný, volitelný, pružný anebo také flexibilní systém výhod (tzv. kafetéria systém).[[9]](#footnote-9)

V každé organizaci se střetávají různé preference zaměstnanců dané např. jejich rozdílným věkem, pohlavím, životními podmínkami a mnoha dalšími faktory. Díky existenci těchto preferencí, organizace postupně začaly nabízet flexibilní systémy zaměstnaneckých výhod. Tento systém tzv. „obsahově odlišných balíčků” je proto určen pro jednotlivé zaměstnance či určité skupiny zaměstnanců. Funguje na principu volby, kdy pracovníci mají možnost si v rámci určitého limitu zvolit typ nebo rozsah svých výhod z dané nabídky. Zaměstnavatelé nesmí zapomenout na respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace.[[10]](#footnote-10)

Tabulka Nejobvyklejší flexibilní zaměstnanecké výhody podle šetření firmy Hewitt Associates

|  |  |
| --- | --- |
| Zaměstnanecká výhoda | % z programů |
| Úhrada pojištění soukromé zdravotní péče | 80 |
| Dovolená | 85 |
| Pojištění zubní péče | 74 |
| Podnikový automobil | 70 |
| Preventivní zdravotní prohlídky | 59 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 393. s.

Typy systémů flexibilních výhod podle Michala Armstronga nabízejí:

* možnost měnit jednotlivé výhody – zaměstnanci mají možnost obměňovat velikost a rozsah jednotlivých výhod (např. připlatit si za lepší model podnikového vozu);
* možnost měnit existující oprávnění – pracovníci mohou zvýšit, snížit nebo ukončit současné výhody a vybrat si za ně nové výhody z nabízeného menu;
* možnost měnit fond – zaměstnanci mohou přidělenou částku na své výhody libovolně investovat do zvolených položek v menu dle svých preferencí (kafetéria systém).[[11]](#footnote-11)

V knize Personalistika autoři zmiňují ještě třetí možnost a to kombinaci plošného a flexibilního systému. Tato kombinace umožňuje ušetřit administrativu spojenou s kafetérií u výhod, o které je mezi zaměstnanci všeobecný zájem nebo jsou poskytovány ze zákona (např. nemocenské dávky).[[12]](#footnote-12)

Plošná nabídka má velkou tradici u organizačních složek státu, příspěvkových organizací a ve státních podnicích, které tvoří FKSP. Její ohromnou výhodou je možnost uplatnění principu solidarity. Všichni zaměstnanci mají stejný nárok na všechny benefity. Nevýhoda je, že ve většině případů zaměstnavatelé volí levnější výhody a výhody, které jsou úplně nebo alespoň částečně daňově zvýhodněné, což se nemusí shodovat s preferencemi zaměstnanců.[[13]](#footnote-13)

Výhodou diferencovaného systému je, že je šitý na míru jednotlivým skupinám pracovníků, tudíž je více motivační. Zvyšuje pracovní spokojenost a ochotu k pracovnímu výkonu. Díky němu může být organizace atraktivnější na pracovním trhu. Organizace může své náklady lépe kontrolovat a efektivněji vynakládat. Nevýhodou diferencovaného systému je vyšší administrativní náročnost. Pracovníci při změně

preferencí mohou svůj výběr benefitů měnit v delších intervalech. Další nevýhodou je prvotní vysoká investice a následná nutnost pravidelně sledovat motivační strukturu zaměstnanců a vývoj poskytování benefitů u konkurence.[[14]](#footnote-14)

Tabulka Stručná tabulka výhod a nevýhod jednotlivých systémů podle Ondřeje Tyla[[15]](#footnote-15)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Systém** | **Klady** | **Zápory** |
| **Fixní / plošný** | * jednoduchost
* nenáročnost zavedení
 | * málo efektivní
* nepružné
* často vnímány jako nespravedlivé
 |
| **Poukázky** | * rychlost a nenáročnost implementace
 | * málo efektivní
* administrativní náročnost (distribuce)
* omezená (byť široká) síť dodavatelů
 |
| **Cafeteria** | * efektivní
* spravedlivé
* větší hodnota pro zaměstnance
 | * administrativní náročnost
* složitější zavedení
* náročné na komunikaci
 |
| **Proplácení účtenek** | * zaměstnanec obdrží přímo peníze
* relativní neomezenost volby
 | * daňově nevýhodné
* administrativní náročnost
 |

Zdroj:Vlastní zpracování dle TYL, O.: *O benefitech ze široka a trochu jinak – část 4*. *[online].* 2009 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>.

**Postup zavádění výhod**

Podle Michaela Armstronga je potřeba při zavádění zaměstnaneckých výhod podniknout následující kroky:

1. definovat podnikové potřeby**,**
2. zjišťovat názory,
3. rozhodnout o strategii,
4. sestavit projektový tým,
5. rozhodnout o tom, kdo bude pracovat na vytváření systému,
6. definitivně rozhodnout o přístupu,
7. vytvořit systém,
8. informovat o podrobnostech systému,
9. provést pilotní ověřování,
10. zavést systém.[[16]](#footnote-16)

**Výhody poskytované prostřednictvím Outsourcingu**

U flexibilních systémů v poslední době firmy stále více zvažují využití outsourcingových služeb. Jedná se o převedení administrace zaměstnaneckých výhod, v zájmu snížení nákladů, na specializovanou dodavatelskou společnost. Výběr benefitů a rozpočet je stále záležitostí zaměstnavatele. Nejčastěji je toto obvyklé ve spojení s kafetéria systémem.[[17]](#footnote-17)

Ne vždy je toto řešení výhodné, proto musí organizace brát v úvahu hned několik okolností:

* porovnání nákladů outsourcingu proti vlastním nákladům;
* skutečnost, zda dodavatelská služba nabízí i poradenství, a zda poskytuje benchmarking či průzkum trhu v této oblasti;
* zda nabízí i síť dodavatelů;
* zda je zajištěná ochrana osobních údajů;
* zda outsourcing umožňuje rozšiřování nabídky;
* zda je garantována doba od objednání po dodání;
* jakým způsobem je řešeno čerpání výhod;
* nakolik je zajištěna snadná obsluha celého systému;
* jaká je potřebná doba k implementaci systému;
* jaké jsou daňové dopady tohoto řešení.[[18]](#footnote-18)

### Význam poskytování zaměstnaneckých výhod v personální práci organizací

Význam nebo také důvod zavádění zaměstnaneckých výhod byl už naznačen v předchozích kapitolách. Jako první asociace se v tomto případě nabízí slovo motivace, ale jelikož význam výhod je mnohem různorodější, bude nyní nastíněn detailněji.

Nejprve je zapotřebí, aby si firma uvědomila své cíle v poskytování zaměstnaneckých výhod. Ty nejlépe vystihuje Michael Armstrong: „*Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace jsou:*

* *poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní pracovníky;*
* *uspokojovat osobní potřeby pracovníků;*
* *posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci;*
* *poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny.”[[19]](#footnote-19)*

Z cílů pak vyplývá jednotlivý význam výhod pro zaměstnance a pro zaměstnavatele.

*„Význam zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele:*

* *stále rostoucí konkurence firem na trhu práce kvalifikovaných pracovníků při jejich získávání a výběru;*
* *nutnost stabilizovat kvalifikované a výkonné zaměstnance, snížit negativné dopady fluktuace;*
* *zvýšit spokojenost při práci, zlepšit pracovní klima a výkon;*
* *možnost zvyšovat celkový příjem zaměstnance i přes regulační opatření státu v oblasti mezd a tím být úspěšnější v konkurenci a při vytváření image firmy;*
* *některé náklady na zaměstnanecké výhody patří v organizaci mezi provozní náklady, které jsou daňově uznatelné (snižují základ pro výpočet a odvod daně z příjmů);*
* *možnost ovlivňovat zaměstnance.”[[20]](#footnote-20)*

*„Význam zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance:*

* *služby a výhody jsou snadno dostupné, a to velmi často i pro rodinné příslušníky;*
* *nepřímé odměňování zvyšuje příjem, ale nezvyšuje ve většině případů jejich daň z příjmu;*
* *většinou představují čistý, nezdaněný příjem;*
* *nepodléhají nebo minimálně podléhají inflaci;*
* *snižují výdaje za služby a zboží na běžném trhu*.”[[21]](#footnote-21)

Nemělo by se opomenout, že zaměstnanecké výhody jsou pevně spjaty také s dalšími personálními činnostmi, dokonce bez některých z nich jsou výhody zcela nemyslitelné. Zaměstnanecké výhody ovlivňují mimo jiné vytváření a analýzu pracovních míst/rolí, plánování pracovníků, získávání a výběr pracovníků, hodnocení pracovníků, rozmisťování pracovníků, vzdělávání a rozvoj, pracovní vztahy a celkovou péči o zaměstnance.[[22]](#footnote-22)

###  Členění

„*Zaměstnanecké výhody tvoří zpravidla věcně různorodý okruh statků a služeb poskytovaných z různého důvodu, různým cílovým skupinám zaměstnanců, různými způsoby i s různými daňovými dopady. Lze je proto třídit z řady hledisek.”* [[23]](#footnote-23)

**Členění z hlediska formy výhod**

Poskytnuté výhody mohou mít finanční podobu, kdy zaměstnavatelé na jejich poskytnutí vydávají finanční prostředky. Jedná se například o příspěvky na dovolenou, penzijní připojištění, životní kapitálové pojištění apod. Nebo se jedná o nefinanční

výhody, bez finanční účasti zaměstnavatelů. Jde například o poskytnutí firemního majetku i pro soukromé účely zaměstnance. Ze strany zaměstnance se v těchto případech jedná buďto o peněžní nebo nepeněžní výhody.[[24]](#footnote-24)

Z pohledu doby působnosti se výhody člení na jednorázové (okamžité) - sociální výpomoci, krátkodobé – příspěvky na stravování a nápoje a dlouhodobé – příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.[[25]](#footnote-25)

Výhody se poskytují z několika důvodů:

* povinné, vyžadované zákonem či všeobecně platnými předpisy uvedenými v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovně;
* smluvní, uvedené v kolektivní smlouvě organizace;
* dobrovolné, spjaté s cíly personální politiky organizace.[[26]](#footnote-26)

**Členění z hlediska cílových skupin**

K tzv. segmentaci výhod dochází, pokud nárok na výhody je spjat s určitou kategorií zaměstnanců. Bývá to spojováno s délkou zaměstnání, postavením ve firmě a dalšími skutečnostmi. Při těchto rozdílech si zaměstnavatelé musí dát pozor na diskriminaci zaměstnanců. Nejběžnějším příkladem této diskriminace je neposkytování výhod zaměstnancům se smlouvou na dobu určitou.[[27]](#footnote-27)

