

ÚČINNOST OD: 1. 1. 2022

Etický kodex České národní banky schválený bankovní radou dne 27. října 2021

ČÁST PRVNÍ OBECNÁ PRAVIDLA

Článek 1 Úvodní ustanovení

1) Česká národní banka (dále jen „ČNB“) je významnou a nezávislou institucí státu s klíčovým postavením ve finančním sektoru. ČNB chce být respektovaným partnerem rovněž v rámci svého působení v evropských a mezinárodních strukturách a při přeshraniční spolupráci. Zaměstnanec ČNB (dále jen „**zaměstnanec**“) je povinen chránit její dobrou pověst¹ a zdržet se veškerého jednání, jímž by mohl dobrou pověst ČNB poškodit.

2) Za tím účelem se zaměstnancům ukládá dodržovat pravidla profesionální etiky stanovená na základě § 50 odst. 6 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o České národní bance**“) tímto Etickým kodexem České národní banky (dále jen „**Kodex**“). Kodex je vnitřním předpisem ČNB.

3) Pravidla stanovená Kodexem platí za dále stanovených podmínek i při jednání zaměstnance, které nemá spojitost s výkonem práce pro ČNB; jinak platí Kodex při takovém jednání zaměstnance přiměřeně.

Článek 2 Vymezení pojmů

1) **Osobním zájmem zaměstnance** se rozumí takový zájem, který mu přináší majetkový prospěch, jinou osobní výhodu nebo zamezuje vzniku případného snížení jeho majetkového nebo

¹ § 135 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).

jiného prospěchu; má se za to, že osobním zájmem zaměstnance je i zájem jeho osoby blízké² nebo právnické osoby, kterou ovládá nebo na jejíž jednání vykonává zaměstnanec podstatný vliv³.

2) **Cenotvornou informací** se rozumí neveřejná informace, která má povahu vnitřní informace vymezené přímo použitelným předpisem práva Evropské unie upravujícím pravidla proti zneužívání trhu⁴, a to včetně takových informací, které se vztahují k úrokovým sazbám, kurzům a obchodům s korunou českou nebo cizí měnou.

3) **Dohledovou informací** se rozumí neveřejná informace, která se týká osoby podléhající dohledu ČNB nebo pravomocím ČNB při řešení krize na finančním trhu (dále jen „**dohlížený subjekt**“).

4) **Obchodní informací** se rozumí neveřejná informace vztahující se k osobě, která má obchodní vztah s ČNB nebo o uzavření takového vztahu usiluje (dále jen „**obchodní partner**“).

5) **Zaměstnancem s přístupem k obchodní informaci** se rozumí zaměstnanec, který je s ohledem na svoji pracovní pozici schopen ovlivnit podmínky obchodu mezi ČNB a obchodním partnerem, uzavíraným ať již v režimu veřejných zakázek nebo mimo něj, a má ohledně tohoto obchodního partnera obchodní informaci. Má se za to, že takovou obchodní informaci má, pokud je jeho osoba blízká² ve vztahu k takovému obchodnímu partnerovi členem statutárního, dozorčího nebo jiného orgánu, ovládající osobou nebo osobou s podstatným vlivem³ na jeho jednání, jeho vedoucím zaměstnancem⁵ nebo vykonává pro takového obchodního partnera činnost spojenou s rozhodovacími nebo kontrolními pravomocemi v oblasti uzavírání obchodních smluv nebo poskytování plnění ČNB, ledaže nadřízenému zaměstnanci osvědčí opak.

6) **Členem skupiny** se rozumí ve vztahu k určité právnické osobě osoba jí ovládaná, osoba jí ovládající nebo osoba rovněž ovládaná touto ovládající osobou.

7) **Nadřízeným zaměstnancem** se rozumí ředitel sekce, ředitel samostatného odboru nebo člen bankovní rady; ustanovení článku 30 odst. 4 tím není dotčeno.

² § 22 občanského zákoníku.

³ § 22 odst. 5 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Čl. 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 596/2014 ze dne 16. dubna 2014 o zneužívání trhu (nařízení o zneužívání trhu) a o zrušení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/6/ES a směrnic Komise 2003/124/ES, 2003/125/ES a 2004/72/ES.

⁵ § 11 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Článek 3

Základní zásady

1) Při plnění svých pracovních úkolů a povinností zaměstnanec dbá právních předpisů vztahujících se k této činnosti (zásada legality), jedná v souladu s cíli a v zájmu ČNB (zásada loajality), s odbornou péčí (zásada profesionality) a dodržuje dále uvedené standardy etického chování (zásada integrity).

2) Zaměstnanec jedná při plnění svých pracovních úkolů a povinností čestně, nestranně, uvážlivě, hospodárně a bez zbytečných průtahů.

Článek 4

Zákaz diskriminace

Zaměstnanec nesmí při plnění svých pracovních úkolů a povinností, ať již vůči kolegům, včetně podřízených, nebo třetím osobám, zejména smluvním partnerům, uchazečům o zaměstnání, návštěvníkům, účastníkům správních řízení a osobám podléhajícím dohledu ČNB, postupovat ve srovnatelných situacích diskriminačním způsobem, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru; za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace⁶.

Článek 5

Důstojnost a slušné chování

1) Zaměstnanec dbá o důstojnost svou i svých kolegů, včetně podřízených, a v žádném případě se nedopustí vůči kolegům nebo třetím osobám jakékoli formy násilí nebo obtěžování (fyzické, psychické, sexuální i jiné) anebo jiného nevhodného chování dotýkajícího se jejich důstojnosti.

2) Zaměstnanec dodržuje zásady společenského chování (zdvořilého, korektního), dbá o úpravu svého zevnějšku s přihlédnutím k zastávané pracovní pozici, udržuje čistotu a pořádek v prostorách ČNB, zejména těch s přístupem třetích osob, a zdrží se konzumace alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště, s výjimkou společensky obvyklých pracovních příležitostí.

⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Článek 6 Střet zájmů

1) Zaměstnanec předchází vzniku střetu svého osobního zájmu se zájmem ČNB.⁷ Dojde-li ke střetu zájmu ČNB na ochraně její dobré pověsti s osobním zájmem zaměstnance, nesmí zaměstnanec upřednostnit svůj osobní zájem před zájmem ČNB; tím nejsou dotčeny práva a nároky zaměstnance vůči ČNB jako zaměstnavateli.

2) Zaměstnanec nesmí zneužít své pracovní pozice, informací, které má v souvislosti s plněním svých pracovních úkolů a povinností k dispozici, osobních kontaktů, které v rámci svého postavení v ČNB získal, svých pravomocí a vlivu ve prospěch svůj nebo jiné osoby anebo v neprospěch ČNB, jiného jejího zaměstnance nebo třetí osoby. To se vedle soukromého života zaměstnance týká rovněž jeho politické, náboženské, odborové nebo spolkové činnosti a jiné výdělečné nebo dobročinné činnosti zaměstnance.

3) Nadřízení zaměstnanci a další vedoucí zaměstnanci uvedení v článku 30 odst. 4, kteří se bezprostředně podílejí na rozhodování ČNB při zadávání veřejné zakázky, plní též povinnosti podle zákona o střetu zájmů.⁸

Článek 7 Předcházení střetu zájmů a vyloučení podjatosti

1) Hrozí-li zaměstnanci, že při plnění pracovních úkolů a povinností může dojít ke střetu zájmů, nebo došlo-li již ke střetu zájmů, zaměstnanec ihned přestane jednat ve věci, kromě jednání, které nesnese odkladu a nelze je zajistit jiným způsobem. O této skutečnosti bezodkladně písemně nebo jiným prokazatelným způsobem (dále jen „**prokazatelně**“) informuje svého nadřízeného zaměstnance.

2) Zaměstnanec, který se podílí na postupu ČNB při správním řízení, kontrole na místě nebo dohledu na dálku bezodkladně prokazatelně sdělí a stručně odůvodní svému nadřízenému zaměstnanci skutečnost, že jeho vztah k osobě, vůči níž ČNB takto postupuje, může vyvolat pochybnost o jeho nepodjatosti⁹. Nadřízený zaměstnanec bez zbytečného odkladu prokazatelně rozhodne o tom, zda se dotčený zaměstnanec nadále může nebo nesmí účastnit na postupu ČNB

⁷ § 50 odst. 5 zákona o České národní bance.

⁸ Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ § 14 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 45 zákona o České národní bance.

v dané věci, a o řešeném případě informuje Etickou komisi České národní banky (dále jen „**Komise**“).

3) Hrozí-li střet zájmů zaměstnanci, který se podílí na postupu ČNB při řízení o veřejné zakázce nebo při uzavírání obchodní smlouvy, bezodkladně to prokazatelně sdělí a stručně odůvodní řediteli sekce správní. Ředitel sekce správní bez zbytečného odkladu prokazatelně rozhodne o tom, zda se dotčený zaměstnanec nadále může nebo nesmí účastnit na postupu ČNB v dané věci, a o řešeném případě informuje Komisi.

4) Týká-li se skutečnost uvedená v odstavci 1 nebo 2 ředitele sekce, ředitele samostatného odboru nebo člena bankovní rady nebo skutečnost uvedená v odstavci 3 ředitele sekce správní nebo člena bankovní rady, bezodkladně o ní prokazatelně informuje bankovní radu. Bankovní rada bez zbytečného odkladu rozhodne o tom, zda se osoba uvedená v předchozí větě nadále může nebo nesmí účastnit na postupu ČNB v dané věci. Komisi o řešeném případě informuje člen bankovní rady, který jí předsedá.

Článek 8 Ovlivňování zaměstnance

1) Zaměstnanec má na zřeteli, že ČNB nesmí při výkonu svých činností od nikoho vyžadovat ani přijímat pokyny¹⁰, pokud právní předpis nestanoví jinak.

2) V případě, že je zaměstnanec požádán nebo jinak ovlivňován, aby jednal v rozporu s tímto Kodexem nebo jiným způsobem ohrožujícím dobrou pověst ČNB, důrazně a jednoznačně odmítne takové jednání. V závažných případech zaměstnanec neprodleně oznámí tuto skutečnost s uvedením podrobností svému nadřízenému zaměstnanci; ten o řešeném případě informuje Komisi. Ředitel sekce, ředitel samostatného odboru nebo člen bankovní rady bez zbytečného odkladu oznámí takovou skutečnost bankovní radě; Komisi o řešeném případě informuje člen bankovní rady, který jí předsedá.

Článek 9 Ochrana informací

1) Zaměstnanec má na zřeteli, a to zejména při komunikaci s médii, prezentační a publikační činnosti (čl. 16 a 17) a při mimopracovní komunikaci, že ČNB disponuje celou řadou neveřejných informací, které mohou mít významnou hodnotu pro nezasvěcené osoby a které jsou chráněny

¹⁰ § 9 odst. 1 zákona o České národní bance.

právními předpisy. Takové informace nesmí zaměstnanec využít v osobním zájmu nebo v zájmu jiné osoby či instituce.⁷

2) Zaměstnanec dodržuje uloženou povinnost mlčenlivosti ve služebních věcech, které může být zproštěn jen ze zákonných důvodů.¹¹ Takovéto neveřejné služební informace může zaměstnanec sdělit jiné osobě, včetně jiných zaměstnanců, pouze v rámci plnění pracovních úkolů nebo zákonných povinností.

3) Při využívání informačních systémů a technologií, zejména při elektronické komunikaci, postupuje zaměstnanec obezřetně a dodržuje předepsaná bezpečnostní opatření za účelem předcházení neoprávněnému přístupu k informacím, resp. datům.

Článek 10 Správa majetku zaměstnanci

1) Při správě majetku, ať svého nebo třetí osoby, má každý zaměstnanec na zřeteli, že jím prováděné finanční investice a zejména pak operace na finančních trzích mohou být, s ohledem na charakter činnosti a postavení ČNB, předmětem podezření ze zneužití neveřejných informací či jeho pracovního postavení. Proto při správě majetku postupuje s nejvyšší obezřetností a vždy se snaží předvídat možné následky, aby se vyvaroval nepříznivých dopadů na dobrou pověst ČNB.

2) Žádný zaměstnanec, který skutečně má cenotvornou informaci, ať již z jakéhokoli důvodu, nesmí rozhodnout o uzavření obchodu na svůj nebo cizí účet s korunou českou, cizí měnou nebo investičními nástroji¹², a to po celou dobu, kdy má tato informace povahu vnitřní informace⁴ ohledně takového aktiva. Rovněž nesmí na základě takové informace učinit jiné osobě doporučení k takovému obchodu.

3) Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci je v uzavírání obchodů omezen v rozsahu a způsobem stanoveným Kodexem; ustanovení odstavce 2 tím není dotčeno.

¹¹ Např. § 50 odst. 1 a 2 zákona o České národní bance, 25a zákona č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, § 26 zákona č. 15/1998 Sb., o dohledu v oblasti kapitálového trhu a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 126 zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů, § 38 zákona č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů.

¹² § 3 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o podnikání na kapitálovém trhu“).

ČÁST DRUHÁ ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLA

Článek 11

Podnikání a výdělečná činnost pro jinou osobu

- 1) Zaměstnanec smí podnikat jen s předchozím souhlasem bankovní rady. To platí i pro podílení se na podnikatelské činnosti jiné fyzické osoby.
- 2) Výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti ČNB, může zaměstnanec vykonávat na základě pracovněprávního vztahu pouze s předchozím souhlasem bankovní rady.
- 3) Bankovní rada může udělit souhlas podle odstavce 1 nebo 2 rovněž na dobu určitou nebo jej vázat na splnění jiné přiměřené podmínky.
- 4) Bankovní rada může svým rozhodnutím vymežit, za jakých podmínek může zaměstnanec podnikat nebo vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti ČNB, aniž by žádal o individuální předchozí souhlas bankovní radu. Sekce kancelář zajistí uveřejnění takového rozhodnutí ve Zpravodaji ČNB.
- 5) Nový zaměstnanec ukončí neprodleně po nástupu do ČNB činnost vykonávanou v rozporu s ustanoveními odstavce 1 až 4.
- 6) Nový zaměstnanec se nesmí podílet na pracovních úkolech přímo souvisejících s
 - a) výkonem dohledu nad dohlíženým subjektem¹³, pokud byl v pracovněprávním vztahu nebo vykonával funkci v orgánu tohoto subjektu, přímo se podílel na výkonu auditorské činnosti nebo poskytování jiných služeb pro tento dohlížený subjekt a od ukončení tohoto vztahu neuplynuly alespoň 2 roky,
 - b) veřejnou zakázkou nebo jiným jednáním o uzavření smlouvy vůči osobě, pokud byl v pracovněprávním vztahu nebo vykonával funkci v orgánu této osoby nebo se přímo podílel na poskytování služeb této osobě a od ukončení tohoto vztahu neuplynuly alespoň 2 roky.
- 7) Ustanovení tohoto článku se nevztahují na správu vlastního majetku a činnost vědeckou, literární, publicistickou, uměleckou a pedagogickou.

¹³ § 44 zákona o České národní bance.

