

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Důchodové spoření v ČR a jeho ekonomický význam

Radek Vácha

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ing. Radek Vácha, DiS.

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Důchodové spoření v ČR a jeho ekonomický význam

Název anglicky

Pension savings in the Czech Republic and its economic importance

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je podrobně popsat problematiku současného důchodového spoření v České republice včetně jeho ekonomického významu. Dále práce bude popisovat a porovnávat stav a změny, které nastaly v důchodovém systému v posledních letech. Představí důchodový systém v podobě, jakou měl v ČR před důchodovou reformou, t.j. do konce roku 2012. Dále bude uvádět stav platný v letech 2013 – 2016 během důchodové reformy. Uvede také aktuální podobu systému od začátku roku 2016 a s tím související změny, které jsou již nově implementovány.

Metodika

Metodikou této diplomové práce bude zejména studium odborné literatury a publikací, které problematiku důchodového spoření podrobně rozebírají a popisují. Základem této práce bude analýza odborné literatury. Budou využity statistické výkazy, grafy a tabulky dostupné v elektronické podobě. Dále bude využita metoda komparace k porovnání změn, které v oblasti důchodového systému nastaly v posledních letech. Dále práce bude obsahovat případovou studii týkající se potenciálního zhodnocení finančních prostředků v doplňkovém penzijním spoření, které je produktem Penzijní společnosti Komerční banky, a.s.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

důchodové spoření, penzijní fond, důchodový systém, penze, příspěvek účastníka, státní příspěvek, daňová úleva

Doporučené zdroje informací

BLAKE, D. *Issues in Pension Funding*, London: Routledge, 1992.

BREJCHA, A. – ŠANTRŮČEK, V. *Zákon o důchodovém pojištění : komentář : postup při výpočtech důchodů, praktické příklady, judikatura*. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-85963-07-8.

CIPRA, T. *Penzijní pojištění a jeho výpočetní aspekty*. Praha: HZ, 1996. ISBN 80-86009-04-1.

PELIKÁNOVÁ, H., ŠANTRŮČEK, V. *Důchodové pojištění*. Praha: Pragoeduca, 2007. ISBN 80-7310-028-5.

PŘIB, J. *Důchodové pojištění a související problematika*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-022-X.

PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik : [změny po novele k 1.1.2004] Jan Přib*. Praha: GRADA, 2004. ISBN 80-247-0751-9.

SYROVÝ, P. *Investování pro začátečníky*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0092-7.

ŠULC, J. *Penzijní připojištění*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 80-247-0772-1.

VOŘÍŠEK, V. *Pomýšlíte na důchod?* Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-318-8.

Zákon č. 42/1994 o penzijním připojištění a jeho dodatky a novely.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel ŠrédI, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 23. 12. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 1. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Důchodové spoření v ČR a jeho ekonomický význam" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. března 2021

Radek Vácha

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. PhDr. Karlovi Šrédlovi, CSc, vedoucímu práce a Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi oba věnovali při zpracování diplomové práce.

Důchodové spoření v ČR a jeho ekonomický význam

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje charakteristice doplňkového penzijního spoření, které je součástí důchodového systému v České republice.

V teoretické části práce jsou popsány veškeré atributy doplňkového penzijního spoření, zjm. pojmy jako účastník, princip fungování, příspěvky, druhy penzí a další. Dále se teoretická část zabývá obsahem sociálního zabezpečení, aktuálním stavem důchodového systému, jeho předpokládaným vývojem a popisuje princip fungování důchodové reformy v rámci zavedení II. pilíře penzijního systému.

V analytické části práce je podrobněji popsán systém příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnosti Komerční banka, a. s. Tato část obsahuje analýzu současného stavu poskytování příspěvku zaměstnavatele. Prostřednictvím dotazníkového šetření jsou zjišťovány motivace a názory zaměstnanců pobočky KB, a.s. na aktuální poskytování zmíněného příspěvku.

Výsledkem diplomové práce je námět optimalizace systému poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření tak, aby co nejlépe splňoval potřeby zaměstnanců. Prvkem tohoto námětu je také finanční zhodnocení na straně zaměstnavatele.

Klíčová slova: sociální zabezpečení, sociální politika, sociální systém, vývoj důchodového systému, doplňkové penzijní spoření, účastník spoření, penze, důchodová reforma, III. pilíř, příspěvek zaměstnavatele, státní příspěvek, účastnický penzijní fond, daňová úleva.

Pension savings in the Czech Republic and its economic importance

Abstract

The diploma thesis deals with the characteristics of supplementary pension savings, which is part of the pension system in the Czech Republic.

The theoretical part of the thesis describes all the attributes of supplementary pension savings, e.g., concepts such as participant, principle of operation, contributions, types of pensions and more. Furthermore, the theoretical part deals with the content of social security, the current state of the pension system, its expected development and describes the principle of operation of the pension reform within the introduction of II. pillars of the pension system.

The analytical part of the thesis describes in more detail the system of contributions to supplementary pension savings in the company Komerční banka, a. S. This part contains an analysis of the current state of providing the employer's contribution. The motivations and opinions of the employees of the KB, a.s. branch are ascertained by means of a questionnaire survey. for the current provision of the said contribution.

The result of the diploma thesis is the topic of optimizing the system of providing the employer's contribution to supplementary pension savings so that it best meets the needs of employees. An element of this topic is also financial evaluation on the part of the employer.

Keywords: social security, social policy, social system, development of pension system, supplementary pension savings, participant of savings, pension, pension reform, III. pillar, employer 's contribution, state contribution, participating pension fund, tax relief.

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	16
2.1 Cíl práce	16
2.2 Metodika	16
3 Teoretická východiska	18
3.1 Historie a vývoj sociálního zabezpečení	18
3.1.1 Cíle sociálního zabezpečení.....	19
3.1.2 Obsah sociálního zabezpečení	20
3.1.3 Sociální politika	21
3.1.3.1 Funkce sociální politiky	21
3.1.3.2 Principy sociální politiky.....	22
3.1.4 Sociální systém	23
3.2 Popis aktuálního stavu důchodového systému.....	24
3.2.1 Důchody.....	24
3.2.2 Starobní důchod	25
3.2.3 Podmínky nároku na starobní důchod	25
3.2.4 Srovnání odchodu do důchodu v zemích Evropské unie.....	29
3.3 Základní důchodové pojištění	36
3.3.1 Organizace a provádění důchodového pojištění	36
3.3.2 Předpokládaný vývoj důchodového systému.....	38
3.3.2.1 Demografický vývoj.....	38
3.3.2.2 Plodnost	41
3.3.2.3 Úmrtnost.....	44
3.3.2.4 Migrace.....	46
3.3.2.5 Věková struktura	46
3.3.2.6 Ekonomický vývoj.....	47
3.3.2.7 Trh práce.....	47
3.3.2.8 Zaměstnanost.....	47
3.4 Velká důchodová reforma (2013-2015) – II. pilíř.....	49
3.4.1 Zrušení II. důchodového pilíře.....	51
3.4.2 Možnost doplacení povinného pojistného	52
3.4.3 Princip fungování II. pilíře důchodového systému.....	52
3.5 Charakteristika doplňkového penzijního spoření.....	53

3.5.1	Definice doplňkového penzijního spoření	53
3.5.2	Určení základních pojmů	54
3.5.2.1	Účastník	54
3.5.2.2	Spořicí doba	55
3.5.2.3	Příjemce dávky	55
3.5.2.4	Finanční derivát	55
3.5.2.5	Strategie spoření	55
3.5.2.6	Prostředky účastníka	56
3.5.2.7	Vedoucí osoba	56
3.5.2.8	Investiční cenný papír	56
3.5.3	Vznik doplňkového penzijního spoření	56
3.5.4	Popis smlouvy o doplňkovém penzijním spoření	57
3.5.5	Zánik doplňkového penzijního spoření	58
3.5.6	Příspěvek účastníka	59
3.5.7	Příspěvek placený zaměstnavatelem za účastníka	59
3.5.8	Státní příspěvek	59
3.5.9	Nárok na státní příspěvek	60
3.5.10	Daňové zvýhodnění	61
3.5.11	Informační systém doplňkového penzijního spoření	61
3.5.12	Nároky z doplňkového penzijního spoření	62
3.5.12.1	Starobní penze na určenou dobu	63
3.5.12.2	Invalidní penze na určenou dobu	64
3.5.12.3	Jednorázové vyrovnání	64
3.5.12.4	Odbytné	64
3.5.12.5	Úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi	64
3.5.12.6	Úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu	65
3.6	Penzijní společnost	65
3.6.1	Charakteristika penzijní společnosti	65
3.6.2	Pravidla jednání penzijní společnosti	66
3.6.3	Ochrana úspor a dohled	67
3.6.4	Penzijní společnosti působící v ČR	68
3.6.5	Účastnické penzijní fondy	69
3.6.5.1	Povinný konzervativní penzijní fond	69
3.6.5.2	Vyvážený penzijní fond	71

3.6.5.3	Garantovaný penzijní fond	72
3.6.5.4	Dynamický penzijní fond	73
3.6.6	Transformované fondy	74
3.7	Komparace vývoje průměrné mzdy a výše starobního důchodu v ČR	75
4	Analytická část	78
4.1	Představení a historie KB Penzijní společnosti, a.s.	78
4.2	Představení a historie Komerční banky, a.s.	79
4.2.1	Organizační struktura.....	80
4.2.2	Systém příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnosti.....	80
4.2.2.1	Podmínky pro vyplácení příspěvku zaměstnavatele.....	81
4.2.2.2	Výše příspěvku zaměstnavatele.....	82
4.2.2.3	Ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele.....	82
4.3	Analýza současného stavu.....	82
4.3.1	Doba zaměstnání potřebná k poskytování příspěvku zaměstnavatele	82
4.3.2	Výše příspěvku	83
4.4	Výsledky dotazníkového šetření	86
4.5	Návrh optimálního systému poskytování příspěvku zaměstnavatele.....	92
4.5.1	Příspěvek zaměstnance (účastník spoření)	92
4.5.2	Příspěvek zaměstnavatele	94
4.6	Model zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele	95
4.7	Ekonomické zhodnocení změn v poskytování příspěvku od zaměstnavatele..	97
4.7.1	Rozbor osobních nákladů.....	97
4.7.2	Aktuální výše nákladů na příspěvky zaměstnavatele	98
4.7.3	Výše finančních nákladů na příspěvky od zaměstnavatele při navrhovaném optimálním stavu	99
4.7.4	Daňová úleva	100
5	Shrnutí dosažených výsledků a doporučení.....	102
5.1	Shrnutí dosažených výsledků	102
5.2	Doporučení	103
6	Závěr.....	104
7	Seznam použitých zdrojů	106
8	Seznam příloh.....	110
9	Přílohy	111

Seznam grafů

Graf 1: Postupné zvyšování statutárního důchodového věku mužů ve vybraných státech..	32
Graf 2: Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v zemích EU.....	33
Graf 3: Rozdíl mezi věkem odchodu do důchodu a důchodovým věkem v zemích OECD.....	34
Graf 4: Věková struktura k 31.12.2019 v České republice.....	39
Graf 5: Ukazatele plodnosti v letech 2005–2015.....	43
Graf 6: Míry plodnosti podle věku ženy v letech 2005-2015 v ČR.....	44
Graf 7: Vývoj průměrné mzdy v ČR v letech 2000-2020 (03/2020)	75
Graf 8: Vývoj průměrné výše starobního důchodu v ČR v letech 1989-2019.....	76
Graf 9: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v letech 1995-2020 v penzijním připojištění (v Kč.).....	85
Graf 10: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v letech 1995-2020 v doplňkovém penzijním spoření (v Kč.).....	86
Graf 11: Typ spoření zