

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**Etika a etické kodexy v bankovníctví**

**Bc. Martina Rychlíková**

© 2012 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Rychlíková Martina

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Etika a etické kodexy v bankovníctví**

Anglický název

**The Ethical Theory and the Code of Ethics in the Banking**

### Cíle práce

Hlavní cíl práce je stanoven jako návrh implementace etického kodexu ve vybraném podniku. Stávající etický kodex bude v diplomové práci směřován tak, aby byl zajištěn praktický dopad struktury etického kodexu na podnikovou praxi. Bude sestaven inovativní program rozvoje etických kompetencí, které mají rozvinout nejen teoretické znalosti etiky, ale mají vést ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku v rámci rozvoje sociální a environmentální odpovědnosti v globalizovaném podnikovém prostředí českého bankovníctví.

### Metodika

Primární metodický postup bude zahrnovat aplikaci popisné metody (deskripce), která vytvoří reálné empirické předpoklady pro provedení analýzy. Obsahová analýza bude zaměřena na primární vnitropodnikové dokumenty. Analýza dokumentů rozvine možnosti pro kvalitativní zpracování empirických dat. V dalším metodickém sledu bude aplikována metoda komparace, která zajistí kvalitativní porovnávací poznatky z příbuzných oblastí. Pro vytvoření vlastního empirického pramene bude využita výzkumná technika dotazování. Vlastní empirické prameny budou vytvořeny na základě terénního kvalitativního šetření. V praktické části bude aplikována metoda syntézy, která zahrne jak poznatky ze sekundárních a literárních zdrojů, tak také vlastní výsledky empirického šetření. V závěru bude aplikována metoda kvalitativní a funkční interpretace výsledků vlastního výzkumu, na základě něhož budou vytvořena východiska pro vlastní návrhy a doporučení.

### Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný denník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navrženy závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

**Rozsah textové části**

60 - 80 stran

**Klíčová slova**

Etika, etický kodex, bankovní sektor, podnikání, podnikatelská etika, manažerská etika, etiketa, podniková kultura,

**Doporučené zdroje informací**

BLÁHA J.; DYTŘT Z. Manažerská etika., 1. vydání. Praha: Management Press, 2003  
ISBN 80-7261-084-8

ČANÍK P.; ŘEZBOVÁ L. Metody a nástroje podnikatelské etiky : pro studium na VŠE. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2005  
ISBN 80-245-0980-6

MAZÁK E.; SOLDÁT V. Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách. 1. vydání. Praha: Bankovní institut vysoká škola, a.s., 2010  
ISBN 978-80-7265-187-0

MAZÁK E.; Firemní kultura a etické kodexy. 1. vydání. Praha: Bankovní institut vysoká škola, a.s. 1. vydání, 2010  
ISBN 978-80-7265-075-0

PAVELKA T. Makroekonomie základní kurz. 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2007  
ISBN 80-86175-58-4

**Vedoucí práce**

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

**Termín odevzdání**

březen 2012



**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**  
Vedoucí katedry



**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**  
Děkan fakulty

V Praze dne 1.3.2012

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Etika a etické kodexy" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 5.4. 2012

\_\_\_\_\_

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé práce Ing. Mgr. Danielu Tothovi za pomoc a rady při zpracování práce.

## Etika a etické kodexy v bankovníctví

---

### The Ethical Theory and the Code of Ethics in the banking

#### Souhrn

Diplomová práce se zabývá etikou a etickými kodexy v bankovníctví. V teoretické části práce je rozebírána etika, podnikatelská etika, bankovníctví, etické kodexy v podnikání se zaměřením na bankovní sektor. Podrobněji se práce zabývá etickými kodexy v bankovníctví.

Vlastní práce je zaměřena na etický kodex vybrané banky. V rámci vlastní práce je analyzován etický kodex banky a jeho znalost zaměstnanci. Je provedeno dotazníkové šetření, jehož cílem je zjistit znalosti obsahu etického kodexu a způsob jejich ověřování. Na základě výsledků vyplývajících z dotazníkového šetření a teoretických východisek nastudovaných v teoretické části práce je navrženo zlepšení stávajícího systému informování a ověřování znalostí o etických kodexech ve vybrané bance.

**Klíčová slova:** etika, podnikání, podnikatelská etika, organizační struktura, etický kodex, bankovní sektor, banka, podnikání, podniková kultura

#### Summary

This thesis deals with the ethics and codes of ethics in banking. In the theoretical part of the work is discussed ethics, business ethics, , banking, ethical codes in business with a focus on the banking sector. The thesis deals with ethical codes in banking.

The second part of the thesis, the research, is focused on the code of conduct of the selected bank. The chosen code of conduct is analyzed, moreover, its knowledge of the bank employees is elicited. The survey carried out aimed at identifying the knowledge of the content of the code of conduct and its verification. Based on the results arising from the research and the theory in the first part of the thesis, improvements of current system were designed. These are particularly the system of information and verification of knowledge of code of conduct in the selected bank.

**Keywords:** ethics, business, business ethics, organizational structure, code of ethics, banking, bank, business, corporate culture

**Obsah**

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika .....	11
2.1	Cíl práce.....	11
2.2	Metodika .....	11
3	Teoretická východiska .....	14
3.1	Etika .....	14
	Historie.....	16
3.2	Etika v podnikání .....	17
3.2.1	Integrace etiky do podnikání (strategického řízení podniku) .....	19
3.2.1.1	Podniková kultura .....	20
3.2.1.2	Etické vedení.....	21
3.2.1.3	Socializační proces .....	22
3.2.2	Metody podnikatelské etiky.....	22
3.2.3	Nástroje podnikatelské etiky.....	23
3.2.3.1	Etické kodexy .....	24
3.2.3.2	Podnikové etické kodexy .....	26
3.2.3.3	Profesní etické kodexy.....	27
3.2.3.4	Negativní názory na etické kodexy.....	28
3.2.3.5	Účinnost etický kodexů .....	29
3.3	Bankovní soustava .....	29
3.3.1	Centrální banka .....	30
3.3.2	Komerční (Obchodní) banky .....	31
3.3.3	Bankovní sektor .....	33
3.3.4	Česká bankovní asociace .....	34
3.4	Etické kodexy v evropském bankovníctví .....	37

3.5	Etické kodexy v České republice.....	39
3.5.1	Etický kodex České bankovní asociace .....	39
3.5.2	Etický kodex finančního trhu.....	42
3.5.3	Kodex etiky v pojišťovnictví .....	42
3.5.4	Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě .....	43
4	Vlastní práce .....	45
4.1	Charakteristika vybrané banky .....	45
4.1.1.1	Etický kodex vybrané banky.....	47
4.2	Dotazníkové šetření .....	50
4.2.1	Identifikační část.....	50
4.2.2	Obecná část dotazníkového šetření.....	53
4.2.3	Otázky zaměřené na konkrétní znalosti etického kodexu.....	61
4.2.4	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření .....	64
4.3	Návrhy a doporučení.....	65
5	Závěr .....	69
6	Seznam použitých zdrojů.....	71
6.1	Literatura.....	71
6.2	Internetové stránky .....	73
7	Seznam schémat.....	75
8	Seznam tabulek .....	75
9	Seznam grafů .....	75
10	Přílohy.....	76



## 1 Úvod

Etika v podnikání je diskutovaným pojmem. Obzvláště v České republice, kde je korupce a mizení peněz ve státních zakázkách bohužel na denním pořádku. Nejen banky, ale i podniky se tedy snaží propagovat své transparentní a etické podnikání. Snahu podporují implementací etických kodexů do svých podnikových standardů.

Etické kodexy jsou specifickou formou dokumentů, jenž si mohou společnosti samy vytvářet nebo je mohou přijímat v rámci profesí, ve kterých působí. V České republice jsou etické kodexy dnes rozšířené. Proces implementace do podnikatelského sektoru probíhá až v posledních letech a to v rámci vývoje podnikatelské etiky. Velký náskok v tomto oboru, oproti Evropě, mají v Americe. Tento rozdíl je zapříčiněn rozdílným právním systémem na obou kontinentech. V Americe jsou etické kodexy rozšířeny masově, protože jejich absence může znamenat tvrdší postihy v okamžiku porušení zákona. V případě, že společnost etický kodex zřídila, umožňuje Americký zákon zmírnit trest. Oproti tomu v České republice jsou etické kodexy dnes pouze dokumenty, které jsou dobrovolného charakteru a mohou společností pouze pomoci k lepší pozici na trhu. Jejich cílem je přimět podniky dodržovat pravidla nad zákonný rámec.

Etika a etické kodexy jsou v bankovním sektoru podstatné. Banky jsou specifickými podnikatelskými subjekty. Jejich úkolem je přijímat vklady od klientů a poskytovat jim úvěry. Potenciální klienti však musí bance důvěřovat, aby ji byli ochotni svěřit své finance. Pro banku je zásadní dobrá pověst a důvěryhodnost proto, aby získala klienty. Je tedy v jejím zájmu, aby dodržovala zákony a případně se sdružovala v asociacích. V České republice je nedostatečně legislativně zpracována právě oblast etiky v bankovníctví. Tuto mezeru v legislativě se snaží zaplnit Česká bankovní asociace, která sdružuje banky na našem trhu. Cílem asociace je nejen zvýšit důvěryhodnost bank, ale také napomáhat jim ve vzájemné spolupráci s nadnárodními společnostmi i v rámci státu. Podobný model, jako v České republice, funguje ve většině evropských zemí. Komerční banky se dobrovolně sdružují v asociacích. Některé evropské asociace dále pak spolupracují v rámci Evropské bankovní asociace.

Diplomová práce je zaměřena na hodnocení úrovně znalostí etického kodexu zaměstnanců vybrané banky. Úvodní část práce se bude zabývat teoretickými východisky souvisejícími s etickými kodexy. Nejprve bude popsána teorie etiky, podnikatelské etiky, etické kodexy. Vzhledem k zaměření budou další kapitoly zaměřeny na bankovní soustavu České republiky a etické kodexy v oboru bankovníctví. Dále bude v teoretické části porovnáván etický kodex České bankovní asociace s etickými kodexy podobných profesí jako např. v pojišťovnictví nebo ve finančnictví. Vlastní část práce se bude zabývat etickým kodexem ve vybrané bance. Prostřednictvím dotazníkového šetření bude zjišťována znalost obsahu a způsob ověřování znalostí etického kodexu.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem práce je návrh implementace etického kodexu ve vybraném podniku. Cílem diplomové práce je zjištění znalosti etického kodexu zaměstnanců vybrané banky. Konkrétně jakým způsobem byli zaměstnanci s etickým kodexem seznámeni a jak jsou jejich znalosti prověřovány, zda dochází k průběžnému zjišťování úrovně znalostí etického kodexu nebo zda se jedná pouze o jednorázový proces. Formou dotazníkového šetření bude zjištěna úroveň znalostí etického kodexu ve vybrané bance. Na základě výsledků dotazníkového šetření budou doporučeny inovace, které povedou ke zlepšení nebo pouze k doplnění úrovně znalostí etického kodexu ve vybrané bance.

### **2.2 Metodika**

Primární metodický postup bude zahrnovat aplikaci popisné metody (deskripce), která vytvoří reálné empirické předpoklady pro zavedené analýzy. V úvodní teoretické části práce bude popsána problematika etiky, podnikatelské etiky, bankovního sektoru a samotných etických kodexů. Informace byly získány z odborných tematických publikací a internetu. Metoda komparace bude aplikována na příbuzné oblasti konkrétně na etický kodex finančního trhu, pojišťovnictví a vzhledem k oboru studia autorky také etický kodex veřejné správy. Zmíněné etické kodexy budou komparovány s etickým kodexem České bankovní asociace, který je výchozím dokumentem pro tvorbu etických kodexů jednotlivých bank.

V úvodu druhé části práce bude metodou deskripce charakterizována vybraná banka. Následně pak bude proveden výzkum v této bance. Vlastní výzkum bude proveden formou dotazníkového šetření, které patří mezi nejčastěji používané formy sběru informací. První fází sestavování dotazníku je příprava formální stránky. Tvůrce musí určit grafickou podobu dotazníků a způsob jeho distribuce. V rámci této diplomové práce bude

dotazník distribuován v elektronické formě pomocí formuláře v aplikaci Google dokument.<sup>1</sup>

Důležitým faktorem při tvorbě dotazníkového šetření je volba formátu otázky. Existují tři formáty otázek: otevřené, uzavřené a polootevřené otázky. Uzavřené otázky jsou takové, které obsahují alternativy možných odpovědí, ze kterých si respondent vybírá odpověď. Jednou z nevýhod tohoto formátu otázek je, že nemusí obsahovat vyčerpávající výčet odpovědí. Jednou z mnoha výhod uzavřených otázek je jejich snadnější vyhodnocení. Otevřené otázky požadují formulaci odpovědi od respondenta. Jednou z výhod otevřených otázek je možnost přesné odpovědi respondenta. Je vhodné je využít pokud není možné vytvořit vhodné alternativy odpovědí. Nevýhodou tohoto formátu otázek je jejich nesnadné vyhodnocení. Kompromisem mezi uzavřeným a otevřeným formátem otázek jsou polootevřené otázky. Respondentovi jsou nabídnuty alternativy odpovědí a poslední alternativa odpovědi umožňuje vyplnit svou vlastní odpověď. Dalšími formáty otázek jsou filtrační otázky, které umožňují přeskočit otázky, které se respondenta netýkají. Kontingenční otázky jsou naopak ty, na které odpovídá pouze respondent, kterého se téma týká. Dalším formátem otázek jsou ty s výčtem alternativ odpovědí, ve kterých může být určen počet odpovědí, jenž mohou být zvoleny.<sup>2</sup>

V případě uzavřeného formátu otázek je neméně důležitá volba formátů kategorií odpovědí. Odpovědi v tomto formátu otázek mají dvě nebo více kategorií odpovědí. Množství kategorií odpovědí závisí na druhu proměnné. Proměnná může být nominální, ordinální, intervalová a poměrová. Nominální proměnné jsou oddělené nečíselné kategorie jako např. pohlaví. Ordinální proměnná určuje pořadové kategorie určitých hodnot např. vždy – někdy – nikdy. Intervalová proměnná má uspořádané kategorie, které mají stejné intervaly mezi jednotlivými stupni např. časové údaje. Poslední proměnnou je poměrová proměnná, jenž má intervalové měření s pevnou nulou.<sup>3</sup>

V rámci dotazníkového šetření v této diplomové práci budou převažovat otázky uzavřeného a polootevřeného formátu. Pouze u jedné otázky je respondent povinen odpovídat vlastními slovy. Uzavřené otázky budou zvoleny pro snadnost a rychlost volby

---

<sup>1</sup> MAJEROVÁ, V., MAJER.E., Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství, s. 67 - 75

<sup>2</sup> Tamtéž, s. 41 - 50

<sup>3</sup> Tamtéž, s. 69

odpovědi, což zvyšuje návratnost dotazníků. Je známým faktem, že čím je dotazník delší a složitější, tím méně jsou respondenti ochotni jej vyplnit.<sup>4</sup> Výsledky dotazníkového šetření budou vyhodnoceny službou Google formulář. Grafické vyobrazení výsledků bude vytvořeno programem Microsoft Word 2007. V závěrečné části práce budou navržena opatření, jenž by měla zlepšit stávající systém v bance.

---

<sup>4</sup> MAJEROVÁ, V., MAJER.E., Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství, s. 86

### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Etika

Etika pochází od starořeckého slova *éthos*, které má v překladu tři významy. Prvním významem je bydliště, byt nebo vlast. Druhým významem starořeckého slova *éthos* je zvyk, mrav nebo životní význam. Poslední překládaný význam slova je charakter, mravnost, morálka.<sup>5</sup>

Etika je velmi často v literatuře označována jako nauka o morálce. Existuje však řada pojetí etiky. Někteří autoři etiku definují jako teorii mravnosti, jejímž předmětem je zkoušení zákonitostí mravního chování jednotlivců i společnosti. Z těchto pojetí je patrná nadřazenost etiky nad morálkou. Je proto důležité rozlišovat pojem etika a morálka. Rozdíl mezi těmito pojmy pro zjednodušení bývá definován takto: morálka je stav skutečný, etika pojednává o stavu ideálním.<sup>6</sup>

V následujícím odstavci jsou citovány vybrané definice etiky od několika autorů. Podle Riche se etika jako vědní disciplína snaží o hledání správného jednání; snaží se o nalezení toho, co máme „činit na základě svého rozumového vhledu a tedy v souladu se svým myšlením.“<sup>7</sup> Masarykův slovník naučný definuje etiku takto: „Obecně lze konstatovat, že etika „stavuje, co jest právem mravné a co jest nemravné, přičemž někdy platné názory mravní přičí se názorům správným“ (Masarykův slovník naučný 1992) „Hodovský považuje etiku za vědní disciplínu, která se zabývá studiem mravního chování, jež v sobě zahrnuje odpovědnost za vlastní chování (vůči druhým a širokému prostředí), oprávněnost a svobodu volby.“<sup>8</sup>

Morálka je definována jako soubor pravidel, hodnot, ale i postojů a přesvědčení, které ovlivňují a regulují lidské jednání. Morálka se v průběhu historie měnila v závislosti na změnách chápání a vnímání hodnot ve společnosti, jako příklad lze uvést předmanželský sex nebo přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům. Pan R. F. Murphy se snažil ve svém výroku vystihnout proměnlivost morálky: „... za každým společenským

<sup>5</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 15

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 15

<sup>7</sup> ČANÍK P. a kol., Metody a nástroje podnikatelské etiky, s. 11

<sup>8</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 16

*zvykem a ustanovením leží utajený a nezjištěný princip a ... po každém velkém plánu následuje série zcela nezamýšlených a neočekávaných následků“.*<sup>9</sup>

Etika je nejčastěji rozdělována do tří složek:

- Deskriptivní etika usiluje pouze o popis dané situace. Cílem deskriptivní etiky není zhodnotit jev, ale pouze jej popsat. A. S. Luknič definuje deskriptivní etiku jako „*empirický a neutrální popis faktů, které – přísně vzato – nevyžaduje filozofické zkoumání*“. Z jiného úhlu pohledu lze říci, že se jedná o zjišťování etiky u konkrétních sociálních struktur.<sup>10</sup>
- Normativní etika hodnotí zkoumané situace podle platných kritérií a hodnot. Zabývá se stavem, který by v ideálním případě měl být.
- Metaetika se zabývá rozbohem etických pojmů. Zkoumá především jazyk etiky. Příkladem může být hledání významu slova dobrý, správný apod.<sup>11</sup>

V následujících odstavcích budou charakterizovány základní pojmy etiky, které se nejčastěji objevují ve spojení s etikou. Etika se v některých případech snaží určit co je dobré a co je špatné. Mezi základní pojmy etiky patří dobro a zlo. Ovšem postihnout a definovat slovo dobré, či samotné dobro je velmi obtížné. Slovo dobro lze definovat jako vhodný, schopný, způsobilý apod. Podle slovníku spisovné češtiny je slovo dobrý chápáno jako „*mravně vyhovující, řádný, ušlechtilý*“ atd. Význam dobra se v průběhu dějin měnil. Například řecký filosof Platón považoval dobro za nejvyšší ideu. Brauch de Spinoza považoval za dobré vše, co považujeme za prostředek na cestě k ideálu člověka. Dle Immanuela Kanta je dobrá pouze dobrá vůle, nic jiného dobrého neexistuje. Za dobré považoval vše co přitakává vůli Arthur Schopenhauer. Zlo je oproti tomu vše, co záměrně a úmyslně působí bolest, škodí nebo je neprospěšné. Aristotelesko-tomistická tradice uvažuje zlo jako nedostatek dobra. Immanuel Kant chápe zlo jako zdroj zlé vůle.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> ČANÍK P. a kol., *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 8

<sup>10</sup> Tamtéž, s. 13

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 13

<sup>12</sup> DRÁBOVÁ R., ZUBÍKOVÁ Z., *Společenské vědy v kostce*, s. 19

Morální norma usměrňuje chování člověka v sociální skupině ve které je členem, popřípadě v širším společenském celku.<sup>13</sup> Normy mají charakter příkazů, doporučení a předpisů. Součástí morálních norem jsou i sankce, jež mají donucovací funkci.<sup>14</sup>

Mravy jsou zvláštní způsoby smýšlení, cítění a chování, směřují k danému cíli a řídí se pevně určenými předpisy. Hodnoty jsou předměty a cíle, o které člověk ve svém životě usiluje. Oproti tomu příkazy a hodnoty, jež vymezují mravnostní cestu k dosažení žádoucích hodnot, jsou morální normy. „*Hodnota je odvozená od vztahu mezi naší potřebou a tím co ji uspokojuje.*“ Mnozí autoři zařazují hodnoty mezi motivy, tzv. vnitřní hodnoty, které vyvolávají jednání člověka. Hodnoty však ovlivňují chování i sociálních skupin. Příkladem hodnot pak může být jejich pojetí podle Milтона Rokeacha, který hodnoty rozdělil na instrumentální a cílové. Instrumentální hodnoty jsou způsoby a prostředky dosahování cílů, kterými jsou např. čestný, prospěšný, rozumový přístup. Cílové hodnoty jsou pak ty, kterých má být dosaženo. Mezi cílové hodnoty patří např. prospěšný život, zabezpečení rodiny apod.<sup>15</sup>

## Historie

Nejstarší díla zabývající se etikou jsou od čínských filosofů. Jedním z nich je filosof Konfucius, který je autorem známých výroků, jež jsou považovány za etické i v současné evropské kultuře:

- „*Všichni lidé jsou stejní svou přirozeností*“
- „*Čeho chceš dosáhnout, k tomu dopomáhej druhým*“
- „*Co sám nechceš, nečiň druhým*“<sup>16</sup>

Dalším důležitým pojmem v historii etiky je Immanuel Kant, který je autorem tzv. kategorického imperativu: „*Jednej tak, aby účel tvého jednání mohl stát obecným zákonem*“. Kant se ve svém díle odvolává na lidskou svobodu a vůli k dobrému jednání.