Článek 12

Působení v orgánech obchodních korporací

- 1) Zaměstnanec nesmí zastávat funkce ve statutárním nebo jiném orgánu obchodní korporace¹⁴. To neplatí, pokud jej k výkonu této funkce pověřila bankovní rada.
- 2) Ustanovení tohoto článku se nevztahují na výkon funkce v orgánu obchodní korporace, která zajišťuje bydlení pro dotčeného zaměstnance nebo osobu jemu blízkou².
- 3) Nový zaměstnanec neprodleně ukončí činnost vykonávanou v rozporu s ustanoveními tohoto článku.

Článek 13

Účast v právnické osobě

- 1) Zaměstnanec smí být společníkem právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost nebo mít v této osobě nepřímý podíl (tj. vliv vykonávaný prostřednictvím právnické osoby, která je tímto zaměstnancem přímo nebo nepřímo ovládána) jen s předchozím souhlasem bankovní rady. Bankovní rada může udělit souhlas rovněž na dobu určitou nebo jej vázat na splnění jiné přiměřené podmínky.
- 2) Ustanovení odstavce 1 neplatí, pokud zaměstnanec
 - a) nabývá nebo zvyšuje podíl v právnické osobě, která je emitentem investičního cenného papíru přijatého k obchodování na evropském regulovaném trhu nebo na jiném veřejném trhu, pokud takový podíl nepřekračuje právními předpisy stanovenou hranici pro oznamovací povinnost vůči orgánu dohledu nad kapitálovým trhem¹⁵ nebo kupní cena za podíly nabyté v této právnické osobě v posledních 12 kalendářních měsících nepřevyšuje 1 600 000 Kč,
 - b) nabývá nebo zvyšuje podíl v jiné právnické osobě než uvedené v písmenu a), který nepředstavuje nabytí nebo zvýšení kvalifikované účasti ve smyslu přímo použitelného předpisu práva Evropské unie upravujícího obezřetnostní požadavky na úvěrové instituce¹⁶, nebo kupní cena za podíly nabyté v této právnické osobě v posledních 12 kalendářních měsících nepřevyšuje 1 600 000 Kč,
 - c) nabývá nebo zvyšuje podíl v právnické osobě, která zajišťuje bydlení pro něj nebo osobu jemu blízkou²,

¹⁴ § 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ § 122 zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

¹⁶ Čl. 4 odst. 1 bod 36 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 575/2013 ze dne 26. června 2013 o obezřetnostních požadavcích na úvěrové instituce a o změně nařízení (EU) č. 648/2012.

d) se stává členem spolku nebo ústavu anebo zakladatelem nadace nebo nadačního fondu,
e) nabyt nebo zvýšil podíl děděním, nejdéle však po dobu 12 kalendářních měsíců od konce roku, v němž nabylo právní moci rozhodnutí o dědictví, nebo
f) má přímý nebo nepřímý podíl v právnické osobě, který nespadá pod žádnou z výjimek uvedených pod písmeny a) až e), a zaměstnanec čestně prohlásí, že se nad rámec majetkové účasti nepodílí a nehodlá podílet na výkonu podnikatelské činnosti této právnické osoby, zejména nebude přímo ani nepřímo vykonávat hlasovací práva s tím spojená, a toto čestné prohlášení postoupí Komisi prostřednictvím svého nadřízeného zaměstnance.

3) Výjimky uvedené v odstavci 2 písm. a) až d) a f) neplatí pro zaměstnance s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci, pokud se taková informace týká právnické osoby, v níž hodlá nabýt nebo zvýšit podíl, nebo člena její skupiny.

4) Nabývání investičních cenných papírů zaměstnanci s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci se dále řídí Přílohou Kodexu (článek 19).

5) Bankovní rada může svým rozhodnutím vymežit další případy, kdy může být zaměstnanec společníkem právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost nebo mít v této osobě nepřímý podíl, aniž by žádal o individuální předchozí souhlas bankovní rady. Sekce kancelář zajistí uveřejnění takového rozhodnutí ve Zpravodaji ČNB.

6) Nový zaměstnanec neprodleně uvede své poměry do souladu s tímto článkem.

Článek 14

Dary, úsluhy a jiné výhody

1) Zaměstnanec nesmí přijmout dar, úsluhu nebo jinou výhodu, pokud lze důvodně předpokládat, že mu je nabídnuta v souvislosti s jeho postavením nebo činností v ČNB. Pokud se zaměstnanec dozví, že je taková výhoda nabídnuta osobě jemu blízké², vynaloží odpovídající úsilí, aby k přijetí výhody nedošlo.

2) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci nebo zaměstnanec s přístupem k obchodní informaci nesmí přijmout dar, úsluhu nebo jinou výhodu od jakéhokoli dohlíženého subjektu, obchodního partnera, jehož se tato informace týká, člena jeho skupiny anebo jeho tržního konkurenta.

3) Za dar, úsluhu nebo jinou výhodu podle odstavce 1 a 2 se nepovažuje plnění, které je běžnou zvyklostí při výkonu práce a které nemůže vzbudit dojem, že jeho poskytnutím poskytovatel zamýšlí ovlivnit jednání zaměstnance, jiného zaměstnance nebo ČNB ve svůj nebo cizí prospěch,

pokud o dobré pověsti poskytovatele není důvod pochybovat a hodnota plnění není zjevně nepřiměřená pracovní pozici zaměstnance. Za těchto podmínek může zaměstnanec přijmout

- a) reklamní nebo propagační předměty, které jsou označeny obchodní firmou nebo ochrannou známkou jejich poskytovatele nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, případně jiné běžné dary (např. květiny, knihy, dárkové potraviny),
- b) pamětní minci nebo jiný běžný numizmatický předmět vydaný centrální bankou, kterou jeho poskytovatel reprezentuje, nebo
- c) běžný projev pohostinnosti, jako je pozvání na snídani, oběd nebo večeři.

4) Odstavec 3 se nepoužije, pokud lze důvodně předpokládat, že poskytovatelem plnění je osoba, vůči níž organizační útvar ČNB, v němž je zaměstnanec zařazen, aktuálně vede nebo se chystá vést správní řízení, vykonává kontrolu, zahájil adresné dohledové šetření určitých skutečností nebo vede řízení o veřejné zakázce, případně jiné jednání o uzavření smlouvy. Takové plnění nesmí zaměstnanec, jenž může mít vliv na výkon uvedených činností ČNB, přijmout.

5) V případě pochybností o možnosti nebo vhodnosti přijetí plnění podle tohoto článku zaměstnanec tuto otázku konzultuje s nadřízeným zaměstnancem a člen bankovní rady s guvernérem nebo viceguvernérem, který jej zastupuje. Nadřízený zaměstnanec může požádat o vyjádření Komisi.

6) Věc, jejíž přijetí odporuje tomuto článku a jejíž odmítnutí nebo vrácení by bylo společensky nevhodné, je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu odevzdat sekci správní, která zajistí její užití v rámci ČNB nebo poskytnutí k charitativním účelům. Sekce správní odevzdání takové věci oznámí Komisi.

Článek 15 Vyznamenání a ocenění

1) Zaměstnanec dbá o to, aby přijetí vyznamenání, řádu, medaile, ceny, pocty nebo jiného ocenění od třetí osoby neohrozilo výkon jeho pracovních úkolů a povinností stanovených Kodexem.

2) Pokud by přijetí ocenění vyvolalo důvodnou obavu ze vzniku střetu zájmů, zaměstnanec ocenění odmítne nebo jeho přijetí předem konzultuje s Komisí. To neplatí pro ocenění, která zjevně nesouvisí s činností ČNB (ocenění sportovní, kulturní, humanitární, zájmová apod.).

