



# Doplňkové penzijní spoření

## Diplomová práce

*Studijní program:*

N6208 Ekonomika a management

*Studijní obor:*

Podniková ekonomika

*Autor práce:*

**Bc. Anastasia Maslakova**

*Vedoucí práce:*

Ing. Karina Tatek Benetti, Ph.D.  
Katedra ekonomické statistiky





## Zadání diplomové práce

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

*Jméno a příjmení:* **Bc. Maslakova Anastasia**  
*Osobní číslo:* E17000391  
*Studijní program:* N6208 Ekonomika a management  
*Studijní obor:* N6208T085 – Podniková ekonomika  
*Zadávací katedra:* katedra ekonomické statistiky  
*Vedoucí práce:* Bc. Ing. Karina Tatek Benetti, Ph.D.  
*Konzultant práce:* Soňa Samešová  
Penzijní společnost České pojišťovny, a.s., pojišťovací agent

*Název práce:* **Doplňkové penzijní spoření**

### Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných otázek.
2. Role a význam doplňkového penzijního spoření.
3. Případové studie.
4. Komparace výsledků z případových studií.
5. Formulace závěrů a zhodnocení výzkumných otázek.

*Seznam odborné literatury:*

- LOUŽEK, Marek. 2014. *Důchodová reforma*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISSN 978-80-246-2612-3.
- RYTÍŘOVÁ, Lucie. 2013. *Důchodový systém v České republice*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-821-5.
- ARNOLDOVÁ, Anna. 2012. *Sociální zabezpečení : sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3724-9.
- SCHWARZ, Anita M., et al. 2014. *The Inverting Pyramid: Pension systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia*. Washington, DC: World Bank. ISBN 978-0-8213-9908-8.
- PROQUEST. 2018. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Rozsah práce: min. 65 normostran  
Forma zpracování: tištěná / elektronická  
Datum zadání práce: 1. října 2018  
Datum odevzdání práce: 31. srpna 2020

prof. Ing. Miroslav Žížka, Ph.D.  
děkan Ekonomické fakulty



Ing. Jan Öhm, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2018

## Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má diplomová práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

4. května 2020

Bc. Anastasia Maslakova

## **Poděkování**

Mé poděkování patří Ing. Karině Tatek Benetti, Ph. D. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala.

V Liberci dne 04. 05. 2020

Bc. Anastasia Maslakova

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá charakteristikou doplňkového penzijního spoření. Cílem této diplomové práce je na základě teoretických poznatků vycházejících z platné legislativy a odborné domácí a zahraniční literatury, představit a porovnat stávající systémy doplňkového penzijního spoření ve vybraných společnostech a následně navrhnout jejich případnou optimalizaci. Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část práce se blíže věnuje objasnění teoretického rámce doplňkového penzijního spoření. Praktická část práce je zaměřena na srovnání a ekonomické zhodnocení systémů poskytování příspěvků zaměstnavatele v rámci doplňkového penzijního spoření ve vybraných společnostech. Na základě provedené analýzy jsou sestaveny návrhy na zlepšení.

## **Klíčová slova**

doplňkové penzijní spoření, důchodový systém, důchodová reforma, příspěvek zaměstnavatele, zhodnocení

# **Annotation**

## **Supplementary pension savings**

The master thesis deals with characteristics of supplementary pension savings. The aim of this thesis is based on current legislation and professional domestic and foreign literature to present and compare existing supplementary pension savings systems in selected companies and to suggest their possible optimization. The master thesis is divided into two main parts. The theoretical part is devoted to clarifying the theoretical framework of supplementary pension savings. The practical part is focused on the comparison and economic evaluation of the systems of providing employer's contribution within the supplementary pension savings in selected companies. Based on the analysis, proposals for improvement are compiled.

## **Key words**

supplementary pension savings, pension system, pension reform, employer's contribution, valorization

# Obsah

Seznam obrázků.....	13
Seznam tabulek.....	14
Seznam zkratek.....	15
Úvod.....	16
<b>1 Sociální politika .....</b>	<b>18</b>
<b>1.1 Cíle a nástroje sociální politiky .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2 Sociální zabezpečení.....</b>	<b>19</b>
1.2.1 Pojistné systémy sociálního zabezpečení obecně .....	19
1.2.2 Systém sociálního zabezpečení v České republice .....	20
<b>2 Důchodový systém České republiky .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Charakteristika současného důchodového systému.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2 Důchodové systémy v mezinárodním srovnání.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3 Reformy důchodového systému .....</b>	<b>28</b>
2.3.1 Malá důchodová reforma.....	29
2.3.2 Velká důchodová reforma .....	30
<b>3 Doplnkové penzijní spoření .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Charakteristika doplňkového penzijního spoření .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Přehled vybraných pojmů .....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Charakteristiky smlouvy o doplňkovém penzijním spoření.....</b>	<b>33</b>
<b>3.4 Příspěvky.....</b>	<b>35</b>
3.4.1 Příspěvky placené zaměstnavatelem .....	35
3.4.2 Státní příspěvek .....	36
<b>3.5 Daňové dopady .....</b>	<b>37</b>
<b>3.6 Nároky z doplňkového penzijního spoření.....</b>	<b>38</b>
3.6.1 Předčasné ukončení spoření a výplata odbytného .....	38
3.6.2 Starobní penze na dobu určitou .....	39
3.6.3 Invalidní penze na určenou dobu.....	39
3.6.4 Jednorázové vyrovnání .....	39
3.6.5 Penze vyplácená životní pojišťovnou.....	40
<b>3.7 Předdůchod.....</b>	<b>40</b>
<b>4 Penzijní společnost.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Charakteristika penzijní společnosti .....</b>	<b>42</b>



4.2	Účastnické fondy .....	43
4.3	Transformované fondy .....	44
4.4	Strategie spoření.....	45
4.5	Penzijní společnosti v České republice .....	46
4.6	Převod k jiné penzijní společnosti.....	48
4.7	Výsledky penzijních fondů a společností v roce 2018.....	49
<b>5</b>	<b>Poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům ve společnosti BILLA .....</b>	<b>51</b>
5.1	Historie společnosti BILLA .....	51
5.2	Podmínky pro vyplácení příspěvku zaměstnavatele .....	53
5.3	Výše příspěvku zaměstnavatele.....	54
5.4	Ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele .....	54
<b>6</b>	<b>Poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům ve společnosti Penny Market .....</b>	<b>55</b>
6.1	Historie společnosti Penny Market .....	55
6.2	Systém poskytování příspěvku zaměstnavatele ve společnosti Penny Market .....	56
<b>7</b>	<b>Porovnání a ekonomické zhodnocení současných systémů poskytování příspěvků zaměstnavatelů BILLA a Penny Market.....</b>	<b>58</b>
7.1	Porovnání příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnostech BILLA a Penny 58	
7.2	Analýza z pohledu zaměstnance.....	60
7.3	Analýza z pohledu zaměstnavatele .....	66
<b>8</b>	<b>Návrh a ekonomické zhodnocení optimálního systému poskytování příspěvků zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření.....</b>	<b>70</b>
8.1	Optimální systém poskytování příspěvku zaměstnavatele.....	70
8.1.1	Výše příspěvku .....	70
8.1.2	Potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvků .....	72
8.2	Výhody pro zaměstnance.....	72
8.3	Výhody pro zaměstnavatele.....	75
	<b>Závěr .....</b>	<b>78</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>80</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>83</b>

## Seznam obrázků

Obr. 1: Struktura sociálního zabezpečení v České republice .....	20
Obr. 2: Výpočet důchodu .....	23
Obr. 3: Prodejna BILLA.....	52
Obr. 4: Prodejna Penny Market .....	56
Obr. 5: Výsledků zaměstnaneckého průzkumu .....	59

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Důchody před a po „malé“ reformě .....	29
Tabulka 2 - Rozdíly doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění se státním příspěvkem .....	32
Tabulka 3 - Výše státního příspěvku v závislosti na výši příspěvku účastníka.....	37
Tabulka 4 - Přehled zákonem daných úplat.....	45
Tabulka 5 - Přehled penzijních společností v ČR.....	46
Tabulka 6 – Reálné zhodnocení prostředků účastníků transformovaných fondů.....	50
Tabulka 7 – Reálné zhodnocení prostředků účastníků účastnických fondů.....	50
Tabulka 8 – Výše příspěvků zaměstnance společnosti BILLA.....	60
Tabulka 9 – Zhodnocení příspěvků zaměstnance společnosti BILLA .....	62
Tabulka 10 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společnosti BILLA .....	63
Tabulka 11 – Výše příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market .....	64
Tabulka 12 – Zhodnocení příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market .....	65
Tabulka 13 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market....	66
Tabulka 14 – Roční mzdové náklady společnosti BILLA .....	68
Tabulka 15 – Roční mzdové náklady společnosti Penny Market.....	69
Tabulka 16 – Výše příspěvků zaměstnance včetně optimálního příspěvku zaměstnavatele.....	71
Tabulka 17 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společností BILLA a Penny Market po optimalizaci systémů poskytování příspěvku zaměstnance .....	73
Tabulka 18 – Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku z pohledu zaměstnance.....	74
Tabulka 19 – Přímé navýšení mzdy z pohledu zaměstnance .....	74
Tabulka 20 – Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku z pohledu zaměstnavatele.....	76
Tabulka 21 – Přímé navýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele .....	76
Tabulka 22 – Roční mzdové náklady společnosti BILLA po optimalizaci systému poskytování příspěvku zaměstnavatele .....	77
Tabulka 23 – Roční mzdové náklady společnosti Penny Market po optimalizaci systému poskytování příspěvku zaměstnavatele .....	77

## Seznam zkratek

<b>APSČR</b>	Asociace penzijních společností ČR
<b>ČNB</b>	Česká národní banka
<b>FDC</b>	Financially defined contribution
<b>NDC</b>	National defined contribution
<b>OECD</b>	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
<b>OSPZV</b>	Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy
<b>OSVČ</b>	Osoba samostatně výdělečně činná
<b>PAYG</b>	Pay As You Go

# Úvod

Finanční zabezpečení starší generace a budoucnost současné mladé generace, jsou v současné době velmi diskutovaná a citlivá témata. Faktory jako stárnutí populace, úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva a nedokonalost systému základního důchodového pojištění, nás nutí aktivně hledat jiné příležitosti pro bezstarostný odchod do důchodu. Jednou z mnoha možností zabezpečení na stáří je doplňkové penzijní spoření neboli třetí pilíř důchodového systému ČR, kterým se zabývá obsah této diplomové práce.

Cílem této závěrečné práce je na základě teoretických poznatků vycházejících z platné legislativy a odborné domácí a zahraniční literatury, představit a porovnat stávající systémy doplňkového penzijního spoření ve vybraných společnostech a následně navrhnout jejich případnou optimalizaci. Primární metodou pro dosažení výše uvedeného cíle je komparace případových studií vymodelovaných ze stejného teoretického rámce.

První část práce se blíže věnuje objasnění teoretického rámce doplňkového penzijního spoření. V první kapitole je nastíněna problematika sociální politiky státu, její cíle a nástroje. Dále jsou popsány pojistné systémy sociálního zabezpečení a je zdůrazněn systém sociálního zabezpečení v České republice, který je postaven na třech základních pilířích: systému sociálního pojištění, systému státní sociální podpory a systému sociální pomoci.

Teoretická část práce plynule přechází k vysvětlení důchodového systému ČR. Je zde stručně znázorněn současný systém českého důchodového pojištění. Za stěžejní lze považovat analýzu důchodových systémů v mezinárodním srovnání. Druhá kapitola je ukončena charakteristikou důchodové reformy, která byla představena v roce 2011 a měla zásadní vliv na tehdejší podobu důchodového systému ČR.

Třetí kapitola se především zaměřuje na charakteristiku doplňkového penzijního spoření ČR, tedy III. pilíře důchodového systému. V rámci kapitoly jsou definovány základní pojmy vztahující se k problematice doplňkového penzijního spoření. Dále jsou popsány legislativně vymezené náležitosti pro vznik či zánik spoření, systém příspěvků na doplňkové penzijní spoření, daňové dopady a nároky z tohoto typu spoření.

Závěrečná kapitola teoretické části práce se zabývá problematikou penzijních společností. Účelem této kapitoly je seznámit čtenáře s principy fungování penzijních společností, účastnických a transformovaných fondů. Následně jsou popsány varianty strategií spoření a zhodnocení prostředků účastníků fondů v roce 2018.

Pátá a šestá kapitola uvádí praktickou část práce. Konkrétně se zaměřují na představení společností BILLA a Penny Market a jejich systémy poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření, které jsou nezbytnou součástí personální strategie firmy a zároveň funkčním nástrojem pro zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Tyto dva maloobchodní řetězce jsou lídři ve sféře supermarketů na českém trhu, kde je úspěch společnosti přímo závislý na výkonnosti, spokojenosti a loajálnosti zaměstnanců. Dohromady zaměstnávají přibližně 12 000 zaměstnanců různých generací, pro které příspěvek na doplňkové penzijní spoření představuje velký benefit zajišťující větší finanční stabilitu ve stáří. Na základě výše uvedeného jsou tyto dvě společnosti považované autorkou za vhodné k vypracování závěrečné práce.

Sedmá kapitola je stěžejní částí diplomové práce. Je zaměřena na srovnání a ekonomické zhodnocení systémů poskytování příspěvků zaměstnavatele v rámci doplňkového penzijního spoření ve vybraných společnostech. Dále klade důraz na optimalizaci analyzovaných systémů poskytování příspěvků zaměstnavatelem ve společnostech BILLA a Penny Market. Hodnotí také navrhované změny jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Tyto dopady jsou zpracovány v poslední osmé kapitole.

# 1 Sociální politika

Sociální politika je součástí veřejné politiky státu. Jejím hlavním úkolem je zajištění zaměstnanosti a sociálního zabezpečení občanů. Duková (2013, s. 31) definuje sociální politiku jako „*praktické aktivity, je tedy analýzou procesů tvorby a realizace politik. Zabývá se nerovnostmi a jejich rozdělením ve společnosti. Zároveň se věnuje politickým procesům, institucím a činností, které tyto nerovnosti ovlivňují.*“ Sociální politika je pilířem vyspělosti státu, která je také měřena a evaluována mezinárodními institucemi jako je např. Světové ekonomické fórum.

## 1.1 Cíle a nástroje sociální politiky

Zaměřením sociální politiky je zabezpečení stejných příležitostí a důstojných životních podmínek pro všechny občany v jakékoliv sociální oblasti, například v oblasti zdravotnictví nebo bydlení. Při zabezpečení příznivého sociálního prostředí pro vývoj jedinců a sociálních skupin, jsou cíle sociální politiky stanoveny nejenom sledováním možných potenciálů a podmínek společenského vývoje, ale také čelí sociálním a ekonomickým rizikům.

Dle (Klikové, 2017) zabezpečení blahobytu je převážným cílem sociální politiky státu. Jedná se o kvalitní vzdělávání, osobní bezpečnost občanů, zdravou a pestrou stravu, přiměřené bydlení, možnost aktivního cestování. Jednou z technik pro dosažení cílů sociální politiky je sociální program, jehož obsahem je propracovaný koncept a zaměření sociální politiky. Sociálněpolitickým nástrojem pro realizaci sociální politiky jsou následující možnosti: instituce, právní normy, sociální dokumenty a nátlakové akce. Pomocí těchto prostředků sociální subjekt (parlament, vláda, zaměstnavatelé, odborové organizace, náboženské a mezinárodní organizace, regiony a obce) působí na sociální objekty (ti, na které je sociální politika zaměřena) a jiné subjekty. Podmínkou úspěšné realizace sociální politiky je respektování základních principů a cílů veřejné politiky státu.

## 1.2 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je jedním z hlavních produktů sociální politiky státu sloužící k naplnění jejích cílů. Müllerová a Šindelář (2016, s. 29) definují sociální zabezpečení jako „*system, který se snaží zajistit sociální stabilitu, přiměřenou a minimální úroveň sociálních jistot občanů a sociální suverenitu.*“

Pojem sociální zabezpečení je zřejmě pojmem převzatým z ruštiny, poprvé se objevil v programu Všesvazové komunistické strany ve 20. století, kdy určoval sociální dávky pro všechny zaměstnance. Historickým předchůdcem pojmu sociální zabezpečení byl pojem chudinská péče. Církev, spolky, svobodná města a další soukromá dobrovolní organizace se pečovala o chudé, teprve poději v době pádu feudalismu tuto péči na sebe převzal stát (Kahoun, 2009).

### 1.2.1 Pojistné systémy sociálního zabezpečení obecně

Sociální zabezpečení poskytuje pomoc občanům v několika případech (Macková, 2014):

- a) nemoci,
- b) nezaměstnanosti,
- c) zdravotního poškození a invalidity,
- d) těhotenství a mateřství,
- e) rodičovství,
- f) stáří,
- g) pracovního úrazu a nemoci z povolání,
- h) úmrtí živitele.

Řešení výše uvedených tíživých sociálních situací se realizuje pomocí konkrétních sociálních systémů, které představují nástroje sociálního zabezpečení. K nástrojům sociálního zabezpečení patří sociální pojištění, (státní) sociální zaopatření neboli podpora, sociální pomoc a sociální služby (Kahoun, 2013).



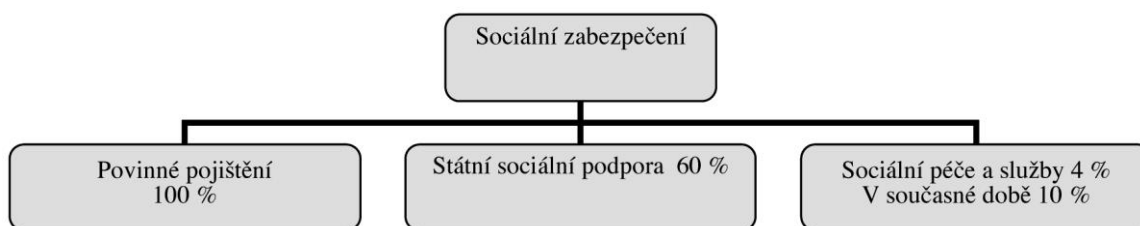
Mezi hlavní cíle těchto systémů spadá například regulace odpovědnosti občanů za jejich budoucnost, stanovení míry a forem sociální solidarity mezi občany nebo ochrana sociálních lidských práv (Kahoun, 2013).

### 1.2.2 Systém sociálního zabezpečení v České republice

Systém sociálního zabezpečení ČR je postaven na třech základních pilířích (Arnoldová, 2012):

1. systému sociálního pojištění,
2. systému státní sociální podpory,
3. systému sociální pomoci.

Obr. 1: Struktura sociálního zabezpečení v České republice



Zdroj: vlastní zpracování dle Arnoldové (2012)

#### Sociální pojištění

Sociální pojištění je prvním pilířem sociálního zabezpečení ČR, zabývá se řešením takových dlouhodobých a krátkodobých nepříznivých sociálních situací, na které je možné se připravit dopředu, a to pomocí spoření finančních prostředků. Jedná se například o ztrátu zaměstnaní, zdraví, pracovní schopností, výdělečných schopností. Krátkodobé sociální události (těhotenství, mateřství, pracovní neschopnost) jsou následně řešeny nemocenským pojištěním, dlouhodobé sociální události (staří, invalidita atd.) jsou řešeny důchodovým pojištěním. Oba druhy pojištění je občanova jistota, základní podmínky a limity jsou staveny státem pomocí právního rámce. Základním právním předpisem, který upravuje pojistné na sociální zabezpečení je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (Vančurová, 2008).

Do prvního pilíře patří 100 % obyvatel ČR, tzn. že každý patří do pojistných systémů, i když si pojistné nehradí. Nárok na hrazení pojistného státem mají např. nezaopatřené děti, důchodci, ženy na mateřské atd. (Arnoldová, 2012).

### **Sociální podpora**

Sociální situace, které stát uznává za potřebné ke řešení, řeší druhý pilíř sociálního zabezpečení ČR, který je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Tyto situace se týkají zhruba 60 % obyvatel ČR, jedná se například o mateřství, péči o zdravotně postiženou osobu, sociální prevenci před patologickými jevy (Arnoldová, 2012).

Státní sociální podpora je projevem sociální solidarity a také nástrojem sociálního přerozdělení mezi skupinou občanů s vyššími příjmy a skupinou občanů s nižšími příjmy nebo mezi rodinami s dětmi a bezdětnými občany. Státní sociální dávky jsou určeny k částečnému krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby občanů. Zákon o státní sociální podpoře dělí dávky na dvě skupiny: dávky poskytované v závislosti na výši příjmu rodiny (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) a dávky nezávislé na výši příjmu (rodičovský příspěvek, pohřebné). Veškeré náklady na státní sociální podporu kryje stát (Česko, 1995).

### **Sociální pomoc**

Třetí pilíř se týká přibližně 4 % obyvatel ČR. Řeší takové situace, kdy se člověk o sebe nedokáže postarat sám. Může se jednat o situaci, kdy jsou ohrožena práva občana, o hmotnou nouzi nebo o bezmocnost fyzickou, duševní nebo jejich kombinaci. K žádosti o sociální pomoc musí občan doložit doklady o příjmové a majetkové situaci, tedy musí prokázat, že je opravdu chudý. Poskytování sociální pomoci stát provádí prostřednictvím sociálního poradenství, sociálně právní ochrany, sociální prevence, vyplacení sociálních dávek (dávky v hmotné nouzi a dávky sociální péče) a poskytování sociálních služeb (Arnoldová, 2012).

## 2 Důchodový systém České republiky

Důchodový systém České republiky je velice komplexní a skládá se z mnoha prvků. Cílem této kapitoly je přehledně popsat český důchodový systém a jeho jednotlivé pilíře včetně mezinárodního srovnání. Na závěr je uvedena charakteristika malé a velké důchodové reformy ČR.

### 2.1 Charakteristika současného důchodového systému

Současný český systém důchodového pojištění se skládá ze tří pilířů: důchodového pojištění, důchodového spoření a doplňkového penzijního spoření. Základním pilířem je povinné důchodové pojištění, které je dávkově definované a průběžně financované. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění upravuje důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele. Tento zákon byl přijat v červnu 1995 s účinností od roku 1996. Druhý pilíř důchodového systému neboli důchodové spoření, je další možnost spoření na osobní důchodový účet. Legislativním základem je zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, platný od 1. 1. 2013. Již od roku 1994 vedle prvního a druhého pilíře existuje třetí pilíř důchodového systému ČR - penzijní připojištění se státním příspěvkem. Tento pilíř byl výrazně upraven a nahrazen doplňkovým penzijním spořením v roce 2013, je upraven zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Penzijní připojištění se státním příspěvkem však funguje i nadále a je vedeno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem (Rytířová, 2013).

Dále je uvedena stručná charakteristika a pravidla pro účast na jednotlivých pilířích současného důchodového systému České republiky.

#### I. pilíř – základní důchodové pojištění

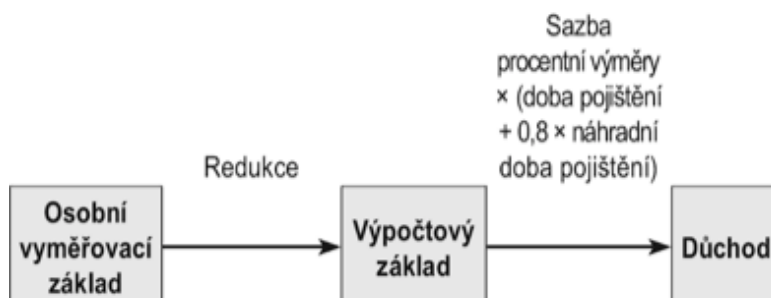
Podle podmínek stanovených zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, účast občanů ČR v tomto pilíři je zpravidla povinná. Lze rozlišit tři skupiny účastníků základního důchodového pojištění (Česko, 1995):

- a) zaměstnanci a další skupiny osob vykonávající pracovní nebo obdobnou činnost (jejich účast je odvozena od jejich účasti na nemocenském pojištění),
- b) osoby samostatně výdělečně činné,
- c) osoby dobrovolně zúčastněné.

Během své aktivní kariéry je účastník důchodového pojištění povinen platit pojistné vypočtené podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Z pojistného vybraného od výdělečně činných osob jsou financovány stávající státní důchody, což znamená, že první pilíř je postaven na průběžném financování. Stát plně spravuje příjmy (pojistné) a výdaje (dávky) prvního pilíře pomocí tzv. důchodového účtu. V důsledku změny demografické situaci státu – stárnutí populace a snižování produktivní složky, může docházet na důchodovém účtu ke schodku.

Více než 99 % obyvatel České republiky pobírá dávky důchodového pojištění. Jedná se o starobní, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod. Výše důchodu se skládá ze základní výměry, která činí 3 270 Kč měsíčně, a procentní výměry, která se stanoví na základě dosažených příjmů a doby pojištění. Způsob výpočtu důchodů popisuje obrázek číslo 2 (Rytířová, 2013).

Obr. 2: Výpočet důchodu



Zdroj: vlastní zpracování dle Rytířové (2013)

Pomocí redukce osobního vyměřovacího základu, který představuje měsíční průměr ročních vyměřovacích základů za rozhodné období, lze určit výpočtový základ. Výpočtový základ se dále vynásobí sazbou procentní výměry. Výpočet důchodu vykonává správa sociálního zabezpečení při podání žádosti o státní důchod. Vypočtený důchod se vyplácí příjemci

důchodového pojištění měsíčně, a to v určité výši od data přiznání důchodu až do úmrtí účastníka (Rytířová, 2013).

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, státem vyplácený starobní důchod tvoří přibližně 95 % příjmů důchodců, výše budoucího státního důchodu bude výrazně klesat. Za přibližně třicet let se výše starobního důchodu bude pohybovat mezi 6 500 - 7 500 Kč měsíčně, tato částka není dostačující pro pohodlný život ve stáří. Možným řešením dané situaci pro dnešní pracující je využití druhého a třetího pilíře důchodového systému (Potůček, 2014).

## **II. pilíř – důchodové spoření**

Od roku 2013 každý, kdo splňuje podmínky pro účast na důchodovém spoření, se může dobrovolně účastnit důchodového spoření. Založit toto spoření může každá fyzická osoba starší 18 let, ovšem nejpozději do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let. Pouze v průběhu prvních šesti měsíců po zavedení druhého pilíře, tedy do konce června roku 2013, bylo založení důchodového spoření možné bez horního věkového omezení (Česko, 2011).

Hlavním rozdílem mezi prvním a druhým pilířem je logika spoření. Po dosažení důchodového věku účastník důchodového spoření dostane naspořené finanční prostředky formou dávek, a to ve výši odpovídající odvedenému pojistnému. Jeho příspěvky do druhého pilíře nemohou být použity na financování dávek dalších účastníků. Prostředky účastníků spravují svým jménem penzijní společnosti, které je shromažďují a obhospodařují v důchodových fondech. Každá penzijní společnost je povinna ze zákona nabídnout čtyři důchodové fondy: konzervativní, vyvážený, dynamický a důchodový fond státních dluhopisů. Pro každého účastníka důchodového spoření penzijní společnost vede tzv. důchodový účet, na kterém jsou evidované naspořené prostředky účastníka a jejich zhodnocení na kapitálových trzích. Prostředky jsou zasílány na účet formou pojistného. Pojistné se počítá ze stejného základu jako v prvním pilíři, sazba pojistného u zaměstnanců a OSVČ činí 5 % (Geržová, 2013).

Obdobně jako v prvním pilíři důchodového systému ČR jsou dávky z důchodového spoření vypláceny pravidelně jednou za měsíc. Avšak na rozdíl od důchodového pojištění účastník

si určuje sám, jakým způsobem bude v penzi naspořené prostředky čerpat. Jedná se o tři možnosti (Česko, 2011):

- a) starobní důchod na dobu 20 let,
- b) doživotní starobní důchod, nebo
- c) doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let od úmrtí účastníka.

Značnou nevýhodou druhého pilíře je nemožnost vystoupení z důchodového spoření, účastník zůstává pojištěn až do důchodového věku nebo úmrtí.

### **III. pilíř – doplňkové penzijní spoření**

Toto dobrovolné spoření je nástupce penzijního připojištění se státním příspěvkem. Přesnější informace o tématu jsou obsahem kapitoly číslo 3.

## **2.2 Důchodové systémy v mezinárodním srovnání**

V rámci kapitoly důchodových systémů v mezinárodním srovnání je čtenáři nabídnut přehled jednotlivých státních přístupů. Celkové srovnání důchodových systémů není jednoduchou disciplínou, jelikož jsou ovlivněny několika faktory, mezi které patří např. národní tradice, zvyklosti a také historický vývoj dané země. Evropská unie, vzhledem k tomu, že sdružuje 28 odlišných uskupení, nedoporučuje jednotný přístup k tomuto tématu, nicméně i na Starém kontinentě jsou patrné podobné tendence při tvorbě důchodových systémů jednotlivých zemí.

### **Německo**

Spolková republika Německo spolu s Francií vyznává tzv. bismarkovský systém sociálního pojištění, zavedeny kancléřem Otto von Bismarckem v roce 1899. Obdobně jako český důchodový systém, systém německého důchodového zabezpečení je postaven na třech pilířích. První pilíř, průběžně financovaný a dávkově definovaný, je povinný pro všechny zaměstnance a některé skupiny OSVČ. Nárok na čerpání důchodu z daného pilíře občanům vzniká po pěti letech přispívání do systému a po dosažení důchodového věku 65 let. Avšak

existuje možnost předčasného odchodu do důchodu s podmínkou snížení výše penze o 0,3 % za každý měsíc pod standardním důchodovým věkem. Samotný důchod se stanoví na základě počtu odpracovaných let a výše individuálních výdělků. Podnikové penze jsou druhým pilířem německého důchodového systému. Jedná se o dobrovolný druh spoření na důchod, který je podporován státem pomocí příspěvků a daňového zvýhodnění. V roce 2001 byla vládou pod vedením kancléře Gerharda Schrödera provedena reforma německého důchodového systému. Výstupem této reformy bylo zavedení nového třetího pilíře – doplňkových důchodových schémat. Tento pilíř je nepovinně dobrovolný, přispívá na něj jak zaměstnavatel, tak stát (Hegelich, 2006)

Německý důchodový systém je charakteristický jeho štedrostí, nicméně jeho rozsáhlost a komplikovanost je hlavní příčinou nízkého zájmu občanů. Po deseti letech od založení druhého pilíře jenom 40 % ekonomicky aktivních Němců svěřilo část vlastního výdělku německým finančním ústavům. Účast na podnikových a soukromých důchodových schématech (třetí pilíř důchodového systému) je výrazně nižší - kolem 25 % v roce 2010 (Honekamp, 2010).

## **Velká Británie**

Velká Británie má ustálený důchodový systém s dlouholetou tradicí. Aktivní zasahování britské vlády a relativně stabilní míra stárnutí populace brání potenciální důchodové krizi.

Britský důchodový systém má vícepilířovou a komplikovanou strukturu. Základním produktem důchodového systému je tzv. základní státní důchod, který představuje jednotnou dávku s univerzálním pokrytím. Základní důchod doplňuje druhý pilíř důchodového systému, jsou to příspěvkově nebo dávkově definované podnikové důchody, kapitálové a osobní důchody nebo kolektivně vyjednané individuální důchodové plány. Třetí pilíř je dobrovolný, představují dobrovolné příspěvky k podnikovým plánům a oddělené důchodové účty (Blake, 2007).

Z hlediska poměru důchod/mzda patří státní penze ve Velké Británii mezi nejnižší v Evropě, základní dávky na státní důchod nejsou hlavním zdrojem zabezpečení ve stáří jako ve většině jiných zemích EU. Občane s průměrným a vyšším příjmem spoří prostředky určené

na důchod ve fondech a obdobných formách, tzn. využívají druhý a třetí pilíř britského důchodového systému (Disney, 2005).

## **Švédsko**

Švédsky důchodový systém je financován na základě průběžného systému. Skládá se ze dvou složek: NDC (national defined contribution) a FDC (financially defined contribution). V rámci NDC, neboli prvního pilíře důchodového systému, jsou vytvořené „fiktivní“ individuální účty, z těchto účtů se financuje penze stávajících občanů v důchodu. Poměr hodnoty individuálních účtů a očekávaného průměrného věku dožití stanovuje výši budoucích penzí. Nárok občanů na získání dávek vniká po dosažení 61 let. Druhým pilířem švédského důchodového systému je povinné spoření do privátních penzijních fondů. Spravuje tento druh spoření vládní prémiová penzijní agentura, která investuje příspěvky účastníků do jednotlivých fondů (Sundén, 2006).