Cílovou skupinou v tomto případě může být jedinec nebo skupina. V případě jedince se jedná o formu individuální péče o zaměstnance nejčastěji související s osobními problémy pracovníka (nemoc, úmrtí blízké osoby, rodinné problémy). Důležitou roli zde hraje nadřízený, který by k tomu měl být vyškolený, pomoc může i specializovaný

pracovník. V druhém případě se jedná o formu skupinové péče o zaměstnance. Výhody jsou poskytovány větší skupině pracovníkům nebo všem zaměstnancům podniku. Rozhodující roli zde hraje podnikový útvar pro řízení lidských zdrojů.[[28]](#footnote-28)

Otakar Němec uvádí o něco detailnější členění cílových skupin v organizaci. Rozlišuje:

* péči o vrcholový management,
* péči o zaměstnance v roli samoživitele,
* péči o pracovníky zdravotně handicapované,
* péči o bývalé zaměstnance – seniory,
* péči o zaměstnankyně na mateřské dovolené a o zaměstnance na rodičovské dovolené,
* péči o zaměstnance s nízkou sociální a kulturní úrovní.[[29]](#footnote-29)

**Členění z hlediska druhu výhod**

Základní členění výhod využívané v Evropě se dělí do tří skupin:

* výhody sociální povahy (např. životní pojištění, mateřské školky, podnikové půjčky apod.);
* výhody mající vztah k práci (např. stravování, vzdělávání pracovníků hrazené organizací, výhodnější prodej produktů organizace apod.);
* výhody spojené s postavením v organizaci (např. užívání podnikového automobilu, bezplatné bydlení, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace organizace apod.).[[30]](#footnote-30)

Michael Armstrong ve svých publikacích člení výhody na následující kategorie:

* osobní bezpečnost – výhody posilující osobní jistoty pracovníka a jeho rodiny formou zdravotní péče, pojištění, nemocenských dávek, dodatečného odstupného a kariérního poradenství;
* finanční pomoc – formou podnikových půjček, příspěvků na přemístění, členských příspěvků v profesních organizacích, pomoci při splácení hypoték a formou půjčky na pernamentky;
* osobní potřeby – oprávnění, která jsou uznáním vzájemného vztahu mezi prací a domácími potřebami, popř. povinnostmi, může jít o péči o děti v podnikových zařízeních, podnikové slevy, maloobchodní poukázky, různé druhy poradenství, volno z osobních důvodů;
* penzijní systémy – všeobecně považovány za nejdůležitější výhodu;
* dovolená – povinná minimálně ve výši 20 dnů placené dovolené ročně včetně státem uznávaných svátků, navíc také mateřská a otcovská dovolená a neplacená rodičovská dovolená;
* podnikové automobily – stále velmi oceňovaná výhoda i přes výraznější zdaňování;
* jiné zaměstnanecké výhody – zvyšující životní úroveň pracovníků, patří sem bezplatné parkování, vánoční večírky, bezplatné teplé a studené nápoje na pracovišti, příplatky na ošacení;
* nehmotné výhody – spojené s charakteristikou organizace přispívající ke kvalitě pracovního života, atraktivita místa;
* obstarávací služby – mohou zahrnovat jednání s opraváři a údržbáři, peněžní služby, kupování dárků, rezervace míst, obstarávání vstupenek, jízdenek či letenek v souvislosti s kulturou dlouhé pracovní doby omezující osobní čas zaměstnanců;
* dobrovolné (přidružené) zaměstnanecké výhody – poskytuje zaměstnancům příležitost nakupovat zboží nebo služby za nižší cenu, zaměstnavatel vyjedná dohodu o slevě, ale systém ho nic nestojí.[[31]](#footnote-31)

Členěním výhod z hlediska věcného se dále také zabývá Vladimír Pelc, který je rozlišuje dle orientace na:

* bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícím s pracovním zařazením (např. příspěvek na ubytování a dopravu do zaměstnání);
* osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců (např. jazykové a vzdělávací kurzy);
* zdravotní aspekty života zaměstnanců (např. zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc, manželské poradenství);
* sociální aspekty života zaměstnanců (např. podpora a půjčka v obtížných či složitých sociálních situacích);
* benefity pro volný čas (např. volné vstupy do rozličných sportovních zařízení).[[32]](#footnote-32)

Výše uvedená členění patří mezi všeobecně nejpoužívanější. V analyticko/praktické části této práce je však využito členění z hlediska druhu výhod převzaté od banky ČSOB. Ta výhody rozlišuje podle spojitosti s investicemi, jistotou, spořením a životem ať už pracovním nebo soukromým.

**Členění z daňového pohledu**

Podstatným aspektem, který firmy zohledňují při výběru zaměstnaneckých výhod je jejich daňový dopad. Náklady spojené s poskytováním těchto výhod mohou a nemusí pro organizaci znamenat náklady daňově uznatelné. Taktéž výhoda pro zaměstnance může a nemusí být osvobozena od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.[[33]](#footnote-33)

Vladimír Pelc v této souvislosti ve své knize uvádí dva druhy daňové a odvodové výhodnosti:

* mimořádně výhodné benefity – jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné, daně případně do limitu);
* benefity s dílčí výhodností – jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem, jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.[[34]](#footnote-34)

### Rizika (efektivita)

I v této personální práci se objevují aspekty, které by zaměstnavatel měl brát na zřetel, aby zvýšil efektivnost tohoto systému. Jedním z hlavních důvodů nízké efektivity výhod je fakt, že není jednoznačné, zda slouží jako nástroj odměňování nebo jako prostředek péče o zaměstnance. V případě charakteru výhod ve smyslu nástroje odměňování se jedná o výhody, o které mají pracovníci zájem a pravděpodobně by si je pořídili, i kdyby si je měli sami koupit. Tento druh výhod přispívá k stabilitě pracovníků, ale příliš nepřispívá k růstu výkonu. Patří sem například poukázky na stravování. V případě výhod mající povahu péče o zaměstnance se jedná o výhody, které by si zaměstnanci pravděpodobně nekoupili nebo nejsou na trhu k mání. Tyto výhody mají předpoklad zvýšení výkonu pracovníků nebo zvýšení jejich pracovní a životní spokojenosti. Do této skupiny se řadí například vzdělávací programy, úprava pracovních podmínek a zdravotní služby. Pro větší efektivitu výhod je lepší zvolení výhod z druhé skupiny: prostředky péče o zaměstnance.[[35]](#footnote-35)

V této souvislosti by se zaměstnavatelé měli dále zaměřit na správnou motivaci zaměstnanců. Stává se, že zaměstnanci své výhody berou jako samozřejmost a ne jako nadstandardní péči ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci je podceňují a na každé jejich omezení či zrušení velmi citlivě reagují. Organizace může zvýšit efekt výhod jednoduše tím, že pracovníky o poskytnutí výhod bude lépe informovat například tak, že je uvede jako speciální položku na každé výplatní pásce zaměstnance.[[36]](#footnote-36)

Účinná interní a externí komunikace je základ. Jednostranných opatření by se měla organizace vyvarovat. Pravidelná oboustranná komunikace předchází zbytečnému investování kapitálu do výhod, o které zaměstnanci ani nestojí nebo si jich tolik neváží. Předpokladem je rozumné skloubení možností a cílů organizace se zájmy a potřebami zaměstnanců.[[37]](#footnote-37)

Problémem se jeví také těžko pochopitelný výklad benefitů a nevhodně zvolené komunikační prostředky. Informace v písemných dokumentech musí být jasné a srozumitelné. Ke zvýšení povědomosti o výhodách přispívá zasílání informací o nabídce a novinkách jmenovitě (adresně). Také je vhodné využívat schůzí, nápadných plakátů efektivně umístěných, podnikového rozhlasu apod.[[38]](#footnote-38)

Spravovat zaměstnanecké výhody může přijít organizaci velmi draho. Musí proto obezřetně sledovat mírů nákladů v souvztažnosti k jejich užitku. K tomuto účelu se využívá nezávislých auditů, které se obvykle skládají ze dvou složek. Tvoří je audit rozsahu a struktury poskytovaných výhod v porovnání s konkurencí a audit vnitřní organizační efektivnosti správy výhod včetně vztahu s třetími stranami.[[39]](#footnote-39)

Dalším rizikem je možná chybná aplikace daňového a odvodového zákona související s budoucími daňovými a odvodovými následky, tzv. dodaněním. Systém výhod většinou obsahuje daňově a pojistně nesourodé a nesouměřitelné benefity, díky čemuž jejich daňová a pojistná obsluha musí být taktéž různorodá. Organizace tedy musí nezbytně charakterizovat daňovou (ne)uznatelnost výdajů pro zaměstnavatele, daňově (ne)uznatelnost příjmů pro zaměstnance, z čehož mu vyplyne povinný odvodný režim z hlediska pojistného na zdravotním a sociálním zabezpečení. I v případě zabezpečení zaměstnaneckých výhod externí firmou zůstává odpovědnost za daňovou bezpečnost na zaměstnavateli.[[40]](#footnote-40)

### Trendy

V posledních letech skoro všechny sektory lidské činnosti zasáhla ekonomická krize, zaměstnanecké výhody nebyli výjimkou. Krize na trhu práce začínala na podzim roku 2008. Na přelomu roku 2008 a 2009 byl pokles rozsahu poskytování výhod relativně nízký, v průběhu roku 2009 se už zaměstnanecké výhody začaly krátit masivně, což pokračovalo i v roce 2010. Nejpostiženější odvětví podle uvedených analýz společnosti Profesia na stránkách Platy.cz byl sektor médií, financí a poštovních služeb. Z následující tabulky vyplývá, že nejvíce lidí přišlo o firemní akce a sportovní a kulturní aktivity, benefity, které jsou pro zaměstnavatele poměrně drahé. Nejméně se rušily benefity jako jsou auta a notebooky k soukromým účelům.[[41]](#footnote-41)

Tabulka Srovnání nefinančních benefitů v roce 2009 – 2010

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Benefit | 2009 | 2010 | Změna v % | 2011 |
| Vzdělávání zaměstnanců | 30 % | 33 % | -10 % | 25 % |
| Dovolená navíc | 29 % | 32 % | -11 % | 26 % |
| Pružná pracovní doba | 28 % | 30 % | -6 % | 26 % |
| Příspěvek společnosti na důchodové spoření | 27 % | 30 % | -11 % | N/A |
| Příspěvek na stravu nad rámec zák. povinnosti | 25 % | 29 % | -13 % | 35 % |
| Nápoje na pracovišti zdarma | 23 % | 27 % | -16 % | 20 % |
| Mobilní telefon k soukromým účelům | 22 % | 25 % | -12 % | 21 % |
| Notebook i k soukromým účelům | 14 % | 15 % | -6 % | 13 % |
| Služební auto k soukromým účelům | 9 % | 10 % | -14 % | 8 % |
| Proplácení sportovních, kulturních aktivit | 9 % | 11 % | -23 % | 6 % |
| Proplácení dopravy do práce | 6 % | 7 % | -6 % | 6 % |
| Firemní víkendové akce | 5 % | 7 % | -27 % | 5 % |
| Příspěvek na zdravotní připojištění | 5 % | 6 % | -19 % | 4 % |
| Nadstandardní zdravotní péče | 3 % | 4 % | -17 % | 3 % |

Zdroj: Vlastní zpracování dle Profesia : *Zaměstnavatelé nadále omezují benefity*. *[online].* 2010 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z WWW: <http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638> a podle Profesia: *Odměny jsou vzácné. Jejich výše nepatrně stoupla*. *[online].* 2012 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z WWW: <http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>.