Článek 16 Média

1) S výjimkou členů bankovní rady zaměstnanec ctí pravidlo, že se zástupci sdělovacích prostředků komunikuje za ČNB ve věcech týkajících se její činnosti mluvčí ČNB nebo další k tomu pověřený zaměstnanec.

2) Zaměstnanec však může komunikovat se zástupci sdělovacích prostředků ve věcech týkajících se činnosti ČNB s předchozím souhlasem nadřízeného zaměstnance a ředitele odboru komunikace. Následně zaměstnanec o proběhlé komunikaci tyto osoby prokazatelně informuje. V případech vzniklého nebo hrozícího střetu zájmů nebo jiných závažných případech nadřízený zaměstnanec nebo ředitel odboru komunikace bezodkladně informují Komisi.

3) V případě, že zaměstnanec vyjadřuje vůči zástupcům sdělovacích prostředků ve věcech týkajících se činnosti ČNB osobní názor, zřetelně zdůrazní skutečnost, že jeho vyjádření nelze považovat za oficiální postoj ČNB. Přitom však má na zřeteli, že jeho názor může být médií či veřejností zaměněn za stanovisko ČNB, pročež dbá na ochranu její dobré pověsti.

4) Zaměstnanec dbá na ochranu dobré pověsti ČNB i při svých jiných projevech osobní povahy, zejména v rámci působení na sociálních sítích. Má na zřeteli, že dobrou pověst ČNB mohou ohrozit i jeho ryze osobní názory na otázky nesouvisející s činností ČNB, zejména jestliže naplňují skutkovou podstatu trestného činu. Pokud hrozí, že osobní názor zaměstnance bude zaměněn za stanovisko ČNB, zřetelně zdůrazní, že jde o jeho názor osobní.

Článek 17 Publikační činnost a veřejné prezentace

1) S výjimkou členů bankovní rady zaměstnanec může vystoupit s projevem, přednáškou či jiným předem připravovaným aktivním příspěvkem týkajícím se činnosti ČNB na akcích přístupných veřejnosti nebo osobám, které nejsou zástupci orgánů veřejné moci (tuzemských, zahraničních nebo mezinárodních), pouze s předchozím souhlasem nadřízeného zaměstnance a za předpokladu, že o tom prokazatelně informuje ředitele odboru komunikace; to se netýká vystoupení zaměstnance za ČNB a jeho akademické činnosti.

2) S výjimkou členů bankovní rady zaměstnanec předem prokazatelně informuje odbor komunikace o uveřejnění svého článku, veřejné prezentace nebo publikace, které se týkají činnosti ČNB; to se netýká akademické činnosti.

3) V případech důvodného podezření na střet zájmů nebo jiných závažných případech nadřízený zaměstnanec nebo ředitel odboru komunikace o aktivitě zaměstnance podle odstavce 1 nebo 2 bezodkladně informují Komisi.

Článek 18 Obchodování s cizí měnou

1) Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné informaci oznámí Komisi jím provedený obchod, jehož předmětem je nákup nebo prodej cizí měny za koruny české, pokud hodnota tohoto obchodu nebo obchodů s cizími měnami za období kterýchkoli po sobě následujících 90 dnů převyšuje 200 000 Kč.

2) V oznámení zaměstnanec s přístupem k cenotvorné informaci doloží podmínky obchodu (zejména protistranu, předmět obchodu, čas obchodu, případně vypořádání a jeho cenu). Oznámení je povinen provést do 5 pracovních dní od uzavření obchodu nebo posledního z obchodů, jímž byl překročen limit podle odstavce 1; pokud je splnění oznamovací povinnosti v této lhůtě pro zaměstnance nemožné nebo podstatně ztíženo z ospravedlnitelného důvodu, splní zaměstnanec tuto povinnost nejpozději do 5 pracovních dní od odpadnutí překážky s uvedením důvodu prodlení.

3) Obchodem s cizí měnou není bezhotovostní platba za nákup služby nebo jiné věci, než jsou peněžní prostředky nebo investiční nástroje, jejichž cena je denominována v cizí měně, a to ani v případě, kdy je platba prováděna na vrub účtu vedeného v jiné měně.

Článek 19 Obchodování s investičními nástroji

Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci může provádět obchody s investičními nástroji jen za podmínek upravených v **Příloze** Kodexu, která je jeho nedílnou součástí.

ČÁST TŘETÍ REGISTR A OZNÁMENÍ

Článek 20 Registr

1) Zřizuje se Registr zaměstnanců s přístupem k cenotvorným nebo dohledovým informacím (dále jen „Registr“), v němž se v elektronické podobě evidují dále uvedené informace o zaměstnancích s přístupem k cenotvorným nebo dohledovým informacím.

2) Platí, že zaměstnanec zapsaný v Registru je zaměstnancem s přístupem k informaci toho druhu, který má zapsán v Registru [článek 22 odst. 1 písm. e)], a je do ukončení jeho evidence v Registru povinen plnit s tím související povinnosti podle této části Kodexu, ledaže dříve dojde ke skončení jeho pracovního poměru k ČNB.

Článek 21 Zápis a ukončení evidence zaměstnanců v Registru

1) V Registru se evidují vždy členové bankovní rady, ředitelé sekcí a jejich náměstci, ředitelé samostatných odborů a jejich zástupci a poradci členů bankovní rady, a to jako zaměstnanci s přístupem jak k cenotvorné, tak dohledové informaci. Evidence těchto osob v Registru se ukončí dva roky poté, co již žádnou z uvedených funkcí nevykonávají.

2) Nadřízený zaměstnanec bez zbytečného odkladu podá sekci kancelář návrh na zapsání zaměstnance, který s ohledem na zastávanou pracovní pozici má přístup k cenotvorné nebo dohledové informaci, do Registru. V návrhu uvede zejména druh informace, k níž má zaměstnanec přístup (cenotvorná nebo dohledová) a den vzniku důvodu pro zápis. Má se za to, že zaměstnancem s přístupem k dohledové informaci je

a) zaměstnanec sekce dohledu nad finančním trhem, sekce dohledu nad finančním trhem II, sekce licenčních a sankčních řízení, sekce finanční stability nebo samostatného odboru restrukturalizace nebo

b) zaměstnanec, jehož osoba blízká² je členem statutárního, dozorčího nebo jiného orgánu dohlíženého subjektu, ovládající osobou nebo osobou s podstatným vlivem³ na jednání dohlíženého subjektu, vedoucím zaměstnancem⁵ dohlíženého subjektu nebo která pro dohlížený subjekt vykonává činnost spojenou s rozhodovacími nebo kontrolními pravomocemi v oblasti obezřetnosti nebo jednání se zákazníky.

3) V případě, že zaměstnanec začne vykonávat funkci uvedenou v odstavci 1 nebo nastoupí do organizačního útvaru uvedeného v odstavci 2 písm. a), provede jeho zápis do Registru sekce kancelář na základě oznámení samostatného odboru lidských zdrojů.

4) Zaměstnanec, který není evidovaný v Registru a s ohledem na zastávanou pracovní pozici má přístup k cenotvorné nebo dohledové informaci nebo mu svědčí domněnka podle odstavce 2 písm. b), je povinen tuto skutečnost neprodleně prokazatelně oznámit nadřízenému zaměstnanci a v případě potřeby mu poskytnout údaje podle článku 22 odst. 1.

5) Nadřízený zaměstnanec nemusí navrhnout zápis zaměstnance s přístupem k dohledové informaci do Registru nebo může požádat o ukončení jeho evidence v Registru, pokud

a) má důvodně za to, že se s dohledovou informací seznamuje pouze zcela mimořádně a charakter informace nezbuzuje podezření z hlediska možnosti jejího využití v osobním zájmu zaměstnance; nebo

b) mu zaměstnanec, jemuž svědčí vyvratitelná domněnka přístupu k dohledové informaci podle odstavce 2 písm. a) nebo b), osvědčí opak.

Tohoto postupu nelze využít u zaměstnance, který má přístup k dohledové informaci uložené na sdíleném úložišti obsahujícím dohledové informace.

6) Pokud nadřízený zaměstnanec dojde k závěru, že zaměstnanec evidovaný v Registru neměl nepřetržitě po dobu alespoň jednoho roku přístup k cenotvorné nebo dohledové informaci, podá sekci kancelář návrh na ukončení evidence zaměstnance v Registru.

7) Pokud se zaměstnanec domnívá, že byl zapsán do Registru bezdůvodně nebo splňuje podmínky pro ukončení evidence v Registru, a nadřízený zaměstnanec na základě podnětu zaměstnance nepodá do 15 dnů sekci kancelář návrh na ukončení jeho evidence v Registru, může se dotčený zaměstnanec obrátit s návrhem na ukončení evidence přímo na Komisi. Jestliže Komise tomuto návrhu vyhoví, sekce kancelář ukončí evidenci zaměstnance v Registru nejpozději do 5 pracovních dnů od rozhodnutí Komise. Pokud zaměstnanec neměl být podle návrhu nadřízeného zaměstnance nebo rozhodnutí Komise zapsán v Registru, jsou údaje o něm bezodkladně vymazány a článek 25 odst. 2 se nepoužije.

8) Pokud skončí pracovní poměr zaměstnance zapsaného v Registru k ČNB, jeho evidence v Registru se ukončí po uplynutí jednoho roku. To neplatí pro osoby uvedené v odstavci 1.

Článek 22 Obsah Registru

1) V Registru se o zaměstnanci vedou následující údaje:

- a) jméno a příjmení,
- b) zařazení do organizačního útvaru ČNB,
- c) pracovní pozice,
- d) osobní číslo,

- e) druh informace, k níž má přístup (cenotvorná nebo dohledová),
- f) den vzniku důvodu pro zápis a den zápisu do Registru,
- g) den ukončení jeho evidence v Registru, pokud již nastal.

2) Sekce kancelář oznámí zápis údajů o zaměstnanci, jejich změnu nebo ukončení evidence v Registru neprodleně dotčenému zaměstnanci a jeho nadřízenému zaměstnanci; pokud se jedná o ukončení evidence bývalého zaměstnance v Registru, oznámí takovou skutečnost jemu a jeho poslednímu nadřízenému zaměstnanci.

3) Nadřízený zaměstnanec bez zbytečného odkladu informuje sekci kancelář o změně v druhu informace, k níž má mít zaměstnanec přístup.

4) Součástí Registru jsou i oznámení učiněná zaměstnancem elektronicky podle článků 23, 24 a 29 odst. 3.

Článek 23

Oznámení zaměstnance s přístupem k cenotvorné nebo dohledové informaci

1) Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné nebo dohledové informaci je povinen do 15 dnů od zápisu do Registru učinit do Registru oznámení o svém podnikání nebo podílení se na podnikání jiné fyzické osoby, jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti ČNB, působení v orgánu obchodní korporace nebo účasti v právnické osobě (články 11 až 13), nebo uvést, že tyto skutečnosti u něj nenastaly.

2) Pokud dojde ke změně v některé ze skutečností uvedené v odstavci 1, zaměstnanec s přístupem k cenotvorné nebo dohledové informaci je povinen o tom učinit oznámení do Registru do 15 dnů ode dne, kdy tato změna nastala.

3) Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné nebo dohledové informaci učiní do Registru oznámení o každém ocenění podle článku 15, s výjimkou ocenění zjevně nesouvisejících s činností ČNB, a o každé věci podle článku 14 odst. 6, a to do 15 dnů od jejich přijetí.

Článek 24

Oznámení zaměstnance s přístupem k dohledové informaci

1) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci je povinen do 15 dnů od zápisu do Registru učinit do Registru oznámení o dohlíženém subjektu a povaze vztahu s ním, pokud

- a) byl v posledních 3 letech k dohlíženému subjektu v pracovněprávním vztahu, v jeho orgánu vykonával funkci, byl jeho auditorem nebo poskytovatelem služeb,
- b) dohlížený subjekt zaměstnanci poskytl plnění anebo zaměstnanec má vůči němu pohledávku nebo dluh v hodnotě vyšší než ekvivalent 100 000 EUR,

c) vede nebo v posledních 3 letech vedl soudní spor nebo obdobné řízení o výši plnění nebo jiné podstatné otázky plynoucí ze smluvního vztahu s tímto dohlíženým subjektem, ať již jde o smírné, mimosoudní nebo soudní řešení sporu.

2) Částka podle odstavce 1 písm. b) se vztahuje i na majetek a dluhy ve společném jmění manželů nebo poměrnou část spoluvlastnictví nebo společných dluhů.

3) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci je povinen do 15 dnů od zápisu do Registru učinit do Registru oznámení, které

a) osoby jemu blízké² působí jako člen statutárního, dozorčího nebo jiného orgánu dohlíženého subjektu, vedoucí zaměstnanec⁵ dohlíženého subjektu nebo vykonávají pro dohlížený subjekt činnost spojenou s rozhodovacími nebo kontrolními pravomocemi v oblasti obezřetnosti nebo jednání se zákazníky; identifikuje přitom dohlížený subjekt, dotčenou blízkou osobu a vztah mezi nimi,

b) jiné fyzické osoby než uvedené v písmenu a) vykonávají činnost pro dohlížený subjekt a zaměstnanec má důvodně za to, že jeho vztah k takové osobě vzbuzuje pochybnosti o jeho podjatosti při výkonu jeho pracovních úkolů a povinností; identifikuje přitom dohlížený subjekt, dotčenou fyzickou osobu a vztah mezi nimi.

4) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci je povinen ve lhůtě 15 dnů od zápisu do Registru učinit oznámení do Registru i v případě, že skutečnosti uvedené v odstavcích 1 nebo 3 u něj nenastaly.

5) Pokud dojde ke změně v některé ze skutečností oznámené podle tohoto článku, zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci je povinen o tom učinit oznámení do Registru do 15 dnů ode dne, kdy tato změna nastala.

Článek 25 Přístup do Registru

1) Přístup k informacím v Registru, včetně oznámení podle článků 23 a 24, mají v nezbytně nutném rozsahu pouze

a) členové bankovní rady při rozhodování bankovní rady o dodržování Kodexu,

b) členové Komise a její tajemník při rozhodování Komise o dodržování Kodexu,

c) nadřízený zaměstnanec, pokud jde o dodržování Kodexu zaměstnancem a informace týkající se tohoto zaměstnance,

d) zaměstnanci sekce kancelář nebo samostatného odboru lidských zdrojů, kteří zajišťují správu Registru a jsou k tomu jmenovitě pověřeni ředitelem sekce kancelář v dohodě s ředitelem samostatného odboru lidských zdrojů,

- e) zaměstnanci samostatného odboru lidských zdrojů, kteří zajišťují postup ČNB v oblasti pracovněprávních důsledků porušení Kodexu a jsou k tomu jmenovitě pověřeni ředitelem samostatného odboru lidských zdrojů,
- f) zaměstnanci samostatného odboru interního auditu, pokud budou šetřit okolnosti dodržování Kodexu na základě pověření bankovní radou nebo Komisí [článek 27 odst. 4 písm. b)],
- g) dotčený zaměstnanec, pokud jde o informace o něm v Registru vedené,
- h) orgán veřejné moci, pokud mu tuto pravomoc stanoví právní předpis.

2) ČNB archivuje informace vedené v Registru o zaměstnanci po dobu 5 let po ukončení jeho evidence v Registru. Oznámení podle článků 23 a 24, která již nejsou aktuální, se archivují po dobu 5 let od jejich podání. Uchovávání po uplynutí těchto lhůt je ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci přípustné pouze na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu veřejné moci.

ČÁST ČTVRTÁ ETICKÁ KOMISE A PODPORA NAPLŇOVÁNÍ KODEXU

Článek 26 Členové Komise a tajemník

- 1) Zřizuje se Komise, která má pět členů jmenovaných bankovní radou z řad zaměstnanců.
- 2) Předsedou Komise je člen bankovní rady určený bankovní radou na funkční období jednoho roku. Člen bankovní rady může být předsedou Komise i opakovaně.
- 3) Ostatní čtyři členy Komise jmenuje nebo odvolává bankovní rada. Jejich funkční období je dva roky, přičemž mohou být jmenováni i opakovaně. Kandidáty na členství v Komisi navrhuje členové bankovní rady tak, aby v ní zpravidla byl zástupce organizačního útvaru s přístupem k cenotvorným informacím, zástupce organizačního útvaru s přístupem k dohledovým informacím a zástupce organizačního útvaru, v němž přístup k těmto druhům informací není obvyklý. Jeden člen je vždy jmenován na návrh odborové organizace působící v ČNB; lze jej odvolat pouze po projednání s odborovou organizací.
- 4) Bankovní rada jmenuje tajemníka Komise z řad zaměstnanců sekce kancelář na návrh jejího ředitele po vyjádření předsedy Komise. Tajemník zajišťuje organizační a administrativní záležitosti Komise, včetně komunikace mezi Komisí a zaměstnanci nebo nadřízenými zaměstnanci. Tajemník ve spolupráci se sekci kancelář plní rovněž neformální metodickou a výkladovou roli ve vztahu ke Kodexu a činnosti Komise vůči jednotlivým zaměstnancům.

5) Komise se schází podle potřeby. Její jednání svolává a řídí předseda Komise, který tím může v případě své nepřítomnosti pověřit jiného člena. Komise je usnášeníschopná, jsou-li přítomni alespoň tři její členové. Komise rozhoduje prostou většinou hlasů přítomných členů, přičemž v případě rovnosti rozhoduje hlas předsedajícího. Komise může též rozhodovat o věcech ve své působnosti per rollam. Předsedající podepisuje rozhodnutí a stanoviska Komise přijatá na jím řízeném jednání.

6) Člen Komise se neúčastní jejího rozhodování, pokud Komise projednává plnění nebo porušení povinnosti podle Kodexu z jeho strany nebo pokud je pro jeho poměr k věci nebo zaměstnanci, jehož se rozhodování týká, důvodné pochybovat o jeho nepodjatosti. O takové neúčasti mohou z uvedených důvodů rozhodnout rovněž ostatní členové Komise, a to i na návrh zaměstnance, jehož věc Komise projednává. Důvodem pochyb o nepodjatosti člena Komise samo o sobě není, pokud je nadřízeným zaměstnancem vůči takovému zaměstnanci.

7) Členové Komise, tajemník a další osoby uvedené v čl. 25 odst. 1 písm. a) až f) jsou povinny zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, se kterými přijdou při výkonu své funkce do styku. Této povinnosti mohou být zproštěny guvernérem ze zákonných důvodů¹⁷.

Článek 27

Rozhodovací pravomoc Komise

1) Komise projednává záležitosti související s plněním povinností stanovených Kodexem a případy jejich porušení. Podnět může Komisi podat zaměstnanec, nadřízený zaměstnanec, bankovní rada, organizační útvar, jehož působnosti se týká problematika upravená Kodexem, nebo třetí osoba. Komise může jednat i z vlastního podnětu.

2) Komise vydává stanoviska obsahující výklad, zda v konkrétním případě nebo druhově určených případech nastává střet zájmu či nikoli nebo jaké jednání je v souladu či rozporu s pravidly Kodexu.

3) Komise rozhoduje, zda zamýšlený nebo realizovaný obchod zaměstnance s investičním nástrojem nebo cizí měnou, o němž se dozví z oznámení zaměstnance nebo jiným způsobem, představuje porušení Kodexu. Komise dále rozhoduje o tom, zda určitým jiným jednáním zaměstnance došlo k porušení Kodexu, a v dalších záležitostech stanovených Kodexem. Rozhodnutí Komise musí být odůvodněno a oznámeno dotčenému zaměstnanci a jeho nadřízenému zaměstnanci, případně bankovní radě, kterým podle závažnosti může Komise navrhnout přijetí relevantního opatření k nápravě.

¹⁷ § 50 odst. 1 a 2 zákona o České národní bance.

4) Při šetření podezření na porušení Kodexu zaměstnancem si Komise vždy vyžádá vyjádření dotčeného zaměstnance k okolnostem a důvodům jeho jednání a za tím účelem je oprávněna od něj požadovat doložení dokumentů nebo jiných důkazů. Komise může rovněž za tím účelem požádat o

- a) vyjádření k věci jeho nadřízeného zaměstnance nebo
- b) prošetření věci samostatný odbor interního auditu v mezích jeho působnosti a pravomocí stanovených vnitřními předpisy ČNB, kterému za tím účelem poskytne jím dožádaný organizační útvar potřebnou součinnost.

5) Komise může navrhnout nadřízenému zaměstnanci, samostatnému odboru lidských zdrojů, případně bankovní radě pracovní právní důsledek zjištěného porušení Kodexu, nepostačuje-li postup podle odstavce 3.

6) Proti rozhodnutí Komise může dotčený zaměstnanec ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho doručení podat odůvodněné námítky, o nichž rozhodne bankovní rada, ledaže jim Komise zcela vyhoví. Podané námítky nemají odkladný účinek, ledaže Komise rozhodne jinak, a to i na návrh dotčeného zaměstnance.

Článek 28 Poradní role Komise

1) Není-li v tomto Kodexu stanoveno jinak, Komise plní vůči bankovní radě a nadřízeným zaměstnancům poradní roli při posuzování střetu zájmů a dalších otázek souladu určitého jednání s Kodexem. Tím není dotčena podpora sekce kancelář v této oblasti (článek 29).

2) Zaměstnanec konzultuje otázky podle odstavce 1 nejprve s nadřízeným zaměstnancem. Zaměstnanec je oprávněn obrátit se přímo na Komisi, pokud má prokazatelně za to, že nadřízený zaměstnanec je v dané věci ve střetu zájmů, nebo nesouhlasí s písemným vyjádřením nadřízeného zaměstnance k takové otázce.

Článek 29 Podpora sekce kancelář

1) Sekce kancelář plní vůči bankovní radě, Komisi a organizačním útvarům roli metodickou, výkladovou, monitorovací a poradní, pokud jde o pravidla stanovená Kodexem. Sekce kancelář plní vůči jednotlivým zaměstnancům neformální metodickou a výkladovou roli ve vztahu ke Kodexu a činnosti Komise. Složitě nebo závažně případy postoupí tajemník Komisi.

2) Sekce kancelář spravuje ve spolupráci se samostatným odborem lidských zdrojů Registr a sleduje, případně ve spolupráci s nadřízenými zaměstnanci vymáhá plnění informačních

povinností souvisejících s Registrem. Pokud z oznámení učiněného zaměstnancem či jiných informací o něm v Registru vedených vyplývá riziko vzniku střetu zájmů, na které by měla ČNB reagovat, postoupí tajemník tuto věc Komisi.