Švédsky důchodový systém je staven na principu ekvivalence (existuje přímé spojení mezi příspěvky a dávkami účastníků), nicméně princip solidarity byl švédskou vládou zachován. Pro zajištění kvalitního života ve stáří pro jednotlivce s velice malým nebo žádným příjmem švédský důchodový systém zahrnuje zvláštní druh dávky. Jedná se o garantovanou dávku, která je financovaná z daňových příjmů státu a její výše je závislá na indexu spotřebitelských cen (Lindbom, Green-Pedersen, 2006)

## **Francie**

Francouzský průběžně financovaný model důchodového zabezpečení také patří k tzv. bismarkovskému systému sociálního pojištění. Již od roku 1945 se povinné sociální pojištění skládá ze zdravotního pojištění, důchodového pojištění a pojištění pomoci rodinám s dětmi. Příspěvky do systému vkládají jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé a tyto prostředky jsou ihned použity k vyplácení důchodových dávek v rámci státního penzijního systému PAYG (Weitzenblum, 2005).

První pilíř francouzského důchodového systému garantuje občanům základní minimální příjem. Tento pilíř pokrývá nejen stáří, ale i smrt, invaliditu a mateřství. Příspěvky na důchodové zabezpečení jsou odečitatelné z daní. Výše standardního státního důchodu se



odvíjí od příjmů za nejlepších 25 let a krátí se v případě nesplnění podmínky potřebné doby pojištění. Druhý pilíř francouzského důchodového systému je povinný pro všechny zaměstnance, kteří přispívají do prvního pilíře a je založen na bodování – příspěvky se převádí na body, od nichž se odvíjí výše doplňkové starobní penze. Důchody ve druhém pilíři odpovídají příjmům za cele pojišťovací období. Třetí pilíř důchodového systému Francii tvoří dobrovolná individuální nebo kolektivní penzijní připojištění francouzských občanů. Je to málo využívané pojištění, ve třetím pilíři se vyplácí jen 30 % důchodových dávek, zatímco v prvním pilíři se vyplácí 65 % (Häusermann, 2010)

## **Slovensko**

S cílem zajištění dlouhodobé finanční udržitelnosti slovenský důchodový systém byl částečně privatizován. Státem byl vytvořen třípilířový systém financování důchodů. První základní pilíř je pro všechny občane povinný. Jedná se o pilíř postavený na principu přiměřené solidarity - postupně dochází k těsnějšímu spojení mezi výši důchodů a příspěvků. Druhý pilíř slovenského důchodového systému byl založen v roce 2005 a představuje příspěvkově definované spoření u důchodových společnostech. Naopak třetí pilíř je dobrovolný, který nabízí občanům doplňková důchodová schémata (Rievajová, 2008).

## **2.3 Reformy důchodového systému**

Česká důchodová reforma, která byla představena v roce 2011, měla zásadní vliv na tehdejší podobu důchodového systému ČR. V roce 2008 se český státní důchodový účet dostal do deficitu 35 mld. Kč, klíčovou příčinou vzniku deficitu byla dramatická demografická situace, na kterou je první pilíř důchodového systému velmi úzce navázán. V důsledku nemalého prodloužení průměrné délky lidského života a podstatného snížení úrovně porodnosti, došlo ke snížení počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Bez výrazného zásahu do důchodového systému by se rozdíl mezi příjmy a výdaji důchodového pojištění postupně navyšoval. Z tohoto důvodu česká vláda prosadila změny důchodového systému pomocí dvoufázové důchodové reformy a tím dosáhla jeho finanční udržitelnosti (Loužek, 2014).

Podrobnější charakteristikou důchodové reformy se zabývají následující podkapitoly.

### 2.3.1 Malá důchodová reforma

Malá důchodová reforma je novelou zákona o důchodovém pojištění č. 220/2011 Sb. Značná změna byla prosazena vládou ve výpočtu výše dávek důchodového pojištění. Podle Ústavního soudu, ustanovení určující výpočtový základ, vedlo k znevýhodnění osob s vyššími odvody do důchodového systému, proto bylo toto ustanovení zrušeno dne 30. 09. 2011. Lidé s vysokými příjmy se dočkali určitého zvýšení penzí, naopak pro občany s hrubým příjmem mezi 12 000 a 35 000 Kč se výše měsíčné dávky sníží (Rytířová, 2013).

Změny, které způsobila malá důchodová reforma, jsou obsahem tabulky číslo 1.

*Tabulka 1 - Důchody před a po „malé“ reformě*

<b>Hrubá mzda v Kč</b>	<b>Důchod do 30.9.2011 v Kč</b>	<b>Důchod po skončení reformy v roce 2015 v Kč</b>
12 370	9 475	9 389
16 081	10 179	10 002
21 029	11 124	10 830
25 977	12 079	11 638
30 925	12 679	12 463
35 873	12 986	13 273
42 058	13 374	14 300
51 954	13 976	15 950
61 850	14 658	17 565
71 746	15 282	19 228
76 694	15 569	20 017
81 642	15 920	20 819
86 590	16 192	21 648
91 538	16 477	22 427
96 486	16 789	23 253

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Rytířové, 2013)

Postupné navyšování důchodového věku je další zásadní změnou, která nastala v rámci malé novely o důchodovém pojištění. Věk odchodu do důchodu bude postupem času sjednocen,

také vychované děti již nebudou mít žádný vliv na důchodový věk ženy. Jako příklad lze uvést pojištěnou osobu narozenou v roce 2008, která po přijetí novely půjde do důchodu až v 72 letech. Příloha A znázorňuje věk odchodu do důchodu pro muže a ženy platný od zavedení malé důchodové reformy.

V roce 2011 proběhla také změna tzv. redukčních hranic, které jsou stanoveny Ministerstvem práce a sociálních věcí pro výpočet důchodového základu. Od roku 2011 do konce roku 2014 existovaly celkem tři úrovně redukčních hranic – 44 %, 116 % a 400 % průměrné mzdy účastníka pojištění, v roce 2015 pak došlo k úplnému zrušení prostřední z nich (Rytířová, 2013).

### **2.3.2 Velká důchodová reforma**

Cílem druhé fáze důchodové reformy, která je také nazývána velká důchodová reforma, je *„dosáhnout dlouhodobou rozpočtovou udržitelnost a posílit kapitálovou složku jako zdroje důchodů. Důchodová reforma by měla současně snížit náklady práce a zvýšit konkurenceschopnost české ekonomiky“* (Loužek 2014, s. 66).

Radikální změna důchodového systému ČR nastala právě v rámci velké důchodové reformy, a to zavedením dvou nových pilířů. Od 1. 1. 2013 zavedla velká důchodová reforma druhý pilíř důchodového systému – důchodové spoření. Tento nově zavedený pilíř upravuje zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření. Podstata vzniklého pilíře je uvedena v předcházející podkapitole číslo 2.1. Zákon o ukončení důchodového spoření byl schválen vládou dne 18. 5. 2015.

Společně s důchodovým spořením byl zaveden další pilíř důchodového systému – doplňkové penzijní spoření. Následující kapitola se zabývá problematikou třetího pilíře, uvádí jeho podrobnější charakteristiku.

## 3 Doplnkové penzijní spoření

Obsahem této kapitoly jsou základní charakteristiky doplňkového penzijního spoření, které jsou popsány zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Cílem je čtenáři poskytnout ucelené informace o doplňkovém penzijním spoření, které je velice důležité i vzhledem ke stárnoucí populaci, proto do jisté míry zajišťuje bez problémovější přechod do důchodového věku.

### 3.1 Charakteristika doplňkového penzijního spoření

V rámci druhé fáze důchodové reformy spolu s důchodovým spořením bylo zavedeno doplňkové penzijní spoření. Toto spoření je dobrovolné a představuje motivační nástroj státu jak pro účastníky spoření, tak pro jejich zaměstnavatele. Např. ŠKODA AUTO a.s. poskytuje svým zaměstnancům jako benefit příspěvek na doplňkové penzijní spoření v hodnotě 1 200 Kč, což představuje v konečném důsledku obrovskou částku, kterou může zaměstnanec získat (Kolektivní smlouva ŠKODA AUTO a.s. 2020, s 46).

Základním právním předpisem je zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, který jej definuje jako *„shromažďování a umístování příspěvků účastníka doplňkového penzijního spoření, příspěvků placených za účastníka jeho zaměstnavatelem a státních příspěvků do účastnických fondů obhospodařovaných penzijní společnostmi a vyplácejí dávek z doplňkového penzijního spoření, jehož účelem je zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě.“*

Od 1. ledna 2013 nahradilo doplňkové penzijní spoření tzv. penzijní připojištění se státním příspěvkem, které existovalo od roku 1994 jako nadstavba nad základním systémem důchodového zabezpečení. Avšak penzijní připojištění se státním příspěvkem existuje i nadále. Všichni, kdo uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění do konce listopadu 2012, mohou ve spoření dál pokračovat podle původních podmínek. Pro původní účastníky se také nemění nároky z penzijního připojištění, a to včetně možnosti čerpání naspořených peněžních prostředků nezávislé na věku účastníka již po 15 letech spoření (Arnoldová, 2012).

Základní rozdíly doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění se státním příspěvkem jsou uvedené v tabulce níže.

*Tabulka 2 - Rozdíly doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění se státním příspěvkem*

	<b>Penzijní připojištění se státním příspěvkem</b>	<b>Doplňkové penzijní spoření</b>
<b>Základní právní předpis</b>	zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření	zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
<b>Může uzavřít</b>	každý občan s trvalým pobytem v ČR starší 18 let	každá fyzická osoba starší 18 let (od 1. 1. 2016 také nezletilá osoba)
<b>Nárok na odbytné vzniká</b>	po 12 zaplacených měsících	po 24 zaplacených měsících
<b>Částečné odbytné</b>	nelze vyplátit	až 1/3 příspěvků v roce 18. narozenin po zaplacení minimálně 120 měsíců
<b>Způsob výplaty</b>	odbytné, jednorázové vyrovnání, pravidelná penze, invalidní penze	odbytné, jednorázové vyrovnání, pravidelná penze, invalidní penze, výplata penze přes pojišťovnu
<b>Výsluhová penze</b>	nárok vzniká po 180 zaplacených měsících	neexistuje
<b>Záruka nezáporného zhodnocení</b>	existuje	neexistuje

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Škváry, 2016)

### 3.2 Přehled vybraných pojmů

Existuje celá řada pojmů vázících se k problematice doplňkového penzijního spoření, avšak k efektivnímu porozumění podstaty daného spoření byly definované nejvýznamnější pojmy, které nalezneme v zákonu č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření (Česko, 2011):

- a) účastník spoření - fyzická osoba, která uzavřela smlouvu o doplňkovém penzijním spoření s penzijní společností;
- b) strategie spoření – způsob rozložení naspořených prostředků účastníka v účastnických fondech;
- c) spořicí doba - doba, po kterou účastník spoření platí vlastní příspěvky nebo zaměstnavatel platí příspěvky za účastníka spoření;
- d) příjemce dávky - účastník spoření nebo fyzická osoba, která je určena smlouvou jako příjemce dávky pro případ smrti účastníka;
- e) vedoucí osoba - výkonný ředitel, člen statutárního orgánu nebo samotný statutární orgán, či také osoba, která se podílí na skutečném řízení činnosti penzijní společnosti jiným způsobem;
- f) kvalifikovaná účast – podíl na hlasovacích právech osoby nebo na jejím základním kapitálu, který může být přímý či nepřímý;
- g) finanční derivát - nástroj, jehož hodnota se vztahuje k měnovým kurzům, cenným papírům, úrokové míře. Jedná se o opce, futures, swapy a forvardy;
- h) investiční cenný papír – akcie, dluhopisy nebo obdobné cenné papíry, které jsou obchodovatelné na kapitálovém trhu.

### **3.3 Charakteristiky smlouvy o doplňkovém penzijním spoření**

Doplňkové penzijní spoření vzniká pouze na základě smlouvy o doplňkovém penzijním spoření, uzavřené mezi fyzickou osobou a penzijní společností, a to dnem stanoveným v této smlouvě. I fyzická osoba, která má z minulosti uzavřenou smlouvu o penzijní připojištění se státním příspěvkem, může přejít na danou formu spoření pomocí uzavření nové smlouvy a vypovězení původní (Rubeš, 2013).

Od data vzniku spoření může klient penzijní společnosti na smlouvu spořit. Spoření nelze rozdělit mezi fondy více penzijních společností uzavřením několika smluv, ale existují dvě výjimky souběhu více smluv o doplňkovém penzijním spoření. První je přerušování placení příspěvků účastníka na předcházející smlouvě, pokud před přerušením bylo však spořeno nejméně 36 kalendářních měsíců. Druhou výjimkou je případ, kdy účastníkovi byla zahájena výplata dávky ze všech prostředků účastníka (Rubeš, 2013).

Podepsáním smlouvy o doplňkovém penzijním spoření se klient zavazuje pravidelně vkládat příspěvky ve výši stanovené smlouvou a zákonem. Výši spoření a strategii spoření, která stanoví rozložení příspěvků účastníka v účastnických fondech, lze v průběhu smlouvy kdykoliv změnit nebo spoření dočasně přerušit, v krajním případě i předčasně ukončit (Rubeš, 2013).

Naopak penzijní společnost se smlouvou zavazuje shromažďovat a obhospodařovat naspořené peněžní prostředky účastníka dle zákona, a to v účastnickém fondu nebo více účastnických fondech. Také se zavazuje vyplácet klientovu dávku za podmínek stanovených zákonem o doplňkovém penzijním spoření (Škvára, 2016).

Pro případ svého úmrtí může určit jednu nebo více osob, kterým vznikne nárok při splnění podmínek stanovených zákonem a uvedení všech potřebných informací (jméno a příjmení, rodné číslo nebo datum narození, bydliště). Pokud účastník spoření uveden ve smlouvě více určených osob, ale neuvede jejich podíly na jednorázovém vyrovnání nebo odbytném, má každá z nich právo na stejný podíl (Škvára, 2016).

Smlouva o doplňkovém penzijním spoření se uzavírá na dobu neurčitou. Pokud účastník nepožádal o dávku a nebyla mu vyplácena, má právo smlouvu vypovědět. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce po dni doručení výpovědi a nemůže být delší než 1 kalendářní měsíc. Od doručení výpovědi má penzijní společnost 15 dní na potvrzení jejího přijetí v písemné formě a sdělí účastníkovi datum zániku spoření (Česko, 2011).

Penzijní společnost má právo vypovědět smlouvy o doplňkovém penzijním spoření účastníkovi, který po dobu nejméně 6 po sobě jdoucích kalendářních měsíců neplatil příspěvky, nebo pokud nebyla poskytnuta potřebná informace pro nárok na státní příspěvek. Klient penzijní společnosti musí být na možnost výpovědi předem písemně upozorněn. V případě, že účastník dosáhl požadovaného věku a délky spořicí doby potřebných pro vznik nároku na dávky z doplňkového penzijního spoření, penzijní společnost nemůže smlouvu vypovědět (Česko, 2011).

Účast na doplňkovém penzijním spoření zaniknout, a to dnem (Česko, 2011):

- a) ukončení starobní penze na určenou dobu nebo invalidní penze na určenou dobu,

- b) výplaty jednorázového vyrovnání,
- c) úhrady pojistného pro doživotní penzi nebo pojistného pro penzi na určitou dobu ze všech prostředků účastníka,
- d) na kterém se penzijní společnost a její klient předem písemně dohodli, uplynutím výpovědní lhůty nebo dnem úmrtí účastníka.

## **3.4 Příspěvky**

Příspěvek účastníka doplňkového penzijního spoření je stanoven za kalendářní měsíc v alespoň minimální výši 100 Kč (maximální výše příspěvku není omezena). Přispívat na penzijní spoření mohou i třetí osoby, například ekonomické aktivní děti účastníka. Výše příspěvku lze v průběhu smlouvy změnit, odložit či přerušit (Česko, 2011).

Přispívat na spoření účastníka může také jeho zaměstnavatel. Následující podkapitola se věnuje příspěvkům placeným zaměstnavatelem a s tím souvisejícím výhodám.

### **3.4.1 Příspěvky placené zaměstnavatelem**

V rámci doplňkového penzijního spoření je možné, aby příspěvek účastníka nebo jeho část platil jeho zaměstnavatel. K příspěvku placenému zaměstnavatelem není poskytován státní příspěvek, proto je účastník penzijního spoření povinen písemně oznámit penzijní společnosti tuto skutečnost (Škvára, 2016).

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne platit příspěvek účastníka nebo jeho část, nesmí zaměstnanec ovlivnit ve výběru penzijní společnosti a přispívá bez ohledu na to, klientem jaké penzijní společnosti jeho zaměstnanec je (Rubeš, 2013).

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření, které jsou placeny zaměstnavatelem, pro něj jsou daňové uznatelným nákladem v neomezené výši, což je hlavní motivací zaměstnavatele k poskytování daného příspěvku (Rubeš, 2013).



### 3.4.2 Státní příspěvek

V rámci snahy podporovat vlastní spoření na důchod jsou státem také poskytnuté zvýhodnění ve formě státních příspěvků. Žádost o poskytnutí státního příspěvku podává penzijní společnost účastníka. Státní příspěvek je poskytován ze státního rozpočtu ve prospěch účastníků penzijního spoření, je automaticky připisován za každý řádně a včasné zaplacený měsíční příspěvek účastníka ve výši alespoň 300 Kč. Jedná se o zálohy, které penzijní společnost musí vrátit do státního rozpočtu v případě předčasného ukončení smlouvy o doplňkovém penzijním spoření (Škvára, 2016).

Pouze fyzická osoba s trvalým pobytem na území ČR nebo s bydlištěm na území členského státu Evropské unie, která se účastní českého důchodového pojištění nebo veřejného zdravotního pojištění ČR, má nárok na státní příspěvek ke svému penzijnímu spoření. K prokázání podmínek nároku uvádí účastník penzijní společnosti své rodné číslo nebo číslo pojištěnce, nebylo-li mu rodné číslo přiděleno (Česko, 2011).

Výše státního příspěvku závisí na výši měsíčního příspěvku účastníka. Je-li měsíční příspěvek účastníka 300 až 999 Kč v, činí výše státního příspěvku částku 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč. Při příspěvku 1 000 a více Kč, má účastník penzijního spoření nárok na státní příspěvek ve výši 230 Kč. Do roku 2012 na základě novely zákona 170/1999 Sb. se státní příspěvky vyplácely ve dvou variantách, však od roku 2013 platí nový výpočet státního příspěvku, viz Tabulka 2 (Rytířová, 2013).

Tabulka 3 - Výše státního příspěvku v závislosti na výši příspěvku účastníka

Měsíční příspěvek účastníka v Kč	Státní příspěvek do roku 2012 (měsíční výše v Kč)		Státní příspěvek od roku 2013 (měsíční výše v Kč)
	pro spoření zahájené před 1. 4. 2000	pro spoření zahájené od 1. 4. 2000	
100	40	50	0
200	72	90	0
300	96	120	90
400	112	140	110
500	120	150	130
600	120	150	150
700	120	150	170
800	120	150	190
900	120	150	210
1 000 a více	120	150	230

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Rytířové, 2013)

### 3.5 Daňové dopady

Účastníci doplňkového penzijního spoření mohou své příspěvky využít ke snížení daňové zátěže. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, umožňuje ročně odečíst celkově až 24 000 Kč od základu daně z příjmu fyzických osob. Maximální výše daňové úlevy byla zvýšena z 12 000 Kč na 24 000 Kč v roce 2017. Daňové zvýhodnění se nevztahuje na příspěvek zaměstnavatele a státní příspěvek. Nárok na tyto daňové odpočty zaniká, pokud penzijní připojištění nebo doplňkově penzijní spoření zanikne bez nároku na penzi nebo jiné plnění (Česko, 2011).

Daňová úleva se týká také příspěvků zaměstnavatele, pro kterého je příspěvek daňově uznatelným nákladem v neomezené výši. Dle zákona o daních z příjmu, je příspěvek zaměstnavatele osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do výše 50 000 Kč ročně. Limit plátí pro součet příspěvku účastníka na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na soukromé životní pojištění (Česko, 2011).

### **3.6 Nároky z doplňkového penzijního spoření**

Obsahem této kapitoly je stručný popis dávek, které lze poskytovat z doplňkového penzijního spoření. Jedná se o výplatu odbytného, starobní a invalidní penzi, jednorázové vyrovnání, doživotní penzi nebo penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

#### **3.6.1 Předčasné ukončení spoření a výplata odbytného**

Jak již bylo zmíněno výše, smlouvu doplňkového penzijního spoření lze předčasně ukončit. Na základě předčasného ukončení smlouvy vzniká účastníkovi nárok na odbytné. Podmínkou pro výplatu odbytného v případě zániku spoření je doba trvání skutečného spoření nejméně 24 měsíců. Pokud byl zrušen účastnický fond a naspořené prostředky účastníka nebyly převedeny do jiného účastnického fondu, účastníkovi také náleží odbytné. Částka odbytného odpovídá hodnotě prostředků účastníka spoření ke dni zániku smlouvy po odečtení poskytnutých státních příspěvků. Ty musí být vráceny zpět do státního rozpočtu. V případě výplaty odbytného zákon o dani z příjmu upravuje dodanění příjmu, což znamená, že při ukončení smlouvy účastník obdrží odbytné již po zdanění (Rubeš, 2013).

Zvláštním druhem odbytného je odbytné částečné, které náleží účastníkovi dovršením 18 let. Podmínkou pro výplatu částečného odbytného je doba trvání skutečného spoření nejméně 120 kalendářních měsíců, pokud během posledních 24 měsíců nedošlo k převodu prostředků do jiné penzijní společnosti. Výběrem částečného odbytného smlouva účastníka o doplňkovém penzijním spoření nezaniká (Česko, 2011).

### **3.6.2 Starobní penze na dobu určitou**

Starobní penze na určenou dobu je jednou z dávek poskytovaných jako plnění, které by mělo pomoc účastníkovi spoření pokrývat životní náklady po odchodu do důchodu. Při dosažení věku účastníka o pět let nižšího, než je věk potřebný pro odchod do důchodu v prvním pilíři a zároveň při splnění podmínky spoření nejméně 60 kalendářních měsíců, účastníkovi vzniká nárok na výplatu naspořené částky (Škvára, 2016).

Starobní penze na určenou dobu lze vyplácet buď ve splátkách v určené výši do vyčerpání naspořených prostředků, nebo v určeném počtu splátek také do vyčerpání prostředků účastníka. Výplata penze probíhá pravidelně přímo účastníkovi spoření, a to minimálně čtyřikrát za kalendářní rok, pokud výše splátky činí alespoň 500 Kč. Předpokládaná výplata by měla trvat nejméně tři roky (Česko, 2011).

### **3.6.3 Invalidní penze na určenou dobu**

Invalidní penze na určenou dobu je dávkou, na kterou vzniká nárok bez věkového omezení. Podmínkami pro výplatu invalidní penzí jsou:

- a) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- b) doba skutečného spoření nejméně 36 kalendářních měsíců (Česko, 2011).

Charakteristiky doby a způsobu výplaty dané penze jsou shodné s výplatou starobní penze, která je uvedena v předchozí podkapitole.

### **3.6.4 Jednorázové vyrovnání**

Jednorázové vyrovnání náleží účastníkovi spoření, pokud mu ještě nebyla zahájena výplata starobní nebo invalidní penzi na určenou dobu, jednorázového pojistného pro doživotní penzi nebo jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu (Česko, 2011).

Pro vznik nároku na tuto dávku musí účastník spoření dosáhnout věku 60 let. Doba skutečného spoření nesmí být menší než 60 kalendářních měsíců. Při jednorázovém vyrovnání jsou účastníkovi spoření vyplacené veškeré naspořené prostředky najednou. Je vyplaceno penzijní společnosti účastníkovi spoření nebo určené osobě, také se může stát předmětem dědického řízení (Česko, 2011).

Po doručení písemné žádosti účastníka o výplatu jednorázového vyrovnání, vyplatí penzijní společnost požadovanou částku do konce kalendářního čtvrtletí (Škvára, 2016).

### **3.6.5 Penze vyplácená životní pojišťovnou**

Penze z úspor doplňkového penzijního spoření může účastníkovi vyplácet také životní pojišťovna. Jedna se o dva typy penze – doživotní penzi a penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu. Podmínky výplaty jsou shodné s podmínkami výplaty starobní penze (Česko, 2011).

Výplata doživotní penze musí probíhat v pravidelných splátkách v neklesající výši, žádná část splátky nepodléhá dani z příjmu. Tyto dávky musí být vypláceny minimálně čtyřikrát za kalendářní rok (Škvára, 2016). Výplata penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu musí být s životní pojišťovnou sjednána na minimálně tři roky a to v přesně stanovené výši. Na rozdíl od doživotní penze výplata výnosů musí být zdaněna (Česko, 2011).

## **3.7 Předdůchod**

Dle (Rubeše, 2013) je hlavní výhodou doplňkového penzijního spoření a také důvodem přechodů do tohoto spoření z transformovaného fondu předdůchod. Předdůchod umožňuje účastníkovi získat naspořené prostředky z doplňkového penzijního spoření až o pět let dříve, než v případě starobní penze na určenou dobu, a to i včetně statní podpory (Rubeš, 2013).

Podmínky, které musí účastník splnit, pokud má zájem o předdůchod jsou následující:

- a) dosažení věku pro vznik nároku na výplatu předdůchodu,

- b) délka spoření je minimálně 60 kalendářních měsíců,
- c) naspořená částka v takové výši, aby vyplácená měsíční penze činila minimálně 30 % průměrné mzdy (Rubeš, 2013).

Při splnění těchto podmínek je účastník státním pojištěncem po celou dobu pobírání předdůchodu, to znamená, účastník nemusí platit pojistné na zdravotní nebo důchodové pojištění, platí je stát. (Škvára, 2016).

Předdůchod se významně liší od tzv. předčasného důchodu z prvního pilíře důchodového systému. Například po dobu pobírání předdůchodu si může účastník přidělovat jako OSVČ, avšak i nadále bude muset platit pojistné na sociální zabezpečení. Dalším rozdílem je výpočtový základ pro stanovení důchodů. Předčasný důchod z prvního pilíře je vyplácen ze státního rozpočtu v doživotně snížené výměře. Předdůchod je vyplácen z úsporných prostředků účastníka doplňkového penzijního spoření a nemá vliv na výši starobního důchodu z prvního pilíře. Pozastavení nebo zrušení čerpání předdůchodu dle zákona není možné (Škvára, 2016).

## 4 Penzijní společnost

Tato kapitola se zabývá charakteristikou penzijních společností, popisuje proces investování do účastnických a transformovaných fondů.

### 4.1 Charakteristika penzijní společnosti

V třetím pilíři důchodového systému, tedy v doplňkovém penzijním spoření, jsou prostředky účastníků spoření umístěné v účastnických fondech a jsou spravovány tzv. penzijní společnostmi. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření definuje penzijní společnost jako „*akciovou společnost se sídlem na území České republiky, jejímž předmětem podnikání je shromažďování příspěvků účastníka, příspěvků zaměstnavatele a státních příspěvků podle tohoto zákona za účelem jejich umístování do účastnických fondů, obhospodařování majetku v účastnických fondech a vyplácení dávek doplňkového penzijního spoření.*“

Zákon o doplňkovém penzijním spoření stanovuje základní podmínky pro umožnění činnosti penzijních společností jak v rámci třetího pilíře, tak v rámci druhého pilíře důchodového systému. Jak uvádí (Rytířová, 2013), pouze akciová společnost se sídlem na území ČR může působit jako penzijní společnost. Zároveň tato akciová společnost musí splňovat požadavek na minimální výši počátečního základního kapitálu 50 milionů Kč.

Předmětem podnikání penzijní společnosti je umístování příspěvků účastníka spoření, příspěvků zaměstnavatele a státních příspěvků do účastnických fondů, dále vyplácení dávek příjemcům a obhospodařování majetku v účastnických fondech. Penzijní společnost musí uschovávat veškeré dokumenty a záznamy týkající se doplňkového penzijního spoření po celou dobu trvání závazného vztahu s účastníkem spoření. Je třeba zmínit, že penzijní společnost nevlastní majetek v účastnických fondech, ale pouze jej obhospodařuje, a to svým jménem a na účet účastníků (Česko, 2011).

Naspořené prostředky jednotlivých účastníků jsou sledovány penzijní společností pomocí osobních penzijních účtů. Naspořená částka na osobním penzijním účtu se skládá z vlastních

příspěvků účastníka spoření, příspěvků zaměstnavatele a státních příspěvků. Penzijní společnost umísťuje tyto prostředky do účastnických fondů dle strategie spoření účastníka. Výnos, který účastník získá je následně převeden na jeho účet, jako penzijní jednotky (podíl na majetku v účastnickém fondu) (Rytířová, 2013).

Dle zákona o doplňkovém penzijním spoření je jednou z povinností penzijní společnosti vytvoření a obhospodařování konzervativního fondu. Účastník spoření může umístit své prostředky buď pouze do povinného konzervativního fondu nebo je rozdělit mezi více účastnických fondů (Česko, 2011).

Majetek vztahující se k penzijnímu připojištění se státním příspěvkem spravuje penzijní společnost pomocí transformovaných fondů, majetek těchto fondů je také zhodnocován na kapitálovém trhu (Škvára, 2016).

Následující kapitoly se věnují bližšímu popisu účastnických a transformovaných fondů.

## **4.2 Účastnické fondy**

Každá penzijní společnost nabízí účastníkům doplňkového penzijního spoření výběr z několika účastnických fondů, které se od sebe liší strategií investování úspor účastníka. V případě povinného konzervativního fondu jde o nejstabilnější a nejméně rizikovější strategii investování finančních prostředků. Tento fond by měl především sloužit pro uchování a zhodnocování prostředků účastníků způsobem zaručujícím vysokou likviditu (Rubeš, 2013).

Pro investování prostředků účastníků, využívá povinný konzervativní fond následujících instrumentů:

- a) domácí a zahraniční dluhopisy,
- b) nástroje peněžního trhu vymezených emitentů,
- c) termínované vklady se splatností do dvou let (Rytířová, 2013).

Emitentem dluhopisů nebo nástrojů peněžního trhu může být Evropská centrální banka nebo OECD a jejich centrální banky, Evropská investiční banka, Mezinárodní měnový fond či jiná obdobná instituce splňující požadavky na rating. Do výše uvedených instrumentů může



být investováno nejvýše 30 % majetku konzervativního fondu s maximálně pětiletou průměrnou dobou splatnosti celého portfolia. Výhodou tohoto fondu je velmi nízké investiční riziko, nikoli vysoké očekávané výnosy (Rytířová, 2013).

Vedle konzervativního fondu, který je povinný ze zákona, penzijní společnosti mohou vytvářet další účastnické fondy. Výhodou těchto fondů pro jejich účastníky je dosažení větších výnosů, kterých penzijní společnost může dosáhnout díky agresivnějším způsobům financování, jako jsou například investiční cenné papíry, nástroje peněžního trhu, finanční deriváty a vklady (Rubeš, 2013).

### **4.3 Transformované fondy**

Transformované fondy jsou nástupcem dřívějších penzijních fondů, které vznikly dle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Tyto fondy sdružují původní účastníky penzijního připojištění, kteří ve spoření mohou pokračovat za podmínek penzijního plánu z doby založení smlouvy nebo si mohou zvolit převod svých prostředků do nově vzniklých účastnických fondů. Noví účastníci do transformovaných fondů již nemohou vstoupit (Česko, 2011).

Veškeré závazky vyplývající z penzijního připojištění, např. nároky a výplaty ze spoření, musí penzijní společnost plnit z majetku v transformovaném fondu. V případě, že závazky jsou vyšší, než hodnota majetku, penzijní společnost splní tyto závazky z ostatního vlastního majetku. Avšak dle zákona o doplňkovém penzijním spoření, lze majetek v transformovaném fondu použít pouze ke splnění závazků vyplývajících z penzijního připojištění, což znamená, že penzijní společnost nesmí hradit jiné závazky z těchto fondů a to ani formou výkonu rozhodnutí (Škvára, 2016).

Penzijní společnosti s transformovaným fondem musí udržovat nejenom standardní požadavky na kapitál uvedené zákonem, ale také musí udržovat kapitál ke krytí rizik spojených provozem fondů. Za provozování penzijního připojištění prostřednictvím transformovaného fondu má penzijní společnost nárok na úplaty, které jsou hrazené z majetku fondu. Výše úplaty může činit nejvíce 0,8 % z průměrné roční hodnoty bilanční

sumy transformovaného fondu a zároveň nejvýše 10 % z investičního zisku ukázaného v účetnictví fondu (viz Tabulka 3) (Škvára, 2016).

*Tabulka 4 - Přehled zákonem daných úplat*

	<b>Úplata za obhospodařování majetku fondu</b>	<b>Úplata za zhodnocení majetku fondu</b>
<b>Povinný konzervativní fond</b>	max. 0,4 %	max. 10 %
<b>Transformované fondy a jiné účastnické fondy</b>	max. 0,8 %	max. 10 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Škvára, 2016)

Povolení k provozování transformovaného fondu udělené ČNB může zaniknout, a to v následujících případech:

- a) došlo k uspokojení nároků posledního účastníka penzijního připojištění,
- b) transformovaný fond byl převeden k jiné penzijní společnosti (Česko, 2011).

## **4.4 Strategie spoření**

Současná podoba jak důchodového spoření, tak doplňkového penzijního spoření představuje zejména investování prostředků účastníka do účastnického fondu nebo více účastnických fondů. Finanční poradci spolupracující s penzijní společností jsou ochotni doporučit zájemcům o spoření nejefektivnější strategii investování do jednotlivých fondů.

Při sestavení nabídky fondů včetně jejich kombinace v rámci strategie spoření přizpůsobující se věku, dává zákon jednotlivým penzijním společnostem volnost. Dle zákona je však penzijní společnost povinna provést automatický přesun naspořených prostředků účastníka spoření před dosažením důchodového věku do konzervativních. Tato změna, která je často označovaná jako „autopilot“ nebo „investiční brzda“, nastává jednorázově 10 let před předpokládaným důchodovým věkem (Rubeš, 2013).

Účastník spoření je o zákonném přesunu investic informován předem, minimálně 60 dní před přesunem. Účastník spoření má možnost tuto změnu odmítnout, a to písemnou formou nejdříve 60 dní před přesunem úspor do povinného konzervativního fondu (Rubeš, 2013).

Zákon přísně vymezuje, do jakých investičních instrumentů mohou penzijní společnosti prostředky účastníků investovat, a zároveň stanovuje investiční limity, avšak negarantuje návratnost naspořených prostředků. Limit pro vklady jednoho fondu u jedné banky je 10 % majetku fondu. Zákon také stanovuje limit 20 % majetku pro dluhopisy a nástroje peněžního trhu vydané jedním subjektem. Je třeba zmínit, že součet hodnot všech investic vůči jednomu subjektu může dosáhnout maximální výše 35 % majetku fondu, toto platí i pro společnosti z jednoho koncernu (Rubeš, 2013).

V případě investování prostředků účastníka do akcií platí limit 5 % vůči jednomu emitentovi, výjimkou jsou dluhopisy a nástroje peněžního trhu vydané Českou republikou a Českou národní bankou. U prvotních nebo primárních emisí také platí, že akcie musí být do roka přijaty k obchodování (Rubeš, 2013).

## 4.5 Penzijní společnosti v České republice

Povolení k činnosti v oblasti doplňkového penzijního spoření na území České republiky uděluje Česká národní banka. V současné chvíli v České republice působí 8 penzijních společností. Seznam aktivních penzijních společností povolených ČNB a přehled jejich účastnických a transformovaných fondů jsou uvedeny v následující tabulce.

*Tabulka 5 - Přehled penzijních společností v ČR*

<b>Název penzijní společnosti</b>	<b>Web</b>	<b>Nabízené produkty</b>
Allianz penzijní společnost a.s.	www.allianz.cz	Allianz penzijní fond Dynamický účastnický fond Účastnický povinný konzervativní fond Vyvážený účastnický fond

AXA penzijní společnost a.s.	<a href="http://www.axa.cz">www.axa.cz</a>	AXA penzijní fond Dluhopisový účastnický fond Povinný konzervativní účastnický fond Vyvážený účastnický fond
Conseq penzijní společnost, a.s.	<a href="http://www.conseq.cz">www.conseq.cz</a>	Conseq transformovaný fond Dluhopisový účastnický fond Globální akciový účastnický fond Povinný konzervativní fond
Česká spořitelna - penzijní společnost	<a href="http://www.ceskapenzijni.cz">www.ceskapenzijni.cz</a>	Penzijní fond České spořitelny Dynamický účastnický fond doplňkového spoření se státním příspěvkem Etický účastnický fond doplňkového spoření Povinný konzervativní účastnický fond doplňkového spoření se státním příspěvkem Vyvážený účastnický fond doplňkového spoření se státním příspěvkem
ČSOB penzijní společnost a.s.	<a href="http://www.csob-penze.cz">www.csob-penze.cz</a>	ČSOB Penzijní fond Stabilita Dynamický účastnický fond Garantovaný účastnický fond Účastnický povinný konzervativní fond Vyvážený účastnický fond
KB Penzijní společnost, a.s.	<a href="http://www.kbps.cz">www.kbps.cz</a>	Penzijní fond Komerční banky Dynamický účastnický fond Povinný konzervativní účastnický fond

		Spořicí konzervativní účastnický fond Vyvážený účastnický fond
NN Penzijní společnost, a.s.	www.penze.nn.cz	Transformovaný fond NN Penzijní společnosti Povinný konzervativní fond Růstový fond Vyvážený účastnický fond

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Ruběše, 2013)

Česká národní banka může povolení k činnosti také odejmout v případě, že penzijní společnost neobhospodařuje žádný účastnický nebo transformovaný fond, nebo pokud valná hromada či soud rozhodne o zrušení penzijní společnosti (Škvára, 2016).

## 4.6 Převod k jiné penzijní společnosti

V případě zániku doplňkového penzijního spoření má účastník spoření nárok na převedení prostředků k jiné penzijní společnosti. Převod nelze realizovat po dosažení důchodového věku, nebo pokud současná penzijní společnost již zahájila výplatu penze (Škvára, 2016).

Nejpozději do 1 měsíce ode dne zániku doplňkového penzijního spoření převede penzijní společnost naspořené prostředky účastníka do jiné společnosti, a to na základě žádosti účastníka a po zaplacení možného poplatku účastníkem. Jedná se o poplatek za převod spoření nebo poplatek za změnu strategie, který nesmí být vyšší než 800 Kč. Penzijní společnosti, ke které mají být naspořené prostředky účastníka převedeny, musí odsouhlasit převod písemně. V rámci nové smlouvy o doplňkovém penzijním spoření se také započítává doba spoření (Česko, 2011).

## 4.7 Výsledky penzijních fondů a společností v roce 2018

V roce 2018 na penzi celkem spořilo 4 437 008 občanů ČR, což představuje nárůst o 27 % oproti roku 2017, z toho 3 470 026 (tj. 78 %) v transformovaných fondech a 966 982 v účastnických fondech. České penzijní společnosti spravovaly prostředky účastníků ve výši 447,065 mld. Kč., z toho až 90 % v transformovaných fondech. Objem příspěvků účastníků III. pilíře se také vyvíjí, nárůst oproti minulému roku je 12,772 mld. Kč (tj. o 43 %). Průměrný příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření k 31.12.2018 činil 973 Kč měsíčně. Celkem 3 915 českých obyvatel pobíralo předdůchod, průměrná výše, kterého činí 9 189 Kč (Asociace penzijních společností ČR, 2019).

Roční kumulativní hospodářský výsledek penzijních transformovaných fondů narostl o 20 % a dosáhl výši 2,95 mld. Kč. I přesto žádná ze společností nepřekonalala inflaci, která v roce 2018 dosáhla 2,1 % a nedokázala čelit poklesu akciových i dluhopisových trhů. V průměru tak penzijní transformované fondy ČR ukončily rok se zhodnocením -1,39 %, penzijní účastnické fondy se zhodnocením -5,83 % (Asociace penzijních společností ČR, 2019).

V tabulce číslo 4.3 jsou uvedené reálné procentuálně vyjádřené zhodnocení prostředků účastníků transformovaných fondů (tj. zhodnocení očištěné o vliv inflace) v období 2013-2018. V následující tabulce 4.4 jsou uvedené reálné procentuálně vyjádřené zhodnocení prostředků účastníků účastnických fondů ve stejném období.

Tabulka 6 – Reálné zhodnocení prostředků účastníků transformovaných fondů

Název penzijního fondu	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PS České pojišťovny, a.s. (vč. Generali PS)	1,73	1,5	0,29	1,93	0,5	-6,02
AXA penzijní společnost, a.s.	-0,88	1,69	0,493	0,94	-3,44	-4,1
ČSOB Penzijní společnost, a.s.	-0,55	2,45	3,06	1,3	-1,05	-7
Allianz penzijní společnost, a.s.	0,22	1,67	2,83	0,53	-0,78	-5,5
NN Penzijní společnost, a.s. (dříve ING)	-1,13	0,21	-3,93	3,37	8,62	-6,67
Conseq PS, a.s. (dříve AEGON)	6,47	5,97	0,21	3,47	0,17	-5,69
Česká spořitelna – penzijní společnost, a.s.	-1,06	3,77	-0,56	3,48	0,57	-4,74
KB Penzijní společnost, a.s.	-0,2	3,16	0,59	-0,62	-0,64	-6,95

Zdroj: Vlastní zpracování dle (APSCŘ, 2019)

Tabulka 7 – Reálné zhodnocení prostředků účastníků účastnických fondů

Název penzijního fondu	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PS České pojišťovny, a.s. (vč. Generali PS)	0,7	1,3	1,1	0,24	-1,66	-1,0
AXA penzijní společnost, a.s.	0,89	1,06	0,8	0,325	-1,74	-1,18
ČSOB Penzijní společnost, a.s.	0,3	1	0,9	0	-1,87	-1,34
Allianz penzijní společnost, a.s.	0,2	1,24	1,08	0,33	-2,09	-1,42
NN Penzijní společnost, a.s. (dříve ING)	0,01	0,73	0,58	-0,04	-1,81	-1,49
Conseq PS, a.s. (dříve AEGON)	0,77	0,3	0,1	-0,23	-2,34	-1,52
Česká spořitelna – penzijní společnost, a.s.	-0,1	1,02	0,55	-0,02	-1,99	-1,59
KB Penzijní společnost, a.s.	0,04	0,95	0,86	-0,04	-2,01	-1,59

Zdroj: Vlastní zpracování dle (APSCŘ, 2019)

## **5 Poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům ve společnosti BILLA**

Teoretické poznatky získané v prvních čtyřech kapitolách této závěrečné práce budou aplikované v následující praktické části. Cílem páté kapitoly je představit společnost BILLA s.r.o. a popsat její systém poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

Tato maloobchodní síť supermarketů se neustále vyvíjí a rozrůstá, je lídrem ve sféře supermarketů na českém trhu. Aktuálně společnost provozuje 215 supermarketů a 40 obchodů v síti čerpacích stanic Shell, kde také nabízí široký výběr produktů privátních značek. Od roku 2016 společnost stále expanduje, rostou nejenom její tržby, ale také počty zaměstnanců. V současnosti BILLA zaměstnává více jak 6 000 zaměstnanců různých generací, pro které příspěvek na doplňkové penzijní spoření představuje velký benefit zajišťující větší finanční stabilitu ve stáří. Z těchto výše uvedených faktů vychází rozhodnutí autorky věnovat praktickou část práce společnosti BILLA.

Detailnější popis systému poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnosti BILLA, výše celkového příspěvku zaměstnavatele, podmínky pro jeho vyplacení a další informace k tématu jsou uvedeny v následujících subkapitolách. Společnost striktně chrání soukromí svých zaměstnanců dle nařízení GDPR, proto není možné v této práci zveřejnit seznam účastnických a transformovaných fondů, do kterých zaměstnanci společnosti uspořené prostředky investují. Z tohoto důvodu je Asociace penzijních společností ČR jedním ze základních zdrojů dat pro následující výpočty.

### **5.1 Historie společnosti BILLA**

Společnost byla založena v 60. letech ve Vídni jako první diskontní velkoobchod v oblasti potravin. Zakladatel Karl Wlaschek svoji obchodní síť pojmenoval BILLA, což v překladu z němčiny znamená „Levný obchod“. V roce 1966 byl otevřen první supermarket a od té doby společnost expandovala do 13 zemí po celé Evropě. V 70. letech došlo na svou dobu k obrovskému pokroku v oblastní marketingu – společnost BILLA jako první použila



televizní reklamu v rámci propagace vlastních supermarketů. Dále došlo ke strategickému rozhodnutí vedení firmy vstoupit do nových oblastí prodeje. První byla založena dceřiná společnost LIBRO, která se specializovala na papírové zboží. Následující koncernová firma se zaměřovala na parfumerii, dále byla založena firma EMMA, zastřešující prodejny zboží denní potřeby (BILLA, 2019).

Na českém trhu BILLA působí od roku 1990 a je součástí skupiny REWE International AG, která je lídrem v oblasti prodeje potravin a drogistického zboží. První supermarket byl otevřen v Brně, v současnosti do české maloobchodní sítě supermarketů BILLA patří celkem 255 prodejen. Společnost je velkým zaměstnavatelem v oblasti prodeje potravinářského zboží. Aktuálně zaměstnává BILLA více jak 6 000 lidí. V roce 2018 BILLA dosáhla na obrat ve výši 22,6 mld. Kč. (BILLA, 2019).

*Obr. 3: Prodejna BILLA*



Zdroj: vlastní zpracování (BILLA, 2019)

Dále má BILLA podstatný vliv na jedno z nejdůležitější odvětví celého hospodářství ČR, a to na potravinářský průmysl. České potraviny tvoří většinu sortimentu společnosti, která se převážně soustředí na podporu českých výrobců. Od roku 1999 řetězec BILLA nabízí zákazníkům privátní značky (BILLA Clever, BILLA značka, BILLA Premium, BILLA

Easy, Naše bio atd.) Aktuálně má v portfoliu více jak 1 500 výrobků vlastních značek od 250 českých dodavatelů (BILLA, 2019).

Centrála společnosti, která řídí všechny provozovny, se nachází v Modleticích. V areálu je také umístěn centrální nákup odpovědný za skladbu sortimentu a cenotvorbu a centrální sklad vybavený chlazenou halou pro uskladnění rychloobrátkového zboží.

Ve společnosti BILLA je kladen velký důraz na podporu životního prostředí. Veškeré odpady jsou následně ekologicky zpracované a recyklované. Na všech provozovnách společnosti je přísně kontrolováno třídění odpadu. V roce 2018 společnost zcela ukončila prodej igelitových nákupních tašek a nahradila je taškami z recyklovaného papíru.

## **5.2 Podmínky pro vyplácení příspěvku zaměstnavatele**

Společnost BILLA řádně pečuje o své zaměstnance. Nabízí práci s možností profesního rozvoje a kariérního postupu, vzdělávání, stravenky, dotovaná jídla, výhodné ceny na zájezdy s ITS BILLA Travel a Exim Tours či další benefity. Další neméně důležitou výhodou, kterou nabízí společnost, je příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění.

System poskytování příspěvku zaměstnavatele je uveden v současné kolektivní smlouvě. Smlouva je platná do 31.12.2019 a byla podepsána mezi BILLOU a základními odborovými organizacemi, kterými jsou: Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb (UZO), Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy a Federací výkonných zaměstnanců ČR (FVZ) v souladu s kolektivní smlouvou vyššího stupně. Ve smlouvě je uvedeno, že zaměstnavatel (BILLA) poskytne příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění zaměstnanci, který je u něj v nepřetržitém pracovním poměru nejméně 5 let. Zároveň zaměstnanec musí doložit zaměstnavateli vlastní smlouvu o penzijním připojištění či doplňkovém penzijním spoření uzavřenou s jakoukoliv penzijní společností. Pokud zaměstnanec splňuje tyto podmínky může zaměstnavatele požádat o poskytnutí příspěvku v rámci programu zaměstnaneckých výhod a benefitů společnosti BILLA.

V případě zájmu zaměstnance o příspěvek zaměstnavatele musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena řádná dohoda o srážkách vlastního příspěvku účastníka spoření nebo připojištění. V souladu se zákonem č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření, musí příspěvek účastníka doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění činit minimálně 100 Kč. Maximální výše příspěvku účastníka není omezena, avšak měsíční příjem zaměstnance musí umožnit zaměstnavateli provést srážku příspěvku ve výši, která byla stanovena ve smlouvě účastníka spoření s penzijní společností.

### **5.3 Výše příspěvku zaměstnavatele**

Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění ve společnosti BILLA byla stanovena na 150 Kč. Pokud však není možné provést srážku příspěvku účastníku spoření například z důvodu mateřské či rodičovské dovolené zaměstnance, povinnost zaměstnavatele přispívat na spoření či připojištění ve slíbené výši zaniká. V následující podkapitole jsou uvedené další situace, ve kterých je poskytování příspěvku od zaměstnavatele ukončeno.

### **5.4 Ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele**

Hlavní příčinou ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, je ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže se zaměstnanec rozhodne předčasně ukončit smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém spoření, zaměstnavatel přeruší poskytování příspěvku zaměstnanci. Odchod zaměstnance na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou je dalším důvodem ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele, ale v tomto případě jde o dočasný důvod. Po návratu zaměstnance je nutné znovu uzavření dohody o srážkách vlastního příspěvku účastníka pojištění ze mzdy.

O veškerých skutečnostech, které vedou k ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele musí zaměstnanec písemně informovat personální oddělení společnosti BILLA.