I v roce 2011 byla patrná opatrnost zaměstnavatelů v poskytování výhod, podíl lidí s jednotlivými benefity stále klesal, nicméně k žádným razantním změnám nedocházelo. Meziroční výše odměn dokonce nepatrně stoupla, jak ukazuje tabulka 5.

Tabulka Zaměstnanecké výhody v roce 2011

|  |  |
| --- | --- |
| **Rok** | **Odměny** |
| **Kč** | **meziroční změna** | **podíl lidí s odměnami** |
| **2011** | 24 261 | 7 % | 30 % |

Zdroj: Vlastní zpracování dle Profesia: *Odměny jsou vzácné. Jejich výše nepatrně stoupla*. *[online].* 2012 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z WWW: <http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>.

Trendem v poskytování výhod i nadále zůstává stále rostoucí poptávka zaměstnanců, která postupem času bude stále více rozdílná a bude vyjadřovat profesní a mimoprofesní orientaci. Zaměstnanci si přejí co největší individualizaci složek příjmu. Důraz je kladen především na skloubení pracovního a soukromého (rodinného) života. To umožňují tzv. „firemní rovnovážné programy.” Do této kategorie kromě standardních výhod typu podpora řešení bytové potřeby nebo zajištění ubytování patří také flexibilní formy výhod, např. práce z domova, pružná pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek, sdílené pracovní místo apod.[[42]](#footnote-42)

V České republice podle Vladimíra Pelcla nejvíce převažují krátkodobé výhody hmotného charakteru. Výhody orientované na okamžitý efekt, např. příspěvek na stravování, dovolená, zdravotní dny volna, zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely apod. V Evropě je trend už jiný. Výhody jsou zde preferovány s ohledem na budoucnost. Jedná se o penzijní systémy, zdravotní péči, pojištění pro případ smrti apod. Budoucí vývoj výhod v České republice by se měl postupně měnit ve prospěch právě těchto dlouhodobých výhod.[[43]](#footnote-43)

# Analytická/praktická část práce

## Charakteristika vybraných bankovních společností

Tato část práce je věnovaná Československé obchodní bance a Komerční bance. Tyto společnosti patří do předních bankovních institucí České republiky. Mají společnou právní normu, kterou je akciová společnost a podnikají v oboru bankovnictví. Na podnikání obou bank dohlíží Česká národní banka. Jejich činnost je také regulována Zákonem o bankách, Zákonem o podnikání na kapitálovém trhu a Obchodním zákoníkem.

### Komerční banka, a. s.

KB je součástí mezinárodní skupiny Société Générale. KB je univerzální bankou působící ve třech klíčových oblastech:

* Retailové bankovnictví,
* Privátní bankovnictví,
* Podnikové a investiční bankovnictví.

Své klienty obsluhuje prostřednictvím sítě poboček, přímého bankovnictví a prostřednictví vlastní distribuční sítě. Primární cíle KB tkví v pilířích její strategie. Ty se soustředí na vynikající znalost zákazníků a úroveň služeb, provozní efektivnost a obezřetné řízení rizik.

Tabulka Základní údaje KB

|  |  |
| --- | --- |
| Založení | 1990 |
| Počet zaměstnanců | 8 619 |
| Počet poboček | 395 |
| Počet bankomatů | 677 |
| Počet zákazníků | 1,59 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle <http://www.kb.cz/cs/o-bance/o-nas/zakladni-informace.shtml> [cit. 2012-03-03].

### Logo ČSOBČeskoslovenská obchodní banka, a. s.

ČSOB je banka poskytující služby v oblasti financování zahraničního obchodu a v oblasti volnoměnových operací. Poskytuje ucelenou nabídku služeb. Kromě bankovních služeb zahrnuje její nabídka také pojistné a penzijní produkty, financování bydlení, kolektivní investování, správu majetku a poskytování dalších specializovaných služeb jako je leasing a factoring.

Skupina ČSOB na českém trhu působí prostřednictvím dceřiných společností a čtyř hlavních obchodních značek, těmi jsou: ČSOB, Poštovní spořitelna, Hypoteční banka a ČMSS. Své služby ČSOB poskytuje všem klientským segmentům, tj. fyzickým osobám, malým a středním podnikům a korporátním a institucionálním klientům. Klienti jsou obsluhováni prostřednictvím jednotlivých poboček ČSOB, Finančních center Poštovní spořitelny a obchodních míst České pošty.

Tabulka Základní údaje ĆSOB

|  |  |
| --- | --- |
| Založení | 1964 |
| Počet zaměstnanců | 7 641 |
| Počet poboček | 301 |
| Počet bankomatů | 782 |
| Počet zákazníků (mil.) | 3,08 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle <http://www.csob.cz/cz/Csob/O-CSOB/Profil-CSOB/Stranky/default.aspx> [cit. 2012-03-03].

## Zaměstnanecké výhody ve vybraných bankovních organizacích - srovnání

KB a ČSOB, jakožto přední bankovní instituce, poskytují svým zaměstnancům velmi pestrou škálu zaměstnaneckých výhod. Pro jejich srovnání budou zaměstnanecké výhody děleny do 4 skupin podle spojitosti s:

* investicemi,
* jistotou,
* úsporami,
* osobním životem.

Své výhody obě banky poskytují plošně – tzn., nabízejí je všem zaměstnancům bez výjimky. Rozdíly ve výhodách nastávají až v případě nejvyšších pozic, kde tito zaměstnanci navíc mohou využívat také služebních telefonů, notebooků, automobilů apod. Tato práce se zaměřuje na porovnání základních plošných výhod.

### Výhody zaměřené na investice

Do této části výhod patří výhody mající pro zaměstnance charakter investice, prostřednictvím jich mohou výhodněji zhodnocovat své úspory. Patří sem výhody týkající se životního a penzijního připojištění, zaměstnanecké akcie a zvýhodnění běžných a spořicích účtů. Jak je vidět v následující tabulce obě banky tento sektor výhod plně pokrývají.

Tabulka Zaměstnanecké výhody zaměřené na investice

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Výhody** | **KB** | **ČSOB** |
| Kapitálové životní pojištění | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Penzijní připojištění | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Zvýhodněný běžný účet | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Zvýhodněný spořicí účet | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Zvýhodněné zaměstnanecké akcie | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |

Zdroj: Vlastní zpracování dle KB.NETu a Intranetu ČSOB.

KB poskytuje všem zaměstnancům příspěvek na **kapitálové životní pojištění** ve výši 7 800 Kč/rok v případě příspěvku zaměstnance ve výši 3 000 Kč/rok. Nově také KB nabízí zaměstnancům využít zvýhodněného investičního pojištění Vital Invest, který je součástí portfolia produktů Komerční pojišťovny. Tato výhoda spočívá ve snížení správních nákladů produktu. ČSOB poskytuje měsíční příspěvek ve výši 400 Kč při příspěvku zaměstnance ve výši 400 – 499 Kč, 500 Kč při příspěvku zaměstnance ve výši 500 – 599 Kč a 600 Kč při příspěvku zaměstnance ve výši 600 Kč a více. Pokud zaměstnanci ČSOB upřednostňují vyšší příspěvek na soukromé životní pojištění (na úkor výše příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem), pak nabízí příspěvek ve výši 2 % ze základní mzdy při příspěvku zaměstnance ve výši 1 – 1,99 % z uvedené základní mzdy nebo 3 % ze základní mzdy při příspěvku 2 % a více ze základní mzdy.

KB přispívá na **penzijní připojištění** ve výši 2 % z hrubé mzdy zaměstnance, v případě že zaměstnanec si sám přispívá minimálně částkou 100 Kč/měsíc. ČSOB přispívá ve výši 2 % z vyměřovacího základu pro sociální pojištění při příspěvku zaměstnance ve výši 1 – 1,99 % z vyměřovacího základu pro sociální pojištění nebo 3 % z vyměřovacího základu při příspěvku 2 % a více z vyměřovacího základu. Pokud zaměstnanci ČSOB upřednostňují vyšší příspěvek, pak při měsíčním příspěvku zaměstnance mezi 400 – 499 Kč obdrží příspěvek 400 Kč, při příspěvku mezi
500 – 599 Kč obdrží příspěvek 500 Kč a při příspěvku ve výši 600 Kč a více získají od zaměstnavatele příspěvek 600 Kč.

Zaměstnanci KB a ČSOB u **běžných účtů a spořicích účtů** svého zaměstnavatele mohou shodně využívat zvýhodněného úročení bez poplatků za služby s tím spojené.

Zaměstnavatelé obou bank také shodně nabízejí možnost slevy při nákupu či prodeji **zaměstnaneckých akcií**.

Zaměstnanecké výhody tohoto druhu obě banky poskytují vesměs stejně. Pokud zaměstnanci preferují spoření, mají na výběr hned z několika možností, dokonce se mohou rozhodnout nejen mezi druhem spoření ale také mezi jeho rozsahem.

### Výhody zaměřené na jistotu

Do této skupiny výhod patří výhody typu zaměstnanecké půjčky, úvěry, kreditní karty a leasing. Jedná se o výhody, které zaměstnanci mohou využít v případě potřeby finančních zdrojů. Jelikož se jedná většinou o pomoc v nouzi nebo finanční tísni, mají tyto výhody charakter tzv. finanční jistoty.

Tabulka Zaměstnanecké výhody zaměřené na jistotu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Výhody** | **KB** | **ČSOB** |
| Zvýhodněné podmínky leasingu | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Zvýhodněné půjčky, úvěry | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Zvýhodněné podmínky kreditních karet | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |

Zdroj: Vlastní zpracování dle KB.NETu a Intranetu ČSOB.