3) Sekce kancelář upraví metodickým listem náležitosti a formu čestného prohlášení podle článku 13 odst. 2 písm. f), oznámení podle článku 23 a 24 a plnění dalších informačních povinností podle Kodexu.

ČÁST PÁTÁ SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 30 Společná ustanovení

1) Pokud se kdokoli dozví o skutečnostech, které poukazují na porušení Kodexu, může učinit v této věci ohlášení Komisi; tím není dotčena podpora sekce kancelář v této oblasti (článek 29). Zaměstnanec o takových skutečnostech může konzultovat nejprve nadřízeného zaměstnance, nebrání-li tomu riziko střetu zájmů nadřízeného zaměstnance nebo jiné důvody hodné zřetele.

2) Oznamovatel nebude jakýmkoli způsobem postížen nebo znevýhodněn proto, že ohlášení ohledně porušení Kodexu v dobré víře učinil.

3) Zaměstnanec činí podání a dotazy vůči Komisi přednostně elektronicky na vnitřní e-mailovou adresu „+Etická komise“, zřízenou k tomuto účelu. Komise komunikuje vůči zaměstnancům přednostně e-mailem; má se za to, že rozhodnutí nebo jiný úkon Komise vůči zaměstnanci provedený e-mailem je doručen v den jeho dodání do služební e-mailové schránky zaměstnance.

4) Pokud je nadřízeným zaměstnancem ředitel sekce, zaměstnanec s ním komunikuje podle tohoto Kodexu vždy prostřednictvím bezprostředně nadřízeného ředitele odboru, ředitele pobočky nebo náměstka ředitele sekce, který řediteli sekce poskytne své stanovisko k věci.

5) Pro účely posouzení limitů obchodů a jiných plnění denominovaných v cizí měně uvedených v Kodexu se použije devizový kurz ČNB střed platný pro cizí měnu v rozhodný den; není-li rozhodný den zjistitelný z příslušného ustanovení Kodexu, je jím den, v němž zaměstnanec dotčené aktivum nabyl.

6) Porušení povinnosti zaměstnance podle Kodexu je porušením § 50 odst. 6 zákona o České národní bance a považuje se za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu zákoníku práce.

7) Povinnosti zaměstnanců podle Kodexu, u kterých to s ohledem na jejich povahu přichází v úvahu, zejména povinnosti ve vztahu k předcházení střetu zájmů a ochraně neveřejných informací, platí přiměřeně i po ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a ČNB. Bývalý zaměstnanec však již nemá povinnosti související s jeho evidencí v Registru.

Článek 31 Přechodná ustanovení

- 1) Zaměstnanec uvede své poměry do souladu s Kodexem nejpozději do 2 měsíců od účinnosti Kodexu a v případě článku 12 nejpozději do 31. července 2022.
- 2) Sekce kancelář zapíše do 15 dnů od účinnosti Kodexu do Registru všechny zaměstnance uvedené v článku 21 odst. 1 a odst. 2 písm. a). Nadřízený zaměstnanec jiných zaměstnanců než uvedených v článku 21 odst. 2 písm. a) splní povinnost podle článku 21 odst. 2 za jím řízené zaměstnance nejpozději do 1 měsíce od účinnosti Kodexu.
- 3) Funkční období dosavadních členů Komise skončí podle Etického kodexu České národní banky, schváleného bankovní radou dne 2. srpna 2007, ve znění změn č. 1 až 10.
- 4) Ohlášení učiněná Komisi podle Etického kodexu České národní banky, schváleného bankovní radou dne 2. srpna 2007, ve znění změn č. 1 až 10, o nichž Komise nebo bankovní rada nerozhodly přede dnem účinnosti Kodexu, budou posouzeny podle Etického kodexu České národní banky, schváleného bankovní radou dne 2. srpna 2007, ve znění změn č. 1 až 10, ledaže je použití Kodexu pro zaměstnance příznivější. To obdobně platí pro dosud neohlášené obchody uzavřené přede dnem účinnosti tohoto Kodexu.

Článek 32 Závěrečná ustanovení

- 1) Zrušuje se Etický kodex České národní banky, schválený bankovní radou dne 2. srpna 2007, ve znění změn č. 1 až 10.
- 2) Bankovní rada schválila Kodex na svém jednání dne 27. 10. 2021.
- 3) Kodex nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2022.

Guvernér
Ing. Jiří Rusnok v. r.

Příloha

Pravidla pro obchodování zaměstnanců s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci s investičními nástroji

I. Úvodní ustanovení

(1) Pravidla uvedená v této Příloze se nevztahují na zaměstnance, který není zaměstnancem s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci.

(2) Další povinnosti zaměstnanců podle Kodexu, zejména ochrana informací (článek 9) a zákaz využití cenotvorné informace (článek 10 odst. 2), nejsou touto Přílohou dotčeny.

(3) Pokud není dále stanoveno jinak, zaměstnancem se pro účely této Přílohy rozumí zaměstnanec s přístupem k cenotvorné, dohledové nebo obchodní informaci.

II. Zakázané obchody

(1) Zaměstnanec s přístupem k cenotvorné informaci nesmí provést

a) obchod se státním dluhopisem¹⁸,

b) obchod s investičním cenným papírem¹⁹,

(i) k jehož vydání nebo veřejnému nabízení v České republice je potřeba rozhodnutí ČNB, nebo

(ii) který byl přijat k obchodování na regulovaném trhu v České republice nebo v mnohostranném obchodním systému provozovaném dohlíženým subjektem, pokud jeho emitent zvolil Českou republiku za referenční stát²⁰,

c) obchod s cenným papírem představujícím podíl na majetku fondu kvalifikovaných investorů, pokud je jeho hodnota v rozhodující míře odvozována od kurzu cenného papíru podle písmene a) nebo b), od kurzu koruny české k jiným měnám nebo od úrokových sazeb vyhlášených ČNB, nebo

d) derivátový obchod²¹, jehož hodnota je v rozhodující míře odvozována od kurzu cenného papíru podle písmene a) až c), od kurzu koruny české k jiným měnám nebo od úrokových sazeb vyhlášených ČNB.

¹⁸ § 25 odst. 1 zákona č. 190/2004 Sb., o dluhopisech, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ § 3 odst. 2 zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

²⁰ § 123 odst. 1 zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

²¹ § 3 odst. 1 písm. d) až k) zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

- (2) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci nesmí provést
- a) obchod s investičním cenným papírem nebo cenným papírem představujícím podíl na majetku fondu kvalifikovaných investorů, které vydal dohlížený subjekt nebo člen jeho skupiny, nebo
 - b) derivátový obchod, jehož hodnota je odvozována od kurzu takového cenného papíru.

- (3) Zaměstnanec s přístupem k dohledové informaci, který není zapsán v Registru na základě postupu v článku 21 odst. 5, nesmí provést
- a) obchod s investičním cenným papírem nebo cenným papírem představujícím podíl na majetku fondu kvalifikovaných investorů, které vydal dohlížený subjekt, jehož se dohledová informace týká, nebo člen jeho skupiny, nebo
 - b) derivátový obchod, jehož hodnota je odvozována od kurzu takového cenného papíru nebo jehož se dohledová informace týká.

Odstavec 2 se v jeho případě nepoužije.

- (4) Zaměstnanec s přístupem k obchodní informaci nesmí provést
- a) obchod s investičním cenným papírem emitovaným obchodním partnerem nebo členem jeho skupiny nebo
 - b) derivátový obchod, jehož hodnota je odvozována od kurzů takového investičního cenného papíru.

III. Výjimka ze zákazu obchodování

- (1) Zákazu podle čl. II této Přílohy bez dalšího nepodléhají
- a) obchody se spořicími státními dluhopisy určenými veřejnosti,
 - b) obchody s cennými papíry fondů kolektivního investování²²,
 - c) obchody prováděné na účet zaměstnance na základě pokynů třetí osoby podle obhospodařovatelské nebo podobné smlouvy zajišťující, že zaměstnanec nemá žádný vliv na zadávání pokynů k obchodování a zaměstnanec neposkytuje třetí osobě žádné informace související s takovými obchody.

- (2) Obchody s pákovým efektem a spekulativní derivátové obchody jsou však zaměstnanci zakázány vždy; u těchto nástrojů nelze postupovat podle čl. IV odst. 1 písm. a) této Přílohy.

²² § 92 odst. 2 a § 94 zákona č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.

IV. Oznamování provedených obchodů

(1) Zaměstnanec může provést obchod, který mu je jinak zakázáný podle této Přílohy, pokud jej následně oznámí Komisi a týká se

- a) obchodu nebo obchodů s jednoduchým investičním nástrojem²³, kdy celková realizační hodnota tohoto obchodu nebo těchto obchodů za období kterýchkoli po sobě následujících 90 dnů nepřevyšuje 200 000 Kč,
- b) obchodu, jehož důvodem jsou dosavadní práva zaměstnance k investičnímu nástroji společná vlastníků těchto nástrojů, která mohou nebo musí být realizována na základě vnějších okolností nezávislých na vůli zaměstnance, zejména přijetí nabídky převzetí, přijetí veřejného návrhu na koupi nebo směnu účastnických cenných papírů, upsání akcií s využitím přednostního práva při zvyšování základního kapitálu nebo výměna cenného papíru za jiný,
- c) prodeje investičního nástroje nabytého zaměstnancem dříve, než se na něj začal vztahovat zákaz podle čl. II této Přílohy, nebo
- d) prodeje investičního nástroje nabytého zaměstnancem jinak než nákupem, případně směnou, zejména přechodem vlastnictví v rámci vypořádání dědictví nebo darováním.

(2) V oznámení zaměstnanec uvede důvod obchodu podle odstavce 1 písm. a) až d) a doloží podmínky obchodu nebo obchodů (zejména protistranu, předmět obchodu, čas obchodu, případně vypořádání a jeho cenu; v případě oznámení prodeje investičního nástroje doloží též podmínky jeho nabytí). Oznámení je povinen provést do 5 pracovních dní od uzavření obchodu; v případě více obchodů podle odstavce 1 písm. a) může oznámit i všechny obchody provedené za období uplynulých 90 dnů najednou, a to do 5 pracovních dní od uzavření posledního takového obchodu. Pokud je splnění oznamovací povinnosti v této lhůtě pro zaměstnance nemožné nebo podstatně ztížené z ospravedlnitelného důvodu, splní zaměstnanec tuto povinnost nejpozději do 5 pracovních dní od odpadnutí překážky s uvedením důvodu prodloužení.

V. Předchozí souhlas k obchodům

(1) Zaměstnanec může výjimečně provést prodej investičního nástroje, který mu je jinak zakázáný podle této Přílohy, pokud k němu obdrží předchozí souhlas Komise a k obchodu existují důvody hodné zvláštního zřetele, zejména významné zhoršení finanční či osobní situace zaměstnance nebo jeho rodiny vyžadující neprodlené obstarání peněžních prostředků.

(2) V žádosti o předchozí souhlas zaměstnanec uvede zamýšlený předmět, objem a další podmínky obchodu a doloží rovněž podmínky nabytí dotčeného investičního nástroje, důvody hodné zvláštního zřetele pro provedení jeho prodeje, včetně odůvodnění, proč nemůže dle jeho názoru dojít ke střetu zájmů nebo využití neveřejné informace. V případě, že je žádost neúplná nebo nejsou důvody hodné zvláštního zřetele uvedeny nebo doloženy dostatečným způsobem, Komise vyzve zaměstnance do 15 dnů od doručení žádosti k jejímu doplnění.

²³ § 15k odst. 3 zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

(3) Dojde-li Komise k závěru, že provedení obchodu by bylo v rozporu s Kodexem nebo nejsou dány důvody zvláštního zřetele hodné, rozhodne o neudělení souhlasu s provedením obchodu, jinak souhlas udělí. Nejsou-li rozhodnutí Komise nebo výzva podle odstavce 2 doručeny zaměstnanci do 15 dnů od doručení žádosti nebo jejího posledního doplnění, má se za to, že byl souhlas udělen.

(4) Zaměstnanec je povinen oznámit a doložit Komisi provedení obchodu, k němuž mu byl udělen předchozí souhlas Komisí. V oznámení doloží podmínky obchodu (zejména protistranu, předmět obchodu, čas obchodu, případně vypořádání a jeho cenu). Oznámení je povinen provést do 5 pracovních dnů od uzavření obchodu; pokud zaměstnanec obchod neuzavře do 15 pracovních dnů od udělení souhlasu podle odstavce 3, oznámí to v této lhůtě Komisi a uvede důvod neprovedení obchodu. Pokud je splnění oznamovací povinnosti ve lhůtě podle předchozí věty pro zaměstnance nemožné nebo podstatně ztížené z ospravedlnitelného důvodu, splní zaměstnanec tuto povinnost nejpozději do 5 pracovních dnů od odpadnutí překážky s uvedením důvodu prodloužení.

OBSAH

ČÁST PRVNÍ

OBEČNÁ PRAVIDLA

Článek 1	Úvodní ustanovení
Článek 2	Vymezení pojmů
Článek 3	Základní zásady
Článek 4	Zákaz diskriminace
Článek 5	Důstojnost a slušné chování
Článek 6	Střet zájmů
Článek 7	Předcházení střetu zájmů a vyloučení podjatosti
Článek 8	Ovlivňování zaměstnance
Článek 9	Ochrana informací
Článek 10	Správa majetku zaměstnanci

ČÁST DRUHÁ

ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLA

Článek 11	Podnikání a výdělečná činnost pro jinou osobu
Článek 12	Působení v orgánech obchodních korporací
Článek 13	Účast v právnické osobě
Článek 14	Dary, služby a jiné výhody
Článek 15	Vyznamenání a ocenění
Článek 16	Média
Článek 17	Publikační činnost a veřejné prezentace
Článek 18	Obchodování s cizí měnou
Článek 19	Obchodování s investičními nástroji

ČÁST TŘETÍ

REGISTR A OZNÁMENÍ

Článek 20	Registr
Článek 21	Zápis a ukončení evidence zaměstnanců v Registru
Článek 22	Obsah Registru
Článek 23	Oznámení zaměstnance s přístupem k cenotvorné nebo dohledové informaci
Článek 24	Oznámení zaměstnance s přístupem k dohledové informaci
Článek 25	Přístup do Registru

ČÁST ČTVRTÁ

ETICKÁ KOMISE A PODPORA NAPLŇOVÁNÍ KODEXU

Článek 26	Členové Komise a tajemník
Článek 27	Rozhodovací pravomoc Komise
Článek 28	Poradní role Komise
Článek 29	Podpora sekce kancelář

ČÁST PÁTÁ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 30

Společná ustanovení

Článek 31

Přechodná ustanovení

Článek 32

Závěrečná ustanovení

PŘÍLOHA

**Pravidla pro obchodování zaměstnanců s přístupem k cenotvorné,
dohledové nebo obchodní informaci s investičními nástroji**

- I. Úvodní ustanovení
- II. Zakázané obchody
- III. Výjimka ze zákazu obchodování
- IV. Oznamování provedených obchodů
- V. Předchozí souhlas k obchodům