<sup>13</sup> MAZÁK E., SODLÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách, s. 5

<sup>14</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 21

<sup>15</sup> Tamtéž, s. 22

<sup>16</sup> MAZÁK E., SODLÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách, s. 5



Z tohoto důvodu je podle Kanta lidská morálka autonomní a člověk je bytost, která je schopna plnit mravní zákon uložený jí rozumem.<sup>17</sup>

V novověké historii je nejstarším dokumentem, který je považován za zdroj etického myšlení, Magna Charta Liberatum z roku 1215. Tento dokument je pokládán za první krok k myšlence rovnosti všech lidí. Obsahem Magny Charty Libertatum bylo výrazné omezení moci anglického krále. Příkladem omezení moci je např. nemožnost zatčení, uvěznění nebo odebrání majetku jen z vůle krále.<sup>18</sup>

Dalším důležitým dokumentem novodobé historie etiky je Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata v roce 1948 na půdě OSN. Všeobecná deklarace lidských práv odrážela zkušenost ze světových válek, ale také se snažila řešit konflikty, jenž mohly nastat při diskusi o obsahu pojmu „lidská práva“ mezi různými kulturami nebo etickými teoriemi. „*Východisko nalézá v kombinaci principu humánnosti a zákonnosti.*“ Všeobecná deklarace lidských práv byla začleněna do principů práva zúčastněných stran.<sup>19</sup> V roce 2000 byla přijata Charta základních práv EU, která byla deklarována 7. prosince na zasedání Evropské rady v Nice. Plný název dokumentu je nyní Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. Po ratifikaci Lisabonské smlouvy se Listina základních práv Evropské unie stala právně závaznou.<sup>20</sup>

### 3.2 Etika v podnikání

Etika v podnikání je formou aplikované etiky, jenž v průběhu svého vývoje obsáhla všechny problémy a témata spojená s podnikáním. Podnikatelská etika má základ ve dvou pramenech, kterými jsou podnikatelské prostředí a obecný rámec lidských práv a svobod. Podle autorů Ferella a Fraedricha „*etika podnikání zahrnuje morální zásady a normy, které usměrňují chování ve světě podnikání.*“<sup>21</sup> K rozvoji tohoto odvětví etiky docházelo

<sup>17</sup> MAZÁK E., SODLÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách, s. 6

<sup>18</sup> Tamtéž s. 6

<sup>19</sup> Tamtéž s. 6

<sup>20</sup> Charta základních práv EU. In: *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>

<sup>21</sup> PECHAČOVÁ Z., NATOVOVÁ L., Komunikace pro ekonomiky, s. 162

zejména v 70. a 80. letech minulého století. Ve svém vývoji se podnikatelská etika až do dnes opírá o teoretický, filozofický a aplikační přístup, jenž se v této vědní disciplíně prolínají. První fáze vývoje podnikatelské etiky napomáhá k teoretickému a filozofickému vystižení problematiky. O etice v podnikání v této etapě neuvažovali jen filozofové, ale také teologové nebo ekonomové. V aplikační fázi vývoje byl kladen důraz na převedení teorie v praxi. Nelze také opomenout fakt, že podnikatelská etika se stále vyvíjí. V posledních letech se vyčlenila specifická oblast, která se nazývá manažerská etika. V jejím rámci je usilováno o to, aby se zásady etiky promítly do všech fází rozhodování a všech oblastí, kterých se týká management.<sup>22</sup>

Podnikatelská etika se vyvíjela rychleji ve Spojených státech amerických než v Evropě. Právě zde byl zaznamenán masivní rozvoj etických kodexů, jež byl zapříčiněn rozdílným vývojem v oblasti práva a historie jako takové. V roce 1991 byla ve Spojených státech amerických zavedena reforma Federal Sentencing Guidelines, která byla podnětem pro zavádění etických kodexů. Tato reforma obsahovala tvrdé postihy pro podniky, které poruší zákony. Pokud však podnik provedl všechny kroky, jež měly tomuto porušení předejít, mohlo dojít ke snížení trestu o 5 %. Tento fakt přiměl americké podniky zavádět etické kodexy jako možnou polehčující okolnost.<sup>23</sup>

V průběhu let se v podnikatelské etice vyvinulo několik základních směrů v integraci etických principů do podnikání. Jedním z těchto přístupů je členění dle Irene Pollach na 3 základní koncepce: Podnikatelská etika, Společenská (sociální) odpovědnost podniků a kombinace předchozích dvou koncepcí. Podnikatelská etika, také nazývaná Business Ethics, je jednou z forem aplikované etiky. Je zaměřena na vztahy k zaměstnancům a dodavatelům. Cílem této koncepce je vytěsnění neetických, nepřiměřených situací. Oproti tomu Společenská (sociální) odpovědnost podniků neboli Corporate Social Responsibility je zaměřena na společnost. V rámci této koncepce je na podnik nahlíženo jako na občana v rámci společnosti (měl by vrátit přiměřenou hodnotu zpět společnosti). Je třeba zmínit, že tento koncept bylo možné v historii ČR zaznamenat v podnikatelském konceptu Tomáše Bati, který zakládal např. školy, nemocnice apod.

---

<sup>22</sup> ČANÍK P. a kol., *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 31

<sup>23</sup> Tamtéž, s. 31

*„Tomáš Baťa byl přesvědčen, že pouhá maximalizace zisku nezíská jeho podniku silné kořeny.“<sup>24</sup>*

Toto rozlišení směrů koncepcí však není jediným rozlišením. Existuje například rozlišení International Business Ethics Institute, který rozlišuje následující koncepce: Podnikatelská etika, Podniková shoda, Odpovědnost podniků a Společenská odpovědnost podniků. Podnikatelská etika (Business Ethics) je v tomto pojetí forma aplikované etiky. Obsahuje nástroje a instrumenty pro včlenění etiky do oblasti podnikání jako jsou např. etické kodexy, etický audit apod. Podniková shoda (Corporate Social Responsibility) vznikla na základě skandálů amerických firem v 80. letech minulého století. Tato koncepce je založena na dodržování legislativy. Odpovědnost podniků (Corporate Responsibility) je zaměřena na odpovědnost podniků vůči stakeholderům. A nakonec Společenská odpovědnost podniků (Corporate and Social Responsibility) je spojena s lokální komunitou, ochranou životního prostředí a charitativní činností. Jiný úhel pohledu na tuto problematiku nabízí International Business Ethics Institute koncepcemi Správa a řízení obchodních společností a Stakeholderská teorie.<sup>25</sup>

### **3.2.1 Integrace etiky do podnikání (strategického řízení podniku)**

Integrace etiky do strategického plánování podniku je důležité pro kvalitu rozhodování zaměstnanců z hlediska etiky. Úlohou etiky je vhodně doplňovat právo. Podle Rolného existuje tříúrovňová koncepce integrace etiky do podnikatelské praxe, která by měla probíhat na úrovních:

- Podniková kultura
- Etické vedení
- Socializační proces

---

<sup>24</sup> ČANÍK P. a kol., Metody a nástroje podnikatelské etiky, s. 38

<sup>25</sup> Tamtéž, s. 33

### 3.2.1.1 Podniková kultura

Základními etickými komponentami 1. úrovně integrace etiky do podnikání, které je znázorněny na Schématu č. 1, jsou klíčové etické hodnoty a etický kodex, jejichž hodnoty je možné utvrdit podnikovou kulturou a tradicí. Etickými kodexy se tato práce bude podrobněji zabývat až v pozdější fázi, proto je zde zmíněna pouze krátká definice, podle Rolného: „*Etickým kodexem rozumíme systematicky zpracovaný soubor norem a předpisů, které vymezují a upravují vztahy mezi členy určité komunity.*“<sup>26</sup> Podnikovou tradicí je závazek podniku rozvíjet jeho pozitivní hodnoty a umožnit zaměstnanci vytvořit pocit odpovědnosti vůči dobrému jménu podniku. A pod posledním pojmem podniková kultura si lze zjednodušeně představit klima a atmosféru podniku, která je projevem společnosti ve vztahu ke klientům, zaměstnancům apod. Podniková kultura je jedinečná pro každou firmu a vytváří její jedinečný podnikatelský styl. Skládá se ze tří úrovní. Nejsnáze měnitelná je úroveň systému symbolů. Symboly představují vše, co lze zaznamenat čichem, sluchem nebo zrakem. Další je úroveň sociálních norem a standardů jednání, kterými jsou např. zásady, pravidla, nebo podnikové ideologie. Nejhůře je možné měnit základní představy a východiska, jež vznikají spontánně, jsou závislé na věku, na zkušenostech a jsou individuální. Tato úroveň podnikové kultury je nevědomá a ani není viditelná. Je třeba zmínit, že změna podnikové kultury by měla být prováděna systematicky, nejlépe s pomocí vize podnikové kultury.<sup>27</sup>

Schéma č. 1 – Integrace etiky do podnikání – podniková kultura



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČANÍK P. a kol.: *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 51

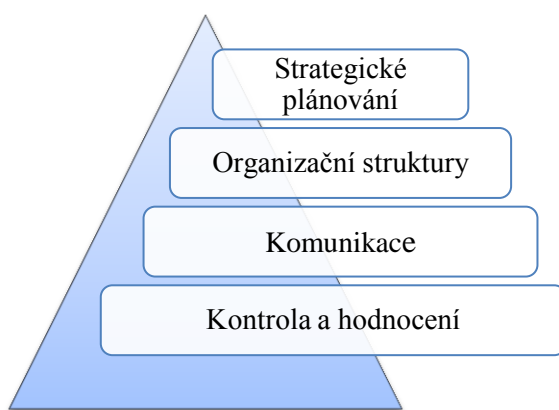
<sup>26</sup> ČANÍK P. a kol., *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 58

<sup>27</sup> Tamtéž, s. 51

### 3.2.1.2 Etické vedení

Schéma č. 2. zobrazuje 2. úroveň integrace etiky do podnikání. Tato úroveň se souhrnně nazývá etické vedení a je složena ze strategického plánování, organizačních struktur, komunikace, kontroly a hodnocení. „*Etické vedení představuje určitý způsob myšlení, který je podřízen dvěma hlavním cílům: ujasnit a přesně vymežit etickou dimenzi rozhodovacích procesů a svojí realizací potvrdit vytyčené etické normy a principy přijaté podnikem.*“<sup>28</sup> Etické vedení musí být součástí strategického plánování na jehož úrovni existuje cenný nástroj a to organizační struktury. V současné době jsou často zřizovány samostatné útvary, které se zabývají otázkou etiky v podniku. Například americké podniky zřizují podnikové divize nebo vnitropodnikového etického ombudsmana, na které se mohou zaměstnanci anonymně obracet s problémy z etické oblasti. Dalším důležitým faktorem integrace etiky do podnikání je komunikace. Efektivní komunikace může při integraci napomoci, ale v opačném případě může být velkou komplikací. Obecnou zásadou komunikace podle Rolného je: „*čím efektivnější je komunikace, tím operativnější je etické vedení*“. Zpětná vazba, kterou umožňuje efektivní komunikace, zvyšuje efektivnost postupů, ale také zkvalitňuje vztahy na pracovištích.<sup>29</sup> Nástrojem hodnocení a kontroly je etický audit, který pomáhá předcházet nedostatkům etického chování. Cílem auditu je celkové zhodnocení situace v podniku se zaměřením na sociální klima podniku, podnikové hodnoty nebo přiměřené chování v rámci jednotlivých složek vůči okolí.<sup>30</sup>

Schéma č. 2 – Integrace etiky do podnikání – etické vedení



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČANÍK P. a kol.: *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 52

<sup>28</sup> ROLNÝ, I., *Etika v podnikové strategii*, s. 82

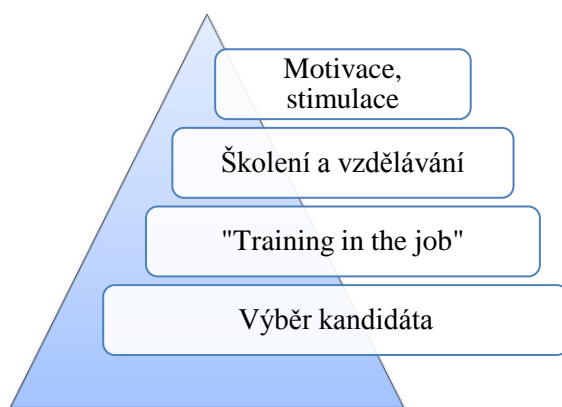
<sup>29</sup> Tamtéž, s. 83

<sup>30</sup> ČANÍK P. a kol., *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 52

### 3.2.1.3 Socializační proces

Základem socializačního procesu je motivace a stimulace. Motivace by měla vést zaměstnance k etickému chování, které je pro podnik žádoucí. Neetické chování by mělo být trestáno sankcemi. Důležitým faktorem jsou školení a vzdělávání, která vedou ke zlepšení řešení jednotlivých situací a dilemat vzniklých na pracovištích. V současnosti je využíváno tzv. „Training in the job“, kdy jsou nově přijatí manažeři umístěni na pracoviště, aby lépe porozuměli svým podřízeným. Velmi ožehavým tématem je výběr nového kandidáta. V tomto bodě může podnik předejít mnoha problémům v budoucnosti. Je tak možné zjistit hodnotovou orientaci a morální kvality uchazeče.<sup>31</sup>

Schéma č. 3 – Integrace etiky do podnikání – socializační proces



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČANÍK P. a kol.: Metody a nástroje podnikatelské etiky, s. 53

### 3.2.2 Metody podnikatelské etiky

Mezi klíčové metody patří metoda konsensu a dialogu. Je třeba zvážit míru komunikace, dialogu a participace. Jinými slovy zvážit vyhovující styl řízení odpovídající dané problematice. Zda je to styl autokratický, týmová příprava nebo skupinové rozhodování. Každý z těchto stylů má své klady a zápory. Je těžké zvolit správnou formu rozhodování bez znalosti dané problematiky. Mezi velmi cenné metody podnikatelské etiky patří stakeholderská analýza. Stakeholder je skupina nebo jedinec, který má určitý vztah k podnikatelskému subjektu a může jej nějakým způsobem ovlivnit. Jsou to např.

<sup>31</sup> ČANÍK P. a kol., Metody a nástroje podnikatelské etiky, s. 53

zaměstnanci, dodavatelé, věřitelé apod. Stakeholderská analýza tedy zkoumá zainteresované osoby, upozorňuje na jejich možné zájmy v projektu, jejich vliv na podnikatelský subjekt a jejich význam.<sup>32</sup> Tabulka č. 1 obsahuje příklady zainteresovaných skupin a jejich požadavků vůči podniku.

Tabulka č. 1 – Zainteresované skupiny

Zainteresovaná skupina	Požadavky zainteresované skupiny
<b>Vlastníci</b>	výnosy zhodnocení vloženého kapitálu
<b>Management</b>	zajištění pravomocí pro rozhodování možnost realizace projektů a záměrů
<b>Zaměstnanci</b>	sociální jistota mzdy a platy odpovídající pracovní zařazení
<b>Dodavatelé</b>	platební podmínky stabilní možnost prodeje
<b>Zákazníci</b>	koupě kvalitního zboží a služeb
<b>Místní společenství</b>	zajištění pracovních příležitostí přínos k rozvoji obyvatelstva daňový přínos

Zdroj: BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 93

### 3.2.3 Nástroje podnikatelské etiky

Mezi nástroje podnikatelské etiky patří organizační struktury na podporu etického programu, etický a sociální audit, výcvik zaměstnanců k etickému jednání, etické vzory a etické kodexy.<sup>33</sup>

Organizační struktury jsou důležitým nástrojem při implementaci etiky do podnikatelských subjektů. Jsou to útvary, které napomáhají při různých etických problémech a dilematech. Vzniklo jich velké množství jako např. Etický úřad, Pracovník odpovědný za etické postupy firmy, Etická rada apod.<sup>34</sup>

Etický audit velmi často bývá součástí sociálního auditu. Je jedním z nefinančních auditů. Etický audit je „orientován na systematická hodnocení etického programu

<sup>32</sup> ČANÍK P. a kol., Metody a nástroje podnikatelské etiky, s. 54

<sup>33</sup> Tamtéž, s. 58

<sup>34</sup> Tamtéž, s. 59

v organizaci a na prověřování etických standardů.<sup>35</sup> Cílů, které má sociální a etický audit sledovat je hned několik: kontrola řízení, transparentnost pro všechny zainteresované skupiny a analýza sociálního klimatu podniku. Etický a sociální audit se začíná stávat součástí efektivního řízení podniku, protože dokáže odhalit nedostatky v sociální a etické oblasti podniku a díky tomu je možné stanovit odpovídající návrhy změn. Mezi velmi pravděpodobné efekty plynoucí z využití etického auditu může patřit analýza morálky a sociálního klimatu podniku, zlepšení motivace zaměstnanců, snížení stresové zátěže zaměstnanců apod.<sup>36</sup>

Výcvik zaměstnanců k etickému jednání je důležitou součástí integrace etiky do podnikání. Je velmi důležité aby firmy nabízely možnost etického výcviku zaměstnancům, aby se mohli lépe orientovat v problematice.<sup>37</sup>

Etické vzory jsou nástrojem etického programu podniku, jež je úzce spjat s tzv. etickým vůdcovstvím (etickým leadershipem). Je podporován etický a kooperativní přístup jednotlivců v podniku i v rámci celé společnosti. Vůdci mají pozitivní roli nejen v prostředí podniku, ale také na společenské bázi. Do role vzorů jsou velmi často situováni manažeři, jež by si měli uvědomovat, že i na nich do jisté míry závisí integrační proces.<sup>38</sup>

Etické kodexy jsou jedním z nástrojů podnikatelské etiky. Jak bylo již v průběhu práce zmíněno, jedná se o „*systematicky zpracovaný soubor norem a předpisů, který vymezuje a upravuje vztahy mezi členy určité komunity*“.<sup>39</sup> Protože diplomová práce je zaměřena na etické kodexy v bankovníctví, bude jimi v následujících kapitolách podrobněji zabývat.

### 3.2.3.1 Etické kodexy

Prvním známým etickým kodexem je Hippokratova přísaha, kterou skládají lékaři. Jedná se o přísahu formulovanou před 2400 lety.<sup>40</sup> Z dějin jsou známy další etické kodexy

---

<sup>35</sup> ČANÍK P. a kol., *Metody a nástroje podnikatelské etiky*, s. 61

<sup>36</sup> Tamtéž, s. 61

<sup>37</sup> Tamtéž, s. 62

<sup>38</sup> Tamtéž, s. 62-63

<sup>39</sup> ROLNÝ I., *Etika v podnikové strategii*, s. 71

<sup>40</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., *Manažerská etika*, s. 98



určující mravní jednání, např. ve stanovách cechovních mistrů byla uvedena ustanovení upravující provozování dané obchodní činnosti.<sup>41</sup> Dalším druhem kodexů byly kodexy mravních norem, kterými se řídily mnišské řády, učitelé, ale i studenti středověkých univerzit. Dnes etické zásady často navazují na normy právní. Právní normy jsou závazné a nezbytné pro chod a rozvoj veřejného života. Na rozdíl od právních norem však nedodržení etických norem není sankcionováno soudně, ale pouze skupinou či společností v rámci které je daná norma uplatňována. Do popředí zájmu se etické kodexy dostávají až v posledních letech. Dnes mají kodexy téměř všechny firmy na trhu. Tento trend je patrný zejména v zahraničí a v posledních letech zasáhl i Českou republiku.<sup>42</sup>

Etické kodexy jsou vytvářeny podle dvou základních modelů. Prvním z nich je tzv. skandinávský model, jenž do tvorby kodexů zapojuje co nejvíce zaměstnanců. Druhým ze základních modelů je tzv. americký model. V tomto modelu jsou etické kodexy vytvářeny pouze managementem nebo vlastníky podniku nikoliv jeho zaměstnanci. Pro Českou republiku je doporučován skandinávský model tvorby etických kodexů. Podle Manleyho je také důležité, aby v čele týmu, který zpracovává etický kodex, byl ředitel organizace. Jeho úkolem je stanovit klíčové oblasti, cíle a pravidla pro zpracování kodexu. Zdroje nejčastěji používané při tvorbě kodexů jsou následující:

- současný kodex (pokud existuje)
- povinnosti, které má podnik k akcionářům, zákazníkům, dodavatelům, orgánům v regionu a dalším zainteresovaným skupinám
- firemní materiály jako jsou např. strategie, pracovní a organizační řád apod.
- spolupráce s manažery a zaměstnanci (workshopy, rozhovory apod.)
- porovnání navrhovaného etického kodexu s etickými kodexy úspěšných firem

Etické kodexy se dělí na dvě skupiny: firemní nebo také podnikové a profesní. Někteří autoři uvádějí ještě jednu skupinu kodexů, která je určena pro hospodářská sdružení vykonávající určité hospodářské činnosti.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> MAZÁK E., SODLÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách v s. 7

<sup>42</sup> ASSENMACHER M., Etika v managementu a podnikání, s. 102

<sup>43</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 99

### 3.2.3.2 Podnikové etické kodexy

Někteří autoři nazývají tento druh kodexu firemním nebo také etickým kodexem organizace. Podle Mazáka „*firemním etickým kodexem nazýváme soubor pravidel, kterými se hodlá firma řídit ve vztahu ke svým konkurentům, dodavatelům a zákazníkům, a pravidel jednání vlastníků, manažerů a zaměstnanců v rámci firmy*“.<sup>44</sup> Koncem 40. let byl Robertem Woodem Johnsonem zformulován etický kodex Naše krédo. Firma Johnson & Johnson jej používá dodnes. Pan Johnson si uvědomil, jak důležité je mít v podniku jasně formulované morální zásady, o které je možné se v krizových situacích opřít. Etický kodex je přesnějším rozpracováním morálních hodnot a jejich použití v podnikatelské praxi.<sup>45</sup> Podle Bláhy a Dyrtra poskytují etické kodexy návody, jak postupovat a jaké jsou hranice jednání v rámci organizace. Tito autoři ve své publikaci převzali od Manleyho souhrn přínosů a kladů etických kodexů, z nichž některé zajímavé budou v následujícím odstavci zmíněny.

Mezi klady patří pomoc při sdílení společných hodnot manažerů a zaměstnanců a seznamování nových zaměstnanců se společnými hodnotami. Etický kodex může vykonávat funkci směrnice v nejednoznačných situacích, ve kterých není jasné, jaké jednání je vhodné a etické. Příkladem může být politika přijímání darů nebo manipulace s důvěrnými informacemi. Dále napomáhá manažerům při jednání s externími partnery, ve vztahu k zákazníkům, dodavatelům a jiným aktérům trhu. Etický kodex může přispět ke snížení počtu soudních sporů, zlepšení finančních výsledků firmy a k uspokojení potřeb majoritních akcionářů.<sup>46</sup> Mimo jiné se pozitivní vliv etických kodexů může projevit při zavádění inovací, restrukturalizaci apod. Správně naformulovaný etický kodex může posílit vnitropodnikovou disciplínu a vést ke snížení počtu případů užití donucovacích prostředků pro zjištění neetického chování. Zároveň může působit jako pozitivní motivace zaměstnanců. Zamezuje nadřazeným využívat svého postavení vůči ostatním zaměstnancům.<sup>47</sup>

Etický kodex je podnikový dokument, který vyžaduje pozornost odpovídající úrovni vedení podniku. U centralizovaného řízení podniku je odpovědnost za efektivnost

<sup>44</sup> MAZÁK E., SOLDÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách, s. 7

<sup>45</sup> ROLNÝ I, Etika v podnikové strategii, str. 77

<sup>46</sup> MAZÁK E., Firemní kultura a etické kodexy, s. 89

<sup>47</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 101 - 102

etického kodexu směřována na vrcholový management. U decentralizovaného řízení podniku je péče o etické kodexy svěřována střednímu managementu. Vývoj etického kodexu podniku je důležitý vzhledem k dnešnímu rychlému vývoji společnosti a častým změnám v podnikání např. fúzím podniků apod.<sup>48</sup>

### 3.2.3.3 Profesionální etické kodexy

Profesionální etické kodexy jsou určeny pro různé profesní asociace či sdružení. Obsah těchto kodexů vychází z ideálů tedy vzorů vlastností a způsobů vykonávání povolání. Bývají zde shrnuty morální požadavky na výkon jednotlivých povolání. „*Slouží jednak k regulaci chování a jednání vzhledem ke specifikaci profese vůči dalším stranám, včetně společenské odpovědnosti.*“<sup>49</sup>

V případě profesionálních etických kodexů je ve vyspělých státech zvykem vyčlenit jedince, jenž dané normy nerespektuje. Příkladem profesionálního etického kodexu je profesionální kodex inženýrů. Jeho autorem je Evropská federace národních inženýrských asociací (dále jen FEANI). Jedná se o mezinárodní etický kodex, ve kterém je řešena mimo jiné problematika vzájemného uznávání profesionální kvalifikace nebo mobilita inženýrů mezi evropskými zeměmi.<sup>50</sup>

Příkladem profesionálního etického kodexu v České republice je Etický kodex Bankovní asociace ČR. České banky se sjednotily v Bankovní asociaci ČR, protože si představitelé oboru uvědomili důležitost důvěryhodnosti. Publikací etického kodexu vyzvala asociace banky k zapracování etického kodexu do svých kodexů nebo do podobných vnitrobankovních materiálů. Spolu s tímto opatřením měly banky za úkol sdělit veřejnosti, jaké etické zásady od členů asociace vyžaduje. Důležitým faktem je, že Etický kodex Bankovní asociace ČR obsahuje povinnosti nad rámec českého zákona, který obsahuje pouze etické minimum. Asociace se tedy mimo jiné zabývá porušováním svého kodexu,

---

<sup>48</sup> ROLNÝ I., Etika v podnikové strategii, str. 77

<sup>49</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 99

<sup>50</sup> Tamtéž, s. 100

keré je trestáno případně i vyloučení banky z asociace. Podrobněji se Českou bankovní asociací bude zabývat kapitola 3.3.3.1 Česká bankovní asociace.<sup>51</sup>

#### 3.2.3.4 Negativní názory na etické kodexy

Problematika etických kodexů nevyvolává jen pozitivní ohlasy. Objevují se i názory, které zpochybňují potřebu těchto etický standardů. Jeden z nich považuje etické kodexy za zbytečnou věc, jelikož zákon tvoří dostatečný rámec pro každé podnikání. Pravdou ovšem je, že právní řád poskytuje zaměstnavatelům nedostatečný návod na řešení legitimních konfliktů, protože není schopen obsáhnout celou problematiku etických konfliktů. Dalším názorem je fakt, že chování jednotlivců je ovlivňováno hodnotami osvojenými od dětství a ne hodnotami psanými na papíře. V extrémním případě je možné se setkat s názorem, že etické kodexy znemožňují morální chování na pracovišti.<sup>52</sup> Dalším vytýkaným nedostatkem kodexů je, že jsou příliš obecné a nepostihují potřebné etické problémy, se kterými se společnost setkává. Podle Bláhy a Dytrta vznikají problémy s etickými kodexy díky přecenění jejich úlohy při jejich zavádění. Nelze očekávat, že etický kodex zlepší ekonomickou situaci podniku nebo přinese okamžité zlepšení ze strany manažerů a zaměstnanců.<sup>53</sup>

V dnešní době je etika v podnikatelské sféře diskutovaným tématem, a to z důvodů zjištěných podvodů vedoucích manažerů ve velkých firmách. Do těchto podvodů byly často zainteresovány i účetní nebo auditorské firmy a banky. Tyto podvody významně snížily důvěryhodnost dnešního podnikání. Je proto velmi důležité zavádět prevenci pro předcházení těchto situací, kterou můžou být právě i etické kodexy. Vzhledem ke korupci, která je velmi rozšířená v České republice nelze spoléhat pouze na etické chování samotných manažerů a zaměstnanců.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> MAZÁK E., SOLDÁT V., Etika a etiketa podnikání v pojišťovníctví, bankovníctví a finančních službách, s. 90

<sup>52</sup> Tamtéž, s. 12

<sup>53</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 113

<sup>54</sup> MAZÁK E., Firemní kultura a etické kodexy, s. 97

### 3.2.3.5 Účinnost etický kodexů

V USA bylo dlouhodobě zkoumáno 16 podniků, kde byla zjištěna existence etických kodexů, se kterými je systematicky pracováno alespoň po dobu jedné generace. V rámci tohoto výzkumu byl prokázán vliv práce s etickými kodexy na ziskovost podniků. Byl prokázán roční nárůst zisků o 11%.<sup>55</sup>

Další výzkum na téma účinnosti etických kodexů byl proveden před 18-ti lety. Jedná se o výzkum z roku 1993 o němž informuje Webley v roce 1995. V tomto výzkumu bylo zahrnuto 500 společností z nichž na otázky odpovědělo 469. Bylo zjištěno, že 43 % z nich má zpracován etický kodex. Výzkum se zabýval otázkou účinnosti některých opatření pro zvýšení standardu etického jednání v organizaci. Z uvedených výsledků vyplývá, že nejlépe je hodnocena účinnost etického výcviku. Výsledky tohoto výzkumu jsou shrnuty v následující tabulce (č. 2) Výsledky dotazu účinnosti etického kodexu.<sup>56</sup>

Tabulka č. 2 – Výsledky výzkumu účinnosti etického kodexu

Opatření	Málo účinný	Spíše účinný	Účinný	Velmi účinný
Etický výcvik	7 %	14 %	71 %	7 %
Etický kodex	11 %	26 %	54 %	9 %
Disciplinární procedury	11 %	30 %	35 %	24 %

Zdroj: BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 113

## 3.3 Bankovní soustava

Diplomová práce se zabývá etikou a etickými kodexy v bankovníctví, proto zde bude charakterizována bankovní soustava České republiky. Součástí bankovního sektoru je centrální banka a komerční banky, které budou krátce popsány. V rámci této kapitoly budou rozebrány etické kodexy centrální banky i komerčních bank. Centrální banka České republiky tvoří vlastní etický kodex, kterým se pak řídí. Komerční banky si však tvoří etické kodexy vlastní. Sdružují se v rámci asociace, která je zastupuje na mezinárodním poli a zároveň kontroluje. Česká bankovní asociace také tvoří etický kodex, který je předlohou pro členy asociace. Pro názornost je v této kapitole zmiňován i vztah k bankám a bankovním asociacím v rámci Evropy.

<sup>55</sup> ROLNÝ I, Etika v podnikové strategii str. 71

<sup>56</sup> BLÁHA J., DYTRT Z., Manažerská etika, s. 113

### 3.3.1 Centrální banka

Centrální banka plní v moderním bankovním systému důležitou úlohu. V České republice je ústřední bankou Česká národní banka a v Evropské unii je to Evropská centrální banka. Národní banky členských zemí Evropské unie předávají Evropské centrální bance pravomoci, zároveň však mají přímé zastoupení v řídicích orgánech Evropské centrální banky a mohou se tak podílet na rozhodování na úrovni Evropské unie.<sup>57</sup>

V České republice je ústřední bankou Česká národní banka (dále jen ČNB), která je zřízena Ústavou České republiky. Činnost ČNB je řízena dle zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance a dalšími právními předpisy. Sídlo ústředí banky je v Praze (Na Příkopě 18, Praha 1). V České republice existuje ještě sedm dalších regionálních poboček v Plzni, Hradci Králové, Brně, Ostravě, Českých Budějovicích a v Ústí nad Labem. ČNB je veřejnoprávní subjekt, jemuž jsou svěřeny pravomoci správního úřadu, jejichž rozsah je určen zákonem. Nejvyšším řídicím orgánem ČNB je bankovní rada, která se skládá z guvernéra, dvou viceguvernéřů a čtyř členů bankovní rady. Členové bankovní rady jsou voleni prezidentem republiky na funkční období šesti let.<sup>58</sup>

Jedním z úkolů ČNB je péče o cenovou stabilitu. Stabilní nízkoinflační prostředí v ekonomice přispívá k vytváření podmínek pro udržitelný hospodářský růst. ČNB plní řadu dalších funkcí jako je určování měnové politiky, vydávání bankovek a mincí, řízení peněžního oběhu, platební styk a zaúčtování bank, vykonávání dohledu nad bankovním sektorem, kapitálovým trhem, pojišťovnictvím atd. Dále poskytuje bankovní služby pro veřejný sektor a stát. Mimo jiné vede účty institucím napojeným na státní rozpočet, například Česká správa sociálního zabezpečení, úřad práce apod. ČNB také podporuje hospodářskou politiku vlády, pokud neodporuje jejím hlavním cílům. Důležitou vlastností ČNB je její nezávislost na politice, která jí umožňuje plnit své dlouhodobé cíle.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> HARTLOVÁ V., a kol., Bankovníctví pro střední školy a veřejnost, s. 11

<sup>58</sup> O ČNB. Česká národní banka[online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/](http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/)>.

<sup>59</sup> O ČNB. Česká národní banka [online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/](http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/)>.

Měnová politika ČNB ovlivňuje nabídku peněz, tj. množství peněz v ekonomice. Nástroje, které ČNB k měnové politice využívá jsou povinné minimální rezervy, diskontní sazba, operace na volném trhu a ostatní nástroje měnové politiky (např. úvěrové limity, stanovení maximální úrokové sazby z vkladů přijímaných bankami nebo stanovení maximální úrokové sazby z úvěrů poskytovaných bankami). Tato práce je však zaměřena na oblast etických kodexů, a proto zde povinnosti ČNB nebudou podrobněji rozebírány.<sup>60</sup>

ČNB má přísný etický kodex, který byl nejnověji aktualizován v roce 2007. Nový etický kodex zpřísňuje předchozí platná pravidla pro zaměstnance, stanovená v souladu s §50 odst. 4 zákona o České národní bance v platném znění. Úkolem etického kodexu je chránit dobrou pověst České národní banky. Pravidla, která musí podle etického kodexu zaměstnanci dodržovat, se týkají předcházení střetu zájmů, zneužití postavení, vyloučení podjatosti, zamezení korupci a zákazu využití vnitřních informací k obchodování na finančních trzích. Některé organizační útvary ČNB jsou omezeny při soukromém investování v oblasti investičních nástrojů nebo cizí měny, včetně ohlašovací povinnosti vůči Etické komisi ČNB, kterou jmenuje bankovní rada.<sup>61</sup>

### 3.3.2 Komerční (Obchodní) banky

V České republice jsou nejznámějšími poskytovateli bankovních služeb obchodní banky a spořitelny. Obchodní banky byly svými službami původně zaměřeny na podnikatelskou sféru, ale v současné době již nabízejí své služby i občanům. Naopak spořitelny se původně specializovaly na občany.<sup>62</sup>

Komerční banky fungují jako finanční zprostředkovatelé. V současné době fungují banky na bázi částečných rezerv. Tento moderní systém se vyvinul z tzv. zlatnických bank, které z počátku vydávaly bankovky, jejichž hodnota odpovídala hodnotě přijatých zlatých mincí. Po čase však bankéři pochopili, že si lidé nevybírají plnou hodnotu svých vkladů, a proto nemá význam udržovat stoprocentní rezervy, které nebyly výnosné, protože

<sup>60</sup> O ČNB. Česká národní banka[online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/](http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/)>.

<sup>61</sup> NOVÝ ETICKÝ KODEX ČESKÉ NÁRODNÍ BANKY. Česká národní banka [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro\\_media/tiskove\\_zpravy\\_cnb/2007/070820\\_eticky\\_kodex.html](http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/tiskove_zpravy_cnb/2007/070820_eticky_kodex.html)>.

<sup>62</sup> KUPIELOVÁ I. a kol., Bankovníctví pro střední školy a veřejnost, s. 25

nevyňášely úroky jako zapůjčené peníze. Bankéři tedy začali udržovat pouze částečné rezervy a zbytek půjčovali. Dnes jsou rezervy ukládány u centrální banky, kde si také mohou komerční banky půjčovat.<sup>63</sup>

Dle zákona o bankách č. 21/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů je banka právnickou osobou se sídlem v České republice, založenou jako akciová společnost, která přijímá vklady od veřejnosti a poskytuje úvěry a má k výkonu těchto činností bankovní licenci. Podle výše zmíněného zákona mohou banky vykonávat i další činnosti jako je např. provádění platebního styku nebo směnářská činnost. Dle rozsahu zaměření lze banky rozdělit na univerzální a specializované. Univerzální banka má plnou bankovní licenci a pokrývá svými službami všechny zákaznické skupiny. Specializované banky mohou být zaměřeny teritoriálně tj. pouze na určitý region nebo na určité skupiny klientů. Dalším druhem specializace je zaměření pouze na určitou skupinu produktů, na které má banka omezenou bankovní licenci.<sup>64</sup>

Obchodní banky mají důležitou roli v ekonomice státu, proto je stát reguluje, aby byly schopny plnit své závazky vůči klientům. Regulace probíhá na základě výše zmíněného zákona o bankách č. 21/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Kromě regulace bank tento zákon upravuje:

- podmínky udělení bankovní licence
- základní obezřetnostní pravidla pro fungování bank
- některé povinnosti bank vůči klientům
- povinnosti bank sdělovat bankovnímu dohledu požadované údaje
- sankce při neplnění povinností
- okolnosti zániku bank<sup>65</sup>

Bankovní licence je zákonem určená podmínka pro všechny, kteří chtějí přijímat vklady od veřejnosti. Licence je udělována pouze akciovým společnostem se základním kapitálem, jehož výše přesahuje 500 milionů Kč. Součástí žádosti o licenci je povinnost prokázat původ a složení základního kapitálu, jejímž smyslem je prevence praní špinavých peněz v bankovním sektoru. Dále jsou posuzovány technické a organizační předpoklady

---

<sup>63</sup> HOLMAN R. *Ekonomie*, s. 479

<sup>64</sup> KUPIELOVÁ I. a kol., *Bankovníctví pro střední školy a veřejnost*, s. 25

<sup>65</sup> HARTLOVÁ V. a kol., *Bankovníctví pro střední školy a veřejnost*, s. 18



pro výkon navrhovaných činností banky včetně systému řízení rizik, které doplňuje obchodní plán. Velká pozornost je věnována osobám, jež mají v bance působit v řídicích funkcích. Bankovní dohled posuzuje jejich předpoklady pro výkon těchto funkcí jako jsou např. odborná způsobilost, předchozí zkušenost apod. Bankovní dohled nad bankami provádí Česká národní banka, která vydává prováděcí předpisy (vyhlášky a opatření).<sup>66</sup>

Pravidla obezřetného podnikání jsou založena na doporučení Basilejského výboru pro bankovní dohled při bance pro mezinárodní platby (Bank for International Settlement, BIS) a směrnic Evropských společenství. Tato pravidla je možné vyhledat v zákoně o bankách nebo v opatřeních a vyhláškách České národní banky. Jedná se např. o pravidlo „kapitálové přiměřenosti (dostatečný kapitál banky, ke krytí úvěrového rizika a tržního rizika bankovního podnikání), úvěrovou angažovanost (celkový objem současných a budoucích pohledávek vůči jednotlivým klientům a ekonomicky spjatým skupinám počítaný v poměru ke kapitálu banky), pravidla řízení likvidity atd.“<sup>67</sup>

Jednou z povinností bank vůči jejím klientům je poskytnutí veškerých informací o produktu, který klientovi nabízí. Banka musí vhodnou formou informovat klienta o všech podmínkách obchodu před uzavřením smlouvy. Další zákonnou povinností banky je zachování bankovního tajemství. Banka je tak povinna ochránit veškeré údaje o klientovi a jeho vztazích s bankou před dalšími osobami. Porušení této povinnosti se však nevztahuje na informace, které je banka povinna sdělit osobám pověřeným bankovním dohledem. Zároveň není porušení bankovního tajemství předání informací o subjektu, na který je podáno trestní oznámení nebo za účelem výkonu rozhodnutí nebo daňové exekuce.<sup>68</sup>

### 3.3.3 Bankovní sektor

V současné době ovlivňuje celosvětovou ekonomiku krize, která propukla po pádu americké investiční banky Lehman Brothers. Lehman Brothers byla významnou investiční bankou fungující na globálním trhu od roku 1950. K pádu došlo z důvodu zhroutení

<sup>66</sup> HARTLOVÁ V. a kol. Bankovníctví pro střední školy a veřejnost, s. 19

<sup>67</sup> *Bankovní dohled*. BusinessInfo.cz [online]. [cit. 2011-08-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/bankovnictvi-investovani/bankovni-dohled/1000464/39631/>>.

<sup>68</sup> HARTLOVÁ V. a kol. Bankovníctví pro střední školy a veřejnost, s. 21

amerického trhu s nemovitostmi. O právní ochranu proti věřitelům požádala banka 15. září 2008.<sup>69</sup> V průběhu roku 2009 byl krizí zasažen finanční trh na celém světě, zejména v zámoří. Finanční trh České republiky byl však touto krizí zasažen jen málo, a to díky vysoké likviditě trhu, rozhodujících bank a podpoře trhu centrální bankou.<sup>70</sup>

Bankovní sektor České republiky se v roce 2010 skládal ze 40 bank, z nichž 18 je pouze pobočkami zahraničních bank. Oproti roku 2009 počet bank stoupl o 1. Na konci března roku 2010 činila aktiva bank 4 111 miliard korun. Oproti březnu roku 2009 byl zaznamenán pokles aktiv o 17 miliard korun, povzbuzujícím faktem je však nárůst o 0,4 % oproti konci roku 2009. Celkové vklady klientů činily 2 695 miliard korun v březnu 2010, což je meziroční nárůst o 188 miliard korun o 2,5 % oproti konci roku 2009.<sup>71</sup>

### 3.3.4 Česká bankovní asociace

Původním názvem České bankovní asociace (dále jen ČBA) byla pouze Bankovní asociace. Její vznik se datuje v roce 1990 a od roku 1992 funguje jako dobrovolné sdružení právnických osob, které podnikají v peněžnictví nebo úzce navazujících odvětvích. Účast v tomto dobrovolném sdružení může mít formu plného členství nebo formu přidruženého členství. Plné členství je vyhrazeno bankám a pobočkám zahraničních bank s licenci ČNB. Přidružené členství je určeno zejména reprezentacím zahraničních bank a pomocným organizacím se vztahem k bankovníctví. Bank, které nyní mají plné členství v České bankovní asociaci je 33, jejich výčet obsahuje Tabulka č.3. ČBA prosazuje zájmy svých členů ve vztahu k Parlamentu, vládě, České národní bance a ostatním právním subjektům. Dále prezentuje roli a zájmy bankovníctví vůči veřejnosti a zahraničí.<sup>72</sup>

<sup>69</sup> *Tři roky po pádu Lehman Brothers: Banky jsou ve svízelné situaci a tlačí svět do recese* [online]. 15.9. 2011 IHNED.cz. [cit. 2011-12-08]. Dostupné z WWW: <<http://byznys.ihned.cz/analyzy-a-komentare/c1-52849050-tri-roky-po-padu-lehman-brothers-banky-jsou-ve-svizele-situaci-a-tlaci-svet-do-recese>>.

<sup>70</sup> *Bankovní sektor. Česká bankovní asociace* [online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/bankovni-sektor>>.

<sup>71</sup> *Bankovní sektor. Česká bankovní asociace* [online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/bankovni-sektor>>.

<sup>72</sup> *O ČBA. Česká bankovní asociace* [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba>>.

Tabulka č. 3 – Plní členové České bankovní asociace

<b>Banka</b>	
<b>Air Bank, a.s.</b>	<a href="http://www.aribank.cz">www.aribank.cz</a>
<b>AXA Banka Europe, organizační složka</b>	<a href="http://www.axa.cz">www.axa.cz</a>
<b>Equa bank, a.s.</b>	<a href="http://www.equabank.cz">www.equabank.cz</a>
<b>Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ (Holland) N.V. Prague Branch, organizační složka</b>	<a href="http://www.bk.mufg.jp/english/">www.bk.mufg.jp/english/</a>
<b>BNP Paribas Corporate &amp; Investment Banking (dříve Fortis Bank SA/NV), pobočka Česká republika</b>	<a href="http://www.bnpparibas.com">www.bnpparibas.com</a>
<b>BRE Bank S.A., organizační složka podniku</b>	<a href="http://www.mbank.eu/cz">www.mbank.eu/cz</a>
<b>Citibank Europe plc, organizační složka</b>	<a href="http://www.citibank.cz">www.citibank.cz</a>
<b>Commerzbank AG, pobočka Praha</b>	<a href="http://www.commerzbank.cz">www.commerzbank.cz</a>
<b>Credite Agricole Corporate and Investment Bank S.A. Prague, organizační složka</b>	<a href="http://www.calyon.cz">www.calyon.cz</a>
<b>Česká exportní banka, a.s.</b>	<a href="http://www.ceb.cz">www.ceb.cz</a>
<b>Česká spořitelna, a.s.</b>	<a href="http://www.csas.cz">www.csas.cz</a>
<b>Českomoravská stavební spořitelna, a.s.</b>	<a href="http://www.cmss.cz">www.cmss.cz</a>
<b>Českomoravská záruční a rozvojová banka, a.s.</b>	<a href="http://www.cmzrb.cz">www.cmzrb.cz</a>
<b>Československá obchodní banka, a.s.</b>	<a href="http://www.csob.cz">www.csob.cz</a>
<b>Deutsche Bank AG, pobočka Praha</b>	<a href="http://www.deutsche-bank.cz">www.deutsche-bank.cz</a>
<b>Evropsko-ruská banka, a.s.</b>	<a href="http://www.erbank.cz">www.erbank.cz</a>
<b>FIO banka, a.s.</b>	<a href="http://www.fio.cz">www.fio.cz</a>
<b>GE Money Bank, a.s.</b>	<a href="http://www.gemoney.cz">www.gemoney.cz</a>
<b>HSBC Bank plc - pobočka Praha</b>	<a href="http://www.hsbc.cz">www.hsbc.cz</a>
<b>Hypoteční banka, a.s.</b>	<a href="http://www.hypotecnibanka.cz">www.hypotecnibanka.cz</a>
<b>ING Bank N.V., pobočka Praha</b>	<a href="http://www.ing.cz">www.ing.cz</a>
<b>J &amp; T Banka, a.s.</b>	<a href="http://www.jtbank.cz">www.jtbank.cz</a>
<b>Komerční banka, a.s.</b>	<a href="http://www.kb.cz">www.kb.cz</a>
<b>LBBW Bank CZ a.s.</b>	<a href="http://www.lbbw.cz">www.lbbw.cz</a>
<b>Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s.</b>	<a href="http://www.mpss.cz">www.mpss.cz</a>
<b>Oberbank CZ, pobočka Česká republika</b>	<a href="http://www.oberbank.cz">www.oberbank.cz</a>
<b>Poštová banka, a.s., pobočka Česká republika</b>	<a href="http://www.pabk.cz">www.pabk.cz</a>
<b>PPF banka, a.s.</b>	<a href="http://www.ppfbanka.cz">www.ppfbanka.cz</a>
<b>Raiffeisen stavební spořitelna, a.s.</b>	<a href="http://www.rsts.cz">www.rsts.cz</a>
<b>Raiffeisenbank, a.s.</b>	<a href="http://www.rb.cz">www.rb.cz</a>
<b>Stavební spořitelna České spořitelny, a.s.</b>	<a href="http://www.burinka.cz">www.burinka.cz</a>
<b>The Royal Bank of Scotland N.V. (dříve ABN AMRO Bank N.V. )</b>	<a href="http://www.rbs.cz">www.rbs.cz</a>
<b>UniCredit Bank Czech Republic, a.s.</b>	<a href="http://www.unicreditbank.cz">www.unicreditbank.cz</a>
<b>Volksbank CZ, a.s.</b>	<a href="http://www.volksbank.cz">www.volksbank.cz</a>
<b>Všeobecná úverová banka, a.s., pobočka Praha</b>	<a href="http://www.vub.cz">www.vub.cz</a>
<b>Waldviertler Sparkasse von 1842, pobočka Jindřichův Hradec</b>	<a href="http://www.wspk.cz">www.wspk.cz</a>
<b>Wüstenrot - hypoteční banka, a.s.</b>	<a href="http://www.wuestenrot.cz">www.wuestenrot.cz</a>
<b>Wüstenrot - stavební spořitelna, a.s.</b>	<a href="http://www.wuestenrot.cz">www.wuestenrot.cz</a>

Zdroj: <http://www.czech-ba.cz/o-cba/clenove/plni-clenove>

Od 1. července 2004 je ČBA plným členem Evropské bankovní federace (EBF/EBF). Evropská bankovní federace sdružuje asociace komerčních bank nejen z členských zemí Evropské unie, ale také z Norska, Švýcarska, Islandu (plní členové) a dalších bankovních asociací z Andorry, Monaka, zemí východní a jihovýchodní Evropy, včetně Ruska a Turecka (přidružení členové). Evropskou bankovní federaci lze označit za nejvýznamnějšího nevládního partnera orgánů EU v oblasti bankovníctví. ČBA se také podílí na standardizaci postupů v bankovníctví a podporuje harmonizaci legislativy s legislativou Evropské unie. Dále je ČBA také členem Evropské rady pro platby (European Payments Council – EPC), což je koordinační a rozhodovací orgán, který zastřešuje evropský bankovní sektor v oblasti platebního styku. Úkolem EPC je podílet se na rozšiřování a fungování jednotného eurového platebního prostoru (Single Euro Payment Area).<sup>73</sup>

Ze stanov vyplývají kromě povinností ČBA také práva a povinnosti jejích členů. Mezi práva člena náleží možnost účastnit se aktivit, které asociace vyvíjí v rámci předmětu své činnosti. Členové asociace se mohou podílet na výsledcích činnosti asociace a na poskytovaných výhodách a službách jako jsou například organizace a podpora akce profesní přípravy pracovníků bankovního sektoru, podpora rozvoje bankovní teorie. Dalším jejich právem je možnost podílet se na kontrole a řízení, ale také možnost podávat podněty a připomínky k činnosti asociace. Plné členství opravňuje k volbě a možnosti být volen do orgánů asociace. Naopak povinnostmi členů České bankovní asociace je dodržování stanov, kodexů, usnesení orgánů asociace a placení členských příspěvků. Členové musí poskytovat kanceláři asociace informace, které od nich požaduje na základě rozhodnutí shromáždění nebo prezidia asociace. Povinností člena je jednat v souladu se zájmy asociace a podílet se dle svých zájmů, odbornosti a možností na plnění cílů a úloh asociace.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> O ČBA. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba>>.

<sup>74</sup> Výtah ze stanov. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/stanovy/vytah-ze-stanov>>.

### 3.4 Etické kodexy v evropském bankovníctví

Úkolem této kapitoly je přiblížit systém asociací a etických kodexů v evropském bankovníctví. Jsou zde charakterizovány etické kodexy asociací bank vybraných evropských zemí. Byly vybrány některé asociace, které jsou členy Evropské bankovní federace.

Evropské bankovní asociace spolupracují v rámci Evropské bankovní federace (The European Banking Federation). Evropská bankovní federace je partnerem evropských institucí v oblasti legislativní iniciativy. V neposlední řadě poskytuje Evropská bankovní federace profesionální služby svým stávajícím členům a také pomáhá novým členům při vstupních procedurách, buď přímo do EU nebo k Euru.<sup>75</sup>

Asociace bulharských bank sestavila etický kodex za účelem sepsání etických principů pro bulharské komerční banky a pobočky zahraničních bank v Bulharsku. Klade si za cíl propagovat vzájemné porozumění, čestnou a volnou konkurenceschopnost mezi bankami, vytvořit vhodné prostředí k obraně práv a právních zájmů klienta a podpořit rozvoj bankovního systému a jeho dobrou reputaci. Kodex byl přijat 6. 4. 2004 všeobecným shromážděním Asociace bulharských bank. Etický kodex se skládá z těchto sekcí:

- I. Interbank communication (mezibankovní komunikace).
- II. Bank-clients relations (Vztahy mezi bankou a klientem (a opačně))
- III. Settlement of disputes (Řešení sporů).
- IV. Bank - Public Relations (Vztahy mezi bankou a veřejností).
- V. Banking regulation (Bankovní předpisy/směrnice).<sup>76</sup>

V Belgii je obdobou České bankovní asociace Asociace belgických bank a makléřských firem, která formulovala Charter for a minimum banking service (Chartu pro minimální bankovní služby). Podle této charty musí banky, které ji přijaly, povinně nabídnout bankovní služby každé osobě s trvalým bydlištěm v Belgii, která o ně požádá.

<sup>75</sup> *Mission Statement.* European Banking Federation [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.ebf-fbe.eu/index.php?page=mission-statement>>.

<sup>76</sup> *ETHICAL CODE. ASSOCIATION OF BANKS IN BULGARIA* [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.abanksb.bg/codeEN.html>>

Dalším počinem asociace je Code of Conduct, který definuje vztah mezi klientem a bankou.<sup>77</sup>

Italská bankovní asociace vydala hned několik kodexů. První z nich se nazývá „il Codice di comportamento del settore bancario e finanziario“ (Kodex chování bankovního a finančního sektoru), jenž následoval program „PattiChiari“ (Jasně smlouvy). Pro lepší srozumitelnost, porovnání a transparentnost produktů vzniklo sedm iniciativ, které se nazývají: 1. MAJÁK (Průvodce), 2. Běžný účet, 3. Základní bankovní služby, 4. Obecná kritéria hodnocení úvěrového rizika, 5. Průměrná doba odpovědi na žádost o úvěr v segmentu MSP, 6. Obligace s nízkým rizikem, 7. Struktura obligací. Od roku 1993 v této zemi funguje ombudsman, který je bankovním soudcem a také zastřešuje společná pravidla pro reklamace.<sup>78</sup>

Maďarský bankovní kodex byl vydán v roce 2009. Jeho cíle jsou shodné jako např. u etického kodexu v Bulharsku. Kodex je aplikován na komerční banky, hypoteční ústavy, stavební asociace, spořicí a kreditní družstva a další odvětví a finanční společnosti zahrnující pojišťovny a penzijní fondy poskytující finanční produkty. Etický kodex je členěn do šesti částí: Všeobecné standardy zodpovědného úvěrování/půjčování, Všeobecné principy předmluvního věřitelského jednání, Pravidla o jednostranné změně termínů a podmínek smluv, Postupy spojené s problémy s platbami zákazníků, Principy odpovědného věřitele před a v průběhu exekučního řízení.<sup>79</sup>

Německý etický kodex The comprehensive consumer policy scheme of the German private commercial banks (Komplexní program spotřebitelské politiky německých komerčních bank) je z roku 2002. Dokument je rozdělen do několika kapitol zabývajících se spotřebitelskou politikou. První bod zdůrazňuje, že vztah banky a klienta je založen na důvěře. Vidí zákazníka jako nedílnou součást hospodářské politiky a jako osobu zodpovědnou za vlastní činy. Spotřebitelská politika a ochrana musí zákazníkovi zajistit přístup k informacím a vytvořit rovnováhu mezi zájmy zákazníka a podniku. Dokument

<sup>77</sup> *Přehled evropských Etický kodexů v bankovníctví*. ČSOB [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <[http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB\\_POPL\\_Codes\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB_POPL_Codes_of_Conduct.pdf)>

<sup>78</sup> *Přehled evropských Etický kodexů v bankovníctví*. ČSOB [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <[http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB\\_POPL\\_Codes\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB_POPL_Codes_of_Conduct.pdf)>

<sup>79</sup> *Code of conduct* [online]. Hungarian banking association. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <[http://www.bankszovetseg.hu/bankszovetseg.cgi?p=felso\\_menuspont\\_3&l=eng](http://www.bankszovetseg.hu/bankszovetseg.cgi?p=felso_menuspont_3&l=eng)>

reaguje na hospodářskou krizi a na měnící se programy na úrovni EU a státu. Dokument tvoří čtyři klíčové body: vzdělávání spotřebitelů, jejich informovanost, transparentnost smluv a nesoudní řešení sporů v případě názorových odlišností (role ombudsmana). Tento dokument je revidované vydání a je určen jako příručka spotřebitelské politiky. Klade si za cíl stanovit úspěšnou a udržitelnou spotřebitelskou politiku a její jasné cíle.<sup>80</sup>

Na Slovensku funguje Slovenská bankovní asociácia, která v roce 2007 vypracovala Etický kodex bank v oblasti ochrany spotřebitele. Kromě dalších opatření Etický kodex zavádí funkci Bankovního ombudsmana, jehož úkolem je řešit spory, které vzniknou v případě nedodržení jednotlivých ustanovení v dokumentu. Dále také Slovenská bankovní asociácia zabezpečuje i činnost Stálého rozhodčího soudu, jenž byl zřízen na rozhodování sporů vzniklých z obchodněprávních a občanskoprávních vztahů.<sup>81</sup>

### 3.5 Etické kodexy v České republice

V této části diplomové práce je nejprve popsán Etický kodex České bankovní asociace. Následně je tento kodex komparován s Etickým kodexem finančního trhu, Kodexem etiky v pojišťovnictví a Kodexem etiky ve veřejné správě. Cílem komparace je zjistit, zda v Etickém kodexu České bankovní asociace nebyla vynechána podstatná témata.

#### 3.5.1 Etický kodex České bankovní asociace

Etický kodex České bankovní asociace se skládá ze čtyř částí:

- Obecné chování bank.
- Vztah pracovníka k bance v níž je zaměstnán.
- Vztahy banky a jejich zaměstnanců ke klientele.

---

<sup>80</sup> *Banks and Consumers*. Banken verboden [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.germanbanks.org/booklets-1/ods/banks-and-consumers/banks-and-consumers/view?searchterm=code%20of%20conduct>>

<sup>81</sup> *O nás*. Slovenská bankovní asociácia [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.sbaonline.sk/sk/o-nas/>>

- Vztahy bank sobě navzájem.

V první části Etického kodexu České bankovní asociace jsou vymezeny povinnosti banky, tj. dodržování etických kodexů nad rámec zákonné povinnosti. Další povinností banky je dodržovat mlčenlivost ohledně dat svěřených klientem, kromě zákonem stanovených případů. Banka také nesmí klienty nijak zvýhodňovat oproti jiným např. při sdružování prostředků. Důležitou povinností banky je pravdivá reklama bez klamavých a zavádějících informací.<sup>82</sup>

V části zaměřené na vztah pracovníka k bance, v níž je zaměstnán, jsou vymezeny povinnosti pracovníka jako např. poctivé plnění povinností v rámci svého zaměstnání, nebo prohlubování odborného vzdělání. Další povinností pracovníka je dodržovat mlčenlivost o záležitostech banky, ve které je zaměstnán. Také v případě veřejného vystupování je zaměstnanec vázán pravidly banky a smí se vyjadřovat pouze v oblastech schválených vedením banky. Pracovníkům banky je zakázáno využívat svého postavení v bance pro získávání jakýchkoliv výhod a darů. V soukromé oblasti by pak pracovník měl své osobní a rodinné záležitosti řešit tak, aby nijak nepoškozoval pověst banky.<sup>83</sup>

V oblasti vztahů banky a jejich zaměstnanců ke klientele musí banka postupovat nestranně, nesmí uplatňovat žádná zvýhodnění ani nadřazovat svůj zájem při poskytování služeb. Nesmí klientovi vnutit nespravedlivé nebo nerovné podmínky smluvního vztahu. S klienty musí zaměstnanci banky jednat zdvořile, korektně a v rámci kritérií obchodního zájmu. Své služby banka klientům poskytuje kvalifikovaně, profesionálně, čestně a svědomitě, s řádnou péčí a bere v úvahu jejich individuální potřeby. Banka nenabízí své služby klientům, o kterých ví, že nejsou schopni dodržet smluvní závazky. Informace o klientech banka získává v mezích zákona (podle zákona o ochraně osobnosti a práva na soukromí). Povinností banky je dbát na to, aby klientům byly poskytovány pravdivé informace ohledně nabízených služeb. Smluvní podmínky pak musí být klientovi dostatečně vysvětleny a současně by mu měla být poskytnuta možnost důkladného prostudování smlouvy. Banka má též povinnost informovat klienty se stávajícími smlouvami včas o změnách podmínek. Další povinností banky je informovat klienta

<sup>82</sup> *Etický kodex ČBA*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>>.

<sup>83</sup> *Etický kodex ČBA*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>>.



o možnosti podání stížnosti na její činnosti, tzn. informovat o postupu při řešení stížností, případně dalšího postupu v případě nesprávného řešení stížnosti.<sup>84</sup>

Poslední část Etického kodexu České bankovní asociace se nazývá Vztahy bank navzájem. V této části jsou banky nabádány k tomu, aby dodržovaly pravidla slušného, poctivého obchodního styku a pravidla hospodářské soutěže. Další povinností banky je vyvarovat se všeho, co by mohlo narušit požadavky Etického kodexu České bankovní asociace. Citlivou oblastí je oblast personální. V případech, kdy zaměstnanci přechází z jedné banky do druhé. Při přijímání pracovníka by měla banka přihlížet k tomu, zda v předchozím zaměstnání neporušil Etický kodex České bankovní asociace. Posledním bodem kodexu je kontrola dodržování etického kodexu, které bude provádět Etický výbor prezidia České bankovní asociace. Případné nedodržení kodexu bude řešeno podle příslušných částí stanov. Kompletní etický kodex České bankovní asociace je obsažen v [Příloze č. 1](#).<sup>85</sup>

Podle analýzy, kterou provedl v roce 2006 server Spotřebitel.cz, chybí v Etickém kodexu České bankovní asociace následující náležitosti. Analýza, kterou zpracoval Ing. Vladimír Hanuš doporučuje, aby byl Etický kodex České bankovní asociace doplněn o zákaz úpravy smluvních podmínek bez souhlasu klienta. Dále vyzývá k doplnění zákazu cenových změn, pokud nejsou ve prospěch klienta. Analýza vytýká dokumentu absenci řešení otázky vyžadování sankčních podmínek v úvěrových smlouvách za hranicí etického chování, ani je nedefinuje. Podle analýzy v kodexu není řešeno zpětné promítání zkušeností s fungováním smluvních podmínek tam, kde se ukáží jako nepřiměřeně nevýhodné pro klienta. Etický kodex České bankovní asociace neukládá členům povinnost promítnutí jeho pravidel do vnitřních předpisů. Poslední doporučení analýzy nabádá členy asociace k seznamování zákazníků s obsahem etického kodexu.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> *Etický kodex ČBA*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>>.

<sup>85</sup> *Etický kodex ČBA*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>>.

<sup>86</sup> HANUŠ V., *Analýza etických kodexů*. Spotřebitel.cz [online]. 2006 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: WWW: <[spotrebitel.cz/registr/files/analyza\\_eticky\\_kodexu.doc](http://spotrebitel.cz/registr/files/analyza_eticky_kodexu.doc)>

### 3.5.2 Etický kodex finančního trhu

Etický kodex finančního trhu má za úkol zajistit dodržování pravidel etického chování při poskytování finančních služeb klientům, kteří vstupují do smluvního vztahu s finančními institucemi. Kodex nabádá svými ustanoveními napomáhat k prosazování korektních vztahů na finančním trhu a ke zlepšení jejich úrovně. Dále je jeho cílem podpořit rozvoj služeb na finančním trhu, napomoci klientům porozumět službám ve finančním oboru, zvyšovat jejich ochranu jako spotřebitelů, a posílit obecnou důvěru ve finanční trh. Tento kodex tvoří části:

- Úvod
- Preambule, kterou tvoří deset základních principů chování finanční instituce,
- Uplatňováním Etického kodexu finančního trhu
- Stížnosti a podněty
- Institucionální zajištění
- Etické kodexy profesních asociací finančního trhu <sup>87</sup>

Plné znění etického kodexu je možné nalézt v [Příloze č. 2](#). Etický kodex České bankovní asociace vychází z Etického kodexu finančního trhu a de facto jej kopíruje. Rozdílným prvkem tohoto kodexu je bod Institucionální zajištění. Každé dva roky je určena vždy asociace, která je koordinátorem Kodexu. Ta potom zpracovává podněty, zajišťuje analýzy a vyhodnocení uplatňování kodexu. <sup>88</sup>

### 3.5.3 Kodex etiky v pojišťovnictví

Odlišnosti mezi Etickým kodexem České bankovní asociace (ČBA) a Kodexem etiky v pojišťovnictví jsou pouze ve struktuře, jak je patrné z Tabulky č. 3 – Porovnání etického kodexu České bankovní asociace a České asociace pojišťoven. Po obsahové

---

<sup>87</sup> *Etický kodex finančního trhu*. Unie společností finančního zprostředkování a poradenství [online]. [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.usfcr.cz/cs/zprava/46/>>.

<sup>88</sup> *Etický kodex finančního trhu*. Unie společností finančního zprostředkování a poradenství [online]. [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.usfcr.cz/cs/zprava/46/>>.

stránce jsou však oba kodexy identické.<sup>89</sup> Plné znění kodexu etiky v pojišťovnictví lze nalézt v [Příloze č. 3](#).

Tabulka č. 4 – Porovnání etického kodexu ČBA a České asociace pojišťoven

<b>Etický kodex ČBA</b>	<b>Kodex etiky v pojišťovnictví</b>
	Úvodní ustanovení
<b>Obecné zásady chování bank</b>	Obecné zásady chování pojišťoven
<b>Vztahy pracovníka k bance, v níž je zaměstnán</b>	Vztahy mezi pojišťovnou, jejími zaměstnanci a pojišťovacími zprostředkovateli
<b>Vztah banky a jejích zaměstnanců ke klientele</b>	Vztahy zaměstnanců pojišťovny a pojišťovacích zprostředkovatelů ke klientovi
<b>Vztahy bank navzájem</b>	Uplatňování Kodexu v rámci ČAP sankce za jeho porušení

Zdroj: cba <http://www.cap.cz/Folder.aspx?folder=Lists%2FMenu%2FO+n%C3%A1s%2FKodex+etiky>  
<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex->

### 3.5.4 Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě byl schválen Vládou České republiky v březnu 2001. Úkolem Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě je informovat veřejnost o chování, které má od zaměstnanců očekávat a podporovat standardy chování zaměstnanců. Kodex se skládá z:

- Preambule
- Článek 1 – Základní ustanovení
- Článek 2 – Obecné zásady
- Článek 3 – Střet zájmů
- Článek 4 – Politická nebo veřejná činnost
- Článek 5 – Dary a jiné nabídky
- Článek 6 – Zneužití úředního postavení
- Článek 7 – Oznámení nepřipustné činnosti<sup>90</sup>

<sup>89</sup> *Kodex etiky*. Česká asociace pojišťoven [online]. 26.3. 2008 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.cap.cz/Folder.aspx?folder=Lists%2FMenu%2FO+n%C3%A1s%2FKodex+etiky>>

<sup>90</sup> *Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě*. Vláda České republiky [online]. 21.3. 2001 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <[http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB)>

Ačkoliv se jedná o naprosto jiný obor, kterého se etický kodex týká, jeho obsahová stránka se neliší od Etického kodexu České bankovní asociace. Etický kodex České bankovní asociace postrádá opatření pro oznámení o nepřípustné činnosti a opatření týkající se politické a veřejné činnosti. Zaměstnanec veřejné správy má povinnost oznámit jakékoliv nepřípustné chování, jako je např. podvodné nebo korupční jednání, svému nadřízenému nebo příslušnému orgánu činnému v trestním řízení. Stejně povinnosti platí i v případě, že je o takové jednání požádán. Další odlišností je povinnost vykonávat svou činnost politicky nestranným způsobem. Zaměstnanec také nesmí vykonávat veřejnou nebo politickou činnost, která by mohla narušit schopnost vykonávat pracovní povinnosti a důvěru občanů.<sup>91</sup> V bankovním sektoru však toto opatření není zmíněno a asi by ani nenašlo své uplatnění. Plné znění etického kodexu lze nalézt jako [Přílohu č. 4](#).

---

<sup>91</sup> *Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě*. Vláda České republiky [online]. 21.3. 2001 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB)

## 4 Vlastní práce

Vlastní část diplomové práce je zaměřena na znalost etického kodexu v bance. Banka, která byl zvolena pro tuto práci souhlasila s poskytnutím informací, bohužel ale nesouhlasila se zveřejněním svého názvu. V rámci diplomové práce bude její název utajen a bude zmiňována pouze jako vybraná banka nebo banka.

### 4.1 Charakteristika vybrané banky

Vybraná banka působí na českém trhu od roku 1964, kdy byla založena státem. Roku 1999 byla privatizována a v současné době je universální bankou. Do konce roku 2007 banka působila na slovenském i českém trhu, ze začátku roku 2008 byla oddělena její slovenská část.<sup>92</sup>

Vybraná banka v ČR nabízí své služby všem klientským segmentům: fyzickým osobám, malým a středním podnikům, korporátním a institucionálním klientům. V současné době má banka přes 3 miliony klientů. Pobočková síť banky zároveň nabízí i pojistné a penzijní produkty, financování bydlení a další specializované služby.<sup>93</sup>

Banka se snaží svým klientům poskytovat vysoce kvalitní služby, které staví na třech pilířích: Distribuční excelence, Operační excelence a Vysoce výkonná firemní kultura. V rámci Distribuční excelence se banka zaměřuje na poskytování komplexního finančního poradenství a služeb dle potřeb klienta. Operační excelence představuje snahu o zvýšení produktivity a výkonnosti procesů a zároveň udržení nákladů pod kontrolou. Pilíř nazývaný Vysoce výkonná firemní kultura pracuje na tom, aby přístup zaměstnanců ke klientům dosahoval vysoké úrovně. Kvalitní úroveň firemní kultury také napomáhá k dosahování dobrých obchodních výsledků.<sup>94</sup>

Organizační struktura banky odpovídá jejímu statutu akciové společnosti. Statutárním orgánem je představenstvo, které tvoří sedm vedoucích zaměstnanců banky. Vrcholné výkonné vedení banky je tvořeno generálním ředitelem a šesti výkonnými

---

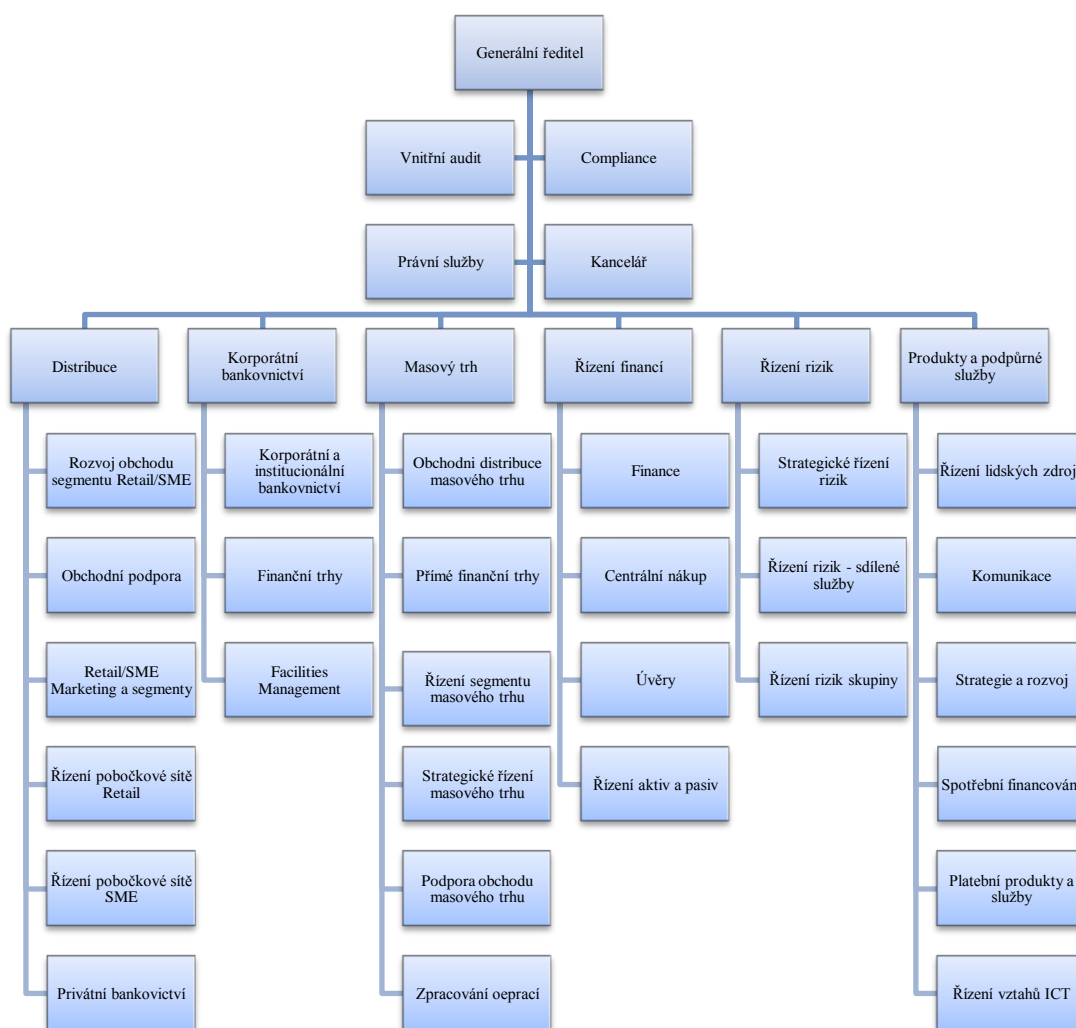
<sup>92</sup> *O nás*, Internetové stránky vybrané banky

<sup>93</sup> *O nás*, Internetové stránky vybrané banky

<sup>94</sup> *O nás*, Internetové stránky vybrané banky

řediteli. Organizační strukturu vrcholového vedení a jejich podřízených zobrazuje Schéma č. 4. Výkonné vedení banky je řízeno představenstvem. Dozorčí rada se skládá z devíti členů, jejichž úkolem je dohlížet na činnosti představenstva. Samostatným orgánem banky je dále výbor pro audit, který se skládá ze čtyř členů a je řízen a volen valnou hromadou akcionářů. Výbor pro audit je kontrolním orgánem banky.<sup>95</sup>

Schéma č. 4 – Organizační struktura platná k 1.3. 2012



Zdroj: Internetové stránky banky

<sup>95</sup> O nás, Internetové stránky vybrané banky

Podnikatelská etika ve vybrané bance je prezentována jako součást společenské odpovědnosti, která je propagována na jejich internetových stránkách. Vybraná banka propaguje podnikatelskou etiku a dbá o to, aby její zaměstnanci a dodavatelé dodržovali morální hodnoty a uchránili se uzavírání obchodů porušujících jakékoliv právní předpisy, pravidla volné soutěže nebo etický kodex. Banka mimo jiné dodržuje pravidla prevence praní špinavých peněz, nepodporuje svými financemi zbrojní průmysl a motivuje své zaměstnance a dodavatele k etickému chování. Mimo etického kodexu banka v rámci podnikatelské etiky přijala Politiku proti korupci a úplatkářství. V tomto duchu banka poskytuje klientům své poradenství vždy na základě pravdivých informací. Následující část práce se bude podrobněji zabývat právě etickým kodexem.<sup>96</sup>

#### **4.1.1.1 Etický kodex vybrané banky**

Etický kodex, který je v současné době platný ve vybrané bance, se skládá ze čtyř částí. Každá z kapitol je jinak tematicky zaměřena. První část se nazývá Zaměření na zákazníka a ukládá zaměstnancům poctivý a transparentní přístup ke klientům.