## **6 Poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům ve společnosti Penny Market**

Tato kapitola popisuje systém poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření ve společnostech BILLA a Penny Market. Obě společnosti totiž mají hodně společného. Počet prodejen, počet zaměstnanců, oblast působení a mnoha dalších společných rysů. Stejně jako BILLA, společnost Penny Market striktně chrání soukromí svých zaměstnanců dle nařízení GDPR, proto není možné v této práci zveřejnit seznam účastnických a transformovaných fondů, do kterých zaměstnanci společnosti uspořené prostředky investují.

Podrobnější popis společnosti Penny Market je obsahem následující subkapitoly a odpovídá logice představení předchozí společnosti.

### **6.1 Historie společnosti Penny Market**

Společnost Penny Market s.r.o je dceřinou společností rakouského obchodního řetězce REWE Group (součástí skupiny je také BILLA s.r.o.). Společnost byla založena již roce 1927 v Kolíně nad Rýnem spolu se sedmnácti dalšími partnery. Hlavní činnost Penny Market, který nabízí širokou škálu boží zejména lokálních výrobců, je prodej diskontního potravinářského zboží. Společnost se také zabývá průmyslovým zbožím, ale v mnohem menším rozsahu. Jedná se například o zboží pro potřeby domácnost, drogerii, textil atd. (Penny Market, 2019).

První prodejna v ČR byla otevřena v Plzni roku 1997. Budování pozice zejména v malých městech byla původní strategie společnosti. Nyní Penny Market provozuje přes 370 prodejen a je jedničkou na trhu diskontního potravinářského zboží. V prodejnách Penny Market je nakupujícímu nabízeno přibližně 2 000 položek v celé šíři potravinářského sortimentu a navíc je tato nabídka pravidelně rozšiřována o nové akční zboží (Penny Market, 2019).

Společnost se také podílí na řadě aktivit spojených s ochranou životního prostředí a společenskou odpovědností. Do těchto aktivit patří například provoz centrálního odpadového hospodářství v logistických centrech, využívání odpadního tepla, používání šetrných chemických prostředků a péče o zeleň v areálech společnosti.

Obr. 4: Prodejna Penny Market



Zdroj: vlastní zpracování (Penny Market, 2019)

V roce 2018 společnost Penny Market dosáhla zlepšení v základních finančních ukazatelích. Meziročně vzrostl obrát společnosti o 8 %, ten činil 42 miliard Kč. Privátní značky společnosti se na celkovém obrátu podílejí více než 21 %. Vedle obrátu zřetelně narostl počet zaměstnanců, aktuální počet zaměstnanců je 5 656 lidí (Penny Market, 2019).

## 6.2 Systém poskytování příspěvku zaměstnavatele ve společnosti Penny Market

Součástí dlouhodobé strategie společnosti Penny Market je udržet si stávající zaměstnance a oslovit nové uchazeče na kvalitu a množství benefitů. Jednatel společnosti Martin Peffek říká „naši zaměstnanci a investice do nich jsou jednou z dlouhodobých priorit naší společnosti“.

V roce 2017 společnost zvýšila mzdy pokladním s plným úvazkem, vedoucím pracovníkům prodejen, zaměstnancům centrály a logistiky hned dvakrát. V roce 2018 o dalších 7 %. Také

všichni zaměstnanci dostali 24. prosince volno navíc jako poděkování za dobře odvedenou práci. K vyšším platům Penny Market nabízí další nejrůznější peněžní a nepeněžní výhody. Jedná se například o pět týdnů dovolené již od začátku pracovního poměru, školení, dárkové poukázky atd. (Penny Market, 2019).

Mezi hojně využívané benefity patří také příspěvky zaměstnavatele placené zaměstnancům Penny Marketu na stravenky, životní pojištění a doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění. Příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění společnost poskytne zaměstnanci, který je u něj v nepřetržitém pracovním poměru minimálně 12 měsíců. V případě zájmu zaměstnance o příspěvek zaměstnavatele musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena řádná dohoda o srážkách vlastního příspěvku účastníka spoření nebo připojištění. K žádosti o příspěvek musí doložit smlouvu o doplňkovém penzijním spoření či penzijním připojištění. Penny Market poskytuje svým zaměstnancům příspěvek ve výši 500 Kč. Avšak tento příspěvek není poskytován zaměstnancům, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a také zaměstnancům, kterým je poskytován příspěvek na životní pojištění. Jestliže se zaměstnanec rozhodne předčasné ukončit smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém spoření, zaměstnavatel přeruší poskytování příspěvku zaměstnanci. O veškerých skutečnostech, které vedou k ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele musí zaměstnanec písemně informovat personální oddělení společnosti Penny Market.

## **7 Porovnání a ekonomické zhodnocení současných systémů poskytování příspěvků zaměstnavatelů BILLA a Penny Market**

Následující kapitola je zaměřena na porovnání a hodnocení systémů poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření společností BILLA a Penny Market z ekonomického hlediska a zároveň na vymezení společenských efektů v rámci důchodového systému ČR. Toto ekonomické zhodnocení je provedeno na základě dat z roku 2018.

Nejprve je provedena porovnávací analýza systémů, poté je popsána analýza příspěvku z pohledu zaměstnanců a následně je současný stav analyzován z pohledu zaměstnavatelů.

### **7.1 Porovnání příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnostech BILLA a Penny**

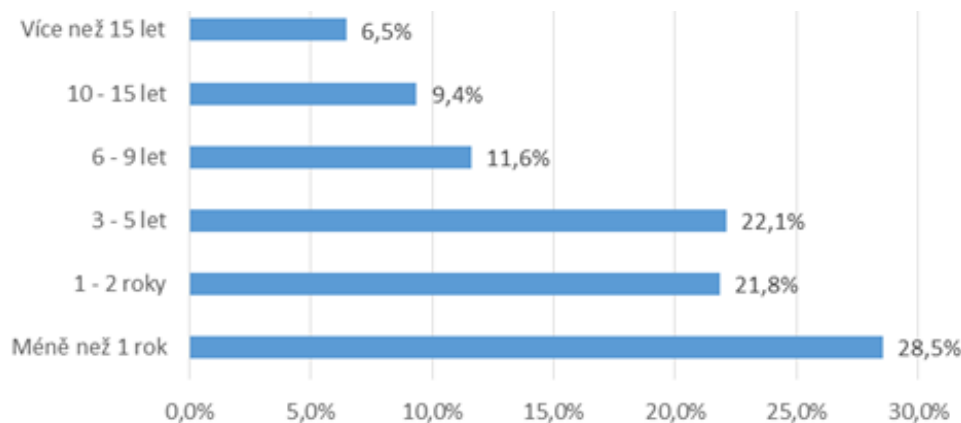
Z informací uvedených v kapitole 6 vyplývá, že jak společnost BILLA, tak i společnost Penny Market poskytuje zaměstnancům příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění v rámci programu zaměstnaneckých benefitů, ale za jiných podmínek vymezených v kolektivních smlouvách. Obsahem této subkapitoly je porovnání příspěvků zaměstnavatele ve společnostech BILLA a Penny Market.

Stěžejním rozdílem v systémech společností je potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvků. Zaměstnanci BILLA mohou požádat o poskytování příspěvku za 5 let nepřetržitého pracovního poměru, ve společnosti Penny Market je již 1 rok dostačující. Z mezinárodního zaměstnaneckého průzkumu od Paylab Compensation Monitor vyplývá, že Češi, kteří vydrží u jednoho zaměstnavatele déle než 5 let, představují na trhu práce menšinu – jen 27,5 %. Největší skupinou jsou lidé pracující v jednom zaměstnání méně než 2 roky.

Přehled výsledků průzkumu je znázorněn níže. Na základě průzkumu lze říci, že v případě společnosti BILLA je tato podmínka pro zaměstnavatele finančně výhodnější, ale zároveň

představuje demotivační faktor pro zaměstnance uvažující o spoření v rámci III. pilíře důchodového systému ČR.

Obr. 5: Výsledků zaměstnaneckého průzkumu



Zdroj: vlastní zpracování (Paylab Compensation Monitor, 2018)

Dalším rozdílem v systémech poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění je výše samotného příspěvku. Maximální výše měsíčního příspěvku ve společnosti BILLA činí 150 Kč, maximální výše měsíčního příspěvku ve společnosti Penny Market je 500 Kč. Na první pohled je příspěvek ve společnosti Penny Market skoro tři a půl krát vyšší, avšak nárok na příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění ve společnosti Penny Market mají jenom zaměstnanci nečerpající příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění. Ve společnosti BILLA podobná omezení neexistují, zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na doplňkové penzijní spoření či připojištění ve výši 150 Kč a zároveň v případě zájmu zaměstnance, poskytuje příspěvek zaměstnavatele na zdravotní pojištění ve výši 150 Kč.

Ostatní podmínky pro získání příspěvku zaměstnavatele a ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele jsou v obou společnostech stejné. To znamená, že zaměstnanci společností musí k žádosti o příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění doložit smlouvu o založení spoření v rámci III pilíře důchodového systému ČR a uzavřenou řádnou dohodu o srážkách vlastního příspěvku účastníka ze mzdy zaměstnance. V případě ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, dále v případě ukončení smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření, přeruš



zaměstnavatel poskytování příspěvku zaměstnanci. Poskytování příspěvku bude dočasně ukončeno při odchodu zaměstnance na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

## 7.2 Analýza z pohledu zaměstnance

Tato subkapitola se zabývá analýzou jednotlivých systémů poskytování příspěvků zaměstnavatele z pohledu zaměstnanců společnosti.

### BILLA

Jak již bylo zmíněno výše, společnost BILLA přispívá zaměstnancům 150 Kč měsíčně. Aby účastník doplňkového penzijního spoření či připojištění získal statní příspěvek, jeho měsíční příspěvek musí činit minimálně 300 Kč. Jelikož příspěvek zaměstnavatele v BILLA je stanoven na pouhých 150 Kč, zaměstnanec by získal zvýhodnění od zaměstnavatele, které tvoří jen 50 % jeho vlastního příspěvku.

Pokud by zaměstnanec chtěl využít všech výhod nabízených státem (jedná se o maximální statní příspěvek ve výši 230 Kč měsíčně a také daňové úlevy), musel by spořit alespoň 1100 Kč měsíčně (viz Tabulka 5.1). V tomto případě příspěvek zaměstnavatele ve výši 150 Kč měsíčně tvoří zanedbatelnou částku a z hlediska motivace ke spoření na důchod pomocí doplňkového penzijního spoření či penzijního připojištění lze příspěvek zaměstnavatele ve společnosti BILLA považovat za nepřiměřeně nízký.

Tabulka 8 – Výše příspěvků zaměstnance společnosti BILLA

Měsíční příspěvek účastníka	Státní příspěvek	Příspěvek zaměstnavatele	V % příspěvku účastníka	Snížení daňového základu	Předpokládaná úspora na daních
100 Kč	-	150 Kč	150 %	-	-
200 Kč	-	150 Kč	75 %	-	-
300 Kč	90 Kč	150 Kč	50 %	-	-
400 Kč	110 Kč	150 Kč	38 %	-	-

500 Kč	130 Kč	150 Kč	30 %	-	-
600 Kč	150 Kč	150 Kč	25 %	-	-
700 Kč	170 Kč	150 Kč	21 %	-	-
800 Kč	190 Kč	150 Kč	19 %	-	-
900 Kč	210 Kč	150 Kč	17 %	-	-
1 000 Kč	230 Kč	150 Kč	15 %	-	-
1 100 Kč a více	230 Kč	150 Kč	14 % a méně	1 200 Kč a více	180 Kč a více

Zdroj: Vlastní zpracování

Dalším důležitým kritériem ekonomického hodnocení příspěvků na doplňkové penzijní spoření či připojištění je zhodnocení úspor účastníka ve fondech penzijních společností. Potenciální účastník spoření si při založení účtu musí uvědomit, že penzijní společnosti a jejich fondy negarantují nezáporné zhodnocení prostředků klientů a účastníci spoření si musí volit investiční strategii sami. Na výběr mají celkem tři varianty: konzervativní, vyváženou nebo dynamickou strategii. Jak již bylo uvedeno, v průměru tak penzijní účastnické fondy ČR ukončily rok 2018 se zhodnocením -5,83 %.

Obsahem následující tabulky 5.2 je kalkulace zhodnocení celkového ročního příspěvku účastníka spoření v závislosti na výši vlastního, státního a příspěvku zaměstnavatele společnosti BILLA a to na základě průměrného zhodnocení účastnických fondů ČR v roce 2018. Je patrné, že pokud by účastník chtěl spořením získat nejvýhodnější jak státní podporu, tak podporu zaměstnavatele z pohledu záporného zhodnocení prostředků ve fondech, musel by ročně sám uspořit 3 600 Kč (300 Kč měsíčně). Při vlastním příspěvku stanoveným na 300 Kč měsíčně, zaměstnanec společnosti BILLA získá 150 Kč jako příspěvek zaměstnavatele a zároveň 90 Kč státního příspěvku, což je dohromady 2 880 Kč ročně. Po odečtení negativního zhodnocení celkového ročního příspěvku od této částky, získá účastník spoření reálnou roční podporu státu a zaměstnavatele ve výši 2 502 Kč ročně (67 % vlastního ročního příspěvku).

Tabulka 9 – Zhodnocení příspěvků zaměstnance společnosti BILLA

<b>Roční příspěvek účastníka</b>	<b>Roční státní příspěvek</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>Celkový roční příspěvek</b>	<b>Zhodnocení celkového ročního příspěvku</b>	<b>V % státního ročního příspěvku a příspěvku zaměstnavatele</b>
1 200 Kč	-	1 800 Kč	3 000 Kč	-175 Kč	10 %
2 400 Kč	-	1 800 Kč	4 200 Kč	-245 Kč	14 %
3 600 Kč	1 080 Kč	1 800 Kč	6 480 Kč	-378 Kč	13 %
4 800 Kč	1 320 Kč	1 800 Kč	7 920 Kč	-562 Kč	18 %
6 000 Kč	1 560 Kč	1 800 Kč	15 360 Kč	-896 Kč	27 %
7 200 Kč	1 800 Kč	1 800 Kč	10 800 Kč	-630 Kč	18 %
8 400 Kč	2 040 Kč	1 800 Kč	12 240 Kč	-714 Kč	19 %
9 600 Kč	2 280 Kč	1 800 Kč	13 680 Kč	-798 Kč	20 %
10 800 Kč	2 520 Kč	1 800 Kč	15 120 Kč	-882 Kč	20 %
12 000 Kč	2 760 Kč	1 800 Kč	16 560 Kč	-966 Kč	21 %
13 200 Kč a více	2 760 Kč	1 800 Kč	17 760 Kč a více	-1 035 Kč a více	21 % a více

Zdroj: Vlastní zpracování

Velkou roli pro zaměstnance hraje nejenom výše příspěvku zaměstnavatele, ale také potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvků. V případě společnosti BILLA se jedná o 5 let nepřetržitého pracovního poměru.

Předpokládejme, že zaměstnanec, který nastoupil do zaměstnání ve společnosti BILLA před 5 lety, požádal zaměstnavatele o poskytnutí příspěvku na doplňkové penzijní spoření, které si založil před 5 lety krátce před dnem nástupu do zaměstnání k prvnímu kalendářnímu dni měsíce. Jeho vlastní měsíční příspěvek na doplňkové penzijní spoření se rovná průměrnému příspěvku účastníka v den založení spoření, tj. 772 Kč a od té doby se výše vlastního

příspěvku neměnila. V tabulce níže (Tabulka 5.3) je znázorněn průběh vývoje jeho spoření během 10 let ode dne uzavření smlouvy s penzijní společností. Příspěvek zaměstnavatele tvoří jenom 8 % z celkové uspořené částky.

Tabulka 10 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společnosti BILLA

<b>Období</b>	<b>Roční příspěvek účastníka</b>	<b>Roční státní příspěvek</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>Celkový roční příspěvek</b>	<b>Roční daňová úleva</b>
1 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
2 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
3 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
4 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
5 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
6 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	1 800 Kč	12 552 Kč	-
7 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	1 800 Kč	12 552 Kč	-
8 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	1 800 Kč	12 552 Kč	-
9 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	1 800 Kč	12 552 Kč	-
10 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	1 800 Kč	12 552 Kč	-
<b>Celkem</b>	<b>86 640 Kč</b>	<b>20 880 Kč</b>	<b>9 000 Kč</b>	<b>116 520 Kč</b>	<b>-</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

### **Penny Market**

Situace v společnosti Penny Market je zcela jiná. Předně, měsíční příspěvek zaměstnavatele je výrazně vyšší, než ve společnosti BILLA. Příspěvek je stanoven na 500 Kč. Pokud by zaměstnanec chtěl dosáhnout maximálního státního příspěvku ve výši 230 Kč, by musel měsíčně spořit minimálně 1 000 Kč, což znamená, že by vlastní příspěvek účastníka spoření byl o 50 % vyšší, než příspěvek zaměstnavatele (viz Tabulka 5.4).