**Zvýhodněné podmínky leasingu** KB svým zaměstnancům nabízí hned u 2 firem: Essox, s. r. o. a ALD Automotive. U firmy Essox smí zaměstnanci využít leasing jak u nových tak u ojetých automobilů. Úrokové sazby jsou pro oba případy stejné. Havarijní pojištění si zaměstnanci mohou sjednat se stejnými podmínkami, jako mají VIP zákazníci stejně tak i pojištění odpovědnosti. U firmy ALD Automotive se zvýhodněný leasing týká pouze ojetých vozů a je zde poskytnuta sleva z ceny vozu v rozmezí
5 000 až 10 000 Kč v závislosti na daném modelu. Mohou zde dále využít zvýhodněného úročení v rámci finančního leasingu a pojištění s podmínkami pro VIP zákazníky. ČSOB svým zaměstnancům nabízí financování za zvýhodněných podmínek jako VIP klienti pobočky ČSOB Leasing. Nemají tedy externí dodavatele, jakož tomu je u KB, ale tuto výhodu poskytují prostřednictvím vlastní nabídky služeb. Výši smluvního poplatku mají vždy rovnou výši provize, ke které je ČSOB Leasing zavázán ze smlouvy o obchodní spolupráci s příslušným dodavatelem předmětu financování. Předmět financování může být jakýkoliv předmět, který splňuje charakteristiku majetku a není součástí nemovitosti ani příslušenstvím nebo technickým zhodnocením jiného majetku.

Z porovnání nabídky leasingu v jednotlivých bankách vyplývá, že zaměstnanci KB mají možnost využít leasing pouze na automobil. Na výběr mají ze dvou společností, kde dopředu dobře znají jejich zvýhodnění. V bance ČSOB mohou zaměstnanci leasing využívat v rámci pobočky ČSOB Leasing. Předmět leasingu není omezený pouze na koupi vozu. Podmínky zvýhodnění nejsou dopředu úplně jasné, zaměstnanci si v případě zájmu musí zjišťovat podrobnosti sami.

KB nabízí svým zaměstnancům **zvýhodněné úvěry** prostřednictvím svých služeb bez poplatků a s lepším úročením. ČSOB svým zaměstnancům v případě úvěrů nabízí to samé a navíc ještě přidává **zvýhodněné podmínky půjček**. Nabízí např. půjčku na cokoliv, půjčka určená zaměstnancům, kteří hledají rychlí zdroj peněz. Zaměstnanci mohou využít 50 % slevy z poplatku za zpracování a 4 % slevu z klientské úrokové sazby (stejné zvýhodnění platí i u spotřebitelského úvěru neúčelového). Dále banka nabízí půjčku na lepší bydlení. Zde mohou zaměstnanci uplatnit 50 % slevu z poplatku za zpracování a 2 % slevu z klientské úrokové sazby (stejné zvýhodnění platí i u spotřebitelského úvěru na bydlení).

U **kreditních karet** obě banky poskytují zaměstnancům zvýhodněné úročení a snížení poplatků. Dále také nabízejí pojištění proti krádeži zdarma a vyšší úvěrový limit.

Co se týká rozsahu nabídky výhod, v této skupině má na vrch banka ČSOB.

### Výhody spojené s úsporami

Pokud zaměstnanci chtějí zabezpečit sebe a svůj majetek, pak jsou výhody spojené s úsporami právě pro ně. Do této skupiny patří veškeré výhody spjaté s pojistnými produkty a ani tuto část žádná z vybraných bank nepodceňuje, jak je vidět v následující tabulce.

Tabulka Zaměstnanecké výhody spojené s úsporami

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Výhody** | **KB** | **ČSOB** |
| Sleva na pojistných produktech | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |

Zdroj: Vlastní zpracování dle KB.NETu a Intranetu ČSOB.

KB zaměstnancům nabízí výhodně hned několik druhů **pojištění**. Mezi ty základní patří pojištění majetku a auta u České pojišťovny. U pojištění majetku mohou zaměstnanci využít 30 % slevu ze standardního poplatku a u pojištění automobilu 25 % slevu ze standardního poplatku. KB nezapomíná ani na děti svých zaměstnanců a poskytuje taktéž zvýhodněné pojištění Brouček, určené dětem do 14 let. Pojištění Brouček zahrnuje investiční životní pojištění se spořící nebo ochranou variantou a obě varianty lze doplnit ještě o připojištění úrazu či hospitalizace v nemocnici. Výhodou u tohoto druhu pojištění spočívá ve snížení správních nákladů a to u většiny variant až o 100 %. ČSOB nabízí 10 % slevu na pojištění občanského majetku a odpovědnosti za škodu DOMUS – pojištění od A do Z, pojištění vozidel MOBILITY a na cestovní pojištění ATLAS.

V této skupině záleží hodně na preferencích samotných zaměstnanců. Obě banky nabízí základní pojištění plus něco na víc. Pro zaměstnance, kteří převážně myslí na rodinné zázemí bude nejspíš vhodnější nabídka banky KB, naopak mladí lidé toužící po cestování využijí více výhod spjatých s pojištěním u ČSOB.

### Výhody zaměřené na osobní život zaměstnance

Poslední skupina výhod a také ta nejrozsáhlejší zahrnuje výhody spojené s osobním životem zaměstnance. Součástí těchto výhod je snaha usnadnit propojení soukromého a pracovního života. Do této skupiny patří stravenky, různé poukázky, sociální výpomoci, dny volna navíc, příspěvky, odměny, vzdělávání apod.

Tabulka Zaměstnanecké výhody zaměřené na osobní život

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Výhody** | **KB** |  **ČSOB** |
| Stravenky | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Flexi Pass | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Dny volna navíc | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Příspěvky v případě dlouhodobé nemoci | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Školení a vzdělávání | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Sociální výpomoc v případě úmrtí zaměstnance | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Sociální výpomoc v případě mimořádné situace | **X** | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Příspěvky na životní a pracovní jubilea | **X** | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Příspěvek při skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti | **X** | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Odměna při odchodu do důchodu | **X** | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png |
| Přechodné ubytování | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | **X** |
| Výhody zdravotně postižených | http://www.activebacks-direct.co.uk/communities/0/004/009/489/590/images/4557427586_37x30.png | **X** |
| Příspěvek na ošatné | **X** | **X** |

Zdroj: Vlastní zpracování dle KB.NETu a Intranetu ČSOB.

**Stravenky** patří mezi nejčastější zaměstnanecké výhody. KB dává svým zaměstnancům stravenky Ticket Restaurant v hodnotě 85 Kč bez finanční účasti samotného zaměstnance. ČSOB nabízí zaměstnancům stravenky v hodnotě 80 Kč v případě, že si zaměstnanec připlatí 23 Kč ze svého.

Poměrně často se také využívá výhod ve formě poukázek **Flexi Pass** od společnosti Sodexo Pass ČR. Zaměstnancům KB náleží tyto poukázky v hodnotě 6 000 Kč/rok v nominální hodnotě 200 Kč a 50 Kč. Tyto poukázky mohou využít ve všech smluvních sítích partnerů Sodexo Pass: Holiday Pass (cestovní kanceláře, hotely), Vital Pass (očkování, lázeňské programy, léky, zdravotní pomůcky), Relax Pass (sportoviště, divadla, kulturní a ozdravné zařízení) a Smart Pass (vzdělávání). ČSOB svým zaměstnancům nabízí stejné poukázky v hodnotě 7 600 Kč/rok.

**Dny volna navíc** k dovolené ze zákona mají možnost využít zaměstnanci obou bank. KB je nabízí volno v rozsahu 2 pracovních dnů k vyřízení důležitých osobních, rodinných či majetkových záležitostí. Nově zaměstnancům pracujících u KB nepřetržitě sedm a více let náleží právo čerpat 1 den placeného volna s náhradou mzdy navíc. KB myslí v tomto ohledu také na zdravotně postižené zaměstnance, kterým umožňuje čerpat další 1 volný den každé kalendářní čtvrtletí. ČSOB pro své zaměstnance v pracovním poměru nabízí 3 dny zdravotní indispozice (sickdays), placené absence bez lékařského potvrzení.

**Příspěvkům a sociálním výpomocím** se věnují obě banky, nicméně každá jiným způsobem. KB například svým zaměstnancům v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti poskytuje finanční podporu ve výši přiznané základní měsíční mzdy, maximálně však do výše 40 000 Kč a to od třetího měsíce nepřetržité pracovní neschopnosti, maximálně do dvanáctého měsíce od počátku pracovní neschopnosti. Nově KB od tohoto roku každého svého zaměstnance pracujícího na plný úvazek více jak 3 měsíce pojistí pro případ smrti. Pojistné krytí je 24 hodin 365 dní v roce a pojistná částka je stanovena na 24násobek základního měsíčního platu. Pokud by opravdu došlo k smrti zaměstnance, je banka ochotna manželi či manželce, dětem či rodičům, pokud žili ve společné domácnosti, poskytnout také sociální výpomoc až do výše 20 000 Kč. KB se snaží pomoc i v případě přechodu zaměstnance z pracovních důvodů mimo obec trvalého bydliště. Konkrétně nabízí pro své zaměstnance možnost přechodného ubytování ve vlastním ubytovacím zařízení na Praze 8.

Stejně jako KB tak i ČSOB při dlouhodobé nemoci svých zaměstnanců poskytuje určitý příspěvek. Příspěvek je vyplácen ze zaměstnaneckého fondu od 43. dne nemoci tak, aby jeho výše spolu s nemocenskými dávkami dosáhla 80 % základní mzdy. Celková výše však nesmí překročit 800 Kč na jeden kalendářní den. Další výhodou jsou příspěvky při životních a pracovních jubileích. U příležitosti 10. roku nepřetržité práce u ČSOB zaměstnanec obdrží odměnu až do výše 10 000 Kč a každý další pátý rok se odměna zvyšuje o 5 000 Kč. Pokud zaměstnanec pracuje u této banky alespoň 3 roky a dosáhne 50 let, obdrží odměnu až do výše 15 000 Kč. Při odchodu do důchodu zaměstnanec má právo na odměnu ve výši součtu jednoho průměrného výdělku, ne však víc než 35 000 Kč a částky 1 000 Kč za každý celý rok trvání pracovního poměru (trval-li jeho pracovní poměr alespoň 5 let), pokud zaměstnanec zažádá o skončení pracovního poměru dohodou. Na žádost lze odměnu navýšit až o trojnásobek průměrné mzdy zaměstnance.

V rámci sociálních výpomocí je ČSOB ochotna nabídnout návratnou bezúročnou půjčku až do výše 20 000 Kč. Jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc poskytuje v případě přímé souvislosti s překlenutím mimořádně obtížných poměrů zaměstnance až do výše 8 000 Kč a v případě důsledků živelné pohromy až do výše 15 000 Kč. S odchodem do důchodu je banka ochotna po dobu 3 let od ukončení pracovního poměru dát bývalému zaměstnanci peněžitý dar až do výše 5 000 Kč. V případě úmrtí zaměstnance banka nabízí jeho nevýdělečnému dítěti (maximálně do 26 let) peněžitý dar až do výše 15 000 Kč.