Druhá část etického kodexu se nazývá Profesionální přístup. Tato část má celkem šestnáct podbodů. V kapitole jsou vymezena pravidla pro veřejné vystupování, soukromé podnikání zaměstnanců, využívání pracovní doby, hospodaření s osobními financemi, přijímání darů a úplatků, ochranu dat a osobních informací, nebo praní špinavých peněz. V této části etického kodexu jsou také určeny standardy oblékání nebo zákaz užívání návykových látek na pracovišti. Zaměstnancům nejsou dovoleny aktivity, které by mohly vést ke střetu zájmů (např. v rámci podnikání). Banka od zaměstnanců vyžaduje dodržování veškerých předpisů a pravidel, které upravují jejich práci. Zároveň jim umožňuje nahlížet do předpisů i nad rámec jejich povinností.

Třetí kapitola etického kodexu nazývajících se Úcta je zaměřena na vztah zaměstnavatele a zaměstnanců. Zaměstnavatel v této části zaručuje zaměstnanci rovné zacházení, které vylučuje jakoukoliv diskriminaci. Následující část kodexu si všímá potřeb svých zaměstnanců, které jsou prospěšné pro jejich rozvoj. Od zaměstnanců je naopak

---

<sup>96</sup> *Podnikatelská etika ve vybrané bance*, Internetové stránky vybrané banky

očekávána týmová spolupráce a etické chování. Zaměstnanci jsou nabádáni k jednání, které je postaveno na podnikatelském myšlení a zároveň jsou povinni zachovávat majetek, který jim byl zapůjčen pro pracovní účely. V rámci kapitoly Úcta jsou zaměstnanci podněcováni ke slušnému chování na pracovišti. Banka samozřejmě podporuje činnosti zaměstnanců mimo zaměstnání (např. kultura nebo sport), kde však nesmí vystupovat jako zaměstnanci banky. Na svých internetových stránkách společnost podporuje firemní společenskou odpovědnost v oblasti korupce, ochrany lidských práv a životního prostředí.

Poslední kapitola se nazývá Otevřenost. Ta se skládá z Iniciativy a Etických zásad skupiny pro řešení podvodného jednání. Iniciativa upozorňuje na možnost, že zaměstnanci mohou svobodně vyjadřovat své názory. Banka je otevřena k názorům zlepšující efektivitu pracovních procesů.<sup>97</sup>

Etický kodex vybrané banky byl aktualizován v březnu roku 2008. Oproti předchozímu vydání bylo doplněno několik kapitol. Podle generálního ředitele vybrané banky má nový etický kodex zlepšit interní potenciál a odstraňovat nedostatky, které znesnadňují práci.<sup>98</sup> Nově byly přidány kapitoly, jež dávají možnost zlepšování pracovních procesů. Zároveň byla doplněna kapitola umožňující prosazování změn, účelné využívání pracovního času a vykonávání aktivit podporujících prosperitu banky.

Následující Tabulka č. 5 porovnává podobu etického kodexu před a po jeho aktualizaci. Jednotlivé body kodexu byly přeskupeny v rámci tematicky nově pojmenovaných kapitol. Novinkou v kodexu je bod nazývaný se Etické zásady skupiny a zásady pro řešení podvodného jednání. Tato část kodexu nabádá zaměstnance banky, aby v případě podezření z vážného porušení předpisu, trestného jednání apod., vše hlásily odpovídajícím osobám dle předpisu. Po obsahové stránce se tedy etický kodex příliš neliší. Tabulka č. 4 ukazuje rozdíly ve struktuře etického kodexu, kde je patrná snaha o zjednodušení orientace v etickém kodexu.

---

<sup>97</sup> *Etický kodex vybrané banky*, internetové stránky vybrané banky

<sup>98</sup> *Skupina xxx zavádí nový Etický kodex zaměstnanců* [online]. Finance.cz [cit. 02-19-2012. ]Dostupné z WWW: < <http://www.finance.cz/limerik/2838-skupina-xxx-zavadi-novy-eticky-kodex-zamestnancu-/>>.



Tabulka č. 5 – Komparace starého a aktualizovaného etického kodexu

<b>Etický kodex do roku 2008</b>	<b>Etický kodex od roku 2008</b>
1. Jsme tu pro klienta 1.2. Přístup ke klientům 1.3. Ochrana klientských informací	1. Závaznost etického kodexu
2. Jsem součástí týmu 2.1. Týmový duch 2.2. Morální jednání 2.3. Ohleduplnost 2.4. Iniciativa 2.5. Individuální potřeby 2.6. Rovný přístup	2. Zaměření na zákazníka
3. Dbám zájmů svého zaměstnavatele 3.1. Dobré jméno zaměstnavatele 3.2. Veřejné vystupování 3.3. Praní špinavých peněz 3.4. Dodržování svěřených pravomocí 3.5. Ochrana integrity informací 3.6. Pravidla hospodářské soutěže 3.7. Ochrana majetku zaměstnavatele 3.8. Hlášení škodlivého jednání	3. Profesionální přístup 3.1. Dobrá pověst 3.2. Vnímání veřejnosti 3.3. Hospodářská soutěž 3.4. Využití pracovní doby 3.5. Soukromé podnikání mimo pracovní dobu 3.6. Hospodaření s osobními financemi 3.7. Standardy oblékání 3.8. Drogy a jiné návykové látky 3.9. Dary a úplatky 3.10. Praní špinavých peněz a financování terorismu 3.11. Daňová a právní úprava 3.12. Dodržování svěřených pravomocí a mandátů 3.13. Ochrana dat a důvěrné informace 3.14. Ochrana investorů a kapitálové trhy 3.15. Dodržování pravidel
4. Jsem zodpovědným zaměstnancem 4.1. Chování jako vlastník 4.2. Dodržování pravidel 4.3. Sřety zájmů 4.4. Ochrana investorů a kapitálového trhu 4.5. Dary 4.6. Veřejná angažovanost 4.7. Soukromá výdělečná a pracovní činnost 4.8. Péče o zevnějšek 4.9. Omamné a návykové látky	4. Úcta 4.1. Rovné zacházení 4.2. Potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj 4.3. Týmový duch 4.4. Etické chování 4.5. Podnikatelské jednání 4.6. Ochrana majetku banky 4.7. Slušnost 4.8. Činnost mimo zaměstnání 4.9. Firemní společenská odpovědnost
	5. Otevřenost 5.1. Iniciativa 5.2. Etické zásady skupiny a zásady pro řešení podvodného jednání

Zdroj: Vlastní zpracování etických kodexů vybrané banky

## 4.2 Dotazníkové šetření

Dotazník byl sestaven s cílem zjistit úroveň vědomostí zaměstnanců o etickém kodexu ve vybrané bance. Dílčím cílem dotazníkového šetření bylo prozkoumat systém distribuce informací o této oblasti. Dalším dílčím cílem bylo zjistit objektivní úroveň znalostí zaměstnanců ve vybrané bance. Dotazník byl sestaven z převážně uzavřených nebo polootevřených otázek, aby bylo usnadněno jeho vyplňování. Přesto nebyla jeho návratnost vysoká. Dotazník byl šířen elektronickou formou pouze mezi zaměstnanci vybrané banky, což umožnilo moderní počítačové vybavení banky, které je dnes samozřejmostí. Sledovat návratnost dotazníků bylo velmi obtížné, protože respondenti byli požádáni o další šíření dotazníků, což v mnoha případech učinili. Ze způsobu distribuce vyplývá, že výběr struktury respondentů byl náhodný. Dotazníkové šetření probíhalo v průběhu tří týdnů. Odhadem byl dotazník zaslán asi 90-ti respondentům, ale vyplněno jich bylo 52. Návratnost dotazníku byla zhruba 57%. Nejedná se o velké množství respondentů, ale pro potřeby této diplomové práce je dostačující.

Dotazník se skládal z celkem 20-ti otázek, z toho bylo 18 otázek povinných a 2 nepovinné. Dotazník byl rozčleněn do tří tematických oblastí. První oblast byla identifikační a byla složena z klasických otázek jako je věk, pohlaví a vzdělání. Druhá část dotazníku byla zaměřena na vlastní názor zaměstnanců na etický kodex vybrané banky. Zjišťovala, zda jsou zaměstnanci spokojeni s etickým kodexem nebo zda se domnívají, že jejich znalost kodexu je dostačující. Do poslední části byly soustředěny otázky zaměřené na faktickou znalost kodexu. Jednalo se o otázky, které mají ověřit, zda respondenti etický kodex opravdu znají.

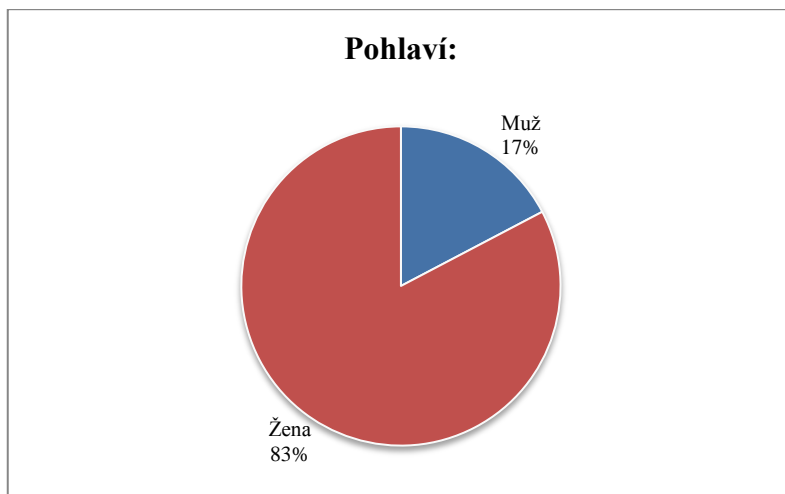
### 4.2.1 Identifikační část

Cílem identifikační části dotazníkového šetření bylo vymezit skupinu respondentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Do této části dotazníku byly zařazeny otázky, jenž zjišťují pohlaví, věk a úroveň vzdělání jednotlivých respondentů.

První otázka dotazníkového šetření byla směřována k identifikaci pohlaví respondentů. Dotazník vyplnilo více žen než mužů. Struktura respondentů vypovídá o větší ochotě žen k vyplnění dotazníku, odpovídá však také struktuře zaměstnanců banky.

Na internetových stránkách byly zveřejněny informace o struktuře zaměstnanců banky. Je zde zaměstnáno okolo 60-ti % žen. Průměrným zaměstnancem v bance je středoškolsky vzdělaná žena, které je 41 let a má desetiletou praxi v bance. Respondenti tohoto dotazníkového šetření však neodpovídají tomuto profilu ani ve věkové kategorii ani v úrovni vzdělání.

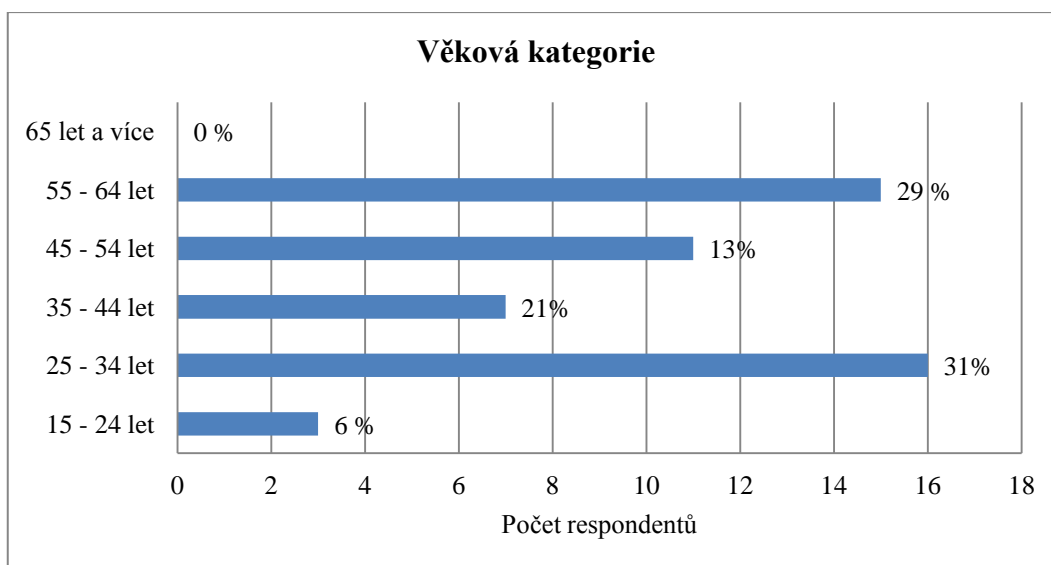
Graf č. 1 – Odpovědi na otázku č. 1



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka byla směřována na věkovou strukturu dotazovaných. Nejvíce respondentů je zastoupeno ve věkové skupině mezi 25 – 34 lety a 55 – 64 lety. Mezi respondenty nefigurují osoby starší 65-ti let.

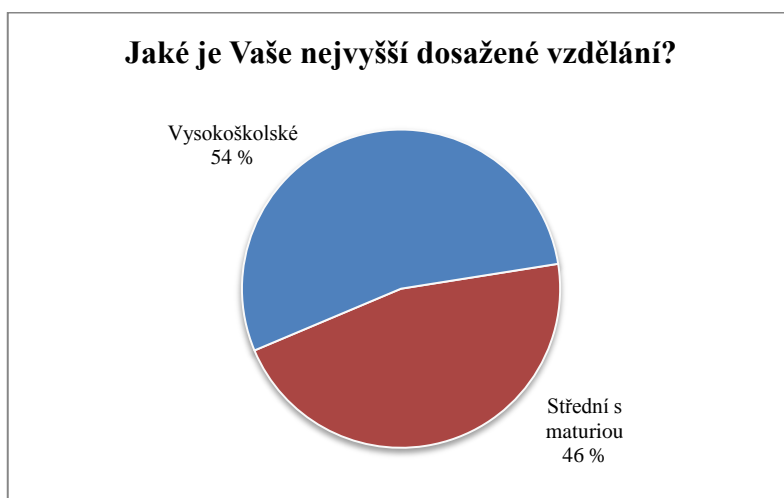
Graf č. 2 – Odpovědi na otázku č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 3 byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání. Respondentům byly nabídnuty odpovědi: základní vzdělání, střední vzdělání bez maturity, střední vzdělání s maturitou a nejvyšší dosažené vzdělání. Mezi respondenty nejsou lidé se základním vzděláním nebo středním vzděláním bez maturity. Tato skutečnost může být ovlivněna tím, že dotazník byl šířen zejména v centrále nebo v administrativním zázemí vybrané banky. Dále to také potvrzuje fakt, že v tomto oboru obvykle bývá požadavkem dosažení, alespoň středoškolského vzdělání s maturitou.

Graf č. 3 – Odpovědi na otázku č. 3

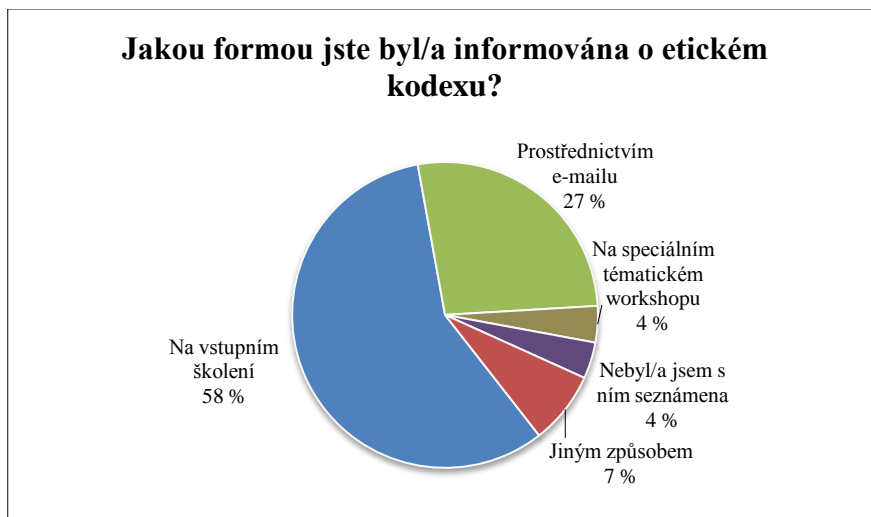


Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.2.2 Obecná část dotazníkového šetření

Otázka číslo 4 měla za úkol zjistit, jakou formou byli zaměstnanci seznámeni s obsahem etického kodexu. Většina respondentů odpověděla, že s etickým kodexem byla seznámena na vstupním školení nebo prostřednictvím e-mailu. Poměr odpovědí je ovlivněn tím, jak dlouho jsou respondenti zaměstnáni ve vybrané bance. Otázka měla formu polootevřenou a pouze dva respondenti využili možnost vlastního vyjádření. Touto cestou bylo zjištěno, že každá aktualizace je šířena prostřednictvím e-mailu a zaměstnanci jsou povinni se s etickým kodexem seznámit. Další formou seznámení s obsahem kodexem je informování zaměstnanců o vnitřním předpisu. Vyskytlo se zde i malé procento respondentů, které nebylo vůbec seznámeno s obsahem etického kodexu. Tuto skupinu však pravděpodobně tvoří respondenti, kteří jsou v bance pouze na brigádě a nejsou povinni se seznamovat s předpisy v tak širokém rozsahu. Drtivá většina odpovídajících však byla s etickým kodexem seznámena na vstupním školení. Toto školení probíhá v bance vždy na začátku měsíce a noví zaměstnanci jsou zde seznamováni s chodem banky. Není tedy kladen velký důraz na podrobnější seznámení s etickým kodexem.

Graf č. 4 – Odpovědi na otázku č. 4



Zdroj: Vlastní zpracování

Cílem následující otázky bylo zjistit, do jaké míry jsou zaměstnanci seznámeni s etickým kodexem, podle jejich subjektivního názoru. Obecné povědomí o etickém kodexu přiznalo největší procento respondentů (71%). Pouze 23% respondentů odpovědělo, že jsou s etickým kodexem seznámeni detailně. Může to být způsobeno rozdílem ve způsobu seznámení s obsahem etického kodexu. Malé procento respondentů bylo seznámeno s předpisem na tematickém workshopu. Nejvíce respondentů bylo naopak seznámeno s etickým kodexem na vstupním školení, které obsahovalo pouze povrchní informace o této oblasti. Mezi respondenty se vyskytli jedinci (2%), kteří etický kodex neznají, což mohou být již zmiňovaní brigádníci. V posledním tematickém okruhu dotazníku byly respondentům položeny otázky, které měly za úkol zjistit reálné vědomosti o etickém kodexu.

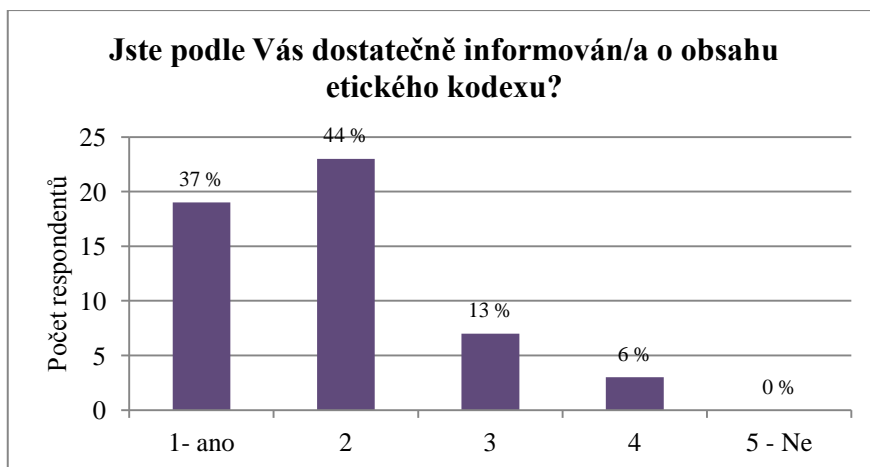
Graf č. 5 – Odpovědi na otázku č. 5



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6 měla za cíl zjistit, zda si zaměstnanci myslí, že jsou dostatečně informováni o obsahu etického kodexu. Otázka byla položena formou škály a respondenti mohli vybírat z pěti možností. Hodnota 1 znamenala dostatečné informace a hodnota 5 znamenala naopak nedostatek informací o etickém kodexu. Z odpovědí vyplývá, že respondenti považují stávající systém za dostačující. Ani jeden z respondentů nevyjádřil naprostý nesouhlas se stávajícím systémem šíření informací o etickém kodexu.

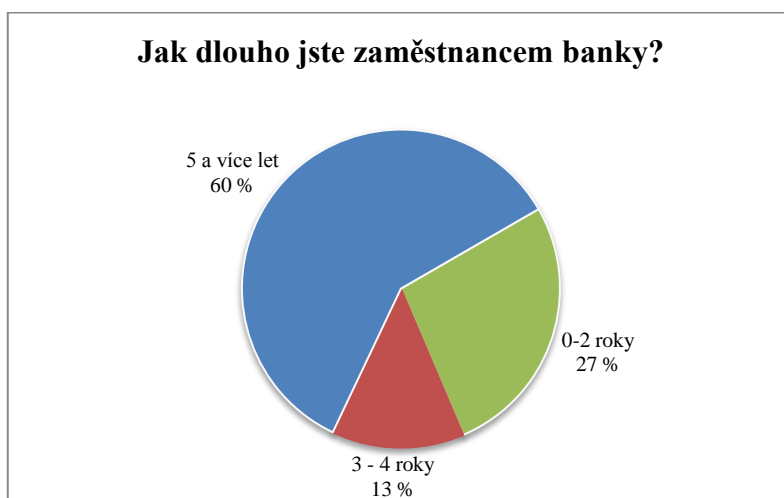
Graf č. 6 – Odpovědi na otázku č. 6



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7 byla směřována na délku pracovního poměru ve vybrané bance. Tato otázka byla zvolena ze dvou důvodů. Jejím primárním úkolem bylo zjistit, zda byli zaměstnanci dostatečně informováni o aktualizaci etického kodexu, která proběhla v roce 2008. Dále pak upřesňuje formu, jakou byli respondenti seznámeni s etickým kodexem. Ti, kteří jsou v bance zaměstnáni déle než 5 let, byli informováni o aktualizaci etického kodexu prostřednictvím e-mailu. Respondenti, zaměstnaní v bance v kratším časovém horizontu, byli seznámeni s etickým kodexem na vstupním školení.

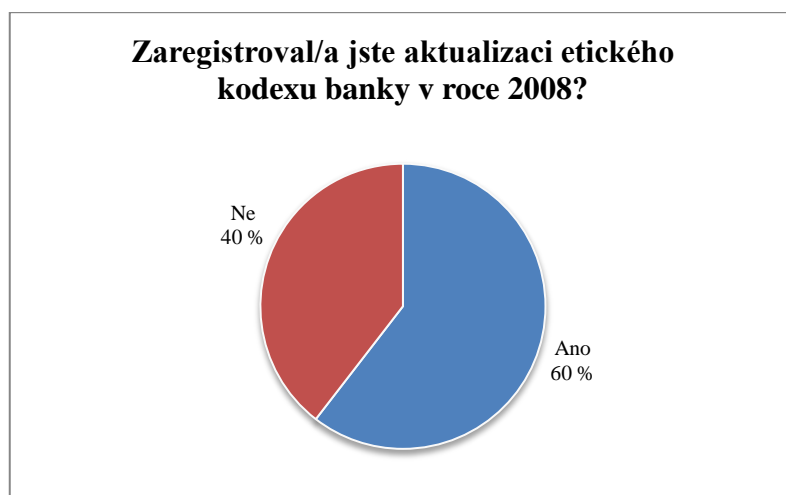
Graf č. 7 – Odpovědi na otázku č. 7



Zdroj: Vlastní zpracování

V případě 8. otázky se jednalo o jednu z nepovinných otázek dotazníku. Na tuto otázku mohli odpovědět pouze respondenti, kteří byli zaměstnanci banky v roce 2008. Respondenti, kteří byli zaměstnání v bance kratší dobu měli tuto otázku přeskočit. Cílem otázky bylo zjistit, zda banka nezanedbala propagaci inovace etického kodexu. Pouze 60 % z dotazovaných zaregistrovalo změnu etického kodexu.