Zároveň lze říci, že výše příspěvku zaměstnavatele ve společnosti Penny Market je nedostatečná v porovnání s průměrným měsíčním příspěvkem zaměstnavatele v ČR. Jeho výše v roce 2018 dosáhla částky 973 Kč (APSČR, 2019).

Tabulka 11 – Výše příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market

<b>Měsíční příspěvek účastníka</b>	<b>Státní příspěvek</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>V % příspěvku účastníka</b>	<b>Snížení daňového základu</b>	<b>Předpokládaná úspora na daních</b>
100 Kč	-	500 Kč	500 %	-	-
200 Kč	-	500 Kč	250 %	-	-
300 Kč	90 Kč	500 Kč	167 %	-	-
400 Kč	110 Kč	500 Kč	125 %	-	-
500 Kč	130 Kč	500 Kč	100 %	-	-
600 Kč	150 Kč	500 Kč	83 %	-	-
700 Kč	170 Kč	500 Kč	71 %	-	-
800 Kč	190 Kč	500 Kč	63 %	-	-
900 Kč	210 Kč	500 Kč	56 %	-	-
1 000 Kč	230 Kč	500 Kč	50 %	-	-
1 100 Kč a více	230 Kč	500 Kč	45 % a méně	1 200 Kč a více	180 Kč a více

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě ročního zhodnocení vypočítaného na základě průměrné hodnoty -5,83 % za rok 2018 pro zaměstnance, který má zájem získat výhody státního příspěvku a zároveň příspěvku zaměstnavatele, musí být výše spoření 3 600 Kč ročně (300 Kč měsíčně), protože zhodnocení celkového ročního příspěvku činí jen 9 % ze státního ročního příspěvku a příspěvku zaměstnavatele dohromady (viz Tabulka 5.5). Při této výši vlastního příspěvku účastník spoření dostane roční zvýhodnění od státu a zaměstnavatele ve výši 6 457 Kč a to

již včetně negativního zhodnocení celkového příspěvku. Reálné roční zvýhodnění od státu a zaměstnavatele je v tomto případě o 80 % vyšší než vlastní příspěvek zaměstnance.

Tabulka 12 – Zhodnocení příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market

<b>Roční příspěvek účastníka</b>	<b>Roční státní příspěvek</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>Celkový roční příspěvek</b>	<b>Zhodnocení celkového ročního příspěvku</b>	<b>V % státního ročního příspěvku a příspěvku zaměstnavatele</b>
1 200 Kč	-	6 000 Kč	7 200 Kč	-420 Kč	7 %
2 400 Kč	-	6 000 Kč	8 400 Kč	-490 Kč	8 %
3 600 Kč	1 080 Kč	6 000 Kč	10 680 Kč	-623 Kč	9 %
4 800 Kč	1 320 Kč	6 000 Kč	12 120 Kč	-707 Kč	10 %
6 000 Kč	1 560 Kč	6 000 Kč	13 560 Kč	-791 Kč	10 %
7 200 Kč	1 800 Kč	6 000 Kč	15 000 Kč	-875 Kč	11 %
8 400 Kč	2 040 Kč	6 000 Kč	16 440 Kč	-958 Kč	12 %
9 600 Kč	2 280 Kč	6 000 Kč	17 880 Kč	-1 042 Kč	13 %
10 800 Kč	2 520 Kč	6 000 Kč	19 320 Kč	-1 126 Kč	13 %
12 000 Kč	2 760 Kč	6 000 Kč	20 760 Kč	-1 210 Kč	14 %
13 200 Kč a více	2 760 Kč	6 000 Kč	21 960 Kč a více	-1 280 Kč a více	15 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Nyní předpokládejme, že si zaměstnanec společnosti Penny Market založil doplňkové penzijní spoření také před 5 lety, ale vzhledem k jiným časovým omezením společnosti, dostává příspěvek zaměstnavatele již po dobu čtyř let. Výše vlastního příspěvku účastníka spoření činí stejných 772 Kč a od doby založení spoření se neměnila. Vývoj jeho spoření v časovém horizontu 10 let by tedy měl vypadat následujícím způsobem (viz Tabulka číslo 5.6):

Tabulka 13 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společnosti Penny Market

<b>Období</b>	<b>Roční příspěvek účastníka</b>	<b>Roční státní příspěvek</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>Celkový roční příspěvek</b>	<b>Roční daňová úleva</b>
1 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
2 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
3 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
4 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
5 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
6 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
7 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
8 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
9 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
10 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	6 000 Kč	16 752 Kč	-
Celkem	86 640 Kč	20 880 Kč	54 000 Kč	161 520 Kč	-

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce lze vidět, že roční příspěvek zaměstnavatele tvoří 33 % celkového ročního příspěvku na doplňkové penzijní spoření zaměstnance Penny Market.

### 7.3 Analýza z pohledu zaměstnavatele

Firmu tvoří její zaměstnanci. Spokojenost zaměstnanců, jejich motivace a know-how slouží k prosperování zaměstnavatele a z tohoto důvodu je tak důležité investovat do lidského kapitálu. Jedním z možných způsobů investování do zaměstnanců je příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření.

Teto subkapitola se zabývá ekonomickým zhodnocením systému poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření z pohledu zaměstnavatele.

## **BILLA**

Společnost BILLA přispívá zaměstnancům 150 Kč měsíčně. Ve srovnání s průměrným měsíčním příspěvkem zaměstnavatele v ČR je příspěvek ve společnosti BILLA výrazně menší, a to o 823 Kč. Aby bylo možné vypočítat celkové náklady na poskytování příspěvků zaměstnancům, byly použité průměrné hodnoty za rok 2018 dle Asociace penzijních společností ČR a Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy. Dle zákonů a zásad GDPR, chrání společnost BILLA soukromí a osobní údaje svých zaměstnanců, a proto není možné pro účely této závěrečné práce zjistit přesné údaje o zaměstnancích a jejich doplňkovém penzijním spoření.

Jak již bylo zmíněno dříve, společnost BILLA zaměstnává 6 000 lidí. Podle odborů v roce 2018 dosáhla průměrná mzda v českém maloobchodu 18 000 Kč (OSPZV, 2019). Při předpokladu, že pomocí III. pilíře spoří 42 % Čechů (APSČR, 2019), přibližně 2 520 zaměstnanců společnosti BILLA má sjednanou smlouvu o doplňkovém penzijním spoření či připojištění s jednou z penzijních společností. Z 2 520 zaměstnanců jenom 27,5 % pracuje ve stejném zaměstnání déle než 5 let (Paylab Compensation Monitor, 2019), to znamená, že společnost BILLA vyplácí příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření přibližně 693 zaměstnancům. V tabulce 6.1 lze vidět, že celkové roční mzdové náklady BILLY jsou ve výši 1 737 887 400 Kč, avšak jenom 0,07 % z této částky tvoří příspěvek zaměstnavatele. To znamená, že aktuálně představuje příspěvek na doplňkové penzijní spoření či připojištění zanedbatelnou část z celkových mzdových nákladů společnosti BILLA.



Tabulka 14 – Roční mzdové náklady společnosti BILLA

<b>Počet zaměstnanců</b>	693	5 307	6 000
<b>Hrubá měsíční mzda</b>	12 474 000 Kč	95 526 000 Kč	108 000 000 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	149 688 000 Kč	1 146 312 000 Kč	1 296 000 000 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	200 581 920 Kč	1 536 058 080 Kč	1 736 640 000 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	37 422 000 Kč	286 578 000 Kč	324 000 000 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	13 471 920 Kč	103 168 080 Kč	116 640 000 Kč
<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	1 247 400 Kč	0 Kč	1 247 400 Kč
<b>Celkové mzdové náklady zaměstnavatele</b>	201 829 320 Kč	1 536 058 080 Kč	1 737 887 400 Kč
<b>Roční příspěvek zaměstnavatele v % celkových nákladů</b>	0,6 %	0 %	0,07 %

Zdroj: Vlastní zpracování

## Penny Market

Společnost Penny Market také chrání osobní údaje svých zaměstnanců, proto pro výpočty mzdových nákladů jsou použité stejné základní premisy jako ve výpočtu pro BILLA.

Penny Market zaměstnává 5 656 lidí a z nich má přibližně 2 375 zaměstnanců založené doplňkové penzijní spoření. Dle výzkumu Paylab Compensation Monitor, 71,5 % Čechů pracuje ve stejném zaměstnání déle než 1 rok, to znamená, že přibližně 1 698 zaměstnanců dostává od Penny Market příspěvek zaměstnavatele ve výši 6 000 Kč ročně. V tabulce 6.2 lze vidět, že náklady na příspěvky na doplňkové penzijní spoření tvoří 0,6 % z celkových mzdových nákladů společnosti.

Tabulka 15 – Roční mzdové náklady společnosti Penny Market

<b>Počet zaměstnanců</b>	1698	3 958	5656
<b>Hrubá měsíční mzda</b>	30 564 000 Kč	71 244 000 Kč	101 808 000 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	366 768 000 Kč	854 928 000 Kč	1 221 696 000 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	491 469 120 Kč	1 145 603 520 Kč	1 637 072 640 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	91 692 000 Kč	213 732 000 Kč	305 424 000 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	33 009 120 Kč	76 943 520 Kč	109 952 640 Kč
<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	10 188 000 Kč	0 Kč	10 188 000 Kč
<b>Celkové mzdové náklady zaměstnavatele</b>	501 657 120 Kč	1 145 603 520 Kč	1 647 260 640 Kč
<b>Roční příspěvek zaměstnavatele v % celkových nákladů</b>	2 %	0 %	0,6 %

Zdroj: Vlastní zpracování

## **8 Návrh a ekonomické zhodnocení optimálního systému poskytování příspěvků zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření**

Obsah závěrečné osmé kapitoly představují poznatky a návrhy k optimalizaci pilířů tvořících stávající systém poskytování příspěvků zaměstnavatele ve společnostech BILLA a Penny Market, tj. výše příspěvku a potřebné doby zaměstnání k jeho poskytování. Součástí kapitoly jsou také potenciální výhody pro zaměstnance a zaměstnavatele zapříčiněné optimalizací systému poskytování příspěvků.

### **8.1 Optimální systém poskytování příspěvku zaměstnavatele**

Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření patří do nejefektivnějších nástrojů odměňování a motivování zaměstnanců. Zásluhou příspěvku zaměstnavatele je také stabilizace fluktuace zaměstnanců nebo podpora konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce. V této subkapitole stanovuje autorka optimální výši příspěvku zaměstnavatele a potřebnou dobu zaměstnání k poskytování příspěvku jak pro zaměstnance supermarketů BILLA a Penny Market, tak pro jejich zaměstnavatele.

#### **8.1.1 Výše příspěvku**

Výše pravidelného měsíčního příspěvku účastníka doplňkového penzijního spoření je individuálně určená věc – kolik bude účastník přispívat do spoření je jeho individuální, soukromé rozhodnutí. Minimální měsíční výše příspěvku účastníka je stanovena na 100 Kč, maximální hranice není stanovena. Nárok na státní příspěvek vzniká od investované částky ve výši 300 Kč měsíčně, maximální státní příspěvek 230 Kč měsíčně účastník získá při vlastním příspěvku 1 000 Kč a více. Do III. pilíře také může přispívat zaměstnavatel. Dle Asociace penzijních společností ČR průměrně zaměstnavatel přispívá 722 Kč měsíčně. Výše příspěvku zaměstnavatele není regulovaná státem, proto závisí jenom na zaměstnavateli.

Příspěvek zaměstnavatele je bez limitně daňově uznatelným nákladem a také nepodléhá platbám sociálního a zdravotního pojištění.

Cílem této subkapitoly je stanovit optimální výši příspěvku zaměstnavatele pro společnosti BILLA a Penny Market, která by lépe naplňovala potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů více než stávající situace. Návrh vychází z předpokladu, že základními cíli příspěvku zaměstnavatele, je zvyšování příjmů zaměstnanců firmy s daňovou a odvodovou výhodou, podpora tvoření finanční rezervy na stáří a zvýšení konkurenceschopnosti podniku. Vzhledem k uvedeným záměrům je optimální výše příspěvku zaměstnavatele stanovena na 100 % vlastního příspěvku zaměstnance, avšak maximálně zaměstnavatel přispěje 1 000 Kč měsíčně, viz následující tabulka číslo 16.

*Tabulka 16 – Výše příspěvků zaměstnance včetně optimálního příspěvku zaměstnavatele*

<b>Měsíční příspěvek účastníka</b>	<b>Státní příspěvek</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>V % příspěvku účastníka</b>	<b>Snížení daňového základu</b>	<b>Předpokládaná úspora na daních</b>
100 Kč	-	100 Kč	100 %	-	-
200 Kč	-	200 Kč	100 %	-	-
300 Kč	90 Kč	300 Kč	100 %	-	-
400 Kč	110 Kč	400 Kč	100 %	-	-
500 Kč	130 Kč	500 Kč	100 %	-	-
600 Kč	150 Kč	600 Kč	100 %	-	-
700 Kč	170 Kč	700 Kč	100 %	-	-
800 Kč	190 Kč	800 Kč	100 %	-	-
900 Kč	210 Kč	900 Kč	100 %	-	-
1 000 Kč	230 Kč	1 000 Kč	100 %	-	-
1 100 Kč a více	230 Kč	1 000 Kč	90 % a méně	1 200 Kč a více	180 Kč a více

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě informací znázorněných v tabulce číslo 16 lze říci, že pomocí příspěvku v navržené optimální výši, zaměstnavatel výrazně podpoří zaměstnance spořicí na důchod prostřednictvím III. pilíře důchodového systému ČR.

### **8.1.2 Potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvků**

Potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvku je dalším klíčovým parametrem pro určení optimálního systému poskytování příspěvku zaměstnavatele. V kapitole číslo 7 je již zmíněno, že podle mezinárodního zaměstnaneckého průzkumu Paylab Compensation Monitor, že Češi kteří vydrží u jednoho zaměstnavatele déle než 5 let, představují na trhu práce menšinu – jen 27,5 %. Největší skupinou jsou lidé pracující v jednom zaměstnání méně než 2 roky. Jelikož výše navrženého optimálního příspěvku zaměstnavatele je nadprůměrně vysoká, potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvku by měla podporovat převážně loajální zaměstnance a zároveň by neměla finančně zatěžovat zaměstnavatele. Proto byla pro účely této práce potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvku stanovena na 2 roky. To znamená, že na poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření mají nárok zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá nejméně 2 roky.

## **8.2 Výhody pro zaměstnance**

V předchozí kapitole byly určeny zásadní parametry optimálního systému poskytování příspěvku zaměstnavatele pro společností BILLA a Penny Market – výše příspěvku a potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvku. Optimální výše příspěvku zaměstnance byla stanovena na 100 % vlastního příspěvku zaměstnance, avšak maximálně zaměstnavatel přispěje 1 000 Kč měsíčně. Zároveň byla stanovena potřebná doba zaměstnání k poskytnutí příspěvku na 2 roky. Tato podkapitola zkoumá dopady, jaké by měly tyto navrhované změny na zaměstnance společností BILLA a Penny Market.

V kapitole číslo 7 již byly analyzovány stávající systémy poskytování příspěvku zaměstnavatele z pohledu zaměstnanců společností BILLA a Penny Market. V následující tabulce číslo 17 byla tato analýza aktualizovaná o optimalizované premisy - průběh vývoje

spoření zaměstnance během 10 let ode dne uzavření smlouvy s penzijní společností, je znázorněn na základě optimalizovaného systému poskytování příspěvku.

*Tabulka 17 – Desetiletý vývoj výše příspěvků zaměstnance společností BILLA a Penny Market po optimalizaci systémů poskytování příspěvku zaměstnance*

<b>Období</b>	<b>Roční příspěvek účastníka</b>	<b>Roční státní příspěvek</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>Celkový roční příspěvek</b>	<b>Roční daňová úleva</b>
1 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
2 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	-	10 752 Kč	-
3 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
4 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
5 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
6 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
7 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
8 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
9 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
10 rok	8 664 Kč	2 088 Kč	8 664 Kč	19 416 Kč	-
<b>Celkem</b>	<b>86 640 Kč</b>	<b>20 880 Kč</b>	<b>69 312 Kč</b>	<b>176 832 Kč</b>	<b>-</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Navrhovaný optimální systém poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření vede k celkovému zvýšení uspořené prostředky pomocí III. pilíře důchodového systému ČR o 60 312 Kč pro zaměstnance společnosti BILLA a o 15 312 Kč pro zaměstnance společnosti Penny Market.