Mezi **další** zatím nezmiňované **výhody**, které obě banky nabízí svým zaměstnancům, patří firemní akce, možnost vzdělávat se, zvýhodněné nabídka služeb a produktů externích dodavatelů a programy pro maminy a tatínky. ČSOB dokonce v roce 2012 na odborné konferenci HR Know How 2012 obdržela dokonce ocenění HREA – Excellence Award 2011 za svůj projekt s názvem Program pro maminky a tatínky ČSOB. Projekt popisuje celou řadu na sebe navazujících aktivit a programů určených pro rodiče na mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené a rodiče, kteří uvažují o návratu do zaměstnání.

## Průzkum povědomí a spokojenosti s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami

Tato část práce je věnovaná dotazníkovému šetření zaměřenému na znalost a efektivnost zaměstnaneckých výhod v ČSOB a KB. Efektivitou zaměstnaneckých výhod se pro tyto účely považuje spokojenost zaměstnanců s nabízenými výhodami.

Oblast zaměstnaneckých výhod byla pro tento účel zvolena proto, že zaměstnanecké výhody jsou podle mého názoru stále aktuální tématem. Všichni zaměstnanci, kteří mají možnost těchto výhod využívat, si na ně rychle zvykají a často je berou jako samozřejmost. Zajímalo mě tedy, jak dobře je znají a jak jsou s nimi celkově spokojeni. Bankovní sektor byl zvolen nejen díky mým kontaktům se zaměstnanci těchto bank, ale také díky tomu, že v bankovním sektoru se vyskytuje jeden z nejpestřejších systémů výhod.

### Metodika dotazníkového průzkumu

**Cíl**: Cílem průzkumu je potvrzení nebo vyvrácení následujících hypotéz:

Hypotéza č. 1: **Zaměstnanci KB a ČSOB dobře znají své výhody**.

Hypotéza č. 2: **Zaměstnanci KB a ČSOB jsou s výhodami spokojeni**.

**Způsob vyhodnocení**: Bude předpokládáno, že pokud bude počet správných odpovědí:

1. větší než 75%, bude hypotéza potvrzena,
2. mezi 25 – 75 %, bude hypotéza přeformulována tak, aby bylo možné ji přijmout nebo vyvrátit,
3. menší než 25%, bude hypotéza zamítnuta.

Tyto hodnoty byly zvoleny před vlastním výzkumem. Dále byl zvolen interval spolehlivosti 5%, tj. pokud by byl počet odpovědí v intervalech 70-75% nebo 25-30% je třeba průzkum opakovat ve větším rozsahu.

**Metodický postup:** Průzkum bude probíhat elektronickou formou. Dotazník bude vytvořen s pomocí aplikace Google dokument a poté bude zaslán na všechny dostupné
e-mailové adresy obou bank. Tyto adresy budou získané z webových stránek bank a také z vizitek při osobních návštěvách jednotlivých poboček. Otázky v dotazníku budou členěné do 3 skupin. První část bude věnovaná základním osobním údajům dotazovaného. Druhá část se bude zabývat znalostí výhod zaměstnanců a poslední část se bude věnovat efektivnosti výhod založené na spokojenosti zaměstnanců.

**Základní soubor**: Základní soubor tvoří všichni zaměstnanci KB a ČSOB pracující zde na plný úvazek více jak 3 měsíce. Základní soubor tedy činní 16 260 zaměstnanců.

**Výběrový soubor**: Vzhledem k tomu, že jsem na výzkumu pracovala sama a v omezeném čase výběrový soubor tohoto průzkumu tvoří 40 zaměstnanců, z čehož z KB dotazník vyplnilo 8 mužů a 12 žen a z ČSOB dotazník taktéž vyplnilo 8 mužů a 12 žen. Tyto respondenti byli vybráni náhodným výběrem bez vracení.

**Časový harmonogram**:

Tabulka Časový harmonogram výzkumu

|  |  |
| --- | --- |
| Období | Náplň práce |
| 21. 2. – 28. 2. | vytvoření dotazníku |
| 28. 2. – 13. 3. | sběr dat |
| 12. 3. – 19. 3. | zpracování dat |
| 19. 3. – 29. 3. | analýza a interpretace dat |

Zdroj: Vlastní zpracování.

### Sestavení dotazníku

*viz Příloha 1 Průzkum znalosti a efektivnosti zaměstnaneckých výhod - dotazník*

Dotazník se skládá ze čtyř částí. V první části představuji samu sebe, mé záměry a důvody provádění dotazníku. Také zde uvádím, že je dotazník anonymní.

*„Vážení pracovníci,*

*jsem studentkou 3. ročníku na Vysoké škole ekonomie a managementu a ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku, který se týká efektivnosti a znalosti zaměstnaneckých výhod ve Vaší společnosti. Toto dotazníkové šetření je anonymní a jeho výsledky budou použity pro zpracování mé bakalářské práce.*

*S pozdravem*

*Markéta Zíková”*

Druhá část se věnuje demografickému rozdělení podle pohlaví, zaměstnavatele a počtu let strávených u daného zaměstnavatele. Toto členění slouží k porovnání rozdílů u jednotlivých bank. Zaměstnavatel a počet odpracovaných let jsou charakteristiky třetí části analýzy věnované znalosti výhod. Pohlaví charakterizuje čtvrtou část dotazníku věnovanou efektivnosti výhod. Zde jsou otázky tvořeny tak, aby z nich bylo patrné, zda zaměstnancům stávající systém vyhovuje, popřípadě co by na něm rádi změnili. Třetí a čtvrtá část obsahuje otázky, kterými budou výše zmíněné hypotézy potvrzeny nebo vyvráceny. Tyto otázky jsou jak otevřeného typu, tak i zavřeného typu.

Na závěr po odeslání vyplněného dotazníku se respondentům automaticky zobrazí poděkování:

„*Děkuji Vám za Váš čas a přeji hezký den.*

*Zíková*”

Správné odpovědi na část dotazníku věnovanému znalosti zaměstnaneckých výhod jsou uvedeny v příloze 2.

### Analýza dat

*viz Příloha 3 a 4* Souhrn dat z dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod a na efektivnost zaměstnaneckých výhod

Výsledky vybraných otázek marketingového výzkumu, kterého se zúčastnilo 40 osob z toho 20 zaměstnanců KB a 20 zaměstnanců ČSOB (z každé banky se zúčastnilo průzkumu 8 mužů a 12 žen), dopadly následovně:

**Znalost výhod**

Otázka č. 1: Zaškrtněte ty zaměstnanecké výhody, které Vaše banka nabízí.

Výsledek: Ze 40 dotazovaných respondentů dokázali správně odpovědět pouze tři, z čehož dva byli z KB a jeden z ČSOB.

Otázka č. 2: Kolik dnů pracovního volna nad rámec dovolené (sickdays) Vám zaměstnavatel nabízí?

Výsledek: U této otázky zaměstnanci KB museli brát na vědomí také počet odpracovaných let v této bance, v čemž právě nejčastěji chybovali. Z celkového počtu dotazovaných správnou odpověď zaškrtlo 30 respondentů, 16 z ČSOB a 14 z KB.

Otázka č. 3 a 4: Podílíte se na financování stravenek? Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?

Výsledek: Odpověď na tyto otázky měli jednodušší zaměstnanci KB, kteří se na financování stravenek nepodílí, i přes to se z 20 náhodných respondentů našel jeden, který chyboval. Téměř všichni respondenti z ČSOB správně odpověděli, že se na financování stravenek podílí, museli si ale vzpomenout na přesnou částku 23 Kč, což splnilo pouze 6 dotazovaných.

Otázka č. 5: Jakého zvýhodnění u bankovních služeb a produktů můžete využít?

Výsledek: Na tuto otázku překvapivě odpovědělo správně 39 respondentů, chyboval pouze jeden, a to zaměstnance ČSOB, který byl toho názoru, že může využít pouze zvýhodněného úročení u bankovních služeb a produktů.

**Efektivnost výhod**

Otázka č. 6: Jste spokojeni se stávajícími zaměstnaneckými výhodami?

Výsledek: 39 respondentům současný stav vyhovuje a jsou s ním spokojeni. Pouze jedna žena z ČSOB zvolila odpověď spíše ne.

Otázka č. 7:Jakou zaměstnaneckou výhodu postrádáte?

Výsledek: Na tuto otevřenou otázku 19 respondentů odpovědělo, že nepostrádají nic. Druhou nejčastější odpovědí byly příspěvky na ošacení, ty postrádalo hned 9 respondentů, 6 žen a 3 muži. Třetí nejčastější odpovědí byla firemní škola, kterou by rádo 6 respondentů. Zajímavostí je, že na firemní školku si vzpomněly pouze ženy z KB. Mezi ostatními odpověďmi byl homeoffice, seniorní přístup, mobilní telefon pro soukromé účely a bonusové kreditní karty.

Otázka č. 8: Je nějaká nabízená výhoda podle Vašeho názoru zbytečná?

Výsledek: V této otázce se všichni dotazovaní shodli na tom, že žádná z poskytovaných výhod není pro ně zbytečná. A to i přes to, že na první otázku nebyla většina schopna správně odpovědět (vyjmenovat všechny nabízené benefity).

Otázka č. 9: Domníváte se, že jste dobře informováni o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?

Výsledek: 39 respondentů se domnívá, že jsou informováni o výhodách dostatečně, vyjma jednoho muže z ČSOB, který s tím nesouhlasí a navrhuje přehlednější intranet a zasílání informací prostřednictvím e-mailu.

Otázka č. 10: Brali jste v potaz systém zaměstnaneckých výhod při výběru svého zaměstnavatele?

Výsledek: Zaměstnanecké výhody bralo v úvahu při výběru zaměstnavatele 13 respondentů, 9 z ČSOB (5 mužů, 4 ženy) a 4 z KB (2 muži, 2 ženy). 27 zaměstnanců ze 40 náhodně vybraných tedy při výběru zaměstnavatele na výhody nehledělo.

Otázka č. 11: Jaký způsob poskytování zaměstnaneckých výhod byste preferovali?

Výsledek: U této otázky upřednostňují stávající formu poskytování výhod 31 zaměstnanců ze 40 dotazovaných. 7 respondentů by více preferovalo poskytování výhod na základě počtu odpracovaných let ve společnosti a 2 respondenti dokonce preferují poskytování výhod na základě pozice ve společnosti.

Otázka č. 12: Vyjmenujte 3 zaměstnanecké výhody, které poskytuje Váš zaměstnavatel, kterých si nejvíce ceníte.

Výsledek: Sestavený žebříček výhod dle odpovědí 40 respondentů je následující:

1. straveny (uvedlo 28 respondentů)
2. příspěvky na životní a penzijní připojištění (uvedlo 25 respondentů)
3. bankovní výhody (uvedlo 19 respondentů)
4. Flexi passy (uvedlo 16 respondentů)
5. Dovolená navíc (uvedlo 16 respondentů)
6. jiné (uvedli 4 respondenti).

Ze 120 možných odpovědí 12 výhod nebylo uvedeno vůbec, zapříčiněno to bylo tím, že někteří respondenti napsali pouze dvě pro ně nejcennější výhody namísto tří.

Výsledné grafy k vybraným otázkám jsou uvedeny v příloze č. 5.

### Vyhodnocení hypotéz

Pro účely vyhodnocení hypotéz byly získané informace z dotazníku zpracovány do kontingenčních tabulek. Data byla následně upravena bodovací metodou tak, aby se dala použít pro vypočítání procentuální úspěšnosti průzkumu. Tyto kontingenční tabulky jsou uvedeny v přílohách 6 a 7.

Odpovědi v první části průzkumu byly bodovány tak, že pokud respondenti na ně odpověděli správně, obdrželi 1 bod, pokud špatně tak 0 bodů. Otevřené otázky byly kódovány rovněž stejně rovnoměrným poměrem bodů.

**Vyhodnocení hypotézy č. 1 o znalosti zaměstnaneckých výhod**

U znalosti zaměstnaneckých výhod bylo vyhodnocováno těchto 5 prvků: výhody, které banka nabízí, dny pracovního volna navíc, podíl na financování stravenek, částka spolufinancování stravenek a zvýhodnění bankovních produktů a služeb.

Tabulka Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Celkové hodnocení** | **Výhody, které banka nabízí** | **Dny pracovního volna navíc** | **Podíl na financování stravenek** | **Částka spolufinancování stravenek** | **Zvýhodnění bankovních produktů a služeb** | **Celkem** | **Celkem v %** |
| Celkem vědělo | 3 | 30 | 38 | 25 | 39 | 135 | **67,5** |
| ČSOB a. s. | 1 | 16 | 19 | 6 | 19 | 61 | **61** |
| KB a. s. | 2 | 14 | 19 | 19 | 20 | 74 | **74** |

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Z uvedené tabulky vyplývá, že procentuální úspěšnost dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod v ČSOB a KB byla 67,5%, přičemž 61% činila úspěšnost u zaměstnanců z ČSOB a 74% činila úspěšnost zaměstnanců z KB.**

Na grafu uvedeném níže jsou znázorněny dílčí procentuální úspěšnosti prvků znalosti výhod, z čehož lze vypozorovat, že nejvíce se na potvrzení hypotézy podílela otázka č. 3 věnovaná spolufinancování stravenek a otázka č. 5 věnovaná zvýhodnění bankovních produktů. Nejhůře dopadla otázka č. 1 věnovaná nabízeným výhodám, kde procentuální úspěšnost dosahovala pouhých 7,5 %.

Graf Graf procentuální úspěšnost znalosti výhod

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Vyhodnocení hypotézy č. 2 o spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami**

U spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami bylo vyhodnocováno těchto 7 prvků: spokojenost se stávajícími výhodami, postrádaná výhoda, zbytečná výhoda, informovanost o výhodách, zohlednění výhod při výběru zaměstnavatele, preferovaný způsob poskytování výhod a výhody, kterých si cení nejvíce.

Tabulka Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na spokojenost se zaměstnaneckými výhodami

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Celkové hodnocení** | **Spokojenost se stávajícími výhodami** | **Postrádaná výhoda** | **Zbytečná výhoda** | **Informovanost o výhodách** | **Zohlednění výhod při výběru zaměstnavatele** | **Preferovaný způsob poskytování výhod** | **Výhody, kterých si cení nejvíce** | **Celkem** | **Celkem v %** |
| Celkem  | 822,5 | 411,25 | 840 | 813,75 | 288,75 | 647,5 | 755,42 | 4 579,17 | **77,88** |
| ČSOB a. s. | muž | 210 | 78,75 | 210 | 183,75 | 131,25 | 131,25 | 166,25 | 1 111,25 | **75,6** |
| ČSOB a. s. | žena | 192,5 | 122,5 | 210 | 210 | 70 | 175 | 186,67 | 1 166,67 | **79,37** |
| KB a. s. | muž | 210 | 157,5 | 210 | 210 | 52,5 | 183,75 | 210 | 1 233,75 | **83,93** |
| KB a. s. | žena | 210 | 52,5 | 210 | 210 | 35 | 157,5 | 192,5 | 1 067,50 | **72,62** |

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Z uvedené tabulky vyplývá, že procentuální úspěšnost dotazníku zaměřeného na spokojenost se zaměstnaneckými výhodami v ČSOB a KB byla 77,9 %.** Na grafu umístěném níže jsou znázorněny dílčí procentuální úspěšnosti mužů a žen v KB a ČSOB. Z grafu je patrné, že z náhodného vzorku respondentů jsou nejvíce spokojeni muži zaměstnaní v KB.

Graf Graf procentuální úspěšnost efektivity výhod

Zdroj: Vlastní zpracování

.

# Závěr

Pestrá nabídka zaměstnanecký výhod může přilákat nejen novou pracovní sílu, ale také se může podílet na věrnosti stávajících zaměstnanců. Ovšem takováto nabídka výhod sebou může nést také velké finanční zatížení pro zaměstnavatele, pokud není dostatečně zaměstnanci využívána a ceněna. Snaha tedy většiny velkých organizací je nabídnout takovou paletu výhod, která se bude co nejvíce shodovat s preferencemi zaměstnanců a nebude finančně neúnosná.

Tato práce se zaměřila na zaměstnanecké výhody v bankovním sektoru, konkrétně zde byly porovnány jednotlivé výhody v KB a ČSOB. Z uvedeného výčtu základních, dostupných výhod je jasné, že obě banky mají svým zaměstnancům hodně co nabídnout. U výhod zaměřených na investice obě banky nabízejí výhody vesměs stejně. Výhody zaměřené na jistotu poskytují také obě banky, nicméně ČSOB svou nabídku má pestřejší díky nabídce zvýhodněných půjček na cokoliv a půjček na lepší bydlení, které v Intranetu KB nejsou uvedené. Ve skupině výhod spojených s úsporami se výhody liší podle cílových skupin. U KB jsou tyto výhody směřované spíše na zaměstnance myslící na rodinné zázemí a u ČSOB jsou směřované pro změnu spíše na mladé lidi toužící po cestování. V nejširší skupině výhod zaměřených na osobní život zaměstnance o něco více výhod nabízí ČSOB, nicméně jednu z nejčastěji využívaných výhod jako je stravenka nabízí bezplatně a v poměrně vysoké částce KB.

Dále se práce věnovala průzkumu znalosti a efektivnosti výhod u zaměstnanců pracujících taktéž v KB a ČSOB. Pro tyto účely byl sestaven dotazník, který měl potvrdit či vyvrátit následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Zaměstnanci KB a ČSOB dobře znají své výhody.

Hypotéza č. 2: Zaměstnanci KB a ČSOB jsou s výhodami spokojeni.

Marketingový průzkum prokázal, že znalost zaměstnaneckých výhod v KB a ČSOB dosahuje 67,6 % a spokojenost s výhodami v KB a ČSOB dosahuje 77,9 %.

Při stanovení hypotéz byla stanovena procentuální hranice, při které se hypotéza potvrdí (75 %), přeformuluje (25 % - 75%) či vyvrátí (25 %). Z výsledku tedy vyplývá, že druhá hypotéza se potvrdila a první hypotéza se musí přeformulovat.

Hypotéza č. 1 by se dala přeformulovat například takto:

Zaměstnanci Komerční banky znají nabídku výhod svého zaměstnavatele lépe než zaměstnanci Československé obchodní banky.

Jelikož procentuální úspěšnost znalosti výhod u KB činí 74% nelze úplně potvrdit hypotézu, že zaměstnanci KB znají své zaměstnanecké výhody, jelikož tato úspěšnost nečiní 75% a více. Nicméně pro tyto případy byl zvolen interval spolehlivosti 5%, tudíž pro potvrzení znalosti výhod u KB je potřeba průzkum zopakovat ve větším rozsahu.

Jak dále z průzkumu vyplývá, nejčastěji respondenti chybovali v 1. otázce, kde měli zaškrtnout veškerou nabídku, kterou jim zaměstnavatel nabízí. Zbylé otázky nedopadly až tak špatně, z čehož lze vyvodit, že zaměstnanci se zajímají především o výhody, které sami využívají a pokud jsou zdraví, zapomínají, že zaměstnavatel nabízí i výhody spojené například se zdravotním handicapem.

Výsledkem mé práce je zjištění, že zaměstnanci bank jsou s nabídkou výhod spokojeni, přesto ve znalosti nabídky zaměstnaneckých výhod mají mezery.

Do budoucna bych bankám doporučila zvážení rozsahu současné nabídky výhod nejlépe pomocí revize jejich využívání, aby se banky ujistily, že všechny jejich nabízené výhody jou patřičně využívány. Dále si myslím, že stojí za zvážení nejčastěji zmiňovaná výhoda, kterou zaměstnanci postrádají, a to: příspěvek na ošacení. Jelikož se jedná o bankovní sektor, který by měl v klientech vzbuzovat důvěru a ke kterému samozřejmě patří také patřičný dress code.

Obě banky zastávají právem přední místa v tomto sektoru, jistě k tomu přispívá i jejich péče o své zaměstnance, do které samozřejmě patří i jejich pestrá nabídka výhod. Do budoucna pevně věřím v to, že se zaměstnanecké výhody budou čím dál více vyvíjet a zdokonalovat za účelem skloubení potřeb zaměstnavatele a zaměstnance, tak aby byli co nejvíce efektivní.

# Literatura

**Primární zdroje**

KB.NET.

Intranet ČSOB.

**Monografie**

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda personalisty 2011* *: Zaměstnanecké výhody*. 4. vyd. Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální* *práce*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2007 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

NĚMEC, O.; BUCMAN, P.; ŠIKÝŘ, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008. 369 s. ISBN 978-80-86730-31-8.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha : Leges s. r. o., 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 1008 s. ISBN 978-80-7357-627-1.

**Internetové zdroje**

DRAVECKÝ, M: *Zaměstnavatelé nadále omezují benefity [online].* [cit. 2012-02-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>>.

DRAVECKÝ, M*.: Zaměstnavatelé v roce 2009 razantně omezili všechny benefity* *[online].* [cit. 2012-02-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-v-roce-2009-razantne-omezili-vsechny-benefity/42401>>.

TYL, O.: *O benefitech ze široka a trochu jinak – část 4*. *[online].* 2009 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>.

Logo KB. [cit. 2012-03-22]. Dostupné z WWW: <http://kb.cz/cs/o-bance/o-nas/skupina-komerni-banky.shtml>.

Logo ČSOB. [cit. 2012-03-22]. Dostupné z WWW: <http://www.csob.cz/cz/Csob/O-CSOB/Skupina-CSOB/Stranky/Prehled-Skupiny-CSOB.aspx>.

