CS 2019

č. 13

Zvláštní zpráva

Etické rámce v kontrolovaných orgánech EU: zlepšení je možné

(podle čl. 287 odst. 4 druhého pododstavce SFEU)

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

Obsah

	Body
Shrnutí	I–VI
Úvod	01–13
Rámec OECD	03–05
Kontext EU	06–13
Rozsah a koncepce auditu	14–23
Připomínky	24–85
Kontrolované orgány EU do značné míry zavedly vhodné etické rámce	24–31
Nejdůležitější prvky etických rámců jsou přítomny	24–29
Zjistili jsme, že neexistuje žádný společný etický rámec EU platný pro práci zástupců členských států v Radě	30–31
V etických rámcích zavedených v orgánech existují určité nedostatky	32–63
Parlament ani Rada nevytvořily celkovou strategii v etické oblasti	33–38
Postupy pro ověřování prohlášení ani pokyny pro zaměstnance nejsou dostatečně formálně vymezeny	39–45
Prohlášení členů je kontrolováno v omezené míře	46–50
Neúplné a nejasné politiky pro oblast darů a pozorností	51–53
Pravidla o whisteblowingu (oznamování) nejsou upravena pro potřeby akreditovaných parlamentních asistentů	54–56
Ustanovení o činnosti po ukončení funkce jsou v případě členů Evropského parlamentu méně obsáhlá	57–63
V etických rámcích kontrolovaných orgánů existují oblasti, které by bylo možné, ale zároveň příklady osvědčených postupů	64–76
Politiky v oblasti darů a projevů pohostinnosti	65
Politika týkající se mimopracovních činností zaměstnanců	66
Prohlášení členů o svých zájmech a o činnostech rodinných příslušníků	67–68
V Komisi existují konkrétní a praktické pokyny	69–72
Etický výbor pro členy Komise	73–74

Specifické politiky proti obtěžování pro případy, které se týkají poslanců Parlamentu 75

Jasné znění politiky proti obtěžování pro účely zaměstnanců 76

Výsledky průzkumu dávají smíšený obraz o tom, jaké mají zaměstnanci o etických otázkách povědomí a jak je vnímají 77–85

Závěry a doporučení 86–90

Přílohy

Příloha I – Hlavní prvky stávajících etických rámců

Část A – Dary a projevy pohostinnosti

Část B – Mimopracovní činnosti a funkce

Část C – Střet zájmů při najímání pracovníků, střet zájmů *ad hoc* a střet zájmů v souvislosti s činností manželky/manžela

Část D – Zaměstnání a mandát po ukončení činnosti v EU

Part E – Opatření proti obtěžování

Část F – Whistleblowing (oznamování)

Příloha II – Výsledky průzkumu

Zkratková slova a zkratky

Glosář

Odpovědi Evropského parlamentu

Odpovědi Rady

Odpovědi Komise

Auditní tým

Shrnutí

I Etické chování v oblasti veřejných záležitostí znamená, že úředníci a osoby zastávající veřejné funkce by měli sloužit veřejnému zájmu, řádným způsobem spravovat veřejné zdroje a činit nestranná rozhodnutí. Takovéto chování přispívá k řádnějšímu finančnímu řízení a vyšší důvěře veřejnosti, které jsou nezbytné k tomu, aby měly veřejné politiky úspěch. Jakékoli neetické chování ze strany zaměstnanců a členů orgánů Evropské unie (EU) přitahuje velký zájem veřejnosti a snižuje důvěru v EU. Proto je tolik důležité, aby orgány zavedly vhodné etické rámce, a snížily tak riziko neetického chování na minimum.

II Při auditu jsme posuzovali, zda byly v kontrolovaných orgánech EU náležitě zavedeny etické rámce. Audit se týkal všech úrovní zaměstnanců a členů následujících orgánů: Evropského parlamentu (Parlamentu), Rady Evropské unie a Evropské rady (Rady) a Evropské komise (Komise). Rovněž jsme provedli průzkum, jehož cílem bylo posoudit povědomí o etickém rámci mezi zaměstnanci těchto orgánů. Neposuzovali jsme, jak byly etické rámce v praxi realizovány.

III Dospěli jsme k závěru, že v kontrolovaných orgánech byly do velké míry zavedeny vhodné etické rámce, ale že zde existuje stále prostor pro zlepšení. Zjistili jsme, že v Radě neexistuje žádný společný etický rámec platný pro práci zástupců členských států.

IV Při auditu jsme zjistili určité nedostatky (ne všechny se přitom týkají každého z kontrolovaných orgánů) ohledně:

- celkové strategie pro oblast etiky (Parlament a Rada),
- formálního stanovení kontrol prohlášení a vytvoření jasnějších pokynů u kritérií posuzování pro zaměstnance (Parlament, Rada a Komise),
- rozšíření kontroly prohlášení členů pomocí zavedení písemného standardního postupu (Parlament a Komise),
- politiky v oblasti darů a projevů pohostinnosti (Parlament, Rada a Komise),
- oznamování (whistleblowingu) (Parlament),
- ustanovení upravující činnost po skončení funkce v EU (Parlament).

Zjistili jsme rovněž oblasti, v nichž by etickým rámcům prospělo, kdyby byly mezi jednotlivými orgány sjednoceny (např. mimopracovní činnosti zaměstnanců a prohlášení

o činnostech manželů/manželek či partnerů/partnerek členů), a zároveň příklady osvědčených postupů.

V Na reprezentativním vzorku zaměstnanců kontrolovaných orgánů jsme provedli průzkum. Ačkoli zhruba polovina zaměstnanců hodnotí svou znalost etického rámce jako dobrou nebo velmi dobrou, výsledky průzkumu podávají smíšený obraz o tom, jaké mají o etických otázkách povědomí a jak je vnímají. Výsledky se však mezi jednotlivými orgány i kategoriemi zaměstnanců liší.

VI Předkládáme doporučení, která mají kontrolovaným orgánům napomoci:

- zkvalitnit jejich etické rámce,
- vzájemně spolupracovat na sladění prvků jejich etických rámců a vyvinout další úsilí na sdílení osvědčených postupů týkající se etických problémů,
- zvýšit povědomí zaměstnanců o etickém rámci a kultuře a také jejich vnímání ze strany zaměstnanců.

Úvod

01 Etické chování v oblasti veřejných záležitostí znamená, že úředníci a držitelé veřejných funkcí by měli sloužit veřejnému zájmu, řádným způsobem spravovat veřejné zdroje a činit nestranná rozhodnutí. Takovéto chování přispívá k řádnějšímu finančnímu řízení a vyšší důvěře veřejnosti, které jsou nezbytné k tomu, aby měly veřejné politiky úspěch.

02 „Rámec pro řízení integrity“, zavedený Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), „sdružuje nástroje, postupy a struktury na podporu integrity a na předcházení korupci ve veřejných organizacích“[1]. V souladu s doporučením organizace OECD týkajícím se veřejné integrity spočívá veřejná integrita v soustavné harmonizaci a dodržování sdílených etických hodnot, principů a norem, které zajišťují ve veřejném sektoru prosazování veřejného zájmu a jeho upřednostňování před zájmy soukromými[2].

Rámec OECD

03 Principy organizace OECD pro řízení etiky ve veřejném sektoru[3] popisují „etickou infrastrukturu“, kterou by měly mít veřejné instituce zavedenou. Tuto „etickou infrastrukturu“ tvoří tři hlavní prvky: pokyny, řízení a kontrola.

04 OECD vypracovala model pro úzce související pojem veřejné integrity (viz ***obrázek 1***).

---

[1] Rámec integrity, OECD, 2009.

[2] Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), *Recommendation on Public Integrity* (Doporučení týkající se veřejné integrity), OECD, Paříž, 2017.

[3] *1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service* (Doporučení Rady OECD pro zlepšování etického chování ve veřejných službách včetně zásad řízení etiky ve veřejných službách z roku 1998), in: *OECD, Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries* (OECD, Důvěra ve vládu. Opatření týkající se etiky v zemích OECD), Paříž, 2000.

Obrázek 1 – Základní stavební kameny veřejné integrity

© OECD Recommendation of the Council on Public Integrity (Doporučení OECD pro Radu pro veřejnou integritu), 2017.

05 Tento model spočívá na třech hlavních prvcích:

- vybudování jednotného a komplexního systému veřejné integrity,
- pěstování kultury veřejné integrity,
- umožňování účinného vyvozování odpovědnosti.

Kontext EU

06 Jakékoli neetické chování zaměstnanců a členů orgánů a institucí Evropské unie (EU) je nepřijatelné. Takovéto chování – i kdyby bylo pouze údajné – přitahuje velký zájem veřejnosti a snižuje důvěru v EU. Neetické chování také souvisí s rizikem korupce a podvodů. Posouzení provádění etických rámců v orgánech EU může napomoci řízení takovýchto rizik.

07 Orgány by měly zavést vhodné etické rámce, aby se riziko neetického chování snížilo na minimum. Hlavním rizikem je, že bez přiměřeného etického rámce nebude možno předejít neetickému chování v orgánech a zjistit ho a správným způsobem řešit. To může vést k poškození dobrého jména jak EU, tak jejích orgánů. Právní předpisy EU neobsahují žádnou normativní definici toho, co je etický rámec. Mnoho ustanovení primárního i sekundárního práva však lze vykládat jako etické povinnosti.

08 Zatímco na jedné straně existují společná ustanovení platná pro všechny orgány EU, existují zároveň různé specifické etické požadavky vyplývající z předpisů pro každý orgán EU, pro generální ředitelství (GŘ) Evropské komise (Komise) a pro zaměstnance a členy orgánů EU. Tato specifická ustanovení odrážejí různé role, povinnosti a rizika.

09 Výchozí bod všech povinností představují zakládající smlouvy, které obsahují ustanovení o žádoucích hodnotách, kterým by se mělo řídit chování zaměstnanců a členů orgánů a institucí EU. Tato ustanovení se vyznačují určitým stupněm podobnosti, co se týče používané terminologie a charakteru stanovovaných povinností, ale kategorie příslušných osob jsou samozřejmě dosti odlišné, takže je nutné povinnosti vymezit pro každou z těchto kategorií konkrétně.

10 ***Tabulka 1*** předkládá shrnutí toho, jaká ustanovení právních předpisů platí pro příslušné zaměstnance a členy orgánů EU.

Tabulka 1 – Ustanovení právních předpisů platná pro členy a zaměstnance orgánů EU

<table>
<tr><th></th><th colspan="3">ZAMĚSTNANCI</th><th colspan="3">ČLENOVÉ</th></tr>
<tr><th></th><th>Parlament</th><th>Rada</th><th>Komise</th><th>Parlament</th><th>Rada</th><th>Komise</th></tr>
<tr><td rowspan="2">PRÁVNÍ POŽADAVKY</td><td colspan="3">Článek 298 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU): Evropský parlament a Rada přijmou ustanovení pro otevřenou, efektivní a nezávislou evropskou správu.</td><td rowspan="2">Články 6 a 7 Aktu o volbě členů Evropského parlamentu

Článek 339 TFEU platný také pro Parlament</td><td rowspan="2">Vnitrostátní předpisy

Článek 339 TFEU platný také pro Radu (ne pouze na úrovni ministrů, ale též na úrovni státních úředníků)</td><td rowspan="2">Článek 17 Smlouvy o Evropské unii (SEU): Povinnost naprosté nezávislosti pro komisaře (pozn.: zpráva se týká etického chování osob, nikoliv orgánů jako takových)

Článek 245 SFEU: nezávislost; povinnosti vyplývající z funkce; povinnosti přetrvávající po konci mandátu

Článek 339 SFEU týkající se povinnosti nevyzrazovat takové informace, které jsou profesním tajemstvím</td></tr>
<tr><td colspan="3">Služební řád (články 11–22c)[4]</td></tr>
</table>

[4] Pro zaměstnance, kteří nejsou úředníky, jsou stanoveny v pracovním řádu ostatních zaměstnanců podobné požadavky. Orgány tato ustanovení ještě rozpracovávají přijímáním konkrétnějších prováděcích předpisů.

<table>
<tr><td rowspan="3">PRÁVNÍ POŽADAVKY</td><td colspan="6">Finanční nařízení (čl. 36 odst. 3 a článek 61)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Kodex řádné správní praxe</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Správní rozhodnutí: Průvodce povinnostmi úředníků a zaměstnanců Evropského parlamentu

Interní pravidla pro poradní výbor pro oblast obtěžování a jeho prevence na pracovišti</td><td>Správní rozhodnutí: Rozhodnutí č. 61/15 o mimopracovních činnostech

Rozhodnutí č. 15/15 o opatřeních proti obtěžování</td><td>Správní rozhodnutí: Rozhodnutí o mimopracovní činnosti a funkcích

Rozhodnutí o pracovním volnu z osobních důvodů

Rozhodnutí o prevenci psychického a sexuálního obtěžování

Kodex řádné správní praxe</td><td>Pravidlo č. 11 a příloha I jednacíh o řádu, Kodex chování poslanců Evropského parlamentu v souvislosti s finančními zájmy a střety zájmů</td><td>Kodex chování předsedy Evropské rady</td><td>Rozhodnutí Komise ze dne 31. ledna 2018 o kodexu chování pro členy Evropské komise (C(2018)700) [5]</td></tr>
<tr><td rowspan="2">NÁSTROJE A POSTUPY</td><td colspan="3">Služební řád (články 22a–22c a příloha IX (Disciplinární řízení))</td><td rowspan="2">Pravidlo č. 165, 166 a 167 jednacího řádu (opatření v případě nedodržení kodexu chování)

Rozhodnutí o fungování poradního výboru zabývajícího se stížnostmi na obtěžování týkajícími se poslanců Evropského parlamentu a jeho postupy pro řešení takovýchto stížností</td><td rowspan="2">Vnitrostátní předpisy</td><td rowspan="2">Článek 247 SFEU: Porušení povinnosti Komisaře, Rozhodnutí EK o zřízení etického výboru ad hoc

Článek 12 kodexu chování: nezávislý etický výbor

Článek 13kodexu chování: opatření k uplatňování kodexu chování</td></tr>
<tr><td>Správní rozhodnutí:

Vnitřní pravidla, kterými se provádí článek 22c služebního řádu</td><td>Správní rozhodnutí:

Rozhodnutí č. 3/2016 o whistleblowingu

Rozhodnutí č. 73/06 a 74/06 o správním šetření a disciplinárním řízení</td><td>Správní rozhodnutí:

Pokyny EK pro whistleblowing, Rozhodnutí EK č. 86/2004, Obecná prováděcí opatření pro správní šetření a disciplinární řízení</td></tr>
</table>

Zdroj: Evropský účetní dvůr (EÚD).

11 Tyto právní požadavky se týkají celé řady hlavních typů etických otázek:

- různých forem střetu zájmů, včetně střetu zájmů týkajícího se:
  - přijímání pracovníků, doby během pracovního poměru a střetu zájmů po skončení pracovního poměru,
  - darů a pohostinnosti, mimopracovních činností a zaměstnání manžela/manželky,

[5] Úř. věst. C 65, 31.10.2018, s. 7.

- lobování a prosazování zájmů,
- transparentnosti,
- opatření proti obtěžování,
- donucovacích mechanismů.

12 Kromě toho, že právní rámec stanovuje požadované chování jak pro zaměstnance, tak pro členy, poskytuje rovněž nástroje a postupy pro zjišťování a řešení jakýchkoli odchylek od těchto norem, čímž napomáhá zajistit dodržování etických požadavků vyplývajících z předpisů. Pro účely tohoto auditu se pod pojmem „etický rámec“ rozumí jednak etické požadavky vyplývající z předpisů a jednak postupy, nástroje prosazování právních předpisů, pokyny a komunikace, které zajišťují, aby se tyto požadavky vyplývající z předpisů dodržovaly.

13 V rostoucí míře se rovněž uznává důležitost „měkkých“, kulturních aspektů etiky, které jsou často považovány za efektivnější způsob, jak dosáhnout vysokých etických norem. Těmito prvky jsou:

- prosazování etické kultury,
- vedení v oblasti integrity,
- systém hodnocení, který podporuje vyvozování odpovědnosti a etické chování,
- podpora otevřené organizační kultury.

Rozsah a koncepce auditu

14 Posuzovali jsme, zda byly v kontrolovaných orgánech EU náležitě zavedeny etické rámce. Náš audit se týkal všech úrovní zaměstnanců a členů následujících orgánů: Evropského parlamentu (Parlamentu), Rady Evropské unie a Evropské rady (Rady) a Komise.

15 Je to poprvé, kdy Účetní dvůr tyto etické rámce Parlamentu, Rady a Komise kontroloval. Audit je v souladu se strategickým cílem Účetního dvora na období 2018–2020, kterým je přispět k budování důvěry v EU. Parlament, Rada a Komise byly vybrány proto, že představují tři hlavní orgány, které se podílejí na tvorbě právních předpisů EU, a také proto, že mají významné množství zaměstnanců. Zkoumání jejich etických rámců nabízí nejlepší možnost provést srovnávací analýzu.

16 Pro posouzení toho, zda jsou etické rámce Parlamentu, Rady a Komise dobře definovány, jsme:

i) v těchto orgánech přezkoumávali etické požadavky vyplývající z předpisů pro zaměstnance a členy a postupy daných orgánů pro vynucování jejich dodržování,

ii) posuzovali, jaké mají zaměstnanci těchto orgánů povědomí o daném etickém rámci.

Nezkoumali jsme, jak byly etické rámce v praxi realizovány.

17 V případě Komise jsme získali poznatky o zavedených obecných požadavcích a postupech od GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost (GŘ HR). Zaměřili jsme se na konkrétní pravidla, která platí pro následující generální ředitelství, která jsou buď odpovědná za významnou část rozpočtu EU, nebo hrají důležitou roli při navrhování právních předpisů EU nebo při sledování jejich provádění: GŘ pro zemědělství a rozvoj venkova (GŘ AGRI), GŘ pro hospodářskou soutěž (GŘ COMP), GŘ pro energetiku (GŘ ENER), GŘ pro výzkum a inovace (GŘ RTD) a Generální sekretariát (SG).

18 U kontrolovaných orgánů jsme zejména posuzovali požadavky a postupy pro tyto oblasti:

- dary a pohostinnost (viz ***příloha I – část A***),
- mimopracovní činnosti nebo funkce (viz ***příloha I – část B***),

- střet zájmů při najímání pracovníků, střet zájmů *ad hoc* a střet zájmů v souvislosti s činností manželky/manžela (viz ***příloha I – část C***),
- zaměstnání a mandát po ukončení činnosti v EU (viz ***příloha I – část D***),
- opatření proti obtěžování (viz ***příloha I – část E***),
- oznamování (whistleblowing) (viz ***příloha I – část F***).

19 Rovněž jsme přezkoumávali postupy pro správní šetření a disciplinární řízení se zaměstnanci. Z důvodu proveditelnosti auditu jsme neposuzovali pravidla pro transparentnost a lobování, i když tyto dvě oblasti s obecným etickým rámcem souvisejí. Mimo rozsah našeho auditu spadaly rovněž postupy týkající se střetu zájmů u veřejných zakázek, neboť zadávací řízení je předmětem auditů souladu s předpisy, které Účetní dvůr provádí.

20 Abychom mohli vypracovat soupis etických rámců a zavedených postupů k jejich vymáhání, zaslali jsme kontrolovaným orgánům dotazník. Rovněž jsme analyzovali interní dokumenty, které nám poskytl Parlament, Rada a Komise (GŘ HR a ostatní vybraná generální ředitelství). Porovnávali jsme různé etické požadavky, které jsou v jednotlivých orgánech platné, a tyto požadavky hodnotili srovnáním s relevantními externími normami (tj. zásadám, pokynům a osvědčeným postupům OECD, Mezinárodní organizace práce a Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). Rovněž jsme přezkoumali další relevantní zprávy týkající se oblasti etiky a vedli pohovory se zaměstnanci orgánů, do jejichž náplně práce spadá i oblast etického rámce.

21 Hlavní auditní kritéria, které jsme pro tento audit použili, byly mezinárodně uznávané normy vytvořené organizací OECD, dále právní předpisy EU a požadavky a postupy pro oblast etiky zavedené jednotlivými orgány. Jako dodatečné kritérium sloužila též srovnávací analýza etických rámců kontrolovaných orgánů.

22 Pro doplnění těchto auditních zdrojů jsme zorganizovali panel odborníků, v jehož rámci se projednávaly charakteristiky jednotného a komplexního etického rámce ve veřejných organizacích. Přizvali jsme čtyři odborníky na tuto oblast: jednoho zástupce OECD, jednoho zástupce z organizace Transparency International, jednoho zástupce z nejvyšší kontrolní instituce členského státu a jednoho zástupce z akademické sféry. Tito odborníci nám pomohli vyhodnotit konkrétní prvky etických rámců.

23 Provedli jsme zároveň průzkum mezi reprezentativním vzorkem zaměstnanců kontrolovaných orgánů s cílem získat informace o tom, jaké je povědomí zaměstnanců o etickém rámci a jak vnímají etickou kulturu ve svém orgánu (viz ***příloha II***).

Připomínky

Kontrolované orgány EU do značné míry zavedly vhodné etické rámce

Nejdůležitější prvky etických rámců jsou přítomny

24 Pro zaměstnance orgánů EU jsou nejdůležitějšími prameny pro etický rámec Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU), finanční nařízení a hlava II („Práva a povinnosti úředníků“) služebního řádu[6] (viz ***tabulka 1***). Požadavky jsou pak podrobněji rozpracovány v prováděcích ustanoveních a pokynech každého orgánu. Ta poskytují další vyjasnění, ale nezakládají žádné nové věcné povinnosti. Celkově se ustanovení etického rámce pro zaměstnance v kontrolovaných orgánech vyznačují vysokým stupněm podobnosti.

25 Co se týče členů, je situace různorodější. Povaha postavení a povinností členů se liší podle jednotlivých orgánů a také od postavení a povinností zaměstnanců. Hlavním zdrojem etických povinností je pro členy SFEU: ta rovněž stanovuje sankce za nedodržování těchto povinností. Podrobnější ustanovení obsahují platné kodexy chování a jednací řády (viz ***tabulka 1***). Pravidla jsou konkrétně stanovena v dalších dokumentech, jako jsou např. pokyny (např. příručka pro poslance Evropského parlamentu týkající se opatření proti obtěžování na pracovišti[7]).

26 Etické rámce kontrolovaných orgánů jsou v souladu s hlavními požadavky pokynů OECD i dalšími kritérii (viz bod ***21***). Kontrolované orgány EU do značné míry zavedly vhodné etické rámce jak pro zaměstnance, tak pro členy:

- kontrolované orgány zavedly <u>politiky týkající se darů a pozorností</u>, které obsahují definice darů, pohostinnosti a dalších požitků a rovněž postupy pro jejich přijímání a vykazování (viz ***příloha I – část A***);
- pravidla týkající se <u>mimopracovní činnosti</u> zaměstnanců a členů a pravidla a systémy týkající se <u>zaměstnaní</u> zaměstnanců <u>po ukončení činnosti v EU</u> pokrývají rizikové

---

[6] Pro zaměstnance, kteří nejsou úředníky, jsou stanoveny v pracovním řádu ostatních zaměstnanců podobné požadavky.

[7] „Nulová tolerance pro obtěžování na pracovišti – příručka pro poslance Evropského parlamentu“, 2017.

oblasti a splňují kritéria pro přijatelné činnosti a postupy pro oznamování a schvalování (viz ***příloha I – část B a část D***);

- politiky rovněž pokrývají případy střetu zájmů, jako např. střet zájmů při přijímání do zaměstnání, střet zájmů *ad hoc* a problematiku zaměstnání manželky/manžela a partnerky/partnera zaměstnanců a členů, a to v souladu s mezinárodními normami, které byly použity jako auditní kritéria (viz ***příloha I – část C***);
- kontrolované orgány zavedly politiky proti obtěžování, jež splňují hlavní požadavky příslušných norem (viz ***příloha I – část E***);
- kontrolované orgány zavedly vhodné politiky týkající se whistleblowingu, a to na základě opakovaných revizí v posledních letech. Tyto politiky stanovují definice a zajišťují ochranné mechanismy pro oznamující osoby (***příloha I – část F***).

27 Etické rámce jsou vhodně doplňovány vyšetřovacími a sankčními mechanismy. Pro zaměstnance kontrolovaných orgánů jsou tyto mechanismy podobné správním šetřením a disciplinárním řízením, které stanovuje článek 86 a příloha IX („Disciplinární řízení“) služebního řádu. Škála sankcí je dosti rozsáhlá, od opatření, která se týkají v první řadě dobré pověsti úředníka (např. písemná varování a důtky), přes opatření, které mají vliv na postavení úředníka v rámci organizace (např. odložení postupu do vyššího platového stupně nebo přeřazení do nižší platové třídy), po opatření, která nezvratně mění vztah mezi úředníkem a organizací (např. zbavení funkce, které může být doprovozené snížením nároku na důchod). Některé z těchto sankcí mají finanční dopady.

28 Pro členy jsou sankce stanoveny v první řadě ve Smlouvě o fungování EU. Doplňují je ustanovení příslušného kodexu chování a jednacího řádu. Soubor nástrojů pro prosazování příslušných ustanovení, který je stanoven ve Smlouvách, je různorodý a zahrnuje jak politické postupy a soudní řízení, tak vnitřní disciplinární postupy.

29 Zjistili jsme určité oblasti, v nichž by bylo možné zlepšit působnost, konkrétnost, jasnost i rozsah pokynů etických rámců (viz body ***32***–***63***) a tyto rámce sladit (viz body ***64***–***68***)). Rovněž jsme identifikovali případy osvědčených postupů, zejména v Komisi (viz body ***69***–***76***).).

Zjistili jsme, že neexistuje žádný společný etický rámec EU platný pro práci zástupců členských států v Radě

30 Členy Evropské rady a Rady Evropské unie (členy Rady) jsou hlavy států nebo předsedové vlád a ministři. Dalšími zástupci členských států jsou národní úředníci, kteří se

účastní v pracovních skupinách, výborech a stranách. S výjimkou předsedy Evropské rady[8] nepodléhají žádnému společnému etickému rámci na úrovni EU. Působení zástupců členských států v Radě se řídí vnitrostátními právními předpisy.

31 Na úrovni Rady neexistuje žádný přehled všech národních etických rámců, kterými se mají řídit její členové Rady a další zástupci členských států. Není tedy jistota, zda se vnitrostátní požadavky vztahují na všechny potřebné skutečnosti/prvky i příslušná rizika související s povahou daného postavení a vykonávané práce.

V etických rámcích zavedených v orgánech existují určité nedostatky

32 Srovnávali jsme etické rámce kontrolovaných orgánů s mezinárodními normami a zjistili jsme určité nedostatky.

Parlament ani Rada nevytvořily celkovou strategii v etické oblasti

33 Model OECD (viz bod ***04***) zdůrazňuje, že etické rámce by se měly řídit strategií, která bude stanovovat cíle a priority a která bude vytvořena za použití vhodných údajů a ukazatelů a bude brát v úvahu legitimní rizika pro etickou oblast.

34 Celková strategie Komise byla vytvořena jakou součást strategického plánu GŘ HR na období 2017–2020, který zahrnuje ustanovení ohledně etických záležitostí platná pro zaměstnance. Etickými otázkami se zabývá i každoroční posouzení rizika prováděné GŘ HR, které rovněž souvisí s přípravou ročního plánu řízení.

35 Strategický plán stanovuje dva cíle. Prvním cílem je, že by se vedoucí pracovníci i zaměstnanci měli vždy řídit nejvyššími profesními a etickými standardy. Druhým je, že by se měla jasně a účinně uplatňovat prováděcí pravidla služebního řádu. Dosahování těchto cílů je sledováno pomocí ukazatelů výkonnosti.

36 V rámci posouzení rizika za rok 2018 bylo zjištěno jedno obecné riziko, a sice že „stávající opatření anebo procesy na snížení jakýchkoliv rizik poškození dobré pověsti souvisejících s mimopracovními činnostmi nebo chováním současných/bývalých zaměstnanců mohou vyžadovat dodatečná zlepšení, aby se zohlednila zvýšená citlivost

---

[8] Viz článek 15 SFEU a kodex chování, který představuje samoregulační veřejný nástroj přijatý předsedou Evropské rady.

takovéto veřejné záležitosti“. Míra rizika je pro tuto oblast vyhodnocena na úrovni 9 bodů z 25 a v ročním plánu řízení jsou zahrnuty kontroly opatření na zmírňování tohoto rizika.

37 Kontrolovaná generální ředitelství provádí každoroční řízení rizik, jehož cílem je zjistit, posoudit a řídit významná a kritická rizika, včetně rizik souvisejících s oblastí etiky. Z kontrolovaných generálních ředitelství má nejkonkrétnější opatření pro oblast etiky pro své zaměstnance GŘ COMP, a to ve svých strategických postupech a postupech pro plánování řízení.

38 V Parlamentu a Radě žádná celková strategie pro oblast etiky neexistuje, která by stanovila cíle a priority, které budou sledovány pomocí ukazatelů výkonnosti, a to ani pro zaměstnance, ani pro členy. Zatímco Parlament provedl v roce 2017 hodnocení minimálních standardů vnitřní kontroly, jehož součástí byly i etické otázky, Rada dosud úplné posouzení rizika pro oblast etiky nerealizovala.

Postupy pro ověřování prohlášení ani pokyny pro zaměstnance nejsou dostatečně formálně vymezeny

39 Podle OECD by všechny organizace měly zavést postupy pro zjišťování, řízení a vypořádání střetu zájmů. Tyto postupy by měly zajistit, aby si úředníci veřejné správy byli vědomi toho, co se od nich požaduje v souvislosti s oznamováním situací se střetem zájmů[9].

40 Etický rámec pro případy střetu zájmů vychází z velké míry z prohlášení jednotlivých pracovníků. Takovéto systémy spoléhají na integritu jedinců a také na to, že zaměstnanci znají platné požadavky. Etický rámec však nemůže být účinný bez přiměřených kontrolních systémů. Úroveň kontroly by měla odpovídat úrovni rizika a zároveň brát v úvahu administrativní zátěž, kterou takovéto kontroly přinášejí.

41 Hlavní povinnosti pro zaměstnance EU vycházejí ze služebního řádu a z finančního nařízení. Prováděcí ustanovení orgánů ukládají zaměstnancům povinnost za různých okolností předkládat vlastní prohlášení (viz ***rámeček 1***):

---

[9] *Managing conflict of interest in the public sector* (Řízení střetu zájmů ve veřejném sektoru), OECD, 2005.

Rámeček 1

Příklady typu prohlášení pro zaměstnance kontrolovaných orgánů

- dary a projevy pohostinnosti (článek 11 služebního řádu),
- střet zájmů při přijetí do zaměstnání (čl. 11 odst. 3 služebního řádu),
- ohlášení střetu zájmů *ad hoc* (čl. 11a služebního řádu),
- žádosti o schválení mimopracovních činností (článek 12 služebního řádu),
- výdělečná činnost manžela/manželky (článek 13 služebního řádu),
- aktivity po opuštění služby (článek 16 služebního řádu),

42 Tato prohlášení často vycházejí pouze z úsudku daného zaměstnance. Konkrétní podrobnosti o případu se musí poskytovat pouze tehdy, když zaměstnanec usoudí, že k případu došlo. Kontrolované instituce obecně zavedly pracovní postupy pro posuzování informací poskytnutých v prohlášeních zaměstnanců a následná opatření (včetně udělování souhlasu v příslušných případech).

43 Ačkoli tyto orgány uvedly, že přezkoumávají a posuzují také další dostupné informace, nepopisují pracovní postupy, jaké další informace z interních (např. osobní složky nebo stávající prohlášení) nebo externích (např. internetové stránky) zdrojů jsou ověřovány a porovnávány prostřednictvím křížových kontrol.

44 Mají-li zaměstnanci soustavně plnit etické povinnosti, je zapotřebí jim o nich poskytnout jasné a rozsáhlé pokyny. Zjistili jsme však, že pokyny, které jsou k dispozici, nejsou vždy dostatečně jasné nebo podrobné (viz ***rámeček 2***):

Rámeček 2

Příklady nedostatečných pokynů

Prohlášení při přijímání do zaměstnání

V kontrolovaných orgánech musí uchazeči při přijímání do zaměstnání uvést prohlášení o svých finančních zájmech – ale pouze v případě, že by tyto zájmy případně mohly mít vliv na uchazeče při vykonávání jeho povinností.

Vedoucí pracovníci mohou tedy pracovat pouze s informacemi, které uchazeči samotní považují za nezbytné uvést.

Je k dispozici málo pokynů k tomu, jaké situace by mohly vést ke vzniku (možného) střetu zájmů.

Nedostatek konkrétních pokynů k relevantním situacím

GŘ AGRI Komise vydalo pokyny k etickým otázkám, které poskytují zaměstnancům tohoto generálního ředitelství dodatečné praktické informace, příklady a vysvětlení týkající se etických povinností. Ale tyto pokyny se nezmiňují o určitých situacích, které mohou být pro práci tohoto GŘ relevantní:

- jestliže jsou zaměstnanci aktivní v zemědělské činnosti,
- jsou-li zaměstnanci příjemci dotací EU v rámci společné zemědělské politiky.

45 Politiky v oblasti etiky ne vždy poskytují jasné pokyny pro posuzování prohlášení, zejména to, jak by kritéria stanovená v právním základu měla být uplatňována v praxi. Ačkoli jsou kritéria posuzování jasná pro případ darů a pozorností a také paralelních mimopracovních činností, neexistuje dostatek pokynů pro případy střetu zájmů souvisejících s finančními zájmy zaměstnanců, jejich činnostmi po skončení zaměstnání v EU a také s profesní činností jejich manželů/manželek či partnerů/partnerek. I když je nemožné pokrýt všechny myslitelné situace, poskytnutí jasných pokynů k uplatňování právních kritérií by zmírnilo riziko nejednotného zacházení.

Prohlášení členů je kontrolováno v omezené míře

46 Jak se uvádí v bodě *42*, shromažďují se informace týkající se členů kontrolovaných orgánů také v první řadě pomocí jejich vlastních prohlášení. Pro přiměřené řízení rizik v etické oblasti mají zásadní důležitost kvalita těchto informací a kritéria jejich posuzování. Pro kontrolu těchto informací neexistují žádné standardní postupy a pracovní toky v písemné podobě.

47 Členové Komise mají na základě svého kodexu chování povinnost předkládat prohlášení týkající se například předchozích činností, současných mimopracovních aktivit, finančních zájmů a profesní činnosti jejich manžela/manželky či partnera/partnerky. Tato prohlášení se přezkoumávají pod dohledem předsedy Komise. Ani zde neexistuje žádný standardní písemný postup na kontrolu přesnosti, spolehlivosti ani úplnosti prohlášení.

48 Rovněž poslanci Evropského parlamentu mají povinnost předkládat prohlášení o zájmech, které se týká např. jejich profesní činnosti v období tří let před nástupem do jejich funkce v Parlamentu, pravidelné i příležitostné výdělečné činnosti (mimopracovních činností) a jakýchkoli jiných finančních zájmů, které by mohly mít vliv na vykonávání jejich povinností. Prohlášení poslanců Evropského parlamentu se kontrolují z hlediska jejich obecné věrohodnosti: jinými slovy, aby neobsahovaly žádné zjevně mylné, nečitelné nebo nesrozumitelné informace. Tato prohlášení se přezkoumávají pod dohledem předsedy Parlamentu. Přezkum se týká zjevných redakčních chyb, nesouladu mezi jednotlivými prohlášeními a dodržení lhůty pro předložení prohlášení. V případě, že předseda Parlamentu obdrží informace o tom, že prohlášení je zásadně nesprávné nebo neaktuální, může se obrátit na poradní výbor pro chování poslanců a v případě potřeby musí příslušného poslance požádat, aby své prohlášení opravil. Došlo-li k údajnému porušení kodexu chování, musí předseda Parlamentu případ postoupit poradnímu výboru.
V postupech Parlamentu nejsou stanoveny žádné další kontroly správnosti a úplnosti prohlášení jeho poslanců a/nebo posuzování těchto prohlášení[10]. Pro předsedu Evropské rady neexistuje žádný postup pro ověření či posouzení jeho prohlášení.

49 Hlavní zárukou u prohlášení poslanců Parlamentu, předsedy Evropské rady a komisařů je transparentnost a také pozornost zainteresovaných stran, medií a široké veřejnosti a, v případě členů Komise, také Evropského parlamentu. V případě předsedy Evropské rady probíhá další přezkoumávání na úrovni jednotlivých členských států.

50 Chybějící písemné standardní postupy pro kontroly prohlášení členů vytvářejí riziko toho, že budou povinnosti vykládány nejednotně, a vedou také k tomu, že je méně pravděpodobné, že orgán zjistí nepřesnosti nebo jiné problémy před tím, než přivolají zájem veřejnosti, což může mít negativní dopad na důvěru veřejnosti.

---

[10] Je třeba uvést, že v případě některých členských států (jako např. Francie nebo Polska) jsou prohlášení členů orgánů předmětem dalšího přezkoumávání příslušnými orgány na základě vnitrostátních právních předpisů.

Neúplné a nejasné politiky pro oblast darů a pozorností

51 V souladu s pokyny OECD by organizace měly řešit potenciální střety zájmů v souvislosti s dary a pozornostmi. To zahrnuje zavedení správního postupu pro kontrolu darů a pozorností, např. definováním přijatelných a nepřijatelných darů, a pro přijímání stanovených typů darů jménem organizace[11].

52 Kontrolované orgány obecně zavedly pro oblast darů a pozorností pro zaměstnance a členy kvalitní politiky (viz ***příloha I – část A***). Tyto politiky se vztahují na požadavky stanovené článkem 11 služebního řádu, kde se stanoví pravidla pro přijímání poct, vyznamenání, služeb, darů nebo úplat jakéhokoli druhu, a poskytují se dodatečná vysvětlení. Co se týče členů Komise a předsedy Evropské rady, zahrnují kodexy chování ustanovení o darech či jiném věcném prospěchu. Pro členy Evropského parlamentu jsou tyto politiky podrobně stanoveny v prováděcích opatřeních jejich kodexů chování[12].

53 Tyto politiky však mají nedostatky a jsou někdy nejasné. Mohou být v některých oblastech zkvalitněny (viz ***rámeček 3***).

---

[11] *Managing conflict of interest in the public sector, A Toolkit* (Řízení střetu zájmů ve veřejném sektoru, soubor nástrojů), OECD, 2005.

[12] Evropský parlament, rozhodnutí předsednictva o provádění opatření pro kodex chování členů Evropského parlamentu týkajících se finančních zájmů a střetu zájmu (15. dubna 2013).

Rámeček 3

Politiky v oblasti darů a pohostinnosti

Parlament

- V prováděcích ustanoveních pro zaměstnance neexistuje žádná definice darů nebo pohostinnosti.
- Pravidla pro zaměstnance pro přijímání darů se zaměřují na hodnotu darů a nezohledňují okolnosti, kdy přijetí daru (bez ohledu na jeho hodnotu) by bylo možno vnímat jako ohrožení nezávislosti.
- Co se týče přijímání projevů pohostinnosti, pro zaměstnance nejsou stanovena žádná pravidla.
- Rovněž neexistují žádná pravidla pro zaměstnance pro přijímání darů jménem orgánu.

Rada

- Pravidla pro zaměstnance a předsedu Evropské rady obecně odrazují od přijímání jakýchkoliv darů za jakýchkoliv podmínek. Tato pravidla však nevysvětlují dostatečně okolnosti, kdy by přijetí daru (bez ohledu na jeho hodnotu) mohlo být považováno za ohrožení nezávislosti.

Komise

- Pro členy není k dispozici žádná definice darů a pohostinnosti.

Pravidla o whisteblowingu (oznamování) nejsou upravena pro potřeby akreditovaných parlamentních asistentů

54 Aby se usnadnilo oznamování nesprávného chování a korupce, měly by existovat účinné instituční rámce a měly by být zavedeny jasné postupy a oznamovací kanály[13]. Oznamovatelé jednající v dobré víře musí být chráněni před odvetou. Přehled stávajících pravidel EU pro tuto oblast uvádí ***příloha I – část F***.

55 Vnitřní pravidla parlamentu, kterými se provádí článek 22c služebního řádu o oznamování, obsahují ustanovení týkající se poradenství, asistence a ochranných

[13] *Whistleblower protection: encouraging reporting* (Ochrana whistleblowerů: podpora oznamování), pokyny CleanGovBiz, OECD, 2012.

opatření pro oznamovatele. Jsou platné pro všechny zaměstnance včetně akreditovaných parlamentních asistentů (APA).

56 Charakter práce APA se liší od práce ostatních zaměstnanců: jsou najímáni na základě jiného postupu a zaměstnáváni přímo poslanci Evropského parlamentu. Podle vnitřních pravidel Parlamentu mohou zaměstnanci, kteří podali oznámení, být převedeni v rámci ochranného opatření na jinou pozici. Pravidla týkající se oznamování však neodkazují na žádná ochranná opatření, která by byla zvláště vytvořena s tím účelem, aby odrážela specifickou povahu pozice akreditovaných parlamentních asistentů.

Ustanovení o činnosti po ukončení funkce jsou v případě členů Evropského parlamentu méně obsáhlá

57 V dokumentu Osvědčené postupy pro činnost po ukončení pracovního poměru ve veřejném sektoru vydaném OECD[14] se uvádí, že ve všech subjektech, kde činnosti po ukončení pracovního poměru představují reálný nebo potenciální problém, by měly být zavedeny systémy upravující tuto činnost po ukončení funkce. Týká se to též situací, kdy daná osoba je dosud ve svém zaměstnání a vyjednává o svých činnostech po skončení funkce. ***Příloha I – část D*** uvádí přehled hlavních charakteristik stávajících pravidel pro zaměstnání a mandát po ukončení činnosti v EU. Při absenci posuzování neetického chování pro bývalé zaměstnance a členy nejsou rozdíly uvedené níže odůvodněny.

58 Pro zaměstnance etický rámec obsahuje ustanovení týkající se činnosti po ukončení práce v EU. Zejména se jedná o určitá ustanovení o čekací lhůtě po skončení funkce. Úředníci, kteří se chystají zahájit pracovní činnost do dvou let po skončení svého služebního poměru, mají povinnost svůj orgán o tom informovat. Ten může jejich činnost schválit, nebo zamítnout.

59 Během 12 měsíců od ukončení služebního poměru nedovoluje orgán oprávněný ke jmenování bývalým vedoucím pracovníkům lobovat u pracovníků svého bývalého orgánu nebo prosazovat zájmy podniků, klientů nebo zaměstnavatelů, za něž byli odpovědní v průběhu posledních tří let svého zaměstnání v orgánu. V určitých případech může být tato dvanáctiměsíční lhůta orgánem prodloužena na 24 měsíců.

60 Pro komisaře jsou ustanovení o činnosti po ukončení funkce stanovena v jejich kodexu chování. Bývalí komisaři musí uvědomit kolegium o svém úmyslu provádět

---

[14] *Post-Public Employment Good Practices for preventing CoI* (Osvědčené postupy pro činnost po ukončení pracovního poměru ve veřejném sektoru na předcházení střetu zájmů), OECD, 2010.

pracovní činnost v období 24 měsíců (36 měsíců v případě předsedy) po ukončení své funkce. Komise posoudí, zda je zamýšlená činnost slučitelná s povinností jednat čestně a uvážlivě. V případě, že se zamýšlená činnost týká portfolia bývalého člena, má Komise povinnost věc projednat s nezávislým etickým výborem.

61 Bývalí poslanci Evropského parlamentu, kteří provádějí lobování nebo zastupování související s EU, mají dle článku 6 kodexu chování povinnost o takovýchto činnostech Parlament informovat a nesmějí využívat výhod, které jsou bývalým poslancům Evropského parlamentu poskytovány (např. celoživotní vstupní průkaz). Pro činnost poslanců Evropského parlamentu po skončení jejich funkce neexistují žádné další omezení ani povinnost ohlašovat Parlamentu nějaké další činnosti.

62 Povaha funkce a povinností poslanců Evropského parlamentu se liší od povahy funkce a povinností předsedy Rady a komisařů – v první řadě proto, že poslanci Evropského parlamentu jsou přímo voleni občany. Existuje však prostor pro možný výskyt zjevného střetu zájmů, neboť poslanci Evropského parlamentu pracují na přípravě právních předpisů, které mohou mít přímý vliv na odvětví, v nichž v minulosti působili.

63 Kodex chování zakazuje předsedovi Rady provádět lobbing mezi zaměstnanci nebo členy orgánů EU po dobu 18 měsíců od konce jeho funkčního období. Ve stejném období musí rovněž generálního tajemníka Rady s nejméně čtyřtýdenním předstihem uvědomit o svém záměru vykonávat jakoukoli profesní činnost.

V etických rámcích kontrolovaných orgánů existují oblasti, které by bylo možné, ale zároveň příklady osvědčených postupů

64 Etické rámce kontrolovaných orgánů se liší. Je to jednak proto, že liší i jejich činnost, ale zároveň z toho důvodu, že rizika vyplývající z provádění jejich úkolů jsou v mnoha oblastech odlišná. Existuje však mnoho oblastí, kde jsou dobré důvody přístup k řešení etických otázek mezi orgány sladit. Například způsob, jakým veřejnost vnímá orgány EU, je podobný, zaměstnanci orgánů mají stejné právní postavení a zaměstnanci mohou též přecházet z jednoho orgánu do druhého.

Politiky v oblasti darů a projevů pohostinnosti

65 Ačkoli jsou hlavní charakteristiky politik v oblasti darů a projevů pohostinnosti mezi kontrolovanými orgány obdobné, zjistili jsme určité rozdíly, které nejsou opodstatněny ani povahou činností, ani přítomnými riziky (viz ***rámeček 4***).

Rámeček 4

Příklady nejednotných pravidel pro oblast darů a pozorností

Definice darů a projevů pohostinnosti

Článek 11 služebního řádu nedefinuje, co je míněno „dary“ nebo „projevy pohostinností“.

Komise a Rada definují dary a projevy pohostinnosti ve svých prováděcích ustanoveních pro zaměstnance takto: „peněžní částka nebo jakýkoli fyzický objekt nebo možnost účasti na akcích, které jsou přístupné veřejnosti nebo jsou svou povahou soukromé a které jsou přístupné jen za úplatu a představují určitou hodnotu (jako např. čestné vstupenky na sportovní akce, koncerty, divadelní představení, přednášky atd.), nebo jakákoli jiná výhoda mající peněžní hodnotu jako např. náklady na dopravu”.

Parlament definuje v prováděcím ustanovení platném pro poslance dar jako „jakoukoli hmotnou věc či věci sestávající z jedné nebo více částí předané poslanci při určité příležitosti určitým dárcem“.

Hodnota přijatelných darů

V Komisi a Radě mohou zaměstnanci přijímat dary s hodnotou nižší než 50 EUR bez předchozího souhlasu. Dary v hodnotě mezi 50 EUR a 150 EUR mohou přijímat, je-li jim nejprve k tomu poskytnut souhlas. Dary v hodnotě přesahující 150 EUR nelze přijímat za žádných okolností.

V Parlamentu však zaměstnanci mohou bez předchozího souhlasu přijímat dary s hodnotou nižší než 100 EUR. Dary v hodnotě přesahující 100 EUR vyžadují předchozí souhlas.

Politika týkající se mimopracovních činností zaměstnanců

66 Zaměstnanci EU mohou ve svém soukromém životě vykonávat mimopracovní činnost, která ovšem podléhá schválení. V některých případech mohou za tuto činnost přijímat úplatu. Částka, která jim může být legálně poskytována, se však mezi jednotlivými orgány liší (viz ***příloha I – část B***). Zaměstnanci Parlamentu nesmí přijímat žádnou úplatu kromě náhrady nákladů vynaložených přímo nebo nepřímo při vykonávání mimopracovní činnosti. V Radě nesmí zaměstnanci za mimopracovní činnosti získat více než 5 000 EUR v daném roce. V Komisi pak existuje roční limit pro čistou odměnu zaměstnanců, který je 10 000 EUR. Při překročení tohoto limitu už není daná mimopracovní činnost povolena.

Prohlášení členů o svých zájmech a o činnostech rodinných příslušníků

67 Podle kodexu chování mají poslanci Evropského parlamentu povinnost předložit prohlášení o svých osobních finančních zájmech a činnostech. Finanční zájmy jejich rodinných příslušníků musí být v prohlášení obsaženy jen v případě, kdy poslanci Parlamentu usoudí, že tyto zájmy by mohly mít vliv na vykonávání jejich povinností a že nemohou řešit takovýto střet zájmů jiným způsobem. Totéž platí o prohlášeních o profesní činnosti rodinných příslušníků poslanců Evropského parlamentu.

68 Naproti tomu členové Komise[15] a předseda Evropské rady mají povinnost předložit prohlášení o finančních zájmech a o profesní činnosti svých manželů/manželek nebo partnerů/partnerek.

V Komisi existují konkrétní a praktické pokyny

69 Při přezkumu etických rámců jsme mnohokrát narazili na případy, kdy má jeden z orgánů propracovanější a jasnější pravidla či pokyny k určitým aspektům etických požadavků.

70 Nejširší spektrum etických situací existuje v Komisi, neboť ta je největším orgánem. V mnoha případech Komise také rozpracovala konkrétnější a jasnější pokyny, což se zejména týká pokynů pro zaměstnance. Některá generální ředitelství vytvořila specifické kodexy chování a dodatečné postupy, které pomáhají lépe řešit situace a rizika, které se v celé Komisi často vyskytují.

71 Z generálních ředitelství, která byla předmětem našeho přezkumu, má nejpodrobnější pokyny a dodatečné postupy GŘ COMP. Kodex chování tohoto generálního ředitelství zejména zavádí pojem obecně platných „prohlášení pro daný případ“ a dále „specifických prohlášení při kontrolách“ pro kontroly dodržování antimonopolní pravidel a pravidel spojování podniků. Rovněž etická příručka GŘ AGRI obsahuje pokyny, příklady a vysvětlení týkající se etických požadavků, ačkoli v ***rámečku 2*** jsme poukázali na určitá omezení.

72 Kromě specifických pokynů vydaných generálními ředitelstvími připravila Komise rozsáhlá vysvětlení a příklady z praktického života, které jsou k dispozici pro nahlédnutí na

---

[15] V Komisi by se prohlášení mělo vztahovat rovněž na finanční zájmy nezletilých dětí v případech, kdy by mohly být příčinou vzniku střetu zájmů. Viz čl. 3 odst. 4 písm. a) kodexu chování komisařů.

jejích intranetových stránkách. Tyto příklady se týkají oblastí jako například mimopracovní činnosti, zaměstnání manžela/manželky a darů a projevů pohostinnosti.

Etický výbor pro členy Komise

73 Parlament i Komise zřídily výbory, které mohou předsedům těchto dvou orgánů poskytnout poradenství ve věci uplatňování kodexu chování členů. V parlamentu se tento výbor jmenuje poradní výbor pro chování poslanců. V Komisi nese název nezávislý etický výbor.

74 Poradní výbor pro chování poslanců je složen z pěti poslanců kooptovaných z Výboru pro ústavní záležitosti a Výboru pro právní záležitosti. Nezávislý etický výbor Komise se skládá ze tří osob vybraných na základě jejich odborné způsobilosti, praxe, nezávislosti a profesních kvalit. Složení těchto výborů může mít dopad na vnímanou objektivnost a nezávislost.

Specifické politiky proti obtěžování pro případy, které se týkají poslanců Parlamentu

75 Parlament vytvořil samostatnou politiku pro případy stížností na obtěžování ze strany poslanců Evropského parlamentu. Poskytuje jasný postup a dává jasné záruky jakémukoli potenciálnímu stěžovateli v takovýchto citlivých případech[16].

Jasné znění politiky proti obtěžování pro účely zaměstnanců

76 Jak je popsáno v ***příloze I – části E***, všechny kontrolované orgány mají zavedeny kvalitní politiky pro opatření proti obtěžování. V ***rámečku 5*** upozorňujeme na prováděcí ustanovení politik proti obtěžování, která byla obzvláště jasná a rozsahem široká.

---

[16] *Guide for Members on anti-harassment* (Příručka pro poslance týkající se opatření proti obtěžování) (viz poznámka pod čarou ***7***).

Rámeček 5

Příklad jasné formulace politiky proti obtěžování

Politika Parlamentu proti obtěžování poskytuje praktické ilustrativní příklady obtěžování.

Politika Rady proti obtěžování zmiňuje moderní způsoby obtěžování, jako například internet nebo elektronickou poštu.

Politika Komise proti obtěžování výslovně uvádí, že se mají žádosti o pomoc v této oblasti vyřizovat co nejrychleji.

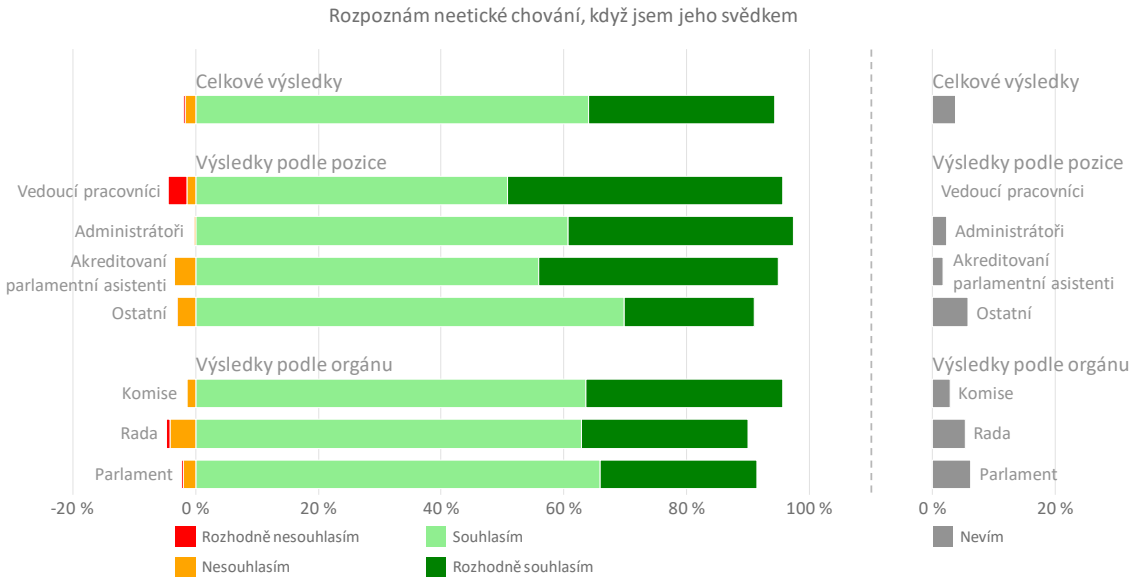
Součástí politiky Komise je také jasný odkaz na služební řád při stanovení možných sankcí.

Výsledky průzkumu dávají smíšený obraz o tom, jaké mají zaměstnanci o etických otázkách povědomí a jak je vnímají

77 Jak je uvedeno v bodě ***13***, organizace, které si kladou za cíl dodržovat vysoké etické normy, se nemohou spoléhat pouze na pravidla a donucovací mechanismy. Své ambice musí též podpořit vhodnou kulturou integrity. Takováto kultura může vzniknout pouze za předpokladu, že pracovníci dané organizace disponují nezbytnými etickými dovednostmi a znalostmi a když vidí, že se v jejich organizaci etické normy dodržují. Organizace mohou etické znalosti a dovednosti zajistit pomocí vhodného školení a vhodných pokynů a dodržování norem potom prostřednictvím kvalitního vedení a transparentního a soustavného uplatňování zavedeného etického rámce. Jak je vysvětleno v bodě ***16***, tento audit se v první řadě zaměřil na etické rámce orgánů EU. Způsoby, jakými v praxi Parlament, Rada a Komise tyto rámce realizovaly, do rozsahu naší práce nespadá. Provedli jsme nicméně průzkum na reprezentativním vzorku zaměstnanců z těchto tří orgánů. Cílem bylo posoudit, jaké mají o etickém rámci povědomí a jak jej vnímají (viz bod ***23*** a ***příloha II***). I když výsledky průzkumu nepředstavují přímé důkazní informace, dávají obraz o tom, jak zaměstnanci vidí své vlastní postoje a schopnost a postoje a schopnosti svých kolegů a co si myslí o tom, jak v praxi funguje etický rámec jejich orgánu. Tyto výsledky analyzujeme v následujících bodech.

78 Výsledky průzkumu dávají smíšený obraz. Zjistili jsme, že téměř všichni oslovení zaměstnanci se domnívají, že by rozpoznali neetické chování, kdyby ho byli svědky (viz ***obrázek 2***), což ukazuje, že mají vysoké mínění o svém „etickém instinktu“. Avšak pouze 23,4 % zaměstnanců se domnívá, že by jejich spolupracovníci neváhali nahlásit neetické chování svým nadřízeným (viz odpovědi na otázky 11.1 a 11.3 průzkumu, ***příloha II***).