Graf č. 8 – Odpovědi na otázku č. 8

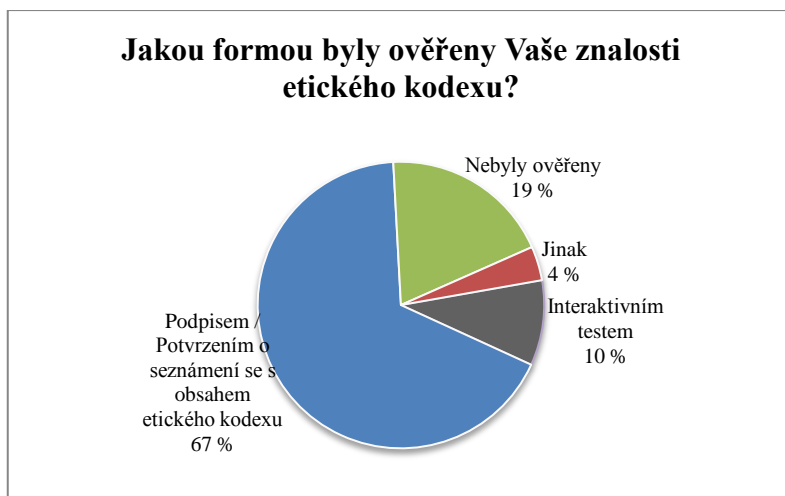


Zdroj: Vlastní zpracování

Cílem otázky č. 9 bylo zjistit jak jsou ověřovány znalosti zaměstnanců vybrané banky. Zda se jedná o testování znalostí nebo pouze o potvrzení seznámení se s etickým kodexem. Celkem 67 % dotazovaných odpovědělo, že pouze potvrdili seznámení s etickým kodexem a jejich znalosti nebyly více ověřovány. Vyskytlo se zde i poměrně velké procento respondentů, u kterých nebyly znalosti nijak ověřeny nebo si ověření nepamatují. Jen malé množství respondentů prošlo testováním svých znalostí, což svědčí o nerovnoměrném způsobu ověřování znalostí této problematiky.



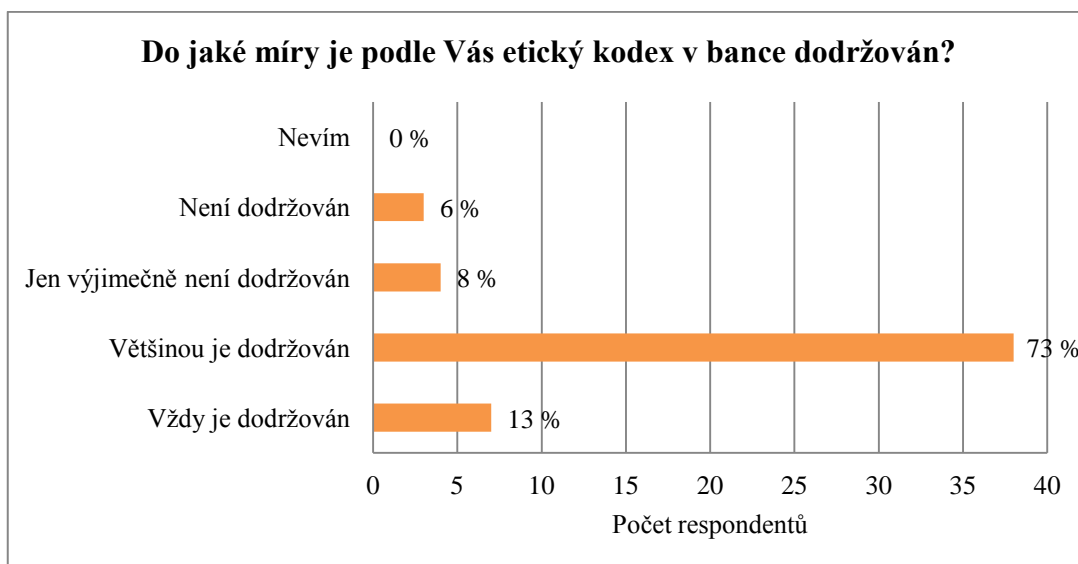
Graf č. 9 – Odpovědi na otázku č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10 zkoumala do jaké míry se respondenti domnívají, že je etický kodex dodržován. Z Grafu č. 10 lze vyčíst, že 73% dotazovaných je toho názoru, že etický kodex je ve vybrané bance většinou dodržován a 13% dotázaných si dokonce myslí, že je dodržován vždy.

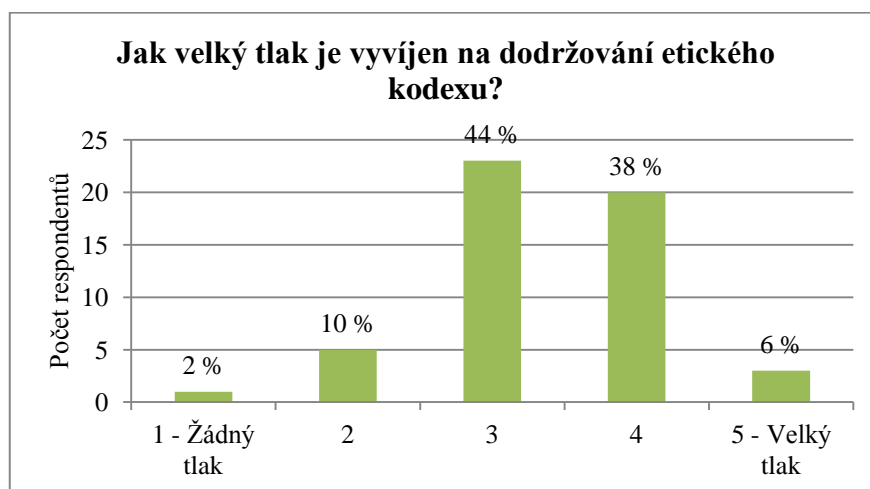
Graf č. 10 – Odpovědi na otázku č. 10



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11 měla za úkol zjistit, pod jak velkým tlakem jsou zaměstnanci vybrané banky z hlediska dodržování etického kodexu. Otázka byla položena formou škály, kdy 1 znamenala minimální vyvíjený tlak a 5 naopak velký tlak. Pouze 6 % dotazovaných se domnívá, že je vyvíjen velký tlak na dodržování etického kodexu. Většina respondentů (82 %) se přiklání spíše ke středním hodnotám. Nejvíce respondentů (44 %) se přiklání k tomu, že je vyvíjen střední tlak. Druhá nejpočetnější skupina respondentů (38 %) se cítí pod poměrně velkým tlakem a zvolila na škále číslo 4.

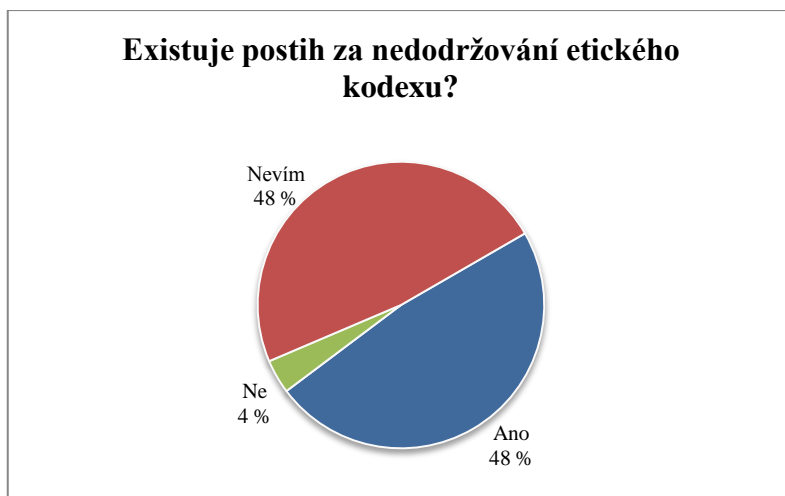
Graf č. 11 – Odpovědi na otázku č. 11



Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka navazovala na otázku č. 11 a jejím cílem bylo zjistit informovanost o tom, zda existuje nějaký postih v případě nedodržení etického kodexu. Cílem této otázky bylo zjistit, zda zaměstnanci vědí o existenci postihu v případě nedodržení etického kodexu v rámci svých pracovních povinností. Existence postihu zefektivňuje tlak vyvíjený na dodržování etického kodexu, protože se jedná o reálnou hrozbu v případě jeho nedodržení.

Graf č. 12 – Odpovědi na otázku č. 12



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13 měla za úkol zjistit, zda byl respondent svědkem porušení etického kodexu. Pouze 6% respondentů odpovědělo, že se stalo svědkem porušení etického kodexu. Na otázku č. 13 navazuje otázka č. 14, která byla jedinou otevřenou otázkou v dotazníku. Respondent mohl uvést příklad postihu, kterým bylo potrestáno nedodržení etického kodexu. Tuto možnost využili pouze dva respondenti. Jedním z příkladů postihu bylo pouze napomenutí, druhým pak byla výtka nebo ukončení pracovního poměru.

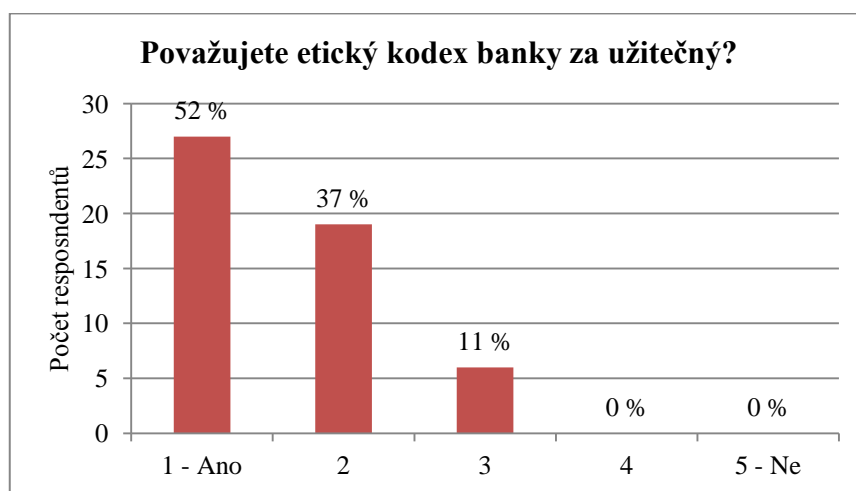
Graf č. 13 – Odpovědi na otázku č. 13



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 15 měla za úkol zjistit, zda zaměstnanci vybrané banky považují stávající etický kodex za užitečný. Otázka byla formulována jako škála, ve které hodnota 1 znamenala souhlas s užitečností etického kodexu a hodnota 5 znamenala nesouhlas. Z výzkumu je zřejmé, že respondenti jsou si vědomi důležitosti a užitečnosti etického kodexu ve specifickém podnikatelském odvětví jakým je bankovníctví. Ani jeden z respondentů nevyjádřil nesouhlas s užitečností etického kodexu ve vybrané bance.

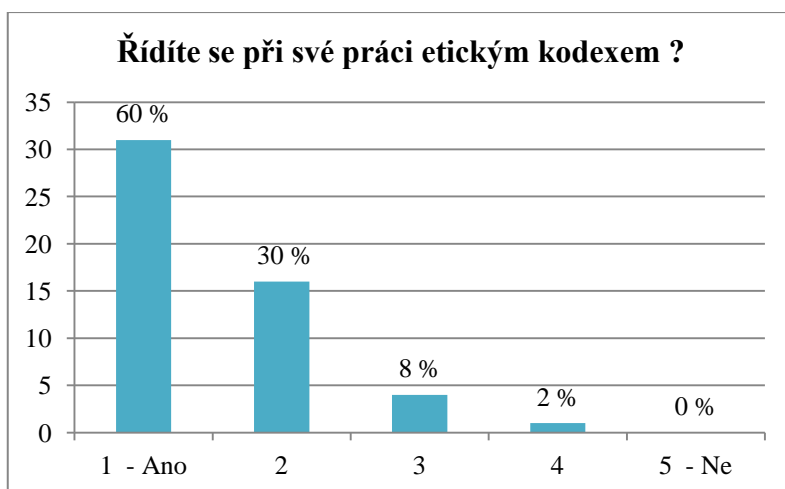
Graf č. 14 – Odpovědi na otázku č. 15



Zdroj: Vlastní zpracování

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, zda respondenti dodržují etický kodex vybrané banky při své práci. Otázka byla formována jako škála, přičemž hodnota 1 znamená, že etický kodex dodržují a hodnota 5 znamená, že etický kodex při své práci nedodržují. Celkem 60 % dotazovaných odpovědělo, že etický kodex při své práci dodržují. Naopak nikdo neoznačil hodnotu 5. Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že respondenti se při své práci snaží dodržovat etický kodex.

Graf č. 15 – Odpovědi na otázku č. 16



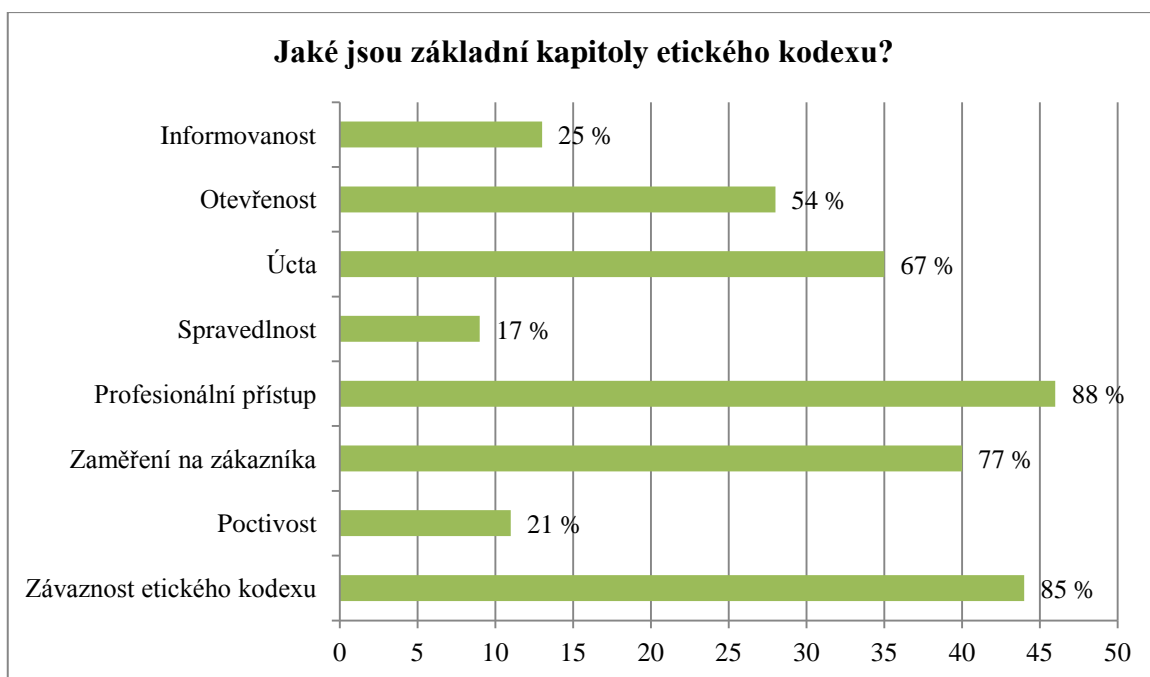
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.2.3 Otázky zaměřené na konkrétní znalosti etického kodexu

Následující část dotazníkového šetření měla za úkol zjistit, zda respondenti mají povědomí o základních faktech o etickém kodexu.

Otázka č. 17 byla první otázkou zaměřenou na konkrétní znalosti etického kodexu vybrané banky. Respondenti byli dotazováni, zda znají základní části etického kodexu. U této otázky bylo možné vybrat více možností. Úkolem respondentů tedy bylo zaškrtnout všechny názvy oblastí etického kodexu vybrané banky. Kromě správných částí etického kodexu byly mezi odpovědi přidány i pojmy, které sice souvisí s touto oblastí, ale nejsou součástí kodexu. Základní části etického kodexu se nazývají Závaznost etického kodexu, Zaměření na zákazníka, Profesionální přístup, Úcta a Otevřenost. Z grafu zobrazujícího zvolené odpovědi je patrné, že více jak polovina dotázaných dokázala označit všechny správné odpovědi.

Graf č. 16 – Odpovědi na otázku č. 17



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázky číslo 18, 19 a 20 byly zaměřeny na oblast škodlivého jednání v bance, které je součástí poslední kapitoly etického kodexu. Úkolem této části dotazníku bylo zjistit, zda respondenti vědí, jak se mají zachovat v případě, že jsou svědky takového jednání a jaké jsou povinnosti banky vůči lidem, kteří takové chování ohlásí.

V otázce č. 18 byl respondent dotázán, zda byl přítomen škodlivému jednání. Pokud ano pokračoval na otázku č. 19. V případě, že nebyl přítomen takovému jednání, může respondent pokračovat otázkou č. 20. Mezi respondenty se však vyskytlo jen velmi málo osob, které byly přítomny škodlivému jednání.

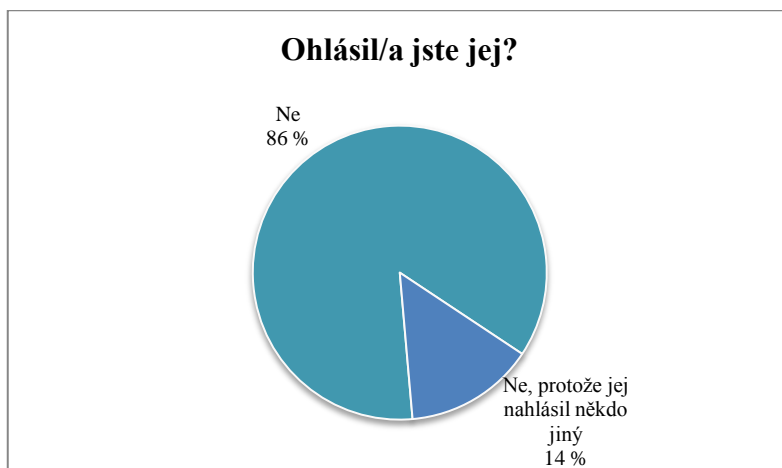
Graf č. 17 – Odpovědi na otázku č. 18



Zdroj: Vlastní zpracování

Úkolem otázky č. 19 bylo zjistit, zda respondenti ohlásili v případě, když byli přítomni u škodlivého jednání zaměstnance banky. Respondenti měli na výběr z možností: ano, ne a ne, protože jej ohlásil někdo jiný. Z grafu č. 18 vyplývá, že žádný z dotazovaných neohlásil škodlivé jednání. Pouze 14 % respondentů projevilo zájem o nahlášení, ale bylo předstihnuto někým jiným.

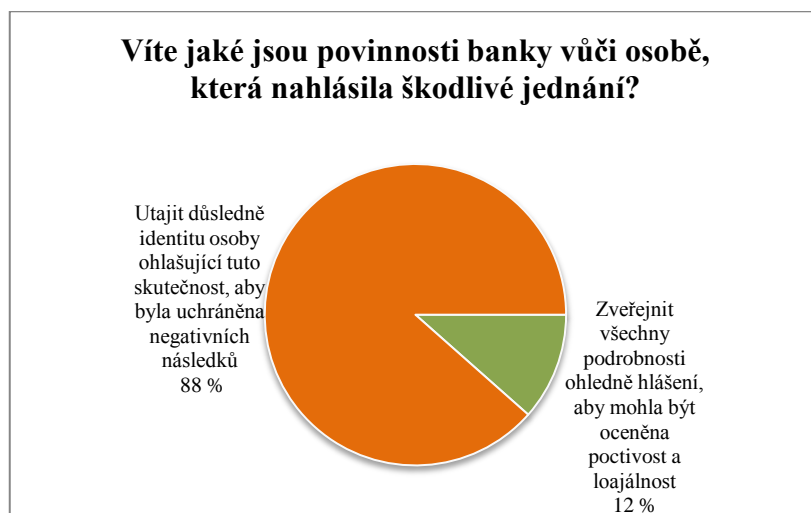
Graf č. 18 – Odpovědi na otázku č. 19



Zdroj: Vlastní zpracování

Oblast etického kodexu, detailně se zabývající škodlivým jednáním, byla do struktury etického kodexu přidána až v roce 2008, kdy byl etický kodex aktualizován. Cílem otázky bylo zjistit, zda respondenti ví, co banka činí v okamžiku ohlášení škodlivé činnosti. Správnou odpovědí bylo, že důsledně utají identitu osoby ohlašující tuto skutečnost, aby byla uchráněna negativních následků. Otázka č. 20 měla zjistit, za zaměstnanci banky ví, jak se banka zachová v případě, že se odhodlají k ohlášení škodlivé činnosti. Možnosti odpovědí byli utajit identitu ohlašující osoby, zveřejnit identitu ohlašující osoby nebo nečinit nic. Jak vyobrazuje Graf č. 19, správnou odpověď zvolilo 88% respondentů, což ukazuje na důvěru zaměstnanců v banku. Žádný z respondentů nezvolil možnost nečinnosti

Graf č. 19 – Odpovědi na otázku č. 20



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.2.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že zaměstnanci vybrané banky jsou spokojeni se stávajícím systémem distribuce etického kodexu. Většinou jsou s obsahem etického kodexu seznámeni buď v průběhu vstupního školení nebo v případě jeho aktualizace prostřednictvím e-mailu. Respondenti se domnívají, že jejich znalosti etického kodexu jsou rozsáhlé a pro jejich práci dostačující. Objektivně však tento názor není ověřován, protože znalost etického kodexu byla v drtivé většině případů pouze potvrzena,



ne však testována. Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že respondenti považují tlak, který je vyvíjen na dodržování etického kodexu za spíše veliký. Za nedodržení etického kodexu jsou v bance udělovány postihy jako je např. varování, ale může dojít i k doporučení ukončení pracovního poměru. Dotazníkové šetření také ukázalo, že respondenti považují etický kodex za užitečný a při své práci se jím řídí. Sekce dotazníkového šetření, která byla zaměřena na znalosti etického kodexu ukázala, že respondenti se v základních oblastech kodexu orientují. Z dotazníkového šetření též vyplývá, že znalost etického kodexu ve vybrané bance je uspokojivá, avšak schází jakékoliv ověřování a testování úrovně jeho znalostí. Zaměstnanci jsou s etickým kodexem seznamováni pouze povrchně a záleží na nich, do jaké míry se zajímají o danou problematiku. Neexistuje ani žádné průběžné testování znalostí problematiky samotné.

### **4.3 Návrhy a doporučení**

Z výsledků získaných prostřednictvím dotazníkového šetření je patrné, že na vzdělávání a následné ověřování znalostí etického kodexu je ve vybrané bance kladen malý důraz. V současné době jsou zaměstnanci o existenci etického kodexu informováni na vstupním školení, pokud jsou novými zaměstnanci banky. Pokud jsou v bance zaměstnání delší dobu, v rámci které došlo k aktualizaci etického kodexu, jsou informováni na intranetu, oznámením o novém předpisu nebo prostřednictvím e-mailu. V případě brigádníků nedochází k žádnému povinnému seznámení s tímto předpisem. Znalosti etického kodexu jsou zpravidla potvrzeny pouze podpisem.

Bylo by tedy vhodné zavést efektivnější formy ověřování znalostí etického kodexu, než je pouhé potvrzení o seznámení se s předpisem. Adekvátním řešením by mohl být elektronický kurz zakončený testem, který by prověřil znalosti etického kodexu všech zaměstnanců ve vybrané bance. V bance již funguje e-learningový systém iTutor, prostřednictvím kterého zaměstnanci v průběhu roku absolvují povinná i dobrovolná elektronická školení například o bezpečnosti práce, praní špinavých peněz nebo jazykové kurzy. Výstupem těchto kurzů jsou certifikáty o absolvování kurzu, které musí zaměstnanci předat svému nadřízenému. Dále se také mohou zaměstnanci přihlašovat na dobrovolné kurzy s interními a externími pracovníky, které jsou různě tematicky zaměřené

například zdokonalení znalostí práce s počítačem, zlepšení komunikace nebo odolnost ve stresových situacích apod.

Bylo by tedy vhodné zařadit mezi e-learningové kurzy i tematiku etického kodexu. Po absolvování vstupního školení by byl nový zaměstnanec povinen absolvovat ještě elektronický kurz s následným testem. V případě aktualizace etického kodexu by měl být zaměstnanec dostatečně informován o novinkách a změnách. V následujícím měsíci by se musel podrobně seznámit s obsahem etického kodexu, absolvovat již zmíněný elektronický kurz a vyplnit test. Zaměstnanci by museli prokázat své znalosti, alespoň z 80-ti%. Povolný počet pokusů by byl nastaven na 2. Úspěšnost vyplňování testu by se promítla i do celkového hodnocení zaměstnance, ze kterého jsou tvořeny finanční odměny. Pokud by však nebyl test splněn, měla by banka stanovit odpovídající trest v podobě snížení finanční odměny. Snížení by mohlo být ve výši 2%, které by motivovalo zaměstnance k odpovědnějšímu přístupu k etickému kodexu.

Jasněji by měly být určeny sankce, které budou uplatňovány v případě nedodržení etického kodexu. V rámci dotazníku bylo zjištěno, že zaměstnanci vědí o tom, že postihy existují, ale v praxi se s nimi setkali jen v malém počtu případů. Pro dodržování etického kodexu by mělo být více viditelné ohrožení zaměstnanců. Z odpovědí je vidět, že porušení etického kodexu může vést až rozvázání pracovního poměru.

Dalším návrhem je účast na tematickém školení o etických kodexech a navazujících předpisech. Vzhledem k tomu, že někteří respondenti jej absolvovali, lze předpokládat, že v bance již funguje, ale je pouze dobrovolného charakteru. Jednotlivci, kteří by nedosáhli požadovaných procentuálních hranic při plnění testů, by museli toto školení absolvovat povinně. Jednalo by se o jednodenní tematické školení, jež by se zabývalo jednotlivými kapitolami etického kodexu a navazujícími předpisy banky.

Z personálního hlediska by banka mohla využít stávající zaměstnance. Pouze by jim byla přidělena nová práce. Tvorbu interaktivního dotazníku by dostal za úkol správce aplikace pro vzdělávání. Dále by to byl pracovník oddělení, které je zaměřeno na vzdělávání zaměstnanců.

V následujícím textu je uveden příklad otázek, které by mohl obsahovat test znalostí zaměstnanců o etickém kodexu a navazujících dokumentech (tučně zvýrazněné odpovědi na otázky jsou správné odpovědi, které by měl zaměstnanec banky znát):

Ve kterém případě se nejedná o střet zájmů?

- A) Zaměstnanec se stává členem statutárního orgánu stavební firmy
- B) Člen dozorčí rady je členem dozorčího orgánu mezinárodní akciové společnosti
- C) Zaměstnanec se stává předsedou bytového družstva**

Kdy dochází k porušení bankovní mlčenlivosti?

- A) Pokud je informace sdělena kolegovi, který není v této oblasti kompetentní**
- B) Pokud je informace poskytnuta orgánu činnému v trestním řízení
- C) Pokud je veřejná informace sdělena kolegovi

Informace, které jsou předmětem bankovního tajemství můžou být poskytnuty

- A) Příbuzným klienta
- B) Majiteli účtu
- C) Osobám, které jsou vyjmenovány v písemném souhlasu klienta**

Zaměstnanec je oprávněn přijmout dar od klienta:

- A) Pokud je klient jeho kamarád
- B) Pokud je dar užitečného charakteru
- C) Nesmí přijímat dary od nikoho**

Které z tvrzení není pravdivé? Etický kodex:

- A) Je závazný pro všechny zaměstnance banky, skládá se z částí: Zaměření na zákazníka, Profesionální přístup, Úcta, Otevřenost
- B) Vychází ze zákona a doplňuje jej nad jeho rámec v oblasti etiky
- C) Je závazný pro všechny banky v České republice a jeho porušení je trestné**

Jaká je definice „osobních údajů“?

- A) Osobní údaj je jakákoliv informace o fyzické osobě nebo právnické osobě
- B) **Osobní informace je jakýkoliv údaj týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Přičemž subjektem údajů je fyzická osoba.** (definice ze zákona o ochraně osobních údajů)
- C) Údaje o barvě očí, náboženském vyznání, sexuální orientaci apod.

Který z následujících údajů je považován za osobní údaj?

- A) [Přezdívka@email.cz](mailto:Přezdívka@email.cz), jméno
- B) **Jméno a příjmení, kvalitní fotografie**
- C) Výše mzdy, náboženské vyznání

## 5 Závěr

Etika v podnikání je téma, které se začalo skloňovat v posledních letech. Podniky by v žádném případě neměly podceňovat její roli v podnikání. Správně integrovaná podnikatelská etika zvyšuje důvěryhodnost podniku. Klienti raději vyhledávají podniky, které dodržují podnikatelskou etiku. Proto také zvyšuje konkurenceschopnost podniku na trhu. Jedním z nástrojů podnikatelské etiky jsou etické kodexy, kterými se tato práce zabývá.

Zvláště citlivou oblastí v tomto směru je bankovní sféra. Banky jsou podnikatelské subjekty, kam klienti ukládají své finance a musí proto bankám důvěřovat. Je tedy důležité, aby se banky prezentovaly jako důvěryhodné objekty. Tuto snahu podporují tím, že se sdružují v České bankovní asociaci. Každá nově vznikající banka v České republice by měla ve svém zájmu vstoupit do České bankovní asociace. Její aktivity jsou rozsáhlé, zejména se však snaží zaplnit mezery v české legislativě, jenž se týkají etiky v bankovním sektoru. V této diplomové práci byl blíže specifikován zejména její etický kodex, jenž by měl tvořit podklad pro tvorbu kodexů komerčních bank. Pokud banka chce úspěšně dodržovat pravidla kodexu, musí začít u zaměstnanců. V případě, že zaměstnanci nejsou dostatečně vzděláni o etickém kodexu a navazujících předpisech, není možné dostatečné dodržování etického kodexu.

Vlastní část práce byla zaměřena na vybranou banku a vědomosti jejích zaměstnanců o etických kodexech. Ve vybrané bance bylo provedeno dotazníkové šetření, jímž bylo zjištěno, že zaměstnanci mají dostatečné znalosti etického kodexu, avšak mezi respondenty se vyskytli znepokojující výjimky, které ukázaly nesouměrnost vzdělávání v této oblasti. Respondenti byli seznámeni s etickým kodexem většinou na vstupním školení v případě nově nastupujících zaměstnanců. Respondenti, kteří jsou v bance zaměstnáni delší dobu, byli informováni o etickém kodexu pouze e-mailem nebo oznámením. Dále pak byla zjištěna absence testování znalostí o etickém kodexu. Respondenti většinou uvedli, že jejich znalosti o etickém kodexu nebyly nijak testovány. Jejich povinností bylo pouze potvrdit seznámení s problematikou. Bylo tedy na jejich vůli, do jaké míry se s problematikou seznámí.

Na základě těchto zjištění jsou v rámci této diplomové práce doporučovány změny, které by vedly k plošnému testování znalostí o etickém kodexu formou elektronického kurzu. Splnění tohoto kurzu by bylo podmíněno vyplněním testu s 80-ti% správných odpovědí. Zaměstnanec by měl na splnění této podmínky dva pokusy. V případě, že by zaměstnanci nebyli schopni tyto podmínky splnit, byli by nuceni absolvovat povinně tematické školení o etickém kodexu a navazujících předpisech. Tento nedostatek by se také promítl do jejich finančního ohodnocení. Návrhy, které jsou obsaženy v této diplomové práci by měly vést k tomu, aby každý zaměstnanec banky byl seznámen s obsahem etického kodexu a jeho znalosti byly ověřeny.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### 6.1 Literatura

ASSENMACHER, Marianna a Zdeněk DYTRT. *Etika managementu a podnikání*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 1996, 106 s. ISBN 80-719-4038-0.

BLÁHA, Jiří a Zdenek DYTRT. *Manažerská etika*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2003, 155 s. ISBN 80-726-1084-8.

ČANÍK, Petr, Libuše ŘEZBOVÁ a Tomas van ZAVREL. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2005, 86 s. ISBN 80-245-0980-6.

HARTLOVÁ, Věra, Marcela SOLDÁNOVÁ, Jitka SVOBODOVÁ a Michaela ŽLEBKOVÁ. *Bankovníctví pro střední školy a veřejnost*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 2004, 199 s. ISBN 80-7168-900-9.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, 710 s. ISBN 80-7179-891-6.

KIPIELOVÁ, Ivana. *Bankovníctví pro střední školy a veřejnost*. Vyd. 1. Praha: Fortuna, 1995, 207 s. ISBN 80-716-8273-X.

MAJEROVÁ, Věra a Emerich MAJER. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II.* Vyd. 2. V Praze: Česká zemědělská univerzita, 2007, 275 s. ISBN 978-80-213-1698-0.

MAZÁK, Eduard a Václav SOLDÁT. *Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách / .:* 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010, 75 s. ISBN 978-80-7265-187-0 (BROŽ.).

MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010, 148 s. ISBN 978-80-7265-075-0 (BROŽ.).

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4

PECHAČOVÁ, Zdeňka a Ludmila NATOVOVÁ. *Komunikace pro ekonomy: (rozšířené vydání)*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, 2008, 205 s. ISBN 978-802-1317-406.

ROLNÝ, Ivo. *Etika v podnikové strategii: metodologické postupy integrace etiky do podnikové strategie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 1998, 128 s. ISBN 80-85834-00-0.

ZUBÍKOVÁ, Zdeňka a Renáta DRÁBOVÁ. *Společenské vědy v kostce: pro střední školy*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Fragment, 2007, 188 s. V kostce (Fragment). ISBN 978-802-5301-906.



## 6.2 Internetové stránky

HANUŠ V., *Analýza etických kodexů*. Spotřebitel.cz [online]. 2006 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: WWW: <[spotrebitel.cz/registr/files/analyza\\_eticky\\_kodexu.doc](http://spotrebitel.cz/registr/files/analyza_eticky_kodexu.doc)>

NOVÝ ETICKÝ KODEX ČESKÉ NÁRODNÍ BANKY. Česká národní banka [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z WWW:

<[http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro\\_media/tiskove\\_zpravy\\_cnb/2007/070820\\_eticky\\_kodex.html](http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/tiskove_zpravy_cnb/2007/070820_eticky_kodex.html)>.

*Bankovní dohled*. BusinessInfo.cz [online]. [cit. 2011-08-14] Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/bankovnictvi-investovani/bankovni-dohled/1000464/39631/>>.

O ČNB Česká národní banka [online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <[http://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/](http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/)>.

*Tři roky po pádu Lehman Brothers: Banky jsou ve svízelné situaci a tlačí svět do recese* Ihned.cz. [online]. 15.9. 2011 [cit. 2011-12-08]. Dostupné z WWW:

<<http://byznys.ihned.cz/analyzy-a-komentare/c1-52849050-tri-roky-po-padu-lehman-brothers-banky-jsou-ve-svizele-situaci-a-tlaci-svet-do-recese>>.

*Bankovní sektor*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2011-08-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/bankovni-sektor>>.

O ČBA. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba>>.

*Výtah ze stanov*. Česká bankovní asociace [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/stanovy/vytah-ze-stanov>>.

*Mission Statement*. European Banking Federation [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.ebf-fbe.eu/index.php?page=mission-statement>>.

ETHICAL CODE. ASSOCIATION OF BANKS IN BULGARIA [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.abanksb.bg/codeEN.html>>

*Přehled evropských Etický kodexů v bankovníctví.* ČSOB [online]. [cit. 2012-02-19].

Dostupné z WWW: <[http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB\\_POPL\\_Codes\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.csob.cz/WebCsob/Csob/Servis-pro-media/PB_POPL_Codes_of_Conduct.pdf)>

*Banks and Consumers.* Banken verboden [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.germanbanks.org/booklets-1/ods/banks-and-consumers/banks-and-consumers/view?searchterm=code%20of%20conduct>>

*O nás.* Slovenská banková asociácia [online]. [cit. 2012-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.sbaonline.sk/sk/o-nas/>>

*Etický kodex.* ČBA [online]. Česká bankovní asociace. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>>.

*Etický kodex finančního trhu.* Unie společností finančního zprostředkování a poradenství [online]. [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.usfcr.cz/cs/zprava/46/>>.

*Kodex etiky.* Česká asociace pojišťoven [online]. 26.3. 2008 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW:<<http://www.cap.cz/Folder.aspx?folder=Lists%2fMenu%2fO+n%C3%A1s%2fKodex+etiky>>

*Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě.* Vláda České republiky [online]. 21.3. 2001 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <[http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB)>

*Skupina xxx zavede nový Etický kodex zaměstnanců.* Finance.cz [online]. [cit. 02-19-2012] Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/limerik/2838-skupina-xxx-zavadi-novy-eticky-kodex-zamestnancu-/>>.

### **Interní zdroje:**

Internetové stránky banky

Etický kodex banky

## 7 Seznam schémat

Schéma č. 1 – Integrace etiky do podnikání – podniková kultura .....	20
Schéma č. 2 – Integrace etiky do podnikání – etické vedení .....	21
Schéma č. 3 – Integrace etiky do podnikání – socializační proces .....	22
Schéma č. 4 – Organizační struktura platná k 1.3. 2012 .....	46

## 8 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Zainteresované skupiny .....	23
Tabulka č. 2 – Výsledky výzkumu účinnosti etického kodexu .....	29
Tabulka č. 3 – Plní členové České bankovní asociace .....	355
Tabulka č. 4 – Porovnání etického kodexu ČBA a České asociace pojišťoven .....	43
Tabulka č. 5 – Komparace starého a aktualizovaného etického kodexu .....	49

## 9 Seznam grafů

Graf č. 1 – Odpovědi na otázku č. 1 .....	51
Graf č. 2 – Odpovědi na otázku č. 2 .....	52
Graf č. 3 – Odpovědi na otázku č. 3 .....	52
Graf č. 4 – Odpovědi na otázku č. 4 .....	53
Graf č. 5 – Odpovědi na otázku č. 5 .....	54
Graf č. 6 – Odpovědi na otázku č. 6 .....	55
Graf č. 7 – Odpovědi na otázku č. 7 .....	55
Graf č. 8 – Odpovědi na otázku č. 8 .....	56
Graf č. 9 – Odpovědi na otázku č. 9 .....	57
Graf č. 10 – Odpovědi na otázku č. 10 .....	57
Graf č. 11 – Odpovědi na otázku č. 11 .....	58
Graf č. 12 – Odpovědi na otázku č. 12 .....	59
Graf č. 13 – Odpovědi na otázku č. 13 .....	59
Graf č. 14 – Odpovědi na otázku č. 15 .....	60
Graf č. 15 – Odpovědi na otázku č. 16 .....	61
Graf č. 16 – Odpovědi na otázku č. 17 .....	62
Graf č. 17 – Odpovědi na otázku č. 18 .....	63
Graf č. 18 – Odpovědi na otázku č. 19 .....	63
Graf č. 19 – Odpovědi na otázku č. 20 .....	64

## 10 Přílohy

### Seznam příloh

Příloha č. 1 – Etický kodex ČBA.....	77
Příloha č. 2 – Etický kodex finančního trhu .....	79
Příloha č. 3 – Kodex etiky v pojišťovnictví.....	83
Příloha č. 4 – Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě.....	86
Příloha č. 5 – Dotazník .....	88

## **Příloha č. 1 – Etický kodex ČBA**

### **ETICKÝ KODEX ČBA**

#### **I. OBECNÉ ZÁSADY CHOVÁNÍ BANK**

1. Banka při výkonu své činnosti na finančním trhu nad rámec svých zákonných povinností dodržuje etická pravidla upravující postupy a chování vůči klientům uvedená v kodexech, ke kterým se přihlásila.

2. Banka zachovává důvěrnost informací souvisejících se smluvním vztahem ke klientovi a dodržuje povinnost mlčenlivosti. To zahrnuje též zásadu nezveřejňování či nesdělování třetí straně údajů o účtech svých klientů, jejich názvů, jmen, adres. Výjimkou z této zásady jsou případy, kdy banka je povinna údaje poskytnout na základě zákona, či v zájmu ochrany a bezpečnosti bankovních transakcí a případy, kdy poskytnutí údajů se děje na žádost nebo se souhlasem klienta. Osobní údaje o klientovi banka zpracovává v souladu se zákonem na ochranu osobních údajů.

3. Banka obezřetně přistupuje k peněžním vkladům, u kterých nelze bezpečně zjistit jejich původ, resp. jejichž původ je podezřelý. Postupuje tak, aby čelila snahám o zakrytí nekalého původu peněz. Obezřetně přistupuje ke klientům, kteří vybírají své vklady v nepřiměřeně krátkém časovém odstupu od jejich uložení, zvláště jde-li o opakovaný jev a naznačují-li další okolnosti, že se může jednat o snahu zakrývat původ peněz.

4. Při sdružování prostředků v zájmu klienta (např. v utváření konsorcií) přidržuje se banka stejných pravidel a podmínek jako ostatní účastníci a neprosazuje neoprávněné výhody vůči ostatním účastníkům.

5. Při propagaci svých služeb a reklamní činnosti banka uvádí pravdivé informace, bez prvků klamavé reklamy, nezamlčuje důležité skutečnosti a nenabízí výhody, které nemůže zaručit. Dodržuje principy serióznosti reklamy, což platí i pro srovnávání vlastní služby se službami konkurence.

#### **II. VZTAH PRACOVNÍKA K BANCE, V NÍŽ JE ZAMĚSTNÁN**

1. Pracovník banky vykonává svá oprávnění a plní své povinnosti, plynoucí z jeho postavení nebo funkce v bance, čestně a svědomitě, v dobré víře, s řádnou péčí a v nejlepším zájmu banky.

2. Pracovník banky dbá o prohlubování a zvyšování své odborné a jazykové kvalifikace. Své kvalifikace a schopnosti a pracovního potenciálu plně využívá v zájmu banky.

3. Pracovník banky se vyvaruje všech činností, které vytvářejí konflikt jeho zájmů se zájmy banky. To především znamená, že se zříká činnosti v obchodních společnostech, jejichž činnost je, nebo může být, v rozporu se zájmy banky. Samostatně nepodniká s informacemi a výhodami, které získá v bance, v níž je zaměstnán. Nevyužívá, bez písemného souhlasu zaměstnavatele, materiálního a informačního vybavení banky, v níž je zaměstnán, v soukromém zájmu a k soukromé činnosti (např. softwarového vybavení). Pouze se souhlasem příslušného vedoucího pracovníka banky může pracovník banky přijmout funkci v jiném podnikatelském subjektu vč. členství v jeho statutárních orgánech a dozorčích radách, i když činnost tohoto subjektu není v rozporu se zájmy banky.

4. Pracovník banky zachovává přísnou mlčenlivost o záležitostech banky, v níž je zaměstnán a o záležitostech klientů, o nichž se dozví při výkonu své činnosti v bance.

5. Ve veřejném vystupování (to znamená např. pro publikační činnosti, při poskytování údajů sdělovacím prostředkům a podobně) bude pracovník vždy dbát zájmů banky a její obchodní politiky. Informace o vnitřních záležitostech banky, o jejích záměrech a strategii bude poskytovat pouze po schválení vedením banky, event. po schválení tiskovým tajemníkem, příp. jeho prostřednictvím. Pracovník banky se vyvaruje vyjadřování na veřejnosti a ve sdělovacích prostředcích, v nichž by byly obsaženy informace o poměrech klientů banky, o nichž se dozví v rámci obchodního vztahu banky ke klientovi, a hodnocení klientů banky.

6. Pracovník banky nesmí svého postavení v bance využít k přijímání nebo vyžadování finančních či věcných výhod od kohokoliv, především od obchodních partnerů banky a od konkurentů banky. Rovněž nesmí svého postavení v bance využít k nabízení obdobných výhod.

7. Pracovník banky spravuje rovněž své osobní a rodinné záležitosti tak, aby nepoškodil pověst banky, v níž je zaměstnán, či nezavdal podnět k nedůvěře.

### III. VZTAHY BANKY A JEJÍCH ZAMĚSTNANCŮ KE KLIENTELE

1. Banka přistupuje ke všem klientům nestranně a neuplatňuje neodůvodněné zvýhodnění. Při poskytování služeb nenadřazuje zájem svůj nad zájem klienta a nesnaží se zneužít svého postavení a vnutit klientovi nerovné nebo nespravedlivé podmínky smluvního vztahu. Pracovník banky uplatňuje zdvořilý, korektní a nestranný přístup ke všem klientům. Obchodní jednání musí být vedena slušně, nestranně a podle kritérií obchodního zájmu, bez jakékoliv předpojatosti či zvýhodňování, plynoucího z osobních motivů pracovníka banky.

2. Banka poskytuje klientům služby kvalifikovaně, profesionálně, čestně a svědomitě, s řádnou péčí, s přihlédnutím k individuálním podmínkám a požadavkům klientů.

3. Banka posuzuje vhodnost služby pro určitého klienta na základě skutečností zjištěných při jednání o smluvním vztahu a nenabízí službu budoucímu klientu, u kterého je zřejmé nebo vysoce pravděpodobné, že by nemohl dostát svým smluvním závazkům. I při uplatňování zásady „poznej svého klienta“ banka postupuje tak, aby nepřiměřeně nenarušovala jeho právo na soukromí a neporušila právo na ochranu osobnosti.

4. Banka poskytuje klientům ohledně svých služeb a podmínek, za kterých jsou nabízeny, nezkrácené, pravdivé a jasné informace, srozumitelné pro průměrného klienta, na kterého je daný produkt zaměřen.

5. Banka poskytuje klientům dostatečné informace a vysvětlení týkající se budoucího nebo existujícího smluvního vztahu ke klientovi, včetně nabízené služby. Tyto informace poskytuje klientovi před uzavřením smlouvy v časovém předstihu přiměřeném pro prostudování smlouvy, a v průběhu trvání smlouvy klienta informuje o připravovaných změnách podmínek v časovém předstihu stanoveném ve smlouvě.

6. Banka seznamuje klienta s možností podat podnět nebo stížnost na její činnost a s postupem uplatňovaným v bance pro řešení stížnosti, včetně možnosti dalšího postupu v případě jejího nevyřízení nebo nespokojenosti klienta se způsobem vyřízení stížnosti.

#### IV. VZTAHY BANK NAVZÁJEM

1. Banka dodržuje dobré mravy, pravidla hospodářské soutěže, obchodní zvyklosti a pravidla slušného a poctivého obchodního styku. Banky mezi sebou soutěží nabídkou kvalitních služeb a nepodbízejí se klientům poskytováním neodůvodněných výhod. Banka se vyvaruje nepravdivých, pomlouvačných a opovržlivých výroků o službách konkurence. Obchodní soutěž, akvizice, publicita a reklama bank budou vedeny tak, aby nenarušily důvěryhodnost a nepoškodily prestiž komerčních bank jako celku.

2. Banka se zdrží všeho, co by mohlo vést k narušování požadavků tohoto etického kodexu v části obecné či v částech týkajících se pracovníků.

3. V personálních záležitostech budou banky postupovat obezřetně tak, aby vzájemně nepoškozovaly své možnosti vyžadovat od pracovníků dodržování etických zásad tohoto kodexu nebo vyvozovat důsledky z jejich nedodržení. Především v případech, kdy přecházejí pracovníci z jedné banky do druhé, bude banka při přijímání takového pracovníka postupovat s přihlédnutím k okolnosti, zda u svého předchozího zaměstnavatele neporušil hrubě etické zásady tohoto kodexu.

4. Dodržování tohoto etického kodexu bude sledováno Etickým výborem prezidia České bankovní asociace a z toho plynoucí závěry či rozpory budou Etickým výborem prezidia České bankovní asociace řešeny ve smyslu příslušných částí Stanov. Stejně tak bude Českou bankovní asociací v přiměřených intervalech posuzována eventuelní aktualizace či zpřesnění tohoto kodexu.

Zdroj: <http://www.czech-ba.cz/o-cba/eticky-kodex-cba>

### **Příloha č. 2 – Etický kodex finančního trhu**

#### ETICKÝ KODEX FINANČNÍHO TRHU

Pracovní skupina pro vytvoření společného kodexu chování finančních institucí (PS KODEX) ustavená Expertní skupinou pro finanční sektor.

##### I. Úvod

Posláním Etického kodexu finančního trhu (dále jen „Kodex“) je stanovit etické normy chování - základní principy, které bude finanční instituce dodržovat při poskytování finančních služeb klientům jako fyzickým osobám, které nevstupují do vztahu s finanční institucí v rámci své podnikatelské činnosti.

Cílem Kodexu je

- napomáhat prosazování korektních vztahů na finančním trhu a zlepšit jejich úroveň,
- podpořit rozvoj služeb na finančním trhu,
- napomáhat klientům porozumět finančním službám,

- zvyšovat ochranu klientů jako spotřebitelů,
- posílit obecnou důvěru ve finanční trh.

Kodex, k jehož dodržování se příslušné finanční instituce dobrovolně zavázaly, je tvořen Úvodem, Preambulí – deseti základními principy chování finanční instituce, Uplatňováním Kodexu a etickými kodexy profesních asociací finančního trhu (dále jen „asociace“), pokud byly tyto kodexy asociacemi přijaty. Finanční instituce, které se přihlásily k dodržování Kodexu ve své činnosti, uplatňují jak zásady uvedené v Preambuli, tak i zásady uvedené v kodexu příslušné asociace.

## II. Preambule

### 1. Dodržování etických a právních norem

Finanční instituce při výkonu své činnosti na finančním trhu nad rámec svých zákonných povinností dodržuje etická pravidla upravující postupy a chování vůči klientům uvedená v kodexech, ke kterým se přihlásila.

### 2. Dodržování principu rovného a nestranného jednání, zákaz zneužití asymetrie postavení instituce a klienta

Finanční instituce přistupuje ke všem klientům nestranně a neuplatňuje neodůvodněné zvýhodnění. Při poskytování služeb nenadřazuje zájem svůj nad zájem klienta a nesnaží se zneužít svého postavení a vnutit klientovi nerovné nebo nespravedlivé podmínky smluvního vztahu.

### 3. výkon činnosti s odbornou péčí

Finanční instituce poskytuje klientům služby kvalifikovaně, profesionálně, čestně a svědomitě, s řádnou péčí, s přihlédnutím k individuálním podmínkám a požadavkům klientů.

### 4. průhlednost a srozumitelnost informací

Finanční instituce poskytuje klientům ohledně svých služeb a podmínek, za kterých jsou nabízeny, nezkreslené, pravdivé a jasné informace, srozumitelné pro průměrného klienta, na kterého je daný produkt zaměřen.

### 5. povinnost poskytovat dostatečné informace před uzavřením smlouvy a v průběhu jejího trvání

Finanční instituce poskytuje klientům dostatečné informace a vysvětlení týkající se budoucího nebo existujícího smluvního vztahu klienta s finanční institucí, včetně nabízené služby. Tyto informace poskytuje klientovi před uzavřením smlouvy v časovém předstihu



přiměřeném pro prostudování smlouvy, a v průběhu trvání smlouvy klienta informuje o připravovaných změnách podmínek v časovém předstihu stanoveném ve smlouvě.

#### 6. zákaz nevhodných motivačních postupů

Finanční instituce posuzuje vhodnost služby pro určitého klienta na základě skutečností zjištěných při jednání o smluvním vztahu a nenabízí službu budoucímu klientovi, u kterého je zřejmé nebo vysoce pravděpodobné, že by nemohl dostát svým smluvním závazkům. Při sjednávání smluv finanční instituce nenarušuje právo na soukromí klienta a nadměrně ho neobtěžuje. Respektuje klientovo právo na ochranu osobnosti.

#### 7. dodržování pravidel pro reklamní a propagační činnost

Při propagaci svých služeb a reklamní činnosti finanční instituce uvádí pravdivé informace, bez prvků klamavé reklamy, nezamlčuje důležité skutečnosti a nenabízí výhody, které nemůže zaručit. Dodržuje principy serióznosti reklamy, což platí i pro srovnávání vlastní služby se službami konkurence.

#### 8. dodržování dobrých mravů, pravidel hospodářské soutěže, obchodních zvyklostí a poctivého obchodního styku

Finanční instituce dodržuje dobré mravy, pravidla hospodářské soutěže, obchodní zvyklosti a pravidla poctivého obchodního styku. Finanční instituce mezi sebou soutěží nabídkou kvalitních služeb a nepodbízejí se klientům poskytováním neodůvodněných výhod. Finanční instituce se vyvaruje nepravdivých, pomlouvačných a opovrhlivých výroků o službách konkurence.

#### 9. dodržování ochrany osobních údajů a důvěrnosti obchodních informací

Finanční instituce zachovává důvěrnost informací souvisejících se smluvním vztahem ke klientovi a dodržuje povinnost mlčenlivosti. Osobní údaje o klientovi zpracovává v souladu se zákonem na ochranu osobních údajů.

#### 10. informace o postupu pro podání podnětu nebo stížnosti klienta a o způsobu jejího vyřízení

Finanční instituce seznamuje klienta s možností podat podnět nebo stížnost na její činnost a s postupem uplatňovaným ve finanční instituci pro řešení stížnosti, včetně možnosti dalšího postupu v případě jejího nevyřízení nebo nespokojenosti klienta s vyřízením stížnosti.

### III. Uplatňování Kodexu

Ke Kodexu přistupují jednotlivé asociace, které následně Kodex předloží k projednání a odsouhlasení svým členům. V asociacích, kde je Kodex pro členy závazný, se ke Kodexu nepřihlašují jednotliví členové. V případě, že Kodex má charakter standardu, vyzvou

asociace své příslušné členy, aby se k němu připojili, a vedou evidenci o tom, které finanční instituce ke Kodexu přistoupily.

Asociace zajišťují, aby informace o přistoupení ke Kodexu a o jeho obsahu byly vhodným způsobem zveřejněny.

Finanční instituce, které ke Kodexu přistoupily, o této skutečnosti vhodným způsobem informují své klienty a současně je informují, kam se mohou obracet se svými podněty a případnými stížnostmi.

#### IV. Stížnosti a podněty

Pokud má klient pochybnosti o souladu chování finanční instituce s ustanoveními Kodexu, může podat instituci podnět nebo stížnost k vnitřnímu prošetření souladu jejího chování s Kodexem. Jestliže bude klient nespokojen s vyřízením jeho podnětu nebo stížnosti, případně jeho stížnost nebude vyřízena, může o této skutečnosti informovat příslušnou asociaci, jejíž členem finanční instituce je.

Dodržování tohoto Kodexu bude sledováno asociacemi, které se budou zabývat jednotlivými podněty nebo stížnostmi týkajícími se důvodného podezření z porušování Kodexu. Při porušení Kodexu přijímají asociace vůči členům přiměřená opatření (např. morální povahy). Asociace budou průběžně monitorovat uplatňování Kodexu v praxi a v případě potřeby a na základě vyhodnocení jeho účinnosti jej aktualizovat. Hodnocení účinnosti Kodexu a jeho uplatňování bude prováděno i s ohledem na podněty od klientů a spotřebitelských organizací.

#### V. Institucionální zajištění

Jedna z asociací je ostatními pověřena výkonem koordinátora Kodexu, a to obvykle na období 2 let. Koordinátor zajišťuje případné analýzy, vyhodnocení uplatňování Kodexu a projednávání případných námětů. Nejméně jednou ročně se asociace sejdou na úrovni (výkonných) ředitelů k projednání zkušeností z uplatňování Kodexu, nejméně jednou za 2 roky pak k určení nového koordinátora. Koordinátorem Kodexu do 31. 12. 2008 je Česká bankovní asociace.

Nedílnou součástí tohoto Kodexu jsou níže uvedené etické kodexy asociací \*:

Kodex bankovní etiky vydaný Českou bankovní asociací (ČBA) v roce 1993

Kodex chování mezi bankami a klienty vydaný ČBA v roce 2005 (Standard bankovních aktivit č. 19/2005)

Kodex etiky APF vydaný Asociací penzijních fondů České republiky (APF) v roce 1997

Etický kodex vydaný Asociací fondů a asset managementu ČR (AFAM), dříve Unie investičních společností ČR (UNIS) v roce 1999

Kodex jednání členů ČLFA vydaný Českou leasingovou a finanční asociací (ČLFA) v roce 2006

Kodex etiky v pojišťovnictví vydaný Českou asociací pojišťoven (ČAP) v roce 1995 (poslední novelizace v březnu 2008)

Etický kodex člena AFIZ vydaný Asociací finančních zprostředkovatelů a finančních poradců ČR (AFIZ) v roce 2006

Etický kodex USF vydaný Unií společností finančního zprostředkování a poradenství v roce 2007

Seznam asociací, které se přihlásily k dodržování tohoto Kodexu

Česká bankovní asociace říjen 2007

Česká leasingová a finanční asociace leden 2008

Česká asociace pojišťoven březen 2008

Zdroj: <http://www.usfcr.cz/cs/zprava/46/>

### **Příloha č. 3 – Kodex etiky v pojišťovnictví**

#### **KODEX ETIKY V POJIŠŤOVNICTVÍ**

(Schváleno shromážděním členů dne 26. března 2008)

Posláním Kodexu etiky v pojišťovnictví České asociace pojišťoven (dále jen „Kodex“) je napomáhat prosazování korektních vztahů na českém pojistném trhu a přispět k jeho zdravému vývoji.

#### **I. Úvodní ustanovení**

1.1. Kodex stanoví etické normy a zásady jednání a chování v pojišťovnictví (dále jen „etické normy“), které budou ve své praxi uplatňovat pojišťovny, jejich zaměstnanci a pojišťovací zprostředkovatelé, kteří vykonávají zprostředkovatelskou činnost pro tyto pojišťovny.

1.2. Dodržování ustanovení Kodexu napomáhá chránit dobré jméno pojišťovnictví jako celku a zajišťovat, aby klienti byli řádným způsobem a v potřebném rozsahu informováni o službách pojišťoven a důvěřovali jim, aby ve vzájemných vztazích pojišťoven existovalo zdravé soutěžní prostředí a konkurence probíhala v souladu s dobrými mravy a pravidly hospodářské soutěže.

1.3. Česká asociace pojišťoven (dále jen „ČAP“) napomáhá při uplatňování Kodexu v praxi.

1.4. Jednotlivé pojišťovny mohou uplatňovat vyšší etické nároky na chování i jednání svých zaměstnanců a pojišťovacích zprostředkovatelů, než jsou nároky vyplývající z tohoto Kodexu.

#### **II. Obecné zásady chování pojišťoven**

2.1. Pojišťovny respektují dobré mravy, pravidla hospodářské soutěže a zvyklosti. Soutěž mezi pojišťovnamí smí být vedena jedině pomocí čestných a poctivých prostředků. Pojišťovny musí respektovat pravidla pro tvorbu pojistného. Při účasti ve výběrových řízeních pojišťovny dodržují pravidla poctivého obchodního styku a neposkytují neodůvodněné výhody. Pojišťovny se vyvarují všeho, co by mohlo porušit důvěru klientů a vyvolat zkreslený dojem o jejich službách. Zvláště se pak vyvarují nepravdivých, pomlouvačných a opovržlivých výroků o jiných pojišťovnách, jejich zaměstnancích a pojišťovacích zprostředkovatelích.

2.2. Šíření informací o jiných pojišťovnách je nepřijatelné, pokud by jim mohlo přivodit újmu nebo poškození jejich dobrého jména.

2.3. Veškerá reklama je vedena pravdivě, v souladu s pravidly hospodářské soutěže a především bez prvků klamavé reklamy. To platí i pro srovnávání vlastní služby se službami jiných pojišťoven.

2.4. V personálních záležitostech pojišťovny postupují obezřetně. V případech, kdy zaměstnanci a pojišťovací zprostředkovatelé přecházejí od jedné pojišťovny ke druhé, pojišťovna při jejich přijímání přihlíží k tomu, zda při svém předchozím vztahu s pojišťovnou neporušili právní závazky a etické normy chování a zda nejsou porušována pravidla stanovená právními předpisy, zejména na ochranu osobních údajů. Věnují

mimořádnou pozornost obsahu smluv uzavíraných s pojišťovacími zprostředkovateli, včetně pravidel, týkajících se pojistného kmene a sankcí při jejich porušení. Zabezpečí, aby ziskatelské odměny a náklady byly úměrné službě poskytnuté zprostředkovatelem.

2.5. Pojišťovny vycházejí z toho, že zájem klienta a jeho spokojenost jsou prvořadé. Při sjednávání pojištění nelze narušovat právo na soukromí a nadměrně obtěžovat klienta. Údaje o možných i stávajících klientech nelze získávat tak, aby bylo narušeno klientovo právo na ochranu osobnosti a osobních údajů.

### III. Vztahy mezi pojišťovnou, jejími zaměstnanci a pojišťovacími zprostředkovateli

Zaměstnanci pojišťoven a pojišťovací zprostředkovatelé se při své činnosti řídí následujícími etickými a právními normami a pojišťovny dbají na jejich dodržování:

3.1. Řádně a svědomitě reprezentují pojišťovnu, pro kterou jsou činní, a pojišťovníctví jako celek.

3.2. Vyvarují se všech činností, které vytvářejí konflikt jejich vlastních zájmů se zájmy pojišťovny pro kterou jsou činní, či pojišťovníctví vůbec. Nejsou činní pro takové subjekty, jejichž činnost je nebo může být rozporu se zájmy pojišťovníctví.

3.3. Zachovávají mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděli při své činnosti v pojišťovníctví, dodrž mlčenlivost o osobních údajích klientů, obchodním tajemství a jsou povinni zachovávat zákonem stanovenou mlčenlivost o činnosti pojišťovny a o věcech s ní souvisejících, a to i po skončení své činnosti v pojišťovně nebo pro pojišťovnu.

3.4. Svého postavení v příslušné pojišťovně nesmí zneužít k přijímání nebo vyžadování finančních či věcných výhod pro sebe, a stejně tak nesmí svého postavení využít k nabízení či poskytování obdobných výhod.

3.5. Nezneužívají ve svůj osobní prospěch ani ve prospěch jiných osob informace a materiální prostředky pojišťovny, pro kterou jsou činní.

3.6. Postupují vždy tak, aby nepoškodili zájmy pojišťovny a její dobré jméno.

3.7. Neučiní nic, čím by pojišťovně, pro kterou jsou činní, ztížili nebo znemožnili plnění jejích povinností vyplývajících z právního řádu nebo z tohoto Kodexu.

3.8. V osobním životě dbají, aby nejednali v rozporu s platným právním řádem, dobrými mravy, obecně platnými zásadami slušného chování a tímto Kodexem.

3.9. V zájmu zvyšování svých profesních znalostí a dovedností soustavně pečují o své vzdělávání.

#### IV. Vztahy zaměstnanců pojišťovny a pojišťovacích zprostředkovatelů ke klientovi

Zaměstnanci pojišťovny a pojišťovací zprostředkovatelé ve vztahu ke klientům respektují zejména následující zásady:

Uplatňují zdvořilý a korektní přístup ke všem klientům.

4.1. Obchodní jednání vedou v souladu s obchodními zájmy účastníků bez jakékoli předpojatosti či zvýhodňování. Nedávají přednost svým zájmům před zájmy klienta.

4.2. Jsou povinni svoji činnost vykonávat s odbornou péčí, chránit zájmy spotřebitele, zejména nesmí klientům uvádět nepravdivé, nedoložené, neúplné, nepřesné, nejasné nebo dvojsmyslné údaje a informace nebo zamlčet údaje o charakteru a vlastnostech poskytovaných služeb. Nesmí klientovi poskytovat neoprávněné výhody finanční, materiální či nemateriální povahy.

4.3. Nesjednávají pojištění s klienty, kteří projevují spekulativní záměry. Zachovávají mlčenlivost o všech skutečnostech, týkajících se pojištění právnických i fyzických osob, které se dozvěděli v rámci své činnosti. Mlčenlivost zachovávají i po skončení své činnosti v pojišťovně nebo pro pojišťovnu.

#### V. Uplatňování Kodexu v rámci ČAP a sankce za jeho porušení

5.1. Členové ČAP se při své činnosti řídí zásadami uvedenými v Kodexu a v Etickém kodexu finančního trhu.

5.2. Spory mezi pojišťovnami a stížnosti klientů, týkající se porušení pravidel Kodexu, může v ČAP řešit v rámci smírčího jednání Etický výbor ČAP. Tento výbor se při svém jednání, tj. posuzování stížností, bude řídit jednacím řádem, který schvaluje, stejně jako členy Etického výboru, prezidium asociace. Klient musí však uplatnit svou stížnost nejdříve vůči pojišťovně.

5.3. K formám prezentace a prosazování zásad uvedených v Kodexu patří i výchovná a publikační činnost ČAP.

5.4. Při porušení Kodexu mohou být použity sankce vůči členům ČAP:

- podle stanov ČAP
- morální povahy (například interní zveřejnění nálezu smírčího jednání)

Zdroj: <http://www.cap.cz/Folder.aspx?folder=Lists%2fMenu%2fO+n%C3%A1s%2fKodex+etiky>

## **Příloha č. 4 – Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě**

### **K o d e x etiky zaměstnanců ve veřejné správě**

#### **Preambule**

Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec veřejné správy ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost při rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Zaměstnanec veřejné správy má zájem na efektivním výkonu veřejné správy, a proto si dalším vzděláváním prohlubuje svoji odbornost.

Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat.

#### **Článek 1 Základní ustanovení**

1. Kodex je doporučením pro zaměstnance správních úřadů a pro zaměstnance územních samosprávných celků (dále jen „zaměstnanec“).

2. Zaměstnanec vykonává svou práci ve shodě s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu.

#### **Článek 2 Obecné zásady**

1. Výkon veřejné správy je službou veřejnosti, zaměstnanec ji vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou si studiem průběžně prohlubuje, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.

2. Zaměstnanec jedná korektně s ostatními zaměstnanci úřadu i se zaměstnanci jiných úřadů veřejné správy.

3. Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně na základě jejich skutkové podstaty, přihlížející pouze k právně relevantním skutečnostem, a bez zbytečných průtahů. Nejedná svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob nebo orgánu či složky právnické osoby, ale naopak prosazuje práva a oprávněné zájmy občanů.

#### **Článek 3 Střet zájmů**

1. Zaměstnanec nepřipustí, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením jako zaměstnance ve veřejné správě. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo

má obchodní nebo politické vztahy.

2. Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.

3. Pokud si není zaměstnanec jist, zda jde o činnost slučitelnou s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

#### **Článek 4**

##### **Politická nebo veřejná činnost**

1. Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem.

2. Zaměstnanec nebude vykonávat takovou politickou nebo veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru občanů v jeho schopnost nestranně vykonávat své služební povinnosti.

#### **Článek 5**

##### **Dary a jiné nabídky**

Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, služby, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit nebo zdánlivě ovlivnit rozhodování ve věci, narušit profesionální přístup k věci, nebo která by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je jeho povinností.

2. Zaměstnanec nedovolí, aby se v souvislosti se svým zaměstnáním ve veřejné správě dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.

3. Pokud je zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve veřejné správě nabídnuta jakákoliv výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje svého nadřízeného.

4. Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti, nebo dokonce zavdat příčinu k vydírání zaměstnance v důsledku jeho jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

#### **Článek 6**

##### **Zneužití úředního postavení**

1. Zaměstnanec nevyužívá výhody vyplývající z jeho postavení, ani informace získané při výkonu veřejné správy pro svůj soukromý zájem. Je jeho povinností vyhnout se konfliktům zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření z konfliktu zájmů vyvolat.

2. Zaměstnanec nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoliv způsobem spojenou s jeho postavením ve veřejné správě, pokud to zákon neumožňuje.
3. Zaměstnanec neuvádí vědomě v omyl ani veřejnost ani ostatní zaměstnance v úřadu.
4. S informacemi získanými při výkonu veřejné správy zaměstnanec nakládá s potřebnou důvěrností a poskytuje jim příslušnou ochranu. Přihlíží přitom náležitě k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.

### **Článek 7 Oznámení nepřijatelné činnosti**

1. Zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny. V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na majetku ve státním vlastnictví nebo na majetku ve vlastnictví územních samosprávných celků, podvodné či korupční jednání, oznámí tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, popřípadě příslušnému orgánu činnému v trestním řízení.
2. V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právní úpravou, nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, odmítne takové jednání a oznámí tuto skutečnost svému nadřízenému.

Zdroj: [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB)

### **Příloha č. 5 – Dotazník**

Dobrý den, jsem studentkou pátého ročníku České zemědělské univerzity v Praze a. Provádím výzkum o znalostech etického kodexu v bance (dále jen etického kodexu). Získaná data budou využita v rámci mé diplomové práce s názvem Etika a etické kodexy v bankovníctví. Veškeré získané informace jsou anonymní a budou použity pouze v rámci mé diplomové práce. Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění tohoto dotazníku.

1. Pohlaví:
  - a) Muž
  - b) Žena
2. Věková kategorie:
  - a) 15 – 24 let
  - b) 25 – 34 let



- c) 35 – 44 let
- d) 45 – 54 let
- e) 55 – 64 let
- f) 65 let a více
- g)

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Střední bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vysokoškolské

4. Jakou formou jste byl/a informován/a o etickém kodexu?

- a) Na vstupním školení
- b) Na intranetu
- c) Na speciálním tematickém workshopu
- d) Nebyl/a jsem s ním seznámen/a
- e) Jiné:

5. Do jaké míry jste seznámen/a s etickým kodexem?

- a) Velmi dobře (detailně)
- b) Mám obecné povědomí
- c) Kdysi jsem ho četl/a
- d) Neznám jej

6. Jste podle Vás dostatečně informován/a o obsahu etického kodexu v bance?

1 - Ano 2 3 4 5 – Ne

7. Jak dlouho jste zaměstnancem banky?

- a) 0 – 2 roky
- b) 3 – 4 roky
- c) 5 a více let

8. Zaregistroval/a jste aktualizaci etického kodexu banky v roce 2008?

- a) Ano
- b) Ne

9. Jakou formou byly ověřeny Vaše znalosti etického kodexu?

- a) Interaktivním testem
- b) Podpisem/Potvrzením o seznámení se s etickým kodexem
- c) Nebyly nijak ověřeny
- d) Jiné:

10. Do jaké míry je etický kodex v bance podle Vás dodržován?

- a) Vždy je dodržován
- b) Většinou je dodržován
- c) Jen výjimečně není dodržován
- d) Není dodržován
- e) Nevím

11. Je velký tlak na dodržování etického kodexu?

1 – Žádný tlak 2 3 4 5 – Velký tlak

12. Existuje postih za nedodržování etického kodexu?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

13. Byl/a jste svědkem postihu za nedodržení etického kodexu? (Pokud je odpověď kladná, pokračujte následující otázkou. Pokud ne, následující otázky přeskočte.)

- a) Ano
- b) Ne

14. O jaký postih se jednalo?

Vypište:

15. Považujete etický kodex banky za užitečný

1 – Ano 2 3 4 5 - Ne

16. Řídíte se při své práci etickým kodexem?

1 – Ano 2 3 4 5 - Ne

17. Jaké jsou základní kapitoly etického kodexu? (může být zvoleno i více možností)

- a) Závaznost Etického kodexu
- b) Poctivost
- c) Zaměření na zákazníka
- d) Profesionální přístup
- e) Spravedlnost
- f) Úcta
- g) Otevřenost
- h) Informovanost

18. Byl/a jste někdy svědkem škodlivého jednání?

- a) Ano
- b) Ne

19. Ohlásil jste jej?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Ne, protože jej ohlásil někdo jiný

20. Víte jaké povinnosti má banka vůči osobě, která nahlásí škodlivé jednání?

- a) Zveřejnit všechny podrobnosti ohledně hlášení, aby mohla být oceněna poctivost a loajálnost zaměstnance
- b) Utajit důsledně identitu osoby ohlašující tuto skutečnost, aby byla uchráněna negativních následků
- c) Nečinit nic

Zdroj: vlastní návrh