**Přílohy**

## Příloha 1 Průzkum znalosti a efektivnosti zaměstnaneckých výhod - dotazník

Vážení pracovníci,

jsem studentkou 3. ročníku na Vysoké škole ekonomie a managementu a ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku, který se týká efektivnosti a znalosti zaměstnaneckých výhod ve Vaší společnosti. Toto dotazníkové šetření je anonymní a jeho výsledky budou použity pro zpracování mé bakalářské práce.

Děkuji za Váš čas, kterým jste přispěli k výsledkům mé závěrečné práce.

S pozdravem

Markéta Zíková

\*Povinné pole

Jaké je Vaše pohlaví? \*

 muž

 žena

V jaké bance pracujete? \*

 ČSOB a. s.

 KB a. s.

Kolik let zde pracujete? \*

 0 - 5

 6 - 10

 11 a víc

1. Zaškrtněte ty zaměstnanecké výhody, které Vaše banka nabízí. \*

 příspěvek na životní pojištění

 příspěvek na penzijní připojištění

 možnost přechodného ubytování

 sociální výpomoc

 poukázky Flexi Pass

 poukázky Vital Pass

 možnost vzdělávání a proškolování

 zvýhodněné půjčky a úvěry

 zaměstnanecké akcie

 placené volno navíc

 stravenky

 příspěvky na životní a pracovní jubilea

 odměna při odchodu do důchodu

 firemní akce

 program pro maminky a tatínky

 příspěvky na ošacení

 zvýhodnění pro zdravotně postižené

2. Kolik dnů pracovního volna nad rámec dovolené (sickdays) Vám zaměstnavatel nabízí? \*

 0

 1

 2

 3

 4

3. Podílíte se na financování stravenek? \*

 ano

 ne

4. Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?



5. Jakého zvýhodnění u bankovních služeb a produktů můžete využít? \*

 žádného

 zvýhodnění poplatků

 zvýhodněné úročení

 zvýhodnění poplatků a úročení

6. Jste spokojeni se stávajícími zaměstnaneckými výhodami? \*

 určitě ano

 spíše ano

 spíše ne

 určitě ne

7. Jakou zaměstnaneckou výhodu postrádáte? \*



8. Je nějaká nabízená výhoda podle Vašeho názoru zbytečná? \*

Pokud ano, jaká?



9. Domníváte se, že jste dobře informováni o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod? \*

 určitě ano

 spíše ano

 spíše ne

 určitě ne

9.1 Pokud jste v předchozí otázce odpověděli spíše ne nebo určitě ne, jaký způsob informování je pro vás optimální?



10. Brali jste v potaz systém zaměstnaneckých výhod při výběru svého zaměstnavatele? \*

 určitě ano

 spíše ano

 spíše ne

 určitě ne

11. Jaký způsob poskytování zaměstnaneckých výhody byste preferovali? \*

 plošně pro všechny

 podle odpracovaných let ve společnosti

 podle pozice ve společnosti

12. Vyjmenujte 3 zaměstnanecké výhody, které poskytuje Váš zaměstnavatel, kterých si nejvíc ceníte.



Konec formuláře

Děkuji Vám za Váš čas a přeji hezký den.

Zíková

Zdroj: vlastní zpracování.

## Příloha 2 Správné odpovědi části dotazníku věnovanému znalosti výhod

1. Zaškrtněte ty zaměstnanecké výhody, které Vaše banka nabízí.

**KB:** příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce, zvýhodnění pro zdravotně postižené.

**ČSOB**: příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky.

1. Kolik dnů pracovního volna nad rámec dovolené (sickdays) Vám zaměstnavatel nabízí?

**KB**: zaměstnanci pracují zde méně jak 7 let = 2 dny,

zaměstnanci pracují zde 7 a více let = 3 dny.

**ČSOB**: 3 dny.

1. Podílíte se na financování stravenek?

**KB**: ne.

**ČSOB:** ano.

1. Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?

**KB**: nepodílí (0 Kč).

**ČSOB**: 23 Kč.

1. Jakého zvýhodnění u bankovních služeb a produktů můžete využít?

**KB**: zvýhodnění poplatků a úročení.

**ČSOB**: zvýhodnění poplatků a úročení.

Zdroj: Intranet ČSOB a KBNET.

## Příloha 3 Souhrn dat z dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **V jaké bance pracujete?** | **Kolik let zde pracujete?** | **1. Zaškrtněte ty zaměstnanecké výhody, které Vaše banka nabízí.** | **2. Kolik dnů pracovního volna nad rámec dovolené (sickdays) Vám zaměstnavatel nabízí?** | **3. Podílíte se na financování stravenek?** | **4. Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?** | **5. Jakého zvýhodnění u bankovních služeb a produktů můžete využít?** |
| ČSOB a. s. | 6 - 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce | 3 | ano |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 24 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 Kč na jedno hlavní jídlo zaměstnanec, 57 Kč banka | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 40 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 6 - 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 0 | ano | 16 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 25 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 6 - 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 25,-- | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 0 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 25 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 22 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | cca 25,- | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 | zvýhodněné úročení |
| ČSOB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 Kč na stravenku | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 2 | ano | 3.1.2012 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 20 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 2 | ano |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky, zvýhodnění pro zdravotně postižené | 3 | ano | 20 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| ČSOB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ano | 23 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, stravenky | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, odměna při odchodu do důchodu | 3 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, stravenky, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea | 3 | ano | 10 | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 6 – 10 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, stravenky, zvýhodnění pro zdravotně postižené | 3 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, stravenky, zvýhodnění pro zdravotně postižené | 3 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce, zvýhodnění pro zdravotně postižené | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 – 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky, zvýhodnění pro zdravotně postižené | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, poukázky Flexi Pass, poukázky Vital Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 0 - 5 | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, příspěvky na životní a pracovní jubilea, odměna při odchodu do důchodu, firemní akce | 2 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |
| KB a. s. | 11 a víc | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, možnost přechodného ubytování, sociální výpomoc, poukázky Flexi Pass, možnost vzdělávání a proškolování, zvýhodněné půjčky a úvěry, zaměstnanecké akcie, placené volno navíc, stravenky, firemní akce, program pro maminky a tatínky | 3 | ne |  | zvýhodnění poplatků a úročení |

Zdroj: Vlastní zpracování.

## Příloha 4 Souhrn dat z dotazníku zaměřeného na efektivnost výhod

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **V jaké bance pracujete?** | **Jaké je Vaše pohlaví?** | **5. Jste spokojeni se stávajícími zaměstnaneckými výhodami?** | **7. Jakou zaměstnaneckou výhodu postrádáte?** | **8. Je nějaká nabízená výhoda podle Vašeho názoru zbytečná?** | **9. Domníváte se, že jste dobře informováni o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?** | **9.1 Pokud jste v předchozí otázce odpověděli spíše ne nebo určitě ne, jaký způsob informování je pro vás optimální?** | **10. Brali jste v potaz systém zaměstnaneckých výhod při výběru svého zaměstnavatele?** | **11. Jaký způsob poskytování zaměstnaneckých výhody byste preferovali?** | **12. Vyjmenujte 3 zaměstnanecké výhody, které poskytuje Váš zaměstnavatel, kterých si nejvíc ceníte.** |
| ČSOB a. s. | muž | určitě ano | - | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | - |
| ČSOB a. s. | muž | spíše ano | žádnou | žádná | spíše ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | Týden dovolené navícFlexi pasyzvýhodněné půjčky a úvěry |
| ČSOB a. s. | muž | spíše ano | seniorní přístup - vše zatím plošně všem | neřekl bych, spíše bych rozšířil | určitě ano |  | určitě ano | podle odpracovaných let ve společnosti | - příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem- příspěvek na stravování- příspěvek na volnočasové benefity (cafeteria) |
| ČSOB a. s. | muž | spíše ano | mobilní telefon pro soukromé použití zdarma | není | spíše ne | ideálně alespoň přehledný intranetový portál | spíše ne | plošně pro všechny | work from home, školení |
| ČSOB a. s. | žena | spíše ano | žádnou | ne | spíše ano |  | určitě ano | plošně pro všechny | Stravenky, lepší úroková sazba hypotečních úvěrů, 5 týdnů dovolené |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | příspěvek na ošacení | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | příspěvek na životní a penzijní připojištění + flexipassy |
| ČSOB a. s. | žena | spíše ne | příspěvek na ošacení | žádná | spíše ano |  | určitě ne | podle odpracovaných let ve společnosti | Flexipasy, příspěvek na životní a penzijní připojištění |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | netušim | netušim | spíše ano | email | určitě ne | plošně pro všechny | příspěvek na ŽP, PP, zvýhodněné půjčky |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | víc externích výhod | žádná | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | příspěvek na životní poj. a penzijní připoj.flexipassyzvýhodněné poplatkování účtu |
| KB a. s. | žena | určitě ano | firemní školka | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | Dovolená navíc, stravenky, zvýhodněné bank. produkty |
| ČSOB a. s. | muž | spíše ano | příspěvek na ošacení | není | určitě ano |  | určitě ano | plošně pro všechny | příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, Flexipasy |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | 0 | 0 | určitě ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | stravenky,flexipasy,zdrav.volno |
| ČSOB a. s. | žena | spíše ano | nevím | ne | spíše ano |  | určitě ne | podle odpracovaných let ve společnosti | stravenky, zdravotní volno, Flexipass |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | žádnou | ne | určitě ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | příspěvek na penzijní pojištění,životní pojištení,stravenky |
| ČSOB a. s. | žena | spíše ano | příspěvek na ošacení | ne | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenkyplacené volnopříspěvek na životní a penzijní |
| ČSOB a. s. | muž | určitě ano | příspěvek na ošacení | ne | určitě ano |  | spíše ano | podle pozice ve společnosti | StravenkyDovolená navícPříspěvek na PF |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | BEZ KOMENTAŘE | NE | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | STRAVENKY , MOŽNOSTI DOVOLENÝCH - /OBJEKTY CSOB/ ,VÝHODNÉ UROČENÍ ZAM UVĚRU, HYPOTEK A PNC |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | žádnou | žádná | určitě ano |  | určitě ano | plošně pro všechny | stravenkyflexi passy5 týdnů dovolená |
| ČSOB a. s. | žena | určitě ano | příspěvek na ošacení | ne | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | Flexi pass,Stravenky,zvýhodněné úročení a poplatkování |
| ČSOB a. s. | muž | určitě ano | žádnou | není | určitě ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | zvýhodněný úrokdovolenáflexipass |
| ČSOB a. s. | muž | spíše ano | bonusové kreditní karty | - | spíše ano |  | určitě ne | podle pozice ve společnosti | stravenky, volno, příspěvky na penzi a ŽP |
| KB a. s. | žena | určitě ano | příspěvek na ošacení | ne | spíše ano |  | určitě ne | plošně pro všechny | příspěvek na ŽP, příspěvek na PF, stravenky |
| KB a. s. | žena | určitě ano | firemní školka | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | příspěvek na Penzijní připojištění, stravenky, zvýhodnění bankovních produktů |
| KB a. s. | žena | určitě ano | mateřská školka | ne | určitě ano |  | spíše ne | podle odpracovaných let ve společnosti | stravenky, Flexi pass, příspěvky na pf a žp |
| KB a. s. | muž | určitě ano | nic | ne | určitě ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | penzijní fond, stravenky, sickday |
| KB a. s. | muž | spíše ano | nic | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky, flexi pasy, penzijní fond |
| KB a. s. | žena | spíše ano | ne | ne | spíše ano |  | určitě ano | plošně pro všechny | stravenky, příspěvky na pojištění, placené volno |
| KB a. s. | muž | určitě ano | ne | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky, flexi pasy, příspěvky pf a žp, úvery a spoření |
| KB a. s. | žena | určitě ano | ošatné | ne | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky, zvýhodněné podmínky úvěrů, úročení BÚ |
| KB a. s. | žena | určitě ano | ne | ne | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky, výhodné úročení hypotečního úvěru a spořícího účtu, příspěvky penzijní fond |
| KB a. s. | žena | určitě ano | firemní školka | ne | určitě ano |  | spíše ne | podle odpracovaných let ve společnosti | stravenky, rizikové životní připojištění, bankovní výhody |
| KB a. s. | žena | určitě ano | homeoffice | nic | spíše ano |  | spíše ne | podle odpracovaných let ve společnosti | stravenky, dny volna navíc, dovolená 25 dní |
| KB a. s. | muž | určitě ano | nic | ne | určitě ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky, příspěvky na pf, flexipass |
| KB a. s. | muž | určitě ano | ne | ne | spíše ano |  | určitě ne | plošně pro všechny | zvýhodnění účtů, úvěrů, poukázky flexipasy |
| KB a. s. | muž | určitě ano | ne | ne | spíše ano |  | určitě ne | plošně pro všechny | zvýhodnění účtů, úvěrů, poukázky flexipasy |
| KB a. s. | žena | určitě ano | školka | ne | určitě ano |  | určitě ne | plošně pro všechny | stravenky, sickdays, bankovní služby |
| KB a. s. | žena | určitě ano | homeoffice, školka pro děti | ne | určitě ano |  | určitě ano | plošně pro všechny | příspěvek na pf, příspěvek na žp, stravenky |
| KB a. s. | žena | určitě ano | ne | ne | spíše ano |  | spíše ne | plošně pro všechny | stravenky příspěvky pf a žp |
| KB a. s. | muž | určitě ano | příspěvek na ošacení | ne | určitě ano |  | spíše ano | plošně pro všechny | příspěvek na pf, bankovní výhody, stravenky |
| KB a. s. | muž | určitě ano | homeoffice | ne | spíše ano |  | určitě ne | podle odpracovaných let ve společnosti | stravenky,sickdays, příspěvek na pf a žp |

Zdroj: Vlastní zpracování.

## Příloha 5 Grafy zachycující výsledky z průzkumu

**Znalost**

Zdroj: Vlastní zpracování. Zdroj: Vlastní zpracování.

Zdroj: Vlastní zpracování. Zdroj: Vlastní zpracování.

Otázka č. 4 Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?

Zdroj: Vlastní zpracování.

Zdroj: Vlastní zpracování.

**Efektivnost**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Zdroj: Vlastní zpracování.

Zdroj: Vlastní zpracování.

Zdroj: Vlastní zpracování.

## Příloha 6 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na znalost zaměstnaneckých výhod

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **V jaké bance pracujete?** | **Počet respondentů** | **1. Zaškrtněte ty zaměstnanecké výhody, které Vaše banka nabízí.** | **2. Kolik dnů pracovního volna nad rámec dovolené (sickdays) Vám zaměstnavatel nabízí?** | **3. Podílíte se na financování stravenek?** | **4. Pokud se podílíte na financování stravenek, tak jakou částkou?** | **5. Jakého zvýhodnění u bankovních služeb a produktů můžete využít?** | **Celkem** | **Celkem v %** |
| Celkem nevědělo | 40 | 37 | 10 | 2 | 15 | 1 | 65 | 32,5 |
| Celkem vědělo | 40 | 3 | 30 | 38 | 25 | 39 | 135 | **67,5** |
| ČSOB a. s. | 20 | 1 | 16 | 19 | 6 | 19 | 61 | **61** |
| KB a. s. | 20 | 2 | 14 | 19 | 19 | 20 | 74 | **74** |
| Celkem možných bodů |  | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 200 | 100 |
| Celkem možných bodů ČSOB/KB |  | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 100 | 50 |

Zdroj: Vlastní zpracování.

## Příloha 7 Procentuální úspěšnosti dotazníku zaměřeného na efektivitu zaměstnaneckých výhod

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **V jaké bance pracujete?** | **Jaké je Vaše pohlaví?** | **Počet respondentů** | **6. Jste spokojeni se stávajícími zaměstnaneckými výhodami?** | **7. Jakou zaměstnaneckou výhodu postrádáte?** | **8. Je nějaká nabízená výhoda podle Vašeho názoru zbytečná?** | **9. Domníváte se, že jste dobře informování o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?** | **10. Brali jste v potaz systém zaměstnaneckých výhod při výběru svého zaměstnavatele?** | **11. Jaký způsob poskytování zaměstnaneckých výhody byste preferovali?** | **12. Vyjmenujte 3 zaměstnanecké výhody, které poskytuje Váš zaměstnavatel, kterých si nejvíc ceníte.** | **Celkem** | **Celkem v %** |
| Celkem všichni | 822,50 | 411,25 | 840,00 | 813,75 | 288,75 | 647,50 | 755,42 | 4 579,17 | **77,88** |
| ČSOB a. s. | muž | 8 | 210,00 | 78,75 | 210,00 | 183,75 | 131,25 | 131,25 | 166,25 | 1 111,25 | 75,60 |
| ČSOB a. s. | žena | 12 | 192,50 | 122,50 | 210,00 | 210,00 | 70,00 | 175,00 | 186,67 | 1 166,67 | 79,37 |
| KB a. s. | muž | 8 | 210,00 | 157,50 | 210,00 | 210,00 | 52,50 | 183,75 | 210,00 | 1 233,75 | 83,93 |
| KB a. s. | žena | 12 | 210,00 | 52,50 | 210,00 | 210,00 | 35,00 | 157,50 | 192,50 | 1 067,50 | 72,62 |
| Celkem možných bodů | 840,00 | 840,00 | 840,00 | 840,00 | 840,00 | 840,00 | 840,00 | 5 880,00 | 100 |
| Celkem možných bodů ČSOB muž/ žena / KB muž/ žena | 210,00 | 210,00 | 210,00 | 210,00 | 210,00 | 210,00 | 210,00 | 1 470,00 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování.

1. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 15. s. [↑](#footnote-ref-1)
2. ŠIKÝŘ, M. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 204. s. [↑](#footnote-ref-2)
3. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 226.-227. s. [↑](#footnote-ref-3)
4. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2007. 339. s. [↑](#footnote-ref-4)
5. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 382. s. [↑](#footnote-ref-5)
6. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 383. s. [↑](#footnote-ref-6)
7. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 394. s. [↑](#footnote-ref-7)
8. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 386. s. [↑](#footnote-ref-8)
9. ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 188. s.

 DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2007. 339. s.

 PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 21.-22. s. [↑](#footnote-ref-9)
10. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s. r. o., 2007. 321. s.

 ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 188. s. [↑](#footnote-ref-10)
11. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 390.-392. s. [↑](#footnote-ref-11)
12. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 398. s. [↑](#footnote-ref-12)
13. ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 189. s. [↑](#footnote-ref-13)
14. ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 189. s.

 DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2007. 339. s.

 KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s. r. o., 2007. 321-322. s.

 ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 398. s. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vlastní zpracování dle TYL, O.: *O benefitech ze široka a trochu jinak – část 4*. *[online].* 2009 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>. [↑](#footnote-ref-15)
16. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 393.-394. s. [↑](#footnote-ref-16)
17. ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 190. s. [↑](#footnote-ref-17)
18. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 401.-402. s. [↑](#footnote-ref-18)
19. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2007. 595. s. [↑](#footnote-ref-19)
20. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 227. s. [↑](#footnote-ref-20)
21. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 227. s. [↑](#footnote-ref-21)
22. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s. r. o., 2007. 322.-323. s. [↑](#footnote-ref-22)
23. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 395. s. [↑](#footnote-ref-23)
24. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 19. s. [↑](#footnote-ref-24)
25. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 22. s. [↑](#footnote-ref-25)
26. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 395. s. [↑](#footnote-ref-26)
27. . ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 396. s. [↑](#footnote-ref-27)
28. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 396. s. [↑](#footnote-ref-28)
29. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 226. s. [↑](#footnote-ref-29)
30. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 226. s.

 KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s. r. o., 2007. 320. s. [↑](#footnote-ref-30)
31. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2007. 595.-596. s.

 ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 383.-385. s. [↑](#footnote-ref-31)
32. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 18. s. [↑](#footnote-ref-32)
33. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 399. s. [↑](#footnote-ref-33)
34. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 17.-18. s. [↑](#footnote-ref-34)
35. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 402.-403. s. [↑](#footnote-ref-35)
36. ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 400. s.

 ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 188. s. [↑](#footnote-ref-36)
37. ČORNEJOVÁ, H.; PELECH, P. a kol. *Abeceda pro personalisty 2011 : Zaměstnanecké výhody.* Olomouc : ANAG, spol. s. r. o., 2011. 190. s. [↑](#footnote-ref-37)
38. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s. r. o., 2007. 320. s.

 ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 401. s. [↑](#footnote-ref-38)
39. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2009. 386. s.

 ŘEZNÍČEK, P.; KOREČKOVÁ, Š. a kol. *Meritum Personalistika*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 401. s. [↑](#footnote-ref-39)
40. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 26. s., 31.-32. s. [↑](#footnote-ref-40)
41. DRAVECKÝ, M: *Zaměstnavatelé nadále omezují benefity* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>>. DRAVECKÝ, M.: *Zaměstnavatelé v roce 2009 razantně omezili všechny benefity* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/zamestnavatele-v-roce-2009-razantne-omezili-vsechny-benefity/42401>>. [↑](#footnote-ref-41)
42. NĚMEC, O. a kol. *Personální management*. Praha : VŠEM, 2008. 228. s.

 PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 23. s. [↑](#footnote-ref-42)
43. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha : Legres, s. r. o, 2011. 23.-26. s [↑](#footnote-ref-43)