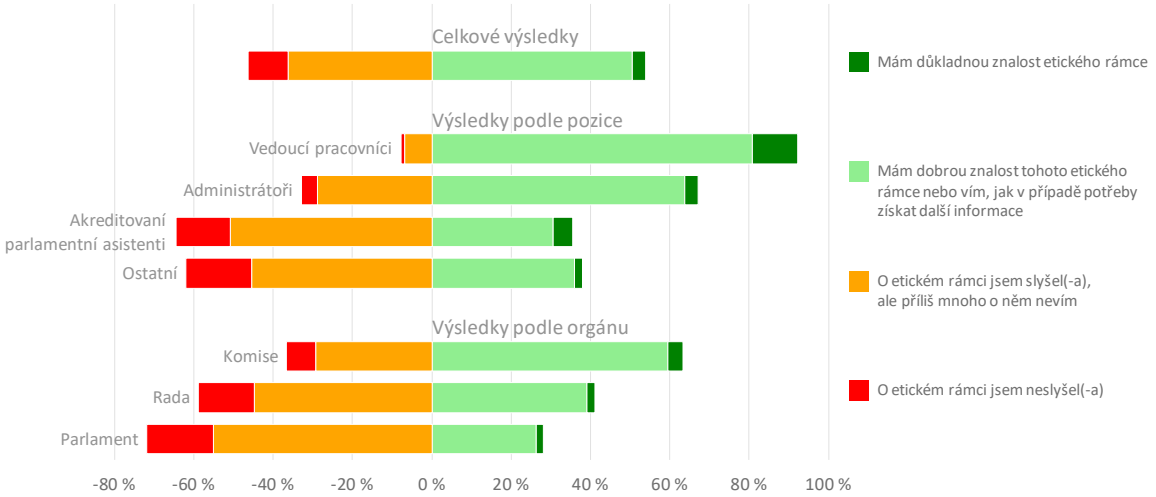
Obrázek 2 – Většina zaměstnanců dokáže rozpoznat neetické chování



Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 11.1 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

79 Zhruba polovina zaměstnanců tvrdí, že má přinejmenším dobrou znalost etického rámce svého orgánu (viz ***obrázek 3***). Toto ukazuje na potenciální nedostatek v komunikaci: normy, pravidla, postupy a praktiky, které tvoří etický rámec orgánu, je třeba vědomě sdělovat. V této souvislosti je zajímavé poukázat na rozdíly mezi typy pracovních míst (nejvíc vědomostí o etickém rámci uvádějí vedoucí pracovníci následovaní administrátory) i jednotlivými orgány (největší povědomí o rámci mají zaměstnanci Komise, po nich zaměstnanci Rady a pak zaměstnanci Parlamentu).

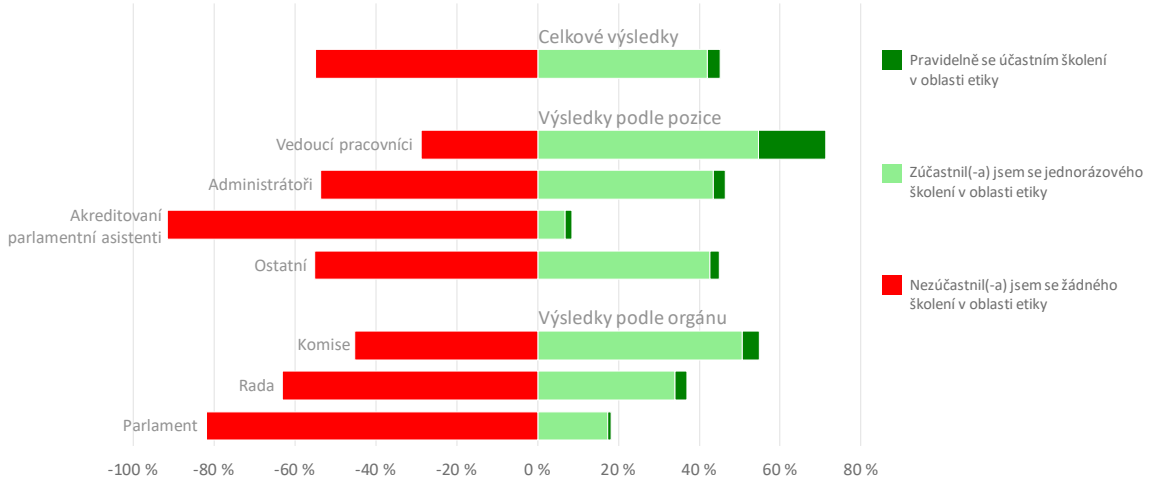
Obrázek 3 – Zhruba polovina zaměstnanců považuje svou znalost etického rámce za dobrou nebo velmi dobrou



Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 1 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

80 Průzkum určitým způsobem objasňuje možné příčiny relativně nízké úrovně povědomí o etickém rámci. Zaprvé, méně než polovina zaměstnanců uvádí, že v kontextu své práce pro orgán EU absolvovala nějaké školení v oblasti etiky (viz ***obrázek 4***). Poměr zaměstnanců, kteří se účastní pravidelných školení v oblasti etiky, činí pouze zhruba 3 %.

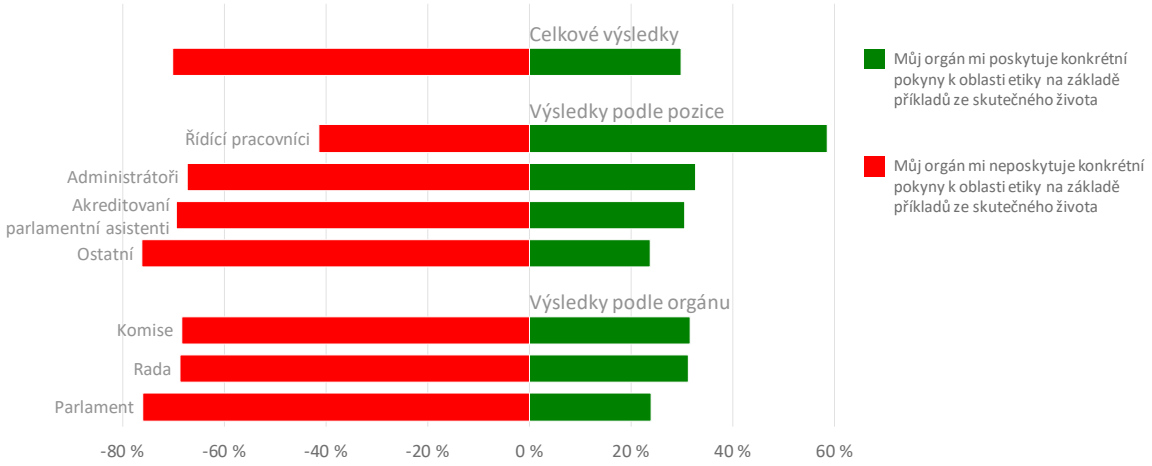
Obrázek 4 – Školení v oblasti etiky absolvovala méně než polovina zaměstnanců



Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 4 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

81 Zadruhé, asi 70 % zaměstnanců uvádí, že etické pokyny v jejich orgánu nejsou dostatečně konkrétní a že nevycházejí z příkladů ze skutečného života (viz ***obrázek 5***). Zajímavé je, že rozdíly mezi danými třemi orgány (přičemž poměr negativních odpovědí se pohybuje od 68,4 % v Komisi a 76,1 % v Parlamentu) jsou daleko méně významné než rozdíly mezi typy pracovních míst (kde je poměr negativních odpovědí v rozmezí 41,4 % u vedoucích pracovníků a přibližně 70 % u zaměstnanců na nevedoucích pozicích). Vyplývá z toho, že problém není pouze (ani dokonce hlavně) se samotnými pokyny, jako spíš s jejich šířením.

Obrázek 5 – Méně než třetina zaměstnanců uvedla, že etické pokyny, které jim poskytuje jejich orgán, jsou konkrétní a vycházející z příkladů ze skutečného života

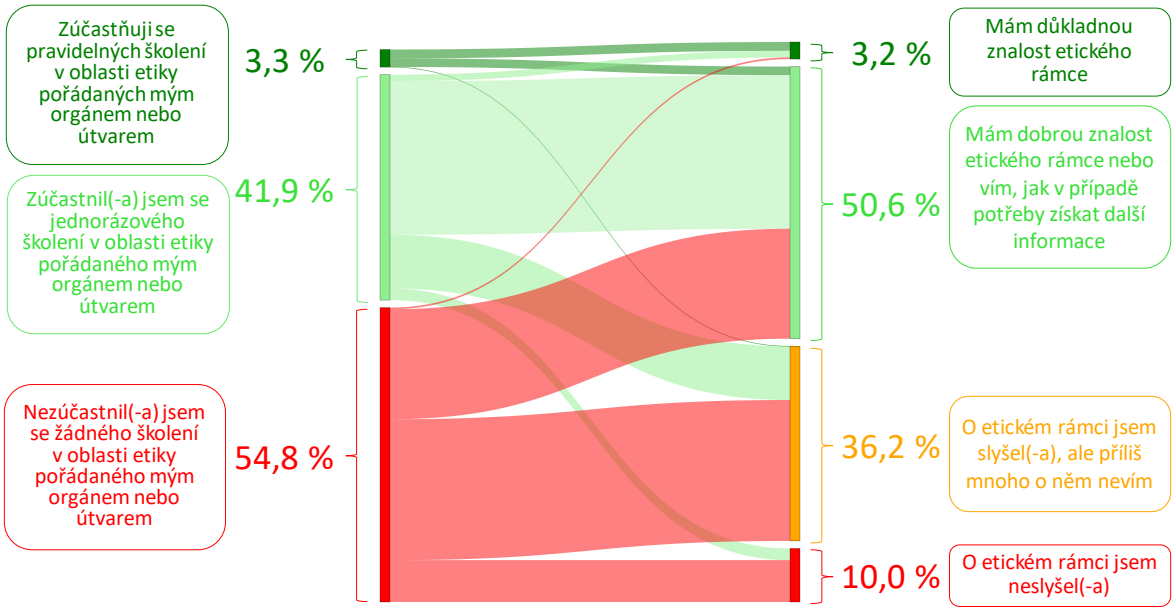


Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 9 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

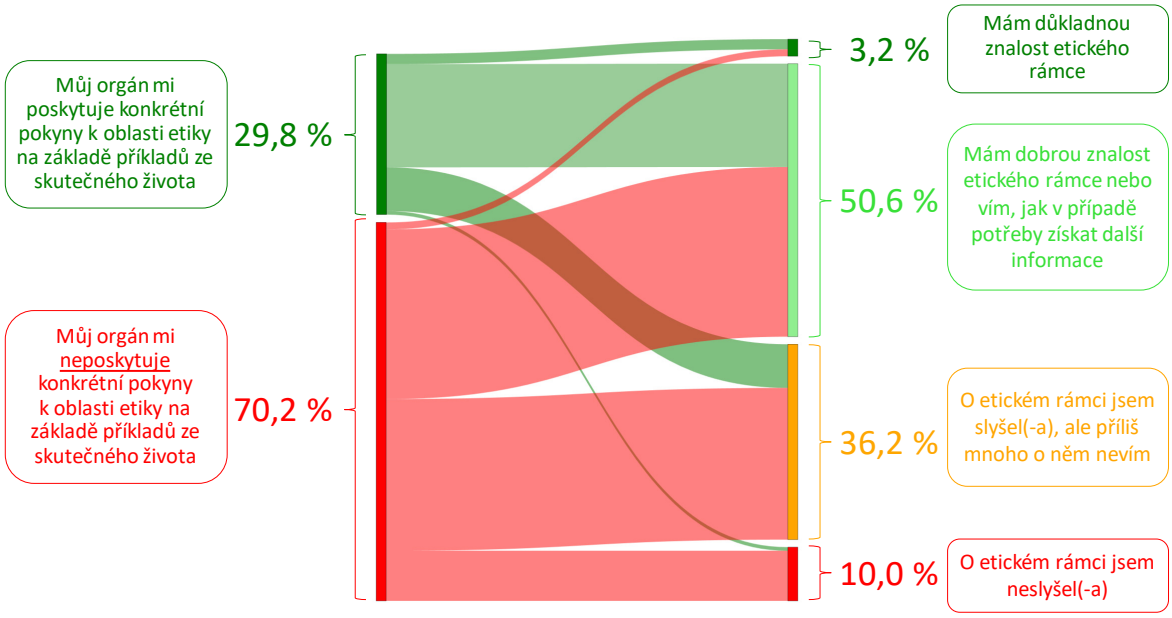
82 Z naší analýzy výsledků průzkumu vyplývá statisticky významný vztah mezi množstvím a kvalitou poskytnutého školení a pokynů a znalostí etických otázek, uváděnou zaměstnanci na základě jejich vlastního posouzení (viz ***obrázek 6***). U zaměstnanců, kterým se dostane většího množství školení nebo kterým jsou poskytnuty konkrétnější pokyny vycházející více z příkladů ze skutečného života, je větší pravděpodobnost, že si budou jisti o svých kompetencích v oblasti etiky. Jak se však uvádí v bodě ***80*** a ***81***, jen menšina zaměstnanců uvedla, že prošla školením v oblasti etiky nebo že jí byly poskytnuty k oblasti etiky kvalitní pokyny.

Obrázek 6 – Zaměstnanci, kteří absolvovali školení a kterým byly poskytnuty příslušné pokyny, se cítí jistější, co se týče svých etických kompetencí

a) Školení v oblasti etiky vs. vlastní posouzení etických znalostí



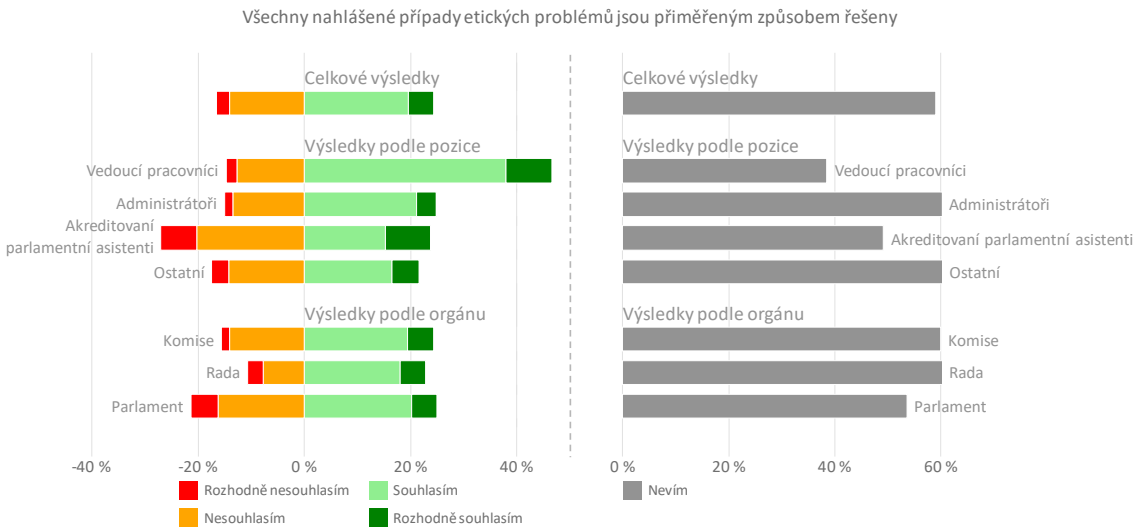
b) Konkrétní pokyny pro oblast etiky vs. vlastní posouzení etických znalostí



Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: korelace mezi odpověďmi na otázku 4 a 9 a otázku 1 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

83 Ačkoli si 59 % zaměstnanců myslí, že etická kultura jejich instituce je vysoká, a 51 % zaměstnanců je toho názoru, že jejich orgán v praxi dodržuje svou politiku v oblasti etiky a integrity[17], tvrdí kolem 59 % zaměstnanců, že neví, zda jejich orgán vhodným způsobem řeší nahlášené etické problémy. Počet těch, kteří mají důvěru ve svůj orgán (24 % zaměstnanců) z hlediska řešení etických problémů, přesahuje počet zaměstnanců, kteří takovouto důvěru nemají (17 % zaměstnanců) (viz ***obrázek 7***).

Obrázek 7 – Většina zaměstnanců neví, zda jejich orgán řeší vhodným způsobem etické problémy



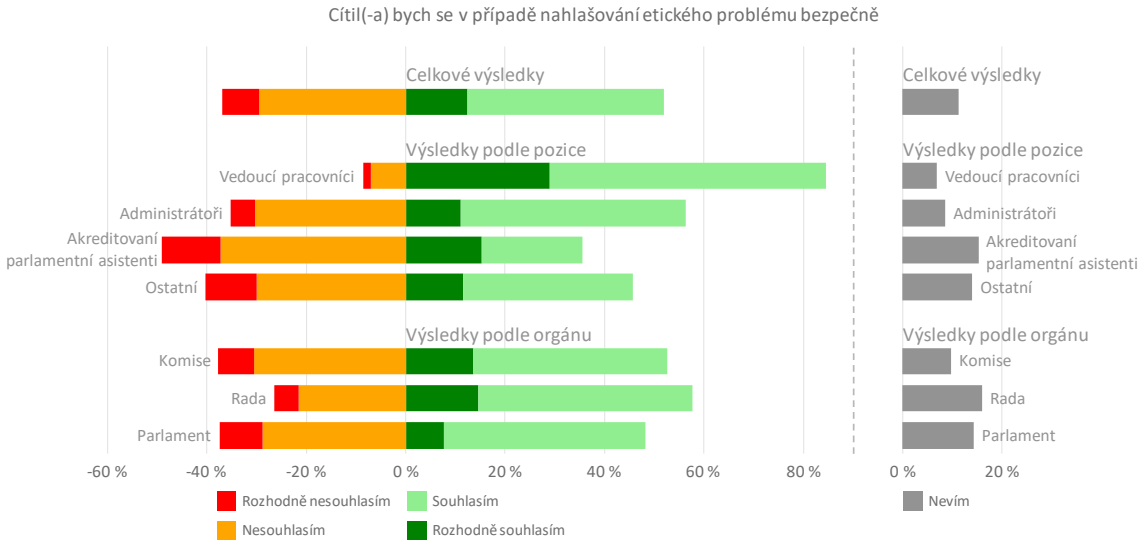
Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 11.12 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

84 Zjistili jsme, že zaměstnanci váhají v otázce nahlašování etických problémů. Ačkoli přibližně polovina z nich by se cítila v bezpečí, kdyby sami nahlašovali neetické chování, pouze zhruba třetina si myslí, že jedinci ohlašující tyto problémy jsou chráněni (viz ***obrázek 8***). V obou případech uváděla jedna skupina zaměstnanců – konkrétně akreditovaní parlamentní asistenti – výrazně negativnější odpovědi. Může být souvislost mezi jejich nižší úrovní vnímané bezpečnosti při nahlašování etických problémů a dočasným charakterem jejich zaměstnaneckých smluv a také jejich závislostí (z hlediska kariérní perspektivy) na daném poslanci Evropského parlamentu. Toto podtrhuje zjištění uvedená v bodech ***54***–***56***.

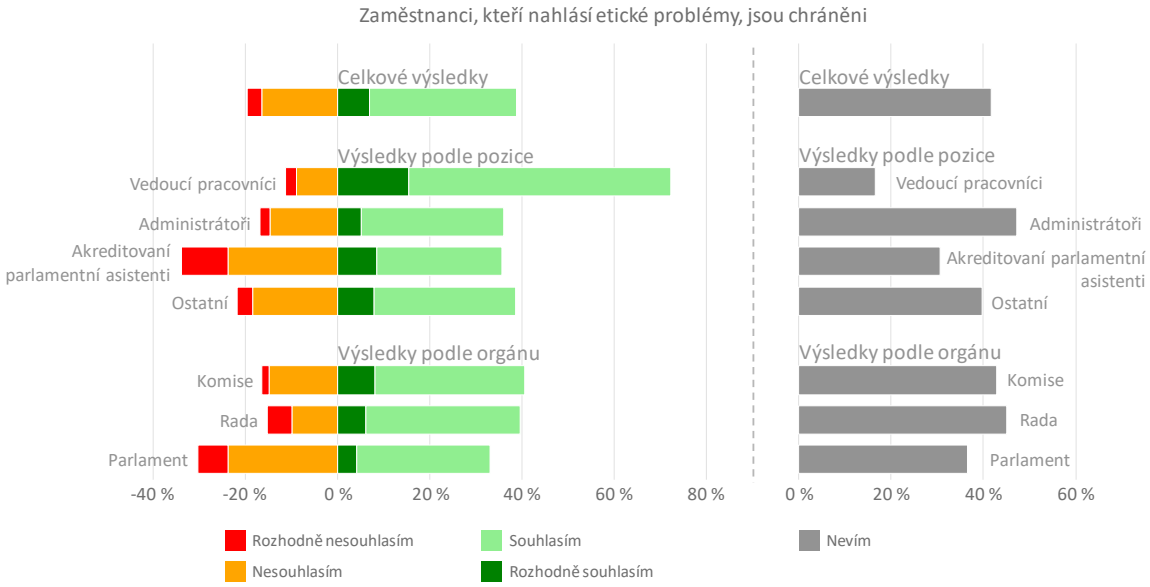
[17] Odpovědi na otázky v průzkumu 11.9 a 11.10, viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***.

Obrázek 8 – Vnímaná bezpečnosti při ohlašování etických problémů je nízká:

a) Zhruba polovina zaměstnanců by se při nahlašování etických problémů cítila bezpečná



b) Pouze třetina zaměstnanců si myslí, že osoby oznamující etické problémy jsou chráněny

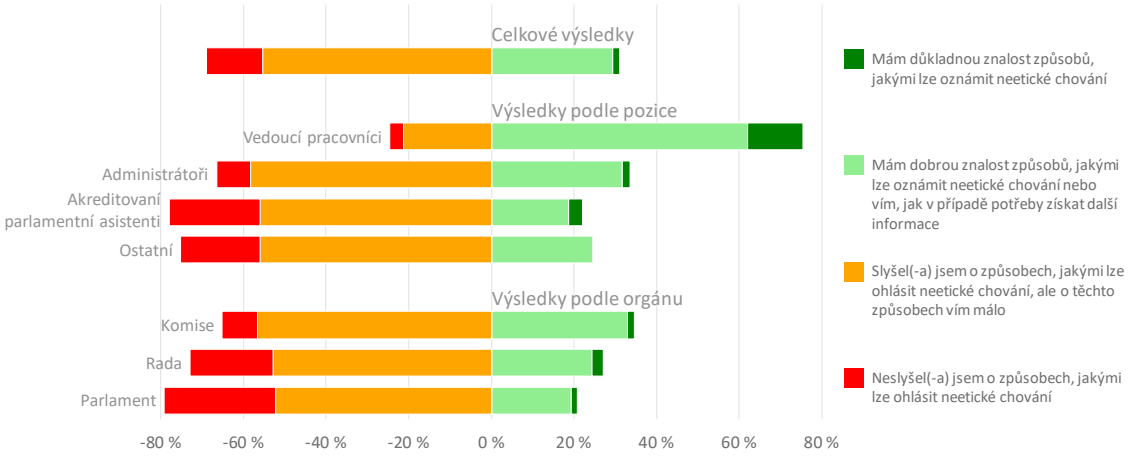


Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 11.12 a 11.5 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

85 Neochota nahlašovat etické problémy může rovněž být způsobena nedostatkem vědomostí o příslušných postupech a zárukách. Přibližně 55 % zaměstnanců tvrdí, že slyšeli o způsobech, jakými lze ohlásit neetické chování, ale že o těchto způsobech vědí

málo. Dalších 14 % zaměstnanců tvrdí, že neslyšeli o žádném způsobu, jakým lze neetické chování nahlásit (viz ***obrázek 9***).

Obrázek 9 – Téměř 70 % zaměstnanců ví málo nebo neví vůbec o způsobech, jak nahlásit neetické chování



Zdroj: EÚD, extrapolované výsledky průzkumu mezi zaměstnanci tří orgánů EU: odpovědi na otázku 3 (viz ***příloha II – Výsledky průzkumu***).

Závěry a doporučení

86 Jakékoli neetické chování ze strany zaměstnanců a členů orgánů EU přitahuje velký zájem veřejnosti a snižuje důvěru v orgány EU. Jakékoli nedostatky v této oblasti mohou vést k poškození dobrého jména jak EU, tak jejích orgánů. Neetické chování také souvisí s rizikem korupce a podvodů (viz body ***06*** a ***07***).

87 Dospěli jsme k závěru, že kontrolované orgány do značné míry zavedly pro své zaměstnance a členy vhodné etické rámce, které tvoří právní požadavky a postupy na jejich vymáhání (včetně vyšetřovacích a sankčních mechanismů), ale které je ještě možno zlepšit. Zjistili jsme, že neexistuje žádný společný etický rámec EU platný pro práci zástupců členských států v Radě (viz body ***24***–***31***).

88 Zjistili jsme celou řadu nedostatků (ne všechny se přitom týkají každého z kontrolovaných orgánů) týkajících se strategií pro oblast etiky (viz body ***33*** –***38***), ověřovacích postupů, kritérií posuzování a pokynů pro kritéria pro zaměstnance (viz body ***39***–***45***), kontrolu prohlášení členů (viz body ***46***–***50***), politik v oblasti darů a projevů pohostinnosti (viz body ***51*** a ***59***), pravidel pro oznamování (whistleblowing) platných pro akreditované parlamentní asistenty (viz body ***54***–***56***) a rovněž ustanovení upravující činnost po skončení funkce v EU pro poslance Evropského parlamentu (viz body ***57***–***63***).

Doporučení 1 – Zkvalitnit etické rámce

Kontrolované orgány by měly řešit uvedené nedostatky ve svých etických rámcích tím, že:

1) vytvoří celkovou strategii pro oblast etiky (Parlament a Rada),

2) formálně stanoví kontroly prohlášení a vytvoří jasnější pokyny u kritérií posuzování pro zaměstnance (Parlament, Rada a Komise),

3) rozšíří kontrolu prohlášení členů vytvořením písemných standardních postupů týkajících se kontrol přesnosti a úplnosti informací (Parlament a Komise),

4) zvýší jasnost a rozšíří platnost svých politik v oblasti darů a projevů pohostinnosti (Parlament (pro zaměstnance), Rada (pro zaměstnance a předsedu Evropské rady) a Komise (pro členy)),

5) upraví pravidla pro oznamování (whistleblowing) pro akreditované parlamentní asistenty, aby lépe odrážela specifickou a závislou povahu jejich pracovních míst (Parlament),

6) posílí ustanovení týkající se činnosti po ukončení funkce poslanců Evropského parlamentu (Parlament).

Časový rámec: 2020

89 Kontrolované orgány mají odlišné etické rámce z toho důvodu, že se v mnoha ohledech liší rizika vyplývající z provádění jejich povinností. Existují však oblasti, kde jsou dobré důvody přístup k řešení etických otázek mezi orgány sjednotit. Mezi tyto oblasti patří například ustanovení týkající se politik v oblasti darů a projevů pohostinnosti, politik pro mimopracovní činnost zaměstnanců a prohlášení v souvislosti s činnostmi manželů/manželek a partnerů/partnerek členů (viz body ***64***–***68***). Zjistili jsme i příklady osvědčených postupů (viz body ***69***–***76***).

Doporučení 2 – Vzájemně spolupracovat na sladění prvků etických rámců a vyvinout další úsilí na sdílení osvědčených postupů týkajících se etických problémů

Kontrolované orgány by měly spolupracovat na sladění svých etických rámců tím, že se zaměří na:

1) definice toho, co představuje dar, a také na maximální přijatelnou hodnotu darů,

2) limity povolených odměn pro zaměstnance za jejich mimopracovní činnost,

3) informace v prohlášení členů týkající se zájmů jejich rodinných příslušníků a činností jejich manželů/manželek nebo partnerů/partnerek.

Vybízíme kontrolované instituce, aby zejména prostřednictvím interinstitucionálních fór vyvinuly další úsilí na sdílení osvědčených postupů.

Časový rámec: 2020

90 Etický rámec může dobře fungovat pouze za předpokladu, že pracovníci dané organizace disponují nezbytnými dovednostmi a znalostmi pro jeho uplatňování a když věří, že se v jejich organizaci etické normy dodržují. Výsledky průzkumu dávají smíšený obraz o tom, jaké mají zaměstnanci o etických otázkách povědomí a jak je vnímají (viz body ***77***–***85***). Výsledky se však mezi jednotlivými orgány i kategoriemi zaměstnanců liší. Konstatovali jsme rovněž toto:

1) většina zaměstnanců dokáže rozpoznat neetické chování;

2) zhruba polovina zaměstnanců považuje svou znalost etického rámce za „dobrou“ nebo „velmi dobrou“;

3) méně než polovina zaměstnanců uvedla, že absolvovala školení v etické oblasti;

4) méně než třetina zaměstnanců uvedla, že etické pokyny, které jim poskytuje jejich orgán, jsou konkrétní a vycházející z příkladů ze skutečného života;

5) zaměstnanci, kteří prošli školením o etických otázkách a kterým byly poskytnuty konkrétní pokyny k etické oblasti vycházející z příkladů ze skutečného života, mají větší důvěru ve své kompetence v etické oblasti;

6) většina zaměstnanců neví, zda jejich orgán řeší etické problémy vhodným způsobem;

7) vnímaná bezpečnost při ohlašování etických problémů je nízká. Ačkoli přibližně polovina zaměstnanců by se cítila v bezpečí, kdyby sami nahlašovali etický problém, pouze zhruba třetina si myslí, že jedinci ohlašující tyto problémy jsou chráněni;

8) téměř 70 % zaměstnanců ví málo nebo neví vůbec o způsobech, jak nahlásit neetické chování.

Doporučení 3 – Zvýšit povědomí zaměstnanců o etickém rámci a kultuře a jejich vnímání ze strany zaměstnanců

Kontrolované orgány by měly zvýšit povědomí svých zaměstnanců o svém etickém rámci a kultuře a jejich vnímání ze strany zaměstnanců. Z výsledků průzkumu vyplývá, že toho lze dosáhnout tím, že školení o etických otázkách bude obsahovat praktické pokyny vycházející z příkladů ze skutečného života a zlepší se komunikace o etických problémech směrem k zaměstnancům. Obzvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, zda zaměstnanci vědí, jak nahlásit problém týkající se neetického chování, a také zvýšení jejich pocitu bezpečí.

Časový rámec: 2020

Tuto zprávu přijal Účetní dvůr v Lucemburku na svém zasedání dne 4. července 2019.

Za Účetní dvůr

předseda
Klaus-Heiner LEHNE

Přílohy

Příloha I – Hlavní prvky stávajících etických rámců

Část A – Dary a projevy pohostinnosti[18]

ZAMĚSTNANCI

Služební řád[19] stanoví, že bez souhlasu orgánu úředník nepřijme jakoukoli službu, dar nebo úplatu od jiného zdroje mimo svůj orgán. Dary v peněžní formě by neměly být přijímány za žádných okolností.
Kontrolované orgány stanovily limity pro *přijatelné* dary a stanovily též, v jakých případech je vyžadován *souhlas*.

	Rada	*Parlament*	*Komise*
Přijatelné dary, u nichž se předpokládá, že jsou povoleny	Pod 50 EUR	Pod 100 EUR	Pod 50 EUR
Přijatelné dary, u nichž se vyžaduje předchozí souhlas	Mezi 50 EUR a 150 EUR	Nad 100 EUR	Mezi 50 EUR a 150 EUR
Nepřijatelné dary (které je nutné odmítat)	Nad 150 EUR	Není relevantní	Nad 150 EUR

Souhlas se rovněž automaticky předpokládá u položek jako služby nebo pozvání na obědy, večere a recepce, kterých se zaměstnanec účastní ve služebním zájmu s předchozím souhlasem svého přímého nadřízeného nebo jiného příslušného orgánu. V Radě a Komisi se má za to, že u služebních cest představuje schválený cestovní příkaz nebo výkaz výdajů zároveň souhlas k přijetí jakýchkoli nabídek pohostinnosti uvedených v rozpisu cesty.

[18] Jedná se o peněžní částky nebo jakékoli jiné fyzické objekty, které jsou nabízeny bez úplaty, nebo o možnost účasti zdarma na akcích, které jsou přístupné jen za úplatu. Patří sem i nabídky pohostinnosti (včetně potravin, nápojů, jídel a ubytování).

[19] Pro zaměstnance, kteří nejsou úředníky, jsou stanoveny v pracovním řádu ostatních zaměstnanců podobné požadavky. Orgány tato ustanovení ještě rozpracovávají přijímáním konkrétnějších prováděcích předpisů.

V případě, že zaměstnanci nemohou dar odmítnout, mohou ho darovat (nebo v případě Komise poslat svému orgánu, aby ho daroval) dobročinné organizaci. Orgány si vedou rejstřík, který obsahuje veškeré relevantní informace o darech a projevech pozornosti, pro něž je vyžadován souhlas, a o darech, které byly orgánům zaslány k darování.

ČLENOVÉ
Oblast darů a projevů pohostinnosti upravují kodexy chování pro členy kontrolovaných orgánů. Dary lze přijímat, pakliže v případě komisařů a poslanců Evropského parlamentu nepřesahují limit 150 EUR. V případě předsedy Evropské rady se jakékoli dary v hodnotě nad 150 EUR stávají majetkem orgánu. Členové takovéto dary mohou v průběhu svého mandátu užívat. Dary lze poukázat na dobročinné účely nebo uskladnit a vystavit v orgánech. Členové vedou o obdržených darech, jejichž hodnota přesahuje limit, podrobný/komplexní veřejný rejstřík (na úrovni útvaru administrativy nebo předsednictví).

Část B – Mimopracovní činnosti a funkce[20]

ZAMĚSTNANCI
Služební řád stanoví, že zaměstnanci musí požádat orgán o souhlas před zahájením jakékoli (placené či neplacené) mimopracovní činnosti nebo před vykonáváním jakékoli funkce mimo Unii. V Parlamentu a Radě by tento souhlas měl být udělen na maximální dobu jednoho roku a může být obnoven. Zaměstnanci musí o takovýto souhlas žádat prostřednictvím svých přímých nadřízených. Kontrolované orgány mají ustanovení určující případy, kdy má být souhlas obecně udělen nebo naopak odepřen. Specifická ustanovení pak platí pro úředníky využívající pracovní volno z osobních důvodů, dále pro zaměstnance na částečný úvazek a zaměstnance, kteří jsou zvoleni nebo jmenováni do veřejné funkce. *Činnosti nebo funkce, k nimž je souhlas udělen* Souhlas je obvykle udělován pro činnosti a funkce, které: o nevedou k žádnému skutečnému nebo potenciálnímu střetu zájmů (včetně nestrannosti a objektivity) s povinnostmi zaměstnance, o nepoškozují zájmy a dobrou pověst orgánu nebo činností EU nebo s nimi nejsou neslučitelné, o nenarušují schopnost zaměstnance pracovat pro orgán, o nevytvářejí žádný příjem.

[20] Jedná se o činnosti a funkce, ať již placené či neplacené, které úředníci a členové vykonávají mimo rozsah svých pracovních povinností. Tento pojem se týká činností profesního charakteru nebo činností, které lze rozumně považovat za činností jdoucí nad rámec aktivit ve volném čase.

Činnosti nebo funkce, k nimž souhlas udělován není
Souhlas není obvykle udělován pro činnosti a funkce, které:

- představují placená, regulovaná povolání (jako například architekt, právník, účetní, tlumočník/překladatel, lékař atd.)[21],
- jsou vykonávány na základě zaměstnaneckého vztahu s třetí stranou s výjimkou vzdělávacích činností[22],
- zahrnují poradenství, prosazování zájmů nebo lobování ve vztahu k EU nebo se týkají činností EU.

Rada a Komise stanovují určitý roční limit. Zaměstnanci Parlamentu nesmí přijímat žádnou úplatu kromě náhrady nákladů vynaložených (přímo nebo nepřímo) při vykonávání dané činnosti.

ČLENOVÉ

Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) a kodex chování pro předsedu Evropské rady a členy Komise stanoví obecný zákaz výkonu jakékoli profesní činnosti (placené či neplacené) během jejich funkčního období. Jednací řád Parlamentu takovýto zákaz neobsahuje, ale stanoví, že poslanci Evropského parlamentu by měli při vykonávání svých povinností dodržovat obvyklé normy chování.
Určité činnosti jsou povoleny, a to za předpokladu, že jsou slučitelné se zájmy EU a že nemají negativní dopad na disponibilitu příslušných poslanců (např. kurzy, semináře, přednášky, jiné komunikační aktivity, čestné pozice v kulturních, uměleckých a dobročinných nadacích, řízení aktiv nebo podílových účastí nebo osobního nebo rodinného majetku jako soukromá osoba). Pro tyto činnosti neexistuje žádný schvalovací postup, pouze požadavek tyto činnosti uvést v prohlášení o finančních zájmech poslanců.
Členové Komise však musí předsedu Komise informovat o některých z těchto povolených činností (např. o čestných pozicích, publikaci knih nebo neplacených přednáškách).

Část C – Střet zájmů při najímání pracovníků, střet zájmů *ad hoc* a střet zájmů v souvislosti s činností manželky/manžela

ZAMĚSTNANCI

Před přijetím do pracovního poměru by měli uchazeči orgán informovat o jakémkoliv potenciálním nebo skutečném střetu zájmů, kterému mohou být vystaveni. Na základě těchto poskytnutých informací orgán oprávněný ke jmenování přezkoumá, zda uchazeč má osobní zájmy, které by mohly ohrozit jeho nezávislost, nebo zda dochází k jakémukoli jinému střetu zájmů.

[21] V případě Komise jsou tyto činnosti a funkce posuzovány individuálně.

[22] *Totéž*

Při vykonávání svých povinností by se zaměstnanci neměli zabývat záležitostmi, na kterých mají přímý nebo nepřímý osobní zájem, který by mohl ohrozit jejich nezávislost. To se obzvláště týká rodinných a finančních zájmů. Dojde-li k takovéto situaci, musí zaměstnanci informovat své přímé nadřízené, kteří přijmou vhodná opatření.
Zaměstnanci musí rovněž orgán informovat o stávajícím zaměstnání jejich manžela/manželky nebo partnera/partnerky, aby orgán mohl posoudit slučitelnost zaměstnání manžela/manželky nebo partnera/partnerky s pracovním místem zaměstnance.

ČLENOVÉ
Kodex chování pro členy institucí stanoví povinnost předložit prohlášení o zájmech, včetně zájmů manžela/manželky nebo partnera/partnerky daného člena a jejich stávající profesní činnosti. Členové musí přijmout nezbytné kroky k řešení střetu zájmů a musí předsedu svého orgánu uvědomit o jakékoli situaci tohoto druhu, která nastane.

Část D – Zaměstnání a mandát po ukončení činnosti v EU

ZAMĚSTNANCI
Bývalí zaměstnanci jsou vázáni určitými povinnostmi, z nichž některé se vztahují i na úředníky v činné službě. Tyto povinnosti jsou stanoveny ve služebním řádu a zahrnují ustanovení týkající se: střetu zájmů, nepovoleného poskytování informací, vykonávání pracovní činnosti, přijímání některých funkcí nebo výhod, vynálezů a přijímání sociálních dávek a příspěvků.
Střet zájmů
V případě, že se úředníci nacházejí ve střetu zájmů, musí o tom neprodleně uvědomit svůj orgán (viz ***část C*** této ***přílohy***). To platí rovněž pro zaměstnance, kteří jsou dosud ve svém zaměstnání, ale vyjednávají o plánovaných činnostech po skončení své funkce v EU.
Nepovolené poskytování informací
Úředníci nesmí sdělovat žádné informace, které získali při výkonu svých pracovních povinností, ledaže takovéto informace již byly veřejně zpřístupněny. To rovněž platí pro pracovníky, kteří končí své zaměstnání v EU.
Vykonávání pracovní činnosti
Býval úředníci, kteří hodlají do dvou let po opuštění služby vykonávat pracovní činnost, výdělečnou i nevýdělečnou, jsou povinni o tom informovat svůj orgán. Pokud zamýšlená činnost souvisí s prací, kterou úředník vykonával v průběhu posledních tří let služby, a pokud by uvedená činnost mohla vést ke střetu

s oprávněnými zájmy orgánu, může orgán oprávněný ke jmenování úředníkovi takovou činnost zakázat nebo vydat souhlas za určitých podmínek. Pro bývalé vedoucí pracovníky platí ještě další specifická pravidla týkající se lobování u pracovníků jejich bývalého orgánu nebo prosazování zájmů podniků, klientů nebo zaměstnavatelů, za něž byli odpovědní v průběhu posledních tří let své funkce.
Přijímání určitých funkcí a výhod
I po odchodu z činné služby je úředník nadále povinen chovat se čestně a uvážlivě, pokud jde o přijímání některých funkcí nebo výhod (např. poct, vyznamenání, služeb, darů nebo úplat).
Vynálezy
Jakýkoli vynález týkající se činnosti EU učiněný úředníkem v průběhu roku následujícího po skončení služebního poměru se považuje za učiněný při výkonu služebních povinností nebo v souvislosti s nimi.
Přijímání sociálních dávek a příspěvků
Zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě nesmí bez předchozího souhlasu svého orgánu vykonávat výdělečnou činnost. V opačném případě mohou být jeho důchodové dávky sníženy. Totéž platí pro příspěvky související s „dočasnou výslužbou“, „volnem ze služebních důvodů“ a „propuštěním ze služebních důvodů“. Bývalí úředníci provádějící výdělečné činnosti nejsou kryti systémem sociálního pojištění EU.

ČLENOVÉ
Bývalí členové orgánů EU jsou vázáni určitými povinnostmi, z nichž některé pro ně platí i během výkonu jejich funkce (např. nepovolené poskytování informací). Většina z těchto povinností je dána SFEU a kodexy chování pro členy orgánů. Existují specifická ustanovení týkající se provádění pracovní činnosti a také přijímání sociálních dávek a příspěvků. Pro plánované činnosti po skončení funkce v EU rovněž platí všeobecné požadavky týkající se střetu zájmů (viz ***část C*** této ***přílohy***).
Pracovní činnosti
Parlament Bývalí poslanci Evropského parlamentu, kteří provádějí lobování nebo zastupování související s EU, nesmějí využívat výhod, které jsou poskytovány bývalým poslancům Evropského parlamentu (např. celoživotní vstupní průkaz).

Rada Bývalí předsedové Evropské rady jsou po odchodu z funkce i nadále povinni chovat se čestně a uvážlivě, pokud jde o přijímání některých funkcí nebo výhod. Během osmnácti měsíců po skončení svého služebního období nesmí provádět lobování u členů orgánů EU nebo jejich pracovníků nebo u nich prosazovat zájmy podniků, klientů nebo zaměstnavatelů. Pokud má bývalý předseda v úmyslu vykonávat určitou profesní činnost během osmnácti měsíců po odchodu z funkce, musí o tom včas informovat generálního tajemníka, pokud možno alespoň čtyři týdny předem. Generální tajemník přezkoumá charakter zamýšlené profesní činnosti a bude-li považována za vhodnou, informuje Radu. To neplatí v případě, kdy bývalý předseda vykonává veřejné funkce.
Komise Po ukončení svého funkčního období jsou bývalí členové i nadále povinni chovat se čestně a uvážlivě, pokud jde o přijímání některých funkcí nebo výhod i po skončení svého mandátu, a dodržovat kolegialitu a zdrženlivost. Svůj orgán jsou povinni předem informovat o jakékoli profesní činnosti, kterou mají v úmyslu po skončení své funkce provádět (během období dvou let v případě komisařů a tří let v případě předsedy). V případě, že zamýšlená profesní činnost souvisí s náplní portfolia bývalého člena, může kolegium provést rozhodnutí pouze po poradě s nezávislým etickým výborem, kromě případů, kdy bývalí komisaři budou vykonávat veřejné funkce. Během dvou let (v případě bývalých předsedů během tří let) po skončení své funkce nesmí provádět lobování u členů orgánů EU nebo jejich pracovníků ve prospěch jakýchkoliv podniků, klientů nebo zaměstnavatelů, za něž byli v průběhu svého mandátu odpovědní v rámci svého portfolia komisaře.
Přijímání sociálních dávek a příspěvků
Parlament Bývalí poslanci Evropského parlamentu mají po skončení své funkce nárok na přechodný příspěvek. Tento příspěvek není snížen, pokud nastoupí do veřejné funkce, aniž by se stal „vysokým úředníkem pověřeným výkonem veřejné moci“, nebo se nechá zaměstnat v soukromém sektoru. Poslanci Evropského parlamentu, kteří mají nárok na přechodný příspěvek a na starobní nebo invalidní důchod, se musí rozhodnout pro jeden z těchto tří režimů. Výplata starobního důchodu je pozastavena pro všechny příjemce důchodu, kteří jsou opětovně zvoleni do Parlamentu. Invalidní důchod, který bývalý člen Evropského parlamentu dostával z titulu mandátu, který vykonával v jiném parlamentu souběžně s mandátem v Parlamentu, se odečte od invalidního důchodu vypláceného EU.

Rada a Komise Jakákoli výdělečná činnost prováděná bývalými předsedy Evropské rady a členy Komise, snižuje jejich přechodný příspěvek. Nárok na přechodný příspěvek zaniká, je-li bývalý předseda Evropské rady nebo komisař opětovně zvolen do funkce v orgánech EU, je zvolen do Parlamentu, dosáhne důchodového věku nebo zemře. Zásada neakumulování přechodných příspěvků a důchodů se vztahuje i na členy, kteří zastávali veřejnou funkci opakovaně, pakliže kombinovaná částka přesahuje odměnu získávanou během vykonávání funkce.

Part E – Opatření proti obtěžování

ZAMĚSTNANCI
Všechny tři orgány, kterých se tato zpráva týká, zavedly hlavní prvky politiky proti obtěžování.
Politika proti obtěžování
V politikách kontrolovaných orgánů se jasně odsuzuje obtěžování ve všech jeho formách a uvádí se, že postavení, které v organizaci zastává původce obtěžování, není přitom relevantní. Všechny tři orgány zavedly vhodné postupy pro stížnosti určené pro oběti obtěžování.
Monitorování a hodnocení
Všechny tři orgány ve svých strategických dokumentech (v případě Parlamentu to bylo usnesení) uvedly svůj závazek monitorovat a hodnotit své politiky proti obtěžování.

ČLENOVÉ
Parlament zavedl pro své poslance konkrétní soubor pravidel a postupů týkající se opatření proti obtěžování. Ve zbývajících dvou orgánech (Radě a Komisi) vycházejí pravidla pro boj proti obtěžování, platná pro členy (předsedu Evropské rady a komisaře), z obecnějších etických povinností stanovených v příslušných kodexech chování.

Část F – Whistleblowing (oznamování)

ZAMĚSTNANCI
Kontrolované orgány zavedly politiky pro oblast whistleblowingu stanovující jeho definici, kanály pro oznamování a ochranná opatření.

ČLENOVÉ
Pro tuto oblast platí obecná ustanovení SFEU a kodexy chování pro předsedu Evropské komise, členy Evropského parlamentu a komisaře. Pro členy neexistují žádná ochranná opatření a postupy srovnatelné s opatřeními a postupy stanovenými pro zaměstnance.

Příloha II – Výsledky průzkumu

Metodická poznámka

Vybrali jsme náhodný vzorek zaměstnanců ze tří orgánů EU, který jsme stratifikovali na základě dvou kritérií:

- Zaměstnávající orgán:
  - Evropský parlament; v době výběru vzorku 9 764 zaměstnanců,
  - Evropská rada a Rada Evropské unie, které byly pro účely průzkumu považovány za jednu instituci; v době výběru vzorku 3 031 zaměstnanců,
  - Evropská komise; v době výběru vzorku 30 372 zaměstnanců.
- Typy pracovních míst:
  - vedoucí pracovník (generální tajemníci, generální ředitelé, ředitelé, vedoucí kabinetů, vedoucí oddělení a hlavní poradci),
  - administrátor (zaměstnanec na pozicích „AD“ bez řídících funkcí – např. obecní administrátoři, překladatelé a právníci, smluvní zaměstnanci ve funkční skupině IV a vyslaní národní odborníci),
  - akreditovaný parlamentní asistent (APA) – pouze v Evropském parlamentu,
  - ostatní (pracovníci na pozicích „AST“ – např. hlavní asistenti a asistenti, dále pracovníci na pozicích „SC“ – např. administrativní pracovníci, a smluvní zaměstnanci ve funkční skupině I–III).

Za použití těchto kritérií jsme vybrali náš vzorek respondentů z deseti různých dílčích souborů zaměstnanců (tři orgány krát tři společné typy pracovních míst plus jeden dodatečný typ pracovního místa (akreditovaní parlamentní asistenti, APA) vyskytující se pouze v Evropském parlamentu).

Celkový počet platných odpovědí byl 798. Celková míra odpovědí činila 39 %.
U jednotlivých dílčích souborů se míra odpovědí pohybovala mezi 34 % a 69 %, s výjimkou kategorie APA, kde míra odpovědí činila 12 %. Níže uvedené hodnoty představují extrapolované výsledky průzkumu. Představují náš nejlepší odhad za příslušné kategorie zaměstnanců z daných tří institucí. Přehled hlavních výsledků průzkumu je v ***tabulce 2***.

Tabulka 2 – Přehled hlavních výsledků průzkumu

	Řídící pracovníci	Administrátoři	Akreditovaní parlamentní asistenti	Jiní	Komise	Rada	Parlament	CELKEM
1. Jak byste vyhodnotil(-a) svou znalost etického rámce, který je zaveden ve vašem orgánu?								
Mám důkladnou znalost etického rámce	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Mám dobrou znalost etického rámce a/nebo vím, jak v případě potřeby získat další informace	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
O etickém rámci jsem slyšel(-a), ale příliš mnoho o něm nevím	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
O etickém rámci jsem neslyšel(-a)	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Chování členů (v závislosti na vašem orgánu: předseda Evropské rady, komisaři Evropské komise, poslanci Evropského parlamentu)								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Tyto požadavky neznám	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Předcházení střetu zájmů								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Tyto požadavky neznám	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Prohlášení o výdělečné činnosti manžela/manželky								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Tyto požadavky neznám	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla pro mimopracovní činnosti								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Tyto požadavky neznám	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Povinnost mlčenlivosti								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Tyto požadavky neznám	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla týkající se darů, úplat, poct a projevů pohostinnosti								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Tyto požadavky neznám	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla upravující případy kandidatury na veřejnou funkci a nastoupení do veřejné funkce								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Tyto požadavky neznám	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Řídící pracovníci	Administrátoři	Akreditovaní parlamentní asistenti	Ostatní	Komise	Rada	Parlament	CELKEM
2.8. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla týkající se omezení u zaměstnání po skončení činnosti v EU								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Tyto požadavky neznám	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla a pokyny pro komunikaci s veřejností a médii								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Tyto požadavky neznám	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla pro používání sociálních médií								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Tyto požadavky neznám	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla a pokyny pro používání informačních a komunikačních technologií								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Tyto požadavky neznám	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla týkající se psychologického a sexuálního obtěžování								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Tyto požadavky neznám	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Pravidla o whistleblowingu (oznamování)								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Tyto požadavky neznám	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Jsou vám známy požadavky týkající se následující oblasti? : Kontakty se zástupci zájmových skupin (lobbing)								
Mám důkladnou znalost těchto požadavků	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Mám dobrou znalost těchto požadavků	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Mám určitou znalost etického rámce a vím, kde získat další informace	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Tyto požadavky neznám	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Jak byste posoudil(-a) vaši znalost toho, jakými způsoby lze oznámit neetické chování (chování, které zjevně není s v souladu s etickým rámcem daného orgánu)?								
Mám důkladnou znalost způsobů, jakými lze oznámit neetické chování	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Mám dobrou znalost způsobů, jakými lze oznámit neetické chování anebo vím, jak v případě potřeby získat další informace.	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Slyšel(-a) jsem o způsobech, jakými lze ohlásit neetické chování, ale o těchto způsobech vím málo	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
Neslyšel(-a) jsem o způsobech, jakými lze ohlásit neetické chování	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Řídící pracovníci	Administrátoři	Akreditovaní parlamentní asistenti	Ostatní	Komise	Rada	Parlament	CELKEM
4. Absolvoval(-a) jste nějaké školení z oblasti etiky (např. kurzy, semináře, setkání) pořádané vaším orgánem nebo útvarem?								
Ano, pravidelně se účastním etických kurzů	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Ano, zúčastnil(-a) jsem se jednorázového kurzu v oblasti etiky	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
Ne	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. Poskytlo vám toto školení dostatečné pochopení etického rámce?								
Ano, myslím si, že toto školení vedlo k tomu, že jsem dostatečně pochopil(-a) etický rámec	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Nikoli, domnívám se, že mé chápání etického rámce není přiměřené	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
BEZ ODPOVĚDI	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Proč jste ne nezúčastnil(-a) žádného školení z oblasti etiky?								
Protože mě etické problémy nezajímají	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Nevěděl jsem o žádném školení v oblasti etiky	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Měl(-a) jsem příliš mnoho práce	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Má žádost o účast na školení v oblasti etiky byla zamítnuta nadřízenými	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Jiné, prosím uveďte	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
BEZ ODPOVĚDI	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Požaduje se po vás (jednorázově nebo pravidelně) prohlášení, že jste si vědom(-a) etických pravidel, které se na vás vztahují?								
Ano	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Ne	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
Nevím	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Máte povinnost potvrdit (výslovně nebo tichým souhlasem), že plníte předepsaná etická pravidla?								
Ano	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Ano, ale pouze ohledně specifických aspektů mých pracovních povinností	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Ne	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
Nevím	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Poskytuje vám váš orgán nebo útvar pokyny k etickému chování na základě příkladů ze skutečného života a prostřednictvím diskusí o tom, jak byly v minulosti řešeny určité problémy a/nebo jak se očekává, že budou řešeny v budoucnu?								
Ano	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Ne	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Jste si vědom(-a) následků a sankcí v případě neetického chování?								
Mám dobrou znalost příslušných sankcí	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Slyšel(-a) jsem o možných sankcích za neetické chování, ale nevím, o jaké se jedná	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
Nejsem si vědom(-a) sankcí za neetické chování	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. Jak vnímáte následující tvrzení: Rozpoznám neetické chování, když jsem jeho svědkem								
Rozhodně souhlasím	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Souhlasím	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Nesouhlasím	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Rozhodně nesouhlasím	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Nevím	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Řídící pracovníci	Administrátoři	Akreditovaní parlamentní asistenti	Jiní	Komise	Rada	Parlament	CELKEM
11.2 Jak vnímáte následující tvrzení: Cítil(-a) bych se v případě nahlašování etického problému bezpečně								
Rozhodně souhlasím	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Souhlasím	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Nesouhlasím	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Rozhodně nesouhlasím	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
Nevím	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3 Jak vnímáte následující tvrzení: Zaměstnanci neváhají hlásit případy neetického jednání svým nadřízeným								
Rozhodně souhlasím	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Souhlasím	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Nesouhlasím	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Rozhodně nesouhlasím	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Nevím	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4 Jak vnímáte následující tvrzení: Pracovníci v mém oddělení/odboru jsou schopni rozpoznat případ etického problému								
Rozhodně souhlasím	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Souhlasím	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Nesouhlasím	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Rozhodně nesouhlasím	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Nevím	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5 Jak vnímáte následující tvrzení: Zaměstnanci, kteří nahlásí etické problémy, jsou chráněni								
Rozhodně souhlasím	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Souhlasím	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Nesouhlasím	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Rozhodně nesouhlasím	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
Nevím	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6 Jak vnímáte následující tvrzení: Moji nadřízení jdou v otázkách etiky příkladem								
Rozhodně souhlasím	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Souhlasím	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Nesouhlasím	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Rozhodně nesouhlasím	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
Nevím	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7 Jak vnímáte následující tvrzení: Moje oddělení/odbor bere případy neetického chování vážně								
Rozhodně souhlasím	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Souhlasím	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Nesouhlasím	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Rozhodně nesouhlasím	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
Nevím	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Řídící pracovníci	Administrátoři	Akreditovaní parlamentní asistenti	Jiní	Komise	Rada	Parlament	CELKEM
11.8 Jak vnímáte následující tvrzení: Postupy v mém oddělení/odboru jsou v souladu s principy etického rámce								
Rozhodně souhlasím	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Souhlasím	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Nesouhlasím	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Rozhodně nesouhlasím	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
Nevím	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9 Jak vnímáte následující tvrzení: Etická kultura v mém orgánu je silná								
Rozhodně souhlasím	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Souhlasím	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Nesouhlasím	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Rozhodně nesouhlasím	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
Nevím	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10 Jak vnímáte následující tvrzení: Můj orgán dodržuje svou deklarovanou politiku v oblasti etiky a integrity								
Rozhodně souhlasím	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Souhlasím	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Nesouhlasím	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Rozhodně nesouhlasím	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
Nevím	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11 Jak vnímáte následující tvrzení: Pravidla a postupy pro nahlašování porušení etických principů a případy etických problémů jsou jasné								
Rozhodně souhlasím	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Souhlasím	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Nesouhlasím	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Rozhodně nesouhlasím	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
Nevím	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12 Jak vnímáte následující tvrzení: Všechny nahlášené případy etických problémů jsou přiměřeným způsobem řešeny								
Rozhodně souhlasím	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Souhlasím	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Nesouhlasím	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Rozhodně nesouhlasím	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
Nevím	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Jsou požadavky vyplývající z etického rámce zaměstnancům dostatečně sdělovány (např. na schůzích, školeních, akcích, intranetu)?								
Ano	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Ne	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Pokrývá dle vašeho názoru etický rámec dostatečně všechny potenciální etické problémy?								
Ano, domnívám se, že ano	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Ne, nemyslím si	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
Nevím	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Jak vnímáte sankce, které vaše organizace v minulosti přijala pro případy neetického jednání?								
Jsou odrazující, ale zároveň nepřiměřeně přísné	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Jsou dostatečně odrazující	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Nejsou dostatečně odrazující	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Nemám názor	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Zdroj: EÚD.

Zkratková slova a zkratky

APA: akreditovaní parlamentní asistenti

EU: Evropská unie

GŘ: Generální ředitelství Evropské komise, **AGRI:** pro zemědělství a rozvoj venkova, **COMP:** pro hospodářskou soutěž, **ENER:** pro energetiku, **HR:** pro lidské zdroje a bezpečnost, **RTD:** pro výzkum a inovace a **SG:** Generální sekretariát

Komise: Evropská komise

OECD: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Parlament: Evropský parlament

Rada: Rada Evropské unie a Evropská rada

SEU: Smlouva o Evropské unii

SFEU: Smlouva o fungování Evropské unie.

Glosář

Akreditovaný parlamentní asistent: Jedná se o zaměstnance vybraného jedním nebo více poslanci Evropského parlamentu a zaměstnaného Parlamentem na základě přímé smlouvy, aby poskytoval přímou asistenci poslancům při výkonu jejich funkcí, a to pod vedením a z pověření dotyčných poslanců a v rámci vztahu založeného na vzájemné důvěře.

Čekací lhůta po skončení funkce: V orgánech EU se jedná o časový interval, během něhož má bývalý zaměstnanec nebo člen povinnost informovat orgán oprávněný ke jmenování nebo kolegium o své nové činnosti a nesmí provádět u svého bývalého orgánu lobování.

Členové orgánů EU: Členové orgánu jsou osoby, které byly jmenovány nebo zvoleny, aby tvořily rozhodovací orgán dané instituce.

Dary a pozornosti: Jedná se o peněžní částky nebo jakékoli jiné fyzické objekty, které jsou nabízeny bez úplaty, nebo o možnost účasti zdarma na akcích, které jsou přístupny jen za úplatu. Zahrnují rovněž nabídky potravin, nápojů, jídel a ubytování.

Disciplinární řízení: Jde o předem stanovený způsob, kterým zaměstnavatel řeší porušení povinností ze strany zaměstnance. Zahrnuje disciplinární slyšení, na němž má zaměstnanec možnost vysvětlit skutečnosti.

Etický rámec: Pro účely tohoto auditu se pod tímto pojmem rozumí jednak etické požadavky vyplývající z předpisů a jednak postupy, nástroje, pokyny a komunikace sloužící k tomu, aby se tyto požadavky vyplývající z předpisů dodržovaly.

Etický výbor (v orgánech EU): Jde o orgán, který předsedům poskytuje poradenství ohledně uplatňování kodexu chování týkajícího se členů.

Mediace: V kontextu pravidel proti obtěžování jde o proces, kdy se oběť obtěžování rozhodne řešit případ neformálním postupem. Mediátoři jsou osoby, které se snaží přimět jednotlivce, mezi nimiž je konflikt, k dohodě (viz též heslo „Poradenství“).

Mimopracovní činnosti a funkce: Jedná se o placené či neplacené činnosti nebo funkce, které jsou prováděny nad rámec vykonávání povinností úředníků nebo členů. Mají profesní charakter nebo jdou nad rámec činností, které lze rozumně považovat za aktivity ve volném čase.

Opatření proti obtěžování: Jedná se o boj proti obtěžování. Obtěžování na pracovišti je stále citlivější oblastí účinného řízení lidských zdrojů. Je též známo pod názvem „mobbing” a zahrnuje různé druhy diskriminace a porušení norem chování, které se neomezují na

jednu konkrétní skupinu zaměstnanců. Tyto případy lze rozdělit na citové zneužívání a fyzické zneužívání.

Orgán oprávněný ke jmenování: Osoba a/nebo subjekt v orgánech EU, který má pravomoc jmenovat zaměstnance a ukončovat jejich zaměstnanecký poměr. Tuto funkci vykonává kolegium členů, které přenáší většinu této pravomoci na generálního tajemníka. Generální tajemník obvykle dále tuto pravomoc přenáší na úředníky ve vedoucích funkcích.

Pohostinnost: Týká se poskytování potravin, nápojů, jídel a ubytování. Může rovněž zahrnovat zábavné a volnočasové činnosti.

Poradenství: V kontextu pravidel proti obtěžování jde o proces, kdy se oběť obtěžování rozhodne řešit případ neformálním postupem. Poradci jsou osoby vyškolené k poskytování poradenství k osobním nebo psychologickým problémům (viz též heslo „Mediace“).

Rejstřík darů: Rejstřík, který obsahuje všechny relevantní informace o darech a projevech pozornosti přijatých zaměstnanci a členy orgánů EU. V případě zaměstnanců se jedná o interní rejstřík vedený správním útvarem, který obsahuje jen dary, pro něž je potřebný souhlas. V případě členů jde o veřejně přístupný rejstřík, který spravuje předseda a který zahrnuje všechny přijaté dary.

Služební řád: Služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie stanovené nařízením Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68[23].

Správní šetření: Znamená všechna opatření přijatá příslušnými úředníky ke zjištění skutečností a v případě potřeby i stanovení toho, zda došlo k porušení povinností, kterými jsou úředníci orgánů EU vázáni. V Komisi provádí správní šetření Úřad pro vyšetřování a disciplinární opatření.

Střet zájmů: Situace, v níž má osoba nebo organizace více finančních nebo jiných zájmů a kdy činnost ve prospěch jednoho zájmu by mohla obnášet chování v neprospěch jiného. V orgánech EU existují různé formy střetu zájmů: střety zájmů vznikající při přijímání do zaměstnání, během zaměstnání i po ukončení funkce, dále střety zájmů v souvislosti s dary a projevy pohostinnosti, mimopracovními činnostmi a výdělečnou činností manžela/manželky a střety zájmů související s lobováním a prosazováním zájmů.

Veřejná integrita: Jedná se o soustavnou harmonizaci a dodržování sdílených etických hodnot, principů a norem, které zajišťují ve veřejném sektoru prosazování veřejného

[23] Úř. věst. L 56, 4.3.1968, s. 1.

zájmu a jeho upřednostňování před zájmy soukromými (podle definice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)).

Vlastní prohlášení: Nástroj zavedený v orgánech EU, který umožňuje zaměstnancům a členům plnit své povinnosti v oblasti etiky. Vlastní prohlášení zaměstnanců jsou předkládána orgánu oprávněnému ke jmenování. V případě členů jsou tato prohlášení veřejná.

Whistleblowing (oznamování): Jde o postup, kdy jednotlivec (např. zaměstnanec) nahlásí skutečnosti odhalené během výkonu svých povinností nebo v souvislosti s nimi a kdy tyto skutečnosti svědčí o vážném porušování předpisů. Oznámení by mělo být provedeno písemně a neprodleně. Pravidla o whistleblowingu stanovují pro oznamovatele poradenství, asistenci a ochranná opatření.

Zaměstnanci orgánů EU: Jedná se o pracovníky zaměstnané přímo EU v různých režimech zaměstnání: úředníky, dočasné zaměstnance, smluvní zaměstnance, místní zaměstnance, zvláštní poradce a akreditované parlamentní asistenty. Mezi zaměstnance orgánů EU se počítají i další osoby působící jako vyslaní národní odborníci a stážisté.

Zaměstnání a mandát po ukončení činnosti v EU: Bývalí zaměstnanci či členové orgánů EU jsou vázáni určitými povinnostmi, z nichž některé platí i pro úředníky v činné službě nebo pro členy v průběhu jejich mandátu. Tyto povinnosti stanovuje služební řád nebo Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) a rovněž kodexy chování pro členy orgánů EU a patří mezi ně zejména: zákaz nepovoleného zveřejňování informací, povinnost informovat o jakékoli profesní činnosti v době dvou let od skončení funkce, povinnost čestného a zdrženlivého jednání při přijímání některých funkcí nebo některých výhod, ustanovení týkající se vynálezů a přijímání sociálních dávek a příspěvků.

ODPOVĚDI EVROPSKÉHO PARLAMENTU (PŘIJATÉ PŘEDSEDNICTVEM) NA PŘIPOMÍNKY EVROPSKÉHO ÚČETNÍHO DVORA KE ZVLÁŠTNÍ ZPRÁVĚ NAZVANÉ „ETICKÝ RÁMEC V KONTROLOVANÝCH ORGÁNECH EU: ZLEPŠENÍ JE MOŽNÉ“

Odpověď na připomínku 38:

Parlament je přesvědčen, že strategické cíle a priority v oblasti etiky pro jeho členy jsou obsaženy v jeho jednacím řádu (včetně kodexu chování a kodexu vhodného chování) a plánu proti obtěžování. Strategické cíle a priority pro zaměstnance jsou vyjádřeny v kodexu chování a politice proti obtěžování. Jak vyplývá z hodnocení provedeného v roce 2017, výkonnost je měřitelná.

Odpověď na připomínku 43:

Všechna prohlášení o neexistenci střetu zájmů při přijímání zaměstnance jsou zaslána etické sekci oddělení pro profesní rozvoj a etiku (CDEU) k ověření. Je-li to možné, jsou v praxi prováděny křížové kontroly mezi příslušnými odděleními Evropského parlamentu. Konzistentnost je zajištěna přezkumem všech dokumentů vedoucím oddělení. Při zápisu změn zaměstnání manžela či manželky v oddělení pro individuální nároky navíc kolegové z CDEU tuto věc sledují a zašlou příslušnému kolegovi či příslušné kolegyni prohlášení o výdělečné činnosti manžela/manželky. Stávající dokumentace bude doplněna kontrolami, které mají být prováděny.

Odpověď na připomínku 48:

Ohledně všech záležitostí týkajících se výkladu a provádění kodexu chování se poslanci mohou důvěrně obrátit na Poradní výbor pro kodex chování. Pro případ údajného porušení povinností týkajících se zveřejňování je v článku 8 kodexu chování stanovený postup. Parlament uvádí, že stanovení rozsáhlejšího „písemného standardního postupu“ pro provádění předpokládaných kontrol je problematické, protože nejsou ohraničeny možné druhy přicházejících informací. Proto se musí každá přicházející informace posuzovat samostatně. Úplný požadavek kontrol správnosti nebo úplnosti *ex officio* může vyžadovat značné dodatečné lidské zdroje, a to až přibližně 60 pracovních míst AD. Je třeba též poznamenat, že Parlament nemá žádné pravomoci vyšetřovat poslance EP, kteří se zodpovídají voličům, a musí respektovat svobodný mandát poslanců.

Odpověď na připomínku 50:

Poslanci EP mají k dispozici pokyny vycházející z konzistentní a ustálené praxe.

Odpověď na připomínku 53:

Pokud jde o zaměstnance, Parlament má zavedený kodex chování (Průvodce povinnostmi úředníků a zaměstnanců Evropského parlamentu, rozhodnutí předsednictva ze dne 7. července 2008). S cílem zlepšit přístupnost a porozumění Parlament připravil a v současnosti připravuje vydání dalšího vysvětlujícího průvodce pro zaměstnance, který bude obsahovat rozsáhlá a podrobná vysvětlení, příklady a procedurální pokyny týkající se kodexu chování včetně všech otázek, na něž v souvislosti s dary poukázal Účetní dvůr.

Odpověď na připomínku 56:

Parlament by chtěl poukázat na to, že akreditované asistenty poslanců zaměstnává přímo Evropský parlament, zatímco pracují pod vedením poslance, jemuž asistují a který koná jako nadřízený úředník (článek 5a CEOS a článek 1 prováděcích opatření hlavy VII CEOS). Vzhledem k tomu, že jsou „vybráni jedním či vícerými poslanci“, není možné je přesunout na jinou pozici v EP jen na základě rozhodnutí administrativy. Parlament to nemůže jednostranně změnit, protože jde o legislativní požadavek. Akreditovaní asistenti poslanců však mají k dispozici jiné, na míru šité formy pomoci v souladu s článkem 24 služebního řádu, který je uplatňován analogicky na akreditované asistenty poslanců.

Odpověď na připomínku 61:

Parlament nemá pravomoc vymezit rozsáhlejší omezení činností bývalých poslanců EP po skončení mandátu kromě jejich přístupu do prostor Parlamentu, používání zařízení a uplatnění finančních nároků. Mělo by se rovněž zohlednit, že bylo významným krokem v rozvoji parlamentní demokracie, když osoby, jejichž stávající majetek nebyl dostatečný k jejich obživě, dostaly možnost ucházet se o veřejnou funkci a byly v tomto směru i povzbuzovány. Zavedení dalších omezení týkajících se zaměstnání okamžitě po skončení mandátu proto znamená, že se dopředu akceptuje demotivační faktor ucházení se o funkci, pokud neexistuje žádná „záruka zaměstnání“ pro poslance po jednom legislativním období, nebo bude možná třeba najít kompenzační mechanismy v systémech přechodných příspěvků.

Odpověď na připomínku 67:

Parlament upřednostňuje vyřešení jakéhokoli střetu zájmů a vyžaduje zveřejnění informací o střetu zájmů jen v případě, že ho poslanec EP nevyřeší.

Odpověď na připomínku 74:

Předseda je povinen při jmenování poslanců náležitě zohlednit jejich zkušenosti a politickou vyváženost (viz čl. 7 odst. 2 kodexu chování).

Odpověď na připomínku 80:

Od října 2018 je pravidelně v nabídce přepracovaný vzdělávací kurz „Hovořme o etice“.

Od roku 2018 se nově přijatí akreditovaní asistenti poslanců musejí zúčastnit úvodního školení o svých právech a povinnostech.

Odpověď na připomínku 81:

Jak bylo vysvětleno v bodě 53, Parlament v současnosti připravuje příručku pro zaměstnance, která bude obsahovat příklady ze života a vysvětlení etických otázek a která doplní existující kodex chování zaměstnanců.

Kromě toho bylo zaměstnancům od ledna 2019 zasláno několik sdělení, zejména v souvislosti s prohlášením o kandidatuře a účasti ve volební kampani ve volbách do Evropského parlamentu, které Parlament považuje za vnější činnost, a tak ji i posuzuje.

Odpověď na připomínku 82:

Viz výše uvedené body 80 a 81.

Odpověď na připomínku 84:

Akreditovaní asistenti poslanců dostávají nepřetržité poradenství v oblasti etických otázek, což kromě jiného dokazují i jejich početné žádosti a prohlášení o vnějších činnostech, kandidatuře ve volbách, publikacích atd.

K doporučení 1:

1) Parlament částečně akceptuje doporučení 1(1): Příslušné útvary budou koncepci etiky nadále aktualizovat a rozvíjet. Parlament se však nedomnívá, že je nevyhnutelné tuto koncepci spojit do jednoho strategického dokumentu. Parlament vypracovává metrické ukazatele za účelem dalšího zlepšení posuzování výkonnosti své administrativy. [Odp. 3] Otázky etiky budou těžiskem činností v oblasti zvyšování povědomí pro zaměstnance i poslance.

2) Parlament částečně akceptuje doporučení 1(2). Stávající dokumentace bude doplněna kontrolami, které mají být prováděny. Parlament se sice domnívá, že konzistentní postupy pro kontroly jsou relevantní, tvrdí však, že v praxi přiměřeně zabezpečuje, aby oddělení pro služební postup a etiku kontrolovalo prohlášení konzistentně. Další podrobné pokyny pro zaměstnance, které poskytnou ještě jasnější pokyny než kodex chování, budou brzy k dispozici.

3) Parlament neakceptuje doporučení 1(3): Parlament se domnívá, že prohlášení slouží pro účely transparentnosti, jak je stanoveno v článku 4 kodexu chování poslanců, a umožňuje přiměřenou veřejnou kontrolu. Další dalekosáhlejší požadavky na kontrolu správnosti a úplnosti *ex officio* by znamenaly potřebu výrazného zvýšení počtu zaměstnanců a/nebo vyšetřovacích pravomocí, přičemž žádná z těchto možností není k dispozici.

4) Parlament akceptuje doporučení 1(4) a poukazuje na to, že nová příručka o etice, která má být zveřejněna v červnu 2019, rozsáhle vysvětluje a upřesňuje příslušná ustanovení o darech a projevech pohostinnosti.

5) Parlament neakceptuje doporučení 1(5): Souhlasí, že akreditovaní asistenti poslanců jsou specifickou kategorií, pro niž nejsou k dispozici všechna opatření, která lze uplatnit na zaměstnance. Parlament však může již nyní na základě uplatňování článku 24 služebního řádu na akreditované asistenty poslanců dosáhnout vhodných řešení. To je zajištěno odkazem na článek 24 ve stávajících pravidlech pro oznamovatele.

6) Parlament částečně akceptuje doporučení 1(6) a posoudí, zda a které opatření může učinit v rámci stávajícího právního rámce. I když Parlament oceňuje zájem o pravidla po skončení mandátu, má omezenou pravomoc ve vztahu k bývalým poslancům s výjimkou používání zařízení EP, a tuto pravomoc už uplatňuje. V této souvislosti už přijal opatření. Viz též bod 61.

K doporučení 2:

1) Parlament akceptuje doporučení 2(1) v tom, že bude k dispozici pro spolupráci s ostatními orgány a institucemi v oblasti výměny osvědčených postupů.

2) Parlament akceptuje doporučení 2(2): Parlament souhlasí, že spolupráce s ostatními orgány a institucemi je v podstatě užitečná, ale poukazuje na to, že v současnosti má nejnáročnější stropy pro měsíční odměny vyplývající z vnější činnosti, konkrétně 0.

3) Parlament částečně akceptuje doporučení 2(3). Je otevřen výměně osvědčených postupů s ostatními orgány a institucemi, přičemž zdůrazňuje, že postavení poslanců Evropského parlamentu je specifické pro tento orgán (viz též bod 67) a existují právní omezení vycházející z práv rodinných příslušníků na soukromí.

K doporučení 3:

Parlament akceptuje toto doporučení.

Byly vypracovány cílenější hlavní pokyny, které mají být brzy k dispozici. Příslušné útvary budou pokračovat v poskytování odborné přípravy a rozšiřování znalostí a zkušeností (na základě stávajících modulů, které byly vypracovány, a odborné přípravy / zvyšování povědomí, které se uskutečnily na základě průzkumů provedených na úrovni GŘ) generálnímu ředitelství na odvětvové úrovni použitím všech interních kanálů.

ODPOVĚDI RADY A GENERÁLNÍHO SEKRETARIÁTU RADY NA ZVLÁŠTNÍ ZPRÁVU EVROPSKÉHO ÚČETNÍHO DVORA
„ETICKÝ RÁMEC V KONTROLOVANÝCH ORGÁNECH EU: ZLEPŠENÍ JE MOŽNÉ“

Čísla v tomto dokumentu odkazují na čísla bodů ve zprávě Účetního dvora.

Připomínky

25 Postavení členů Rady je velmi specifické a nelze jej srovnávat s postavením členů dalších orgánů. Rada nemá členy, kteří jsou do ní jmenováni či voleni, nebo odměňováni z rozpočtu EU.

V čl. 16 odst. 2 SEU je uvedeno, že „Rada se skládá z jednoho zástupce každého členského státu na ministerské úrovni zmocněného zavazovat vládu členského státu, který zastupuje, a vykonávat hlasovací právo.“

Podle přílohy I jednacího řádu Rady „rozhoduje každý členský stát o způsobu svého zastoupení v Radě.“ Podle čl. 16 odst. 7 SEU „Výbor stálých zástupců vlád členských států odpovídá za přípravu prací Rady.“ S cílem pomoci s přípravou práce Rady může Coreper zřizovat výbory a pracovní skupiny a vymezovat jejich mandát (viz čl. 19 odst. 3 jednacího řádu Rady). Tyto pracovní skupiny se skládají z delegátů z každého členského státu. Uvedení zástupci a delegáti z definice jednají jménem svých vnitrostátních správních orgánů a zastupují zájmy svých zemí.

Jediným, kdo je do své funkce jmenován a odměňován z rozpočtu EU, je předseda Evropské rady.

38 Důležité prvky strategie v etické oblasti jsou uvedeny v příručce generálního sekretariátu Rady „Zásady etického chování“ a v řadě dalších dokumentů týkajících se chování a povinností zaměstnanců.

Generální sekretariát Rady přijal dne 29. října 2018 revidovaný rámec pro vnitřní kontrolu, který nabyl účinnosti dne 1. listopadu 2018 (rozhodnutí generálního tajemníka Rady 42/18). První zásada tzv. kontrolního prostředí spočívá v tom, že „generální sekretariát Rady prokazuje odhodlání zasazovat se o integritu a etické hodnoty“. Tato zásada je vymezena takto:

a) Tón udávaný shora: vedoucí pracovníci ve svých pokynech a opatřeních respektují integritu a etické hodnoty a chovají se v souladu s nimi.

b) V kodexu chování jsou uvedena očekávání týkající se integrity a etických hodnot s tím, že porozumění jim a informovanost o nich se zajišťuje na všech úrovních organizace.

Pokud jde o posuzování rizik, oddělení interního auditu provedlo v roce 2015 audit zaměřený na politiku generálního sekretariátu Rady v oblasti etiky. Ve zprávě o auditu byla popsána rizika související s etikou, která auditoři zjistili, a doporučena vhodná opatření.

Několik oddělení generálního sekretariátu Rady kromě toho provádí každoroční posouzení rizik. V rámci těchto posouzení se identifikují rizika související s neetickým chováním. Generální sekretariát Rady rozhodl o provádění pravidelných posouzení rizik podle oddělení (nebo projektů), která by se týkala všech rizikových oblastí včetně etických záležitostí namísto vytvoření zvláštního rejstříku rizik v etické oblasti. Generální sekretariát Rady prozkoumá, zda by bylo přínosné provést komplexní posouzení rizik v etické oblasti.

48 Pokud jde o předsedu Evropské rady, prohlášení o zájmech se předkládají na základě kodexu chování předsedy Evropské rady. Podle čl. 15 odst. 5 SEU může Evropská rada v případě závažného pochybení předsedu odvolat na základě rozhodnutí kvalifikované většiny. V tomto ohledu může Evropská rada vzít v úvahu jakékoli nedodržení nebo porušení kodexu chování.

49 Viz výše odpověď k bodu 48.

Závěry a doporučení

Doporučení 1 – Zkvalitnit etické rámce

Generální sekretariát Rady akceptuje body 1, 2 a 4 doporučení 1.

Pokud jde o bod 1 doporučení 1, důležité prvky strategie pro oblast etiky jsou již obsaženy v příručce generálního sekretariátu Rady „Zásady etického chování“ a v řadě dokumentů týkajících se chování a povinností zaměstnanců. Bod 1 se bude provádět prostřednictvím již probíhajícího projektu „Ethics in Focus“.

Doporučení 2 – Společně usilovat o sladění prvků etického rámce a vynaložit další úsilí o sdílení osvědčených postupů týkajících se etických problémů

Generální sekretariát Rady doporučení 2 akceptuje. Bod 3 se však na Radu nevztahuje.

Doporučení 3 Zvýšit povědomí zaměstnanců o etickém rámci a kultuře a jejich vnímání ze strany zaměstnanců

Generální sekretariát Rady doporučení 3 akceptuje. Na rok 2019 již existuje stěžejní projekt „Ethics in Focus“ pod vedením ředitelství generálního sekretariátu Rady pro lidské zdroje, mezi jehož hlavní cíle patří zvyšování povědomí zaměstnanců a prosazování etického chování.

ODPOVĚDI KOMISE NA ZVLÁŠTNÍ ZPRÁVU EVROPSKÉHO ÚČETNÍHO DVORA „ETICKÉ RÁMCE V KONTROLOVANÝCH ORGÁNECH EU: ZLEPŠENÍ JE MOŽNÉ“

SHRNUTÍ

IV. Komise se domnívá, že kontrola prohlášení jejích členů je vyhovující. Svůj písemný standardní postup zdokumentuje v souladu s doporučením Evropského účetního dvora.

V. Komise se domnívá, že výsledky průzkumu jsou ohledně jejích zaměstnanců pozitivní, neboť 59,6 % zaměstnanců hodnotí své znalosti jako dobré nebo velmi dobré.

ÚVOD

07. Pokud jde o členy Komise, etický rámec stanovený ve Smlouvách představují čl. 17 odst. 3 SEU a článek 245 SFEU.

Pokud jde o zaměstnance evropských orgánů, etický rámec stanovený zákonodárcem představují článek 11 až čl. 26a služebního řádu. Tato míra právní úpravy odpovídá rozsahu úpravy v mnoha vnitrostátních právních předpisech o veřejné službě a je dostačující. Na základě těchto ustanovení orgány přijímají pro své zaměstnance podrobnější pravidla a v případě potřeby je přizpůsobují.

POZNÁMKY:

34. Pokud jde o členy Komise, příslušné etické otázky jsou řešeny v jiných dokumentech, např. v pověřovacích dopisech předsedy určených jednotlivým členům, ve strategickém plánu generálního sekretariátu na období 2016–2020 nebo v plánu řízení generálního sekretariátu na rok 2018.

37. Provádění řízení rizik v Komisi zahrnuje všechny oblasti a aspekty řízení, včetně etiky. Pokud jde o etické otázky, plán řízení by se měl vztahovat pouze na významná rizika. I když auditovaná generální ředitelství nezjistila v oblasti etiky žádná konkrétní významná rizika, přesto do svých ročních plánů řízení zahrnula konkrétní opatření (zejména organizaci vhodných akcí souvisejících s etikou) a organizační hodnoty, a/nebo předvídala další opatření v souladu s rámcem vnitřní kontroly.

43. Komise provádí křížové kontroly informací poskytnutých v žádostech souvisejících s etikou s dostupnými interními a externími informacemi. Vzhledem k tomu, že se tyto žádosti vždy posuzují jednotlivě, závisí rozsah křížových kontrol na možném spojeném riziku a je v souladu se zásadou proporcionality.

Stávající dokumentace hlavních postupů pro mimopracovní činnosti během služby a pracovní volno z osobních důvodů, jakož i aktivity po opuštění služby byla v druhé polovině roku 2018 posílena, poté co bylo přijato revidované rozhodnutí o mimopracovních činnostech, a výslovně uvádí, jaké kontroly by měly být prováděny. V současnosti probíhá posílení ostatních postupů.

Rámeček č. 2: Příklady nedostatečných pokynů

Nedostatek konkrétních pokynů k relevantním situacím

Příručka obsahuje pokyny týkající se etiky a chování zaměstnanců ohledně toho, co představuje střet zájmů. V budoucnu by však bylo možné poskytnout podrobnější pokyny o střetu zájmů při přijímání do zaměstnání, podobně jako tomu bylo u mimopracovních činností a aktivit po opuštění služby.

Pokyny GŘ AGRI k etickým otázkám se zabývají nejčastějšími otázkami, které kolegové z tohoto GŘ položili svým kolegům zodpovědným v tomto GŘ za etické otázky.

Možné střety zájmů, které se týkají případů, kdy jsou zaměstnanci aktivní v zemědělství nebo jsou příjemci dotací EU, jsou náležitě upraveny obecnými pravidly pro střet zájmů a mimopracovní činnosti. K těmto případům nedochází v GŘ AGRI nutně ve větší míře než v jiných útvarech Komise.

47. Komise zdokumentuje své standardní postupy. V této souvislosti připomíná, že první významná kontrola probíhá v rámci jmenování a slyšení designovaných členů ještě před jmenováním Komise. Designovaní členové musí především včas předložit prohlášení o zájmech Evropskému parlamentu, aby je mohl přezkoumat, a za svá prohlášení jsou odpovědní.

Po jmenování členů a při každé aktualizaci prohlášení se tato prohlášení kontrolují pod dohledem předsedy Komise, jak vyplývá z čl. 2 odst. 6, čl. 3 odst. 1, čl. 4 odst. 2 a 4 kodexu chování členů Komise. Kontrola zkoumá veškeré situace, které by mohly vést ke střetu zájmů nebo by tak mohly být oprávněně vnímány. Pokud předseda takovou situaci zjistí a potvrdí, může přijmout opatření, např. přidělit pracovní úkol někomu jinému či požádat o prodej finančních zájmů. Na základě dostupných informací se rovněž kontroluje obecná věrohodnost úplnosti prohlášení.

Členové jsou za svá prohlášení sami zodpovědní.

50. Komise připomíná, že tato kontrola, i když dosud nebyla dokumentována písemným standardním postupem, je komplexní, zahrnuje obecnou kontrolu úplnosti na základě dostupných informací a má jasná kritéria.

Kromě toho jsou prohlášení členů Komise a jejich aktualizace zveřejňovány a podléhají stálé veřejné kontrole.

Rámeček č. 3: Nedostatky politik v oblasti darů a pohostinnosti – *Komise*

Pojmy „dar“ a „pohostinnost“ jsou v kodexu chování používány v jejich běžném významu, aby se vztahovaly na všechny situace, jimž může být člen Komise vystaven, v souladu s obecnými zásadami stanovenými v ustanovení o darech a střetu zájmů (čl. 6 odst. 4 a čl. 2 odst. 6 kodexu chování členů Komise). Další pokyny budou poskytnuty.

80. Komise zavedla v oblasti etiky politiku velmi komplexního školení, které je zaměstnancům nabízeno v různých okamžicích jejich kariéry. Tato politika byla v roce 2018 dále posílena (zejména prostřednictvím povinného školení pro všechny zaměstnance a všechny nově jmenované vedoucí oddělení, které se týká zahájení služebního poměru). Z průzkumu Evropského účetního dvora vyplývá, že 50,6 % zaměstnanců Komise uvedlo, že navštívili školení týkající se etiky. Vzhledem k zavedeným opatřením by se toto číslo mělo brzo zvýšit a Komise očekává, že tato politika školení povede v nadcházejících letech ještě k lepšímu povědomí o etickém rámci.

83. Mimořádně důležité jsou osvětové kampaně o výroční zprávě o činnosti Úřadu Komise pro vyšetřování a disciplinární opatření (IDOC). Ačkoli se tyto zprávy zveřejňují na internetových

stránkách MyIntracomm a pro mnoho generálních ředitelství a útvarů se pořádají prezentace, zdá se, že je zapotřebí ještě více úsilí.

84. Komise provádí v generálních ředitelstvích širokou osvětovou kampaň o etice a integritě, rovněž i pro nově příchozí zaměstnance. Další kurzy jsou zaměstnancům nabízeny v katalogu Komise pro školení.

Pokud jde o ochranu zaměstnanců, kteří oznamují neetické chování, úřad IDOC zajišťuje nejvyšší úroveň důvěrnosti a ochrany údajů. Tento bod byl zohledněn v souvislosti s probíhající revizí obecných prováděcích ustanovení úřadu IDOC a v novém rozhodnutí o ochraně údajů (rozhodnutí Komise (EU) 2019/165 ze dne 1. února 2019).

85. Komise podniká kroky k řešení tohoto problému, včetně informačních kampaní o etice a integritě, dalších prezentací o postupech úřadu IDOC a zveřejňování výroční zprávy o činnosti tohoto úřadu.

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Doporučení 1 2):

Komise toto doporučení přijímá.

Pokud jde o formalizaci postupů kontrol prohlášení, Komise se domnívá, že toto doporučení je již provedeno u žádostí o mimopracovní činnosti během výkonu služby a u žádostí o pracovní volno z osobních důvodů, jakož i u činností po skončení opuštění služby. V současnosti probíhá posílení ostatních postupů.

Doporučení 1 3):

Komise toto doporučení přijímá.

Komise se domnívá, že kontrola prohlášení o zájmech je komplexní, zahrnuje celkovou kontrolu úplnosti založenou na dostupných informacích a má jasná kritéria.

Komise zdokumentuje své interní standardní postupy pro kontrolu podle čl. 4 odst. 2 kodexu chování, aby zajistila kvalitu a jednotnost postupu.

Doporučení 1 4) – dary a projevy pohostinnosti

Komise toto doporučení přijímá a podle článku 6 kodexu chování poskytne další pokyny, informace a příklady.

Doporučení 2 – Sladit prvky etických rámců a sdílet osvědčené postupy týkající se etických problémů

Komise toto doporučení částečně přijímá.

Komise souhlasí s tím, že i nadále bude s ostatními orgány diskutovat o etických otázkách společného zájmu v rámci stávajících interinstitucionálních fór, zejména ve výboru CPQS (Comité pour les Questions statutaires) nebo na úrovni útvarů, a bude sdílet osvědčené postupy.

Pokud jde o tři body, u nichž by EÚD uvítal harmonizaci, má Komise aktuální, podrobné a vhodné právní základy a texty.

Pokud jde o mimopracovní činnosti, příslušné platné rozhodnutí bylo nedávno revidováno a Komise nemá v úmyslu je v budoucnu měnit. Komise navíc nemá v úmyslu vyvíjet jakoukoli iniciativu, pokud jde o její pokyny týkající se darů a pohostinnosti, neboť je považuje za vyhovující.

Pokud jde o členy, prohlášení manželů/manželek a partnerů/partnerek o jejich stávajících profesních činnostech je pro členy Komise již povinné. Totéž za určitých podmínek platí pro finanční zájmy manželů, partnerů a nezletilých dětí členů. Komise nemá v úmyslu vyvíjet v tomto ohledu jakoukoli iniciativu.

Komise by ráda zdůraznila, že provádění takového doporučení nezávisí pouze na Komisi.

90. 2) Průzkum Evropského účetního dvora ukazuje, že 59,6 % zaměstnanců Komise zhodnotilo své znalosti etického rámce jako „dobré“ nebo „velmi dobré“.

3) Z průzkumu Evropského účetního dvora vyplývá, že 54,7 % zaměstnanců Komise uvedlo, že absolvovali školení o etice.

Doporučení 3 – Zvýšit povědomí zaměstnanců o etickém rámci a kultuře a jejich vnímání ze strany zaměstnanců

Komise toto doporučení přijímá a domnívá se, že se již provádí.

Komise již přijala rozsáhlá opatření s cílem zvýšit povědomí zaměstnanců o etice a v zavádění těchto opatření bude pokračovat. Komise zavedla v oblasti etiky politiku velmi komplexního školení, které je zaměstnancům nabízeno v různých okamžicích jejich kariéry, jak bylo vysvětleno výše v odpovědi na odstavec 80. Tato politika byla v roce 2018 dále posílena. Komise bude i nadále v tomto úsilí pokračovat a očekává, že tato politika v krátkodobém horizontu zlepší úroveň povědomí zaměstnanců.

Auditní tým

Účetní dvůr ve svých zvláštních zprávách informuje o výsledcích auditů politik a programů EU či témat z oblasti správy a řízení zaměřených na konkrétní oblasti rozpočtu. Účetní dvůr vybírá a koncipuje tyto auditní úkoly tak, aby byl jejich dopad co nejvyšší, a zohledňuje přitom rizika pro výkonnost a zajištění souladu s předpisy, objem příslušných příjmů či výdajů, očekávaný vývoj, politické zájmy a zájem veřejnosti.

Tento audit výkonnosti provedl auditní senát V, který se zaměřuje na financování a správu EU a jemuž předsedá člen EÚD Lazaros S. Lazaru. Audit vedl člen EÚD Mihails Kozlovs a podporu mu poskytovali vedoucí kabinetu Edīte Dzalbeová a tajemnice kabinetu Laura Graudiņaová, vyšší manažer Alberto Gasperoni, vedoucí úkolu Gediminas Macys, zástupce vedoucího úkolu Michał Machowski a auditoři Aino Nyholmová, Elisa Paladiniová[24], Christian Geoffroy a Angela Onnoová[25]. Jazykovou podporu zajišťoval Richard Moore. Podporu v oblasti informačních technologií zajišťoval Emanuele Fossati.

Zleva doprava: Alberto Gasperoni, Michał Machowski, Laura Graudiņaová, Gediminas Macys, Mihails Kozlovs, Edīte Dzalbeová, Aino Nyholmová, Christian Geoffrroy.

[24] do dubna 2018

[25] do srpna 2018

Událost	Datum
Přijetí memoranda o plánování auditu / zahájení auditu	19. 1. 2018
Oficiální zaslání návrhu zprávy Komisi (nebo jinému kontrolovanému subjektu)	27. 3. 2019
Přijetí konečné verze zprávy po řízení o sporných otázkách	4. 7. 2019
Oficiální odpovědi Parlamentu byly obdrženy ve všech jazycích	28. 6. 2019
Oficiální odpovědi Rady byly obdrženy ve všech jazycích	18. 6. 2019
Oficiální odpovědi Komise byly obdrženy ve všech jazycích	4. 7. 2019

PDF ISBN 978-92-847-2290-7 doi:10.2865/06585 QJ-AB-19-010-CS-N

HTML ISBN 978-92-847-2276-1 doi:10.2865/862752 QJ-AB-19-010-CS-Q

V této zvláštní zprávě jsme posuzovali, zda jsou v Evropském parlamentu, Radě Evropské unie a Evropské radě a Evropské komisi náležitě zavedeny etické rámce. Přezkoumávali jsme všechny úrovně zaměstnanců a členů a formou průzkumu jsme analyzovali povědomí o etickém rámci mezi zaměstnanci těchto orgánů. Praktická realizace etických rámců v daných orgánech součástí auditu nebyla. Dospěli jsme k závěru, že v kontrolovaných orgánech byly do velké míry zavedeny vhodné etické rámce, ale že v této oblasti existuje stále prostor pro zlepšení. Zjistili jsme také, že neexistuje žádný společný etický rámec EU platný pro práci zástupců členských států v Radě.
Při našem auditu byly rovněž zjištěny určité nedostatky, dále oblasti, kde je nutné lepší sladění etických rámců, ale zároveň i příklady osvědčených postupů. Kontrolované orgány by měly zkvalitnit své etické rámce, vzájemně spolupracovt na sladění osvědčených postupů týkajících se etických otázek a vyvinout další úsilí na šíření těchto postupů a také zvýšit povědomí zaměstnanců o etickém rámci a etické kultuře a vnímání tohoto rámce a kultury z jejich strany.

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

Úřad pro publikace

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Lucemburk
LUCEMBURSKO

Tel.: +352 4398-1

Dotazy: eca.europa.eu/cs/Pages/ContactForm.aspx
Internetová stránka: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Evropská unie, 2019.
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

K jakémukoli použití či reprodukci fotografií nebo jiných materiálů, které nejsou chráněny autorskými právy Evropské unie, je nutno získat povolení přímo od držitelů autorských práv.