Také je důležité znovu zmínit, že příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nepodléhá platbám sociálního a zdravotního pojištění, proto odměňování formou zvýšení příspěvku zaměstnavatele je pro zaměstnance daňově a odvodově výhodnější, než přímé navýšení mzdy, což znázorňuje modelový příklad níže. V tabulce číslo 18 je znázorněn

výpočet čistého ročního příjmu průměrného zaměstnance českého maloobchodu, který je účastníkem třetího pilíře důchodového systému ČR a jeho měsíční navýšení příjmu formou penzijního příspěvku zaměstnavatele v hodnotě 722 Kč.

*Tabulka 18 – Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku z pohledu zaměstnance*

<b>Hrubá měsíční mzda</b>	18 000 Kč
<b>Měsíční příspěvek zaměstnavatele</b>	722 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	216 000 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	289 440 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	14 040 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	9 720 Kč
<b>Dáňová povinnost</b>	18 570 Kč
<b>Čistý roční příjem</b>	182 334 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Obsahem tabulky číslo 19 je výpočet čistého ročního příjmu průměrného zaměstnance českého maloobchodu po přímém navýšení měsíční mzdy o 722 Kč.

*Tabulka 19 – Přímé navýšení mzdy z pohledu zaměstnance*

<b>Hrubá měsíční mzda</b>	18 722 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	224 664 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	301 050 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	14 604 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	10 110 Kč

<b>Dáňová povinnost</b>	20 310 Kč
<b>Čistý roční příjem</b>	179 640 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec, který dostal měsíční navýšení mzdy o 722 Kč formou penzijního příspěvku ročně vydělá o 2 694 Kč více, než zaměstnanec po přímém navýšení měsíční mzdy o stejnou částku.

### **8.3 Výhody pro zaměstnavatele**

Navrhované změny v systému poskytování příspěvku oproti stávající situaci nesou finanční nevýhody pro společnost v podobě zvýšení mzdových nákladů. Zároveň je ale náklad zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění daňově uznatelným nákladem, což je pro zaměstnavatele velkým přínosem. Další výhodou pro zaměstnavatele je osvobození příspěvku od daně z příjmu a plateb sociálního a zdravotního pojištění do výše 50 000 Kč. Stanovený limit však platí pro součet příspěvků na doplňkové penzijní spoření či připojištění a životní pojištění.

V předchozí podkapitole je patrné, že navýšení mzdy formou penzijního příspěvku je pro zaměstnance výhodnější, než přímé navýšení mzdy, platí to také pro zaměstnavatele. V tomto případě, tedy za stejných premis, daňová úspora z příspěvku zaměstnavatele na odvodech sociálního a zdravotního pojištění činí 2 946 Kč ročně. Tento rozdíl mezi celkovými náklady zaměstnavatele po navýšení měsíční mzdy zaměstnance formou příspěvku na doplňkové penzijní spoření a celkovými náklady po přímém navýšení mzdy o 772 Kč je znázorněn v následujících dvou tabulkách (Tabulka číslo 20, 21).



Tabulka 20 – Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku z pohledu zaměstnavatele

<b>Hrubá měsíční mzda</b>	18 000 Kč
<b>Měsíční příspěvek zaměstnavatele</b>	722 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	216 000 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	289 440 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	54 000 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	19 440 Kč
<b>Celkové mzdové náklady</b>	298 104 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 21 – Přímé navýšení mzdy z pohledu zaměstnavatele

<b>Hrubá měsíční mzda</b>	18 722 Kč
<b>Hrubá roční mzda</b>	224 664 Kč
<b>Superhrubá roční mzda</b>	301 050 Kč
<b>Sociální pojištění</b>	56 166 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	20 220 Kč
<b>Celkové mzdové náklady</b>	301 050 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Nutno říci, že optimalizace systému poskytování příspěvku přinese společností BILLA a Penny Market zvýšení nákladů. V případě společnosti BILLA vzroste nejenom výše příspěvku, ale také počet zaměstnanců čerpajících příspěvek na doplňkové penzijní spoření, a to z důvodu optimalizace potřebné doby zaměstnání k poskytování příspěvku.

Jak je vidět v tabulce číslo 22, po změně dvou premis, tedy výše příspěvku zaměstnavatele a potřebné době zaměstnání pro získání příspěvku, náklady na příspěvky ve společnosti BILLA vzrostou o 9 582 600 Kč.

*Tabulka 22 – Roční mzdové náklady společnosti BILLA po optimalizaci systému poskytování příspěvku zaměstnavatele*

<b>Systém poskytování příspěvku</b>	<b>Celkové mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>V % z celkových mzdových nákladů zaměstnavatele</b>
Stávající	1 737 887 400 Kč	1 247 400 Kč	0,07 %
Optimalizovaný	1 747 470 000 Kč	10 830 000 Kč	0,6 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro společnost Penny Market je situace odlišná. V tabulce číslo 22 je vidět, že po optimalizaci roční náklady na příspěvky zaměstnavatele vzrostou pouze o 18 192 Kč, což je způsobeno zvýšením potřebné doby zaměstnání pro získání příspěvku. V tomto případě počet zaměstnanců čerpajících benefit klesne z 1 698 na 1 178.

*Tabulka 23 – Roční mzdové náklady společnosti Penny Market po optimalizaci systému poskytování příspěvku zaměstnavatele*

<b>Systém poskytování příspěvku</b>	<b>Celkové mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>Roční příspěvek zaměstnavatele</b>	<b>V % z celkových mzdových nákladů zaměstnavatele</b>
Stávající	1 647 260 640 Kč	10 188 000 Kč	0,6 %
Optimalizovaný	1 647 278 832 Kč	10 206 192 Kč	0,6 %

Zdroj: Vlastní zpracování

## Závěr

Doplňkové penzijní spoření bylo zavedeno v rámci druhé fáze důchodové reformy jako forma zajištění se na stáří se státní podporou. Tento druh spoření funguje již nekolikátým rokem a dle Asociace penzijních společností zájem o doplňkové penzijní spoření neustále roste. V roce 2018 spořilo na penzi celkem 4 437 008 občanů ČR, což představuje nárůst o 27 % oproti roku 2017. Objem příspěvků účastníků III. pilíře se také vyvíjí, nárůst oproti roku 2017 je 12,772 mld. Kč (tj. 43 %). V návaznosti na obsah této diplomové práce je důležité zmínit, že výrazně narůstá počet účastníků, kteří využívají příspěvek zaměstnavatele. Průměrný příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření k 31. 12. 2018 činil 973 Kč měsíčně.

Cílem této diplomové práce je na základě teoretických poznatků, vycházejících z platné legislativy, odborné domácí a zahraniční literatury, představit a porovnat stávající systémy doplňkového penzijního spoření ve vybraných společnostech a následně navrhnout jejich případnou optimalizaci. Analýza pro účely této práce byla provedena ve dvou společnostech – BILLA a Penny Market.

Teoretická část práce se zaměřuje na charakteristiku sociální politiky a důchodového systému ČR, především III. pilíře, tedy doplňkového penzijního spoření. Zde jsou definovány základní pojmy a jiné teoretické poznatky vztahující se k problematice. Následující praktická část práce se nejdříve zabývá porovnáním stávajících systémů doplňkového penzijního spoření ve společnostech BILLA a Penny Market. Obě společnosti mají zcela odlišné podmínky pro vyplacení příspěvku zaměstnavatele. Hlavní odlišnosti byly zjištěny ve výši příspěvku a potřebné době zaměstnání k poskytování příspěvků. V rámci ekonomického zhodnocení systémů poskytování příspěvků ve společnostech BILLA a Penny Market bylo zjištěno, že aktuálně představuje příspěvek na doplňkové penzijní spoření či připojištění zanedbatelnou část z celkových mzdových nákladů společností.

Vzhledem k výsledkům provedené srovnávací analýzy, byla autorkou navržena optimalizace systémů poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření. BILLA a Penny Market mají hodně společného, například oblast působení, počet zaměstnanců nebo výše obrátu. Z tohoto důvodu bylo navrženo jedno řešení pro obě společnosti. Optimální výše

příspěvku zaměstnance byla stanovena na 100 % vlastního příspěvku zaměstnance, avšak maximálně zaměstnavatel přispěje 1 000 Kč měsíčně. Zároveň potřebná doba zaměstnání k poskytování příspěvku byla stanovena na 2 roky. Tyto změny způsobí zvýšení mzdových nákladů, což je pro obě společnosti představuje finanční zátěž, avšak v současné době příspěvek na doplňkové penzijní spoření patří do nejefektivnějších nástrojů odměňování a motivování zaměstnanců, což potvrzuje také počet zájemců o tento druh spoření na stáří. Další zásluhou příspěvku zaměstnavatele je také stabilizace fluktuace zaměstnanců nebo podpora konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce.

I přes všechny výhody, které nabízí optimalizace systému poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkově penzijní spoření pomocí zvýšení výše příspěvku a snížení doby zaměstnání potřebné k poskytování příspěvku, je pravděpodobnost této změny minimální. V oblasti českého maloobchodu, na kterém působí obě společnosti, je totiž vyšší úroveň fluktuace zaměstnanců. Prudký nárůst mezd zaměstnanců maloobchodu a zároveň pomalý vývoj systému benefitů v této oblasti vykazuje snahu zaměstnavatelů přilákat nové lidské zdroje pomocí nadprůměrné mzdy, nikoli pomocí zaměstnaneckých benefitů. Avšak na základě historického vývoje lze konstatovat, že zájem o doplňkové penzijní spoření a příspěvek zaměstnavatele bude trvat i nadále, což může způsobit značné změny v oblasti odměňování zaměstnanců v časovém horizontu několika let.

# Seznam použité literatury

## Knižní zdroje

ARNOLDOVÁ, Anna. 2012. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3724-9

BLAKE, D. 2007. *Individual Accounts for Social Security Reforms. Lessons from the United Kingdom. Benefits Quarterly*. **23**(3): 56-62.

DISNEY, R. 2005. *Public Pension Reform in the United Kingdom. What Effect on the Financial Well-Being of Current and Future Pensioners. Fiscal Studies*. **26**(1): 55-82.

DUKOVÁ, Ivana. 2013. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.

GERŽOVÁ, Lenka. 2013. *Zákon o pojistném na důchodové spoření: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7478-017-2.

HÄUSERMANN, S. 2010. *The Politics of Welfare State Reform in Continental Europe: Modernization in Hard Times*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0521183680.

HEGELICH, S. 2006. *Moving from Defined Benefit to Undefined. The Interests in the Enhancement of Supplementary Provision for Old Age in Germany. German Policy Studies*. **3**(3): 535-586.

HONEKAMP, I. 2010. *Pensions Reforms in Germany: Have They Changed Savings Behaviour? Pensions: An International Journal*. **15**(3): 214-225.

KAHOUN, Vilém. 2013. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-733-0.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. 2017. *Hospodářská a sociální politika. 4. vydání*. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní. ISBN 978-80-87291-21-4.

Kolektivní smlouva BILLA s.r.o. a Odborové organizace při BILLA s.r.o. Praha: BILLA s.r.o.:2019

Kolektivní smlouva Penny Market s.r.o. a Odborové organizace při Penny Market s.r.o. Praha: Penny Market s.r.o.:2019

Kolektivní smlouva ŠKODA AUTO ČR a.s. a Odborové organizace při ŠKODA AUTO ČR a.s. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO ČR a.s.:2019

LOUŽEK, Marek, 2014. *Důchodová reforma*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2612-3.

MACKOVÁ, Martina. 2014. *Úvod do sociální politiky a sociálního zabezpečení v ČR*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-442-7.

MÜLLEROVÁ, Libuše a Michal ŠINDELÁŘ. 2016. *Účetnictví, daně a audit v obchodních korporacích*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5806-0.

POTŮČEK, Martin. 2018. *České důchody*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4236-9.

RIEVAJOVÁ, E. 2006. *Sociální zabezpečení*. Bratislava: SPRINT. ISBN 80-89085-62-8.

RUBEŠ, Lukáš, 2013. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření: pro finanční poradce, zaměstnavatele a budoucí důchodce*. Úvaly: Systemia. ISBN 978-80-260-3892-4

RYTÍŘOVÁ, Lucie. 2013. *Důchodový systém v České republice*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-821-5.

SUNDÉN, A. 2006, *The Swedish Experience with Pension Reform*. *Oxford Review of Economic Policy*. **22**(1): 133-148.

ŠKVÁRA, Miroslav, 2016. *Doplňkové penzijní spoření v otázkách a odpovědích*. Praha: VECTOR Certifikace s.r.o. ISBN 978-80-904823-2-3.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. 2008. *Sociální a zdravotní pojištění: úvod do problematiky. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-381-2.

WEITZENBLUM, T. *Welfare Effects of Alternative Pensions Reforms. Assessing the Transition Costs for French Socio-Occupational Groups*. *Jurnal of Pension Economics & Finance*. **4**(3): 249-272.

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. In: *Sbírka zákonů* Ročník 1994, částka 14.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů* Ročník 1995, částka 31.

Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony In: *Sbírka zákonů* Ročník 2011, částka 78.

Zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření. In: *Sbírka zákonů* Ročník 2012, částka 146.

Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů* Ročník 2011, částka 149.

Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů* Ročník 2011, částka 149.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. In: *Sbírka zákonů* Ročník 1992, částka 117.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů* Ročník 1992, částka 118.

### **Internetové zdroje**

APS ČR, 2019. Čtvrtletní výsledky 2018. In: *Asociace penzijních společností ČR* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-11-16]. Dostupné z: [https://www.apfcr.cz/wp-content/uploads/2019/02/DPS\\_4Q\\_2018.pdf](https://www.apfcr.cz/wp-content/uploads/2019/02/DPS_4Q_2018.pdf)

BILLA, 2019. O nás. In: *BILLA ČR* [online]. Praha [cit. 2019-10-9]. Dostupné z: <https://www.billa.cz/specialfolder/footer/o-nas>

Ministerstvo financí ČR, 2019. Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření k 31.3.2019 včetně Komentáře. In: *Ministerstvo financí ČR* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-12-3]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/iii-pilir-doplnekove-penzijni-sporeni-a-p/vyvoj-penzijniho-pripojisteni/2019/zakladni-ukazatele-vyvoje-penzijniho-pri-35303>

Pay Lab Worldwide salaries [online]. Pay Lab: 2019 [cit. 2019-10-6]. Dostupné z: <https://www.paylab.com>

Penny Market, 2019. O nás. In: *Penny Market ČR* [online]. Praha [cit. 2019-10-9]. Dostupné z: <https://www.penny.cz/stranka/o-nas>

# Seznam příloh

**Příloha A** – Změna věkové hranice odchodu do důchodu po malé důchodové reformě



**Příloha A – Změna věkové hranice odchodu do důchodu po malé důchodové reformě**

<b>Rok narození</b>	<b>Muž</b>	<b>Žena bez dětí</b>	<b>Žena 1 dítě</b>	<b>Žena 2 děti</b>
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+8m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m

1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m
1971	66r	66r	66r	66r
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r
1978	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m
1979	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m
1980	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m
1981	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m
1982	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m
1983	68r	68r	68r	68r
1984	68r+2m	68r+2m	68r+2m	68r+2m
1985	68r+4m	68r+4m	68r+4m	68r+4m
1986	68r+6m	68r+6m	68r+6m	68r+6m
1987	68r+8m	68r+8m	68r+8m	68r+8m

1988	68r+10m	68r+10m	68r+10m	68r+10m
1989	69r	69r	69r	69r
1990	69r+2m	69r+2m	69r+2m	69r+2m
1991	69r+4m	69r+4m	69r+4m	69r+4m
1992	69r+6m	69r+6m	69r+6m	69r+6m
1993	69r+8m	69r+8m	69r+8m	69r+8m
1994	69r+10m	69r+10m	69r+10m	69r+10m
1995	70r	70r	70r	70r
1996	70r+2m	70r+2m	70r+2m	70r+2m
1997	70r+4m	70r+4m	70r+4m	70r+4m
1998	70r+6m	70r+6m	70r+6m	70r+6m
1999	70r+8m	70r+8m	70r+8m	70r+8m
2000	70r+10m	70r+10m	70r+10m	70r+10m
2001	71r	71r	71r	71r

Zdroj: Vlastní zpracování dle Loužka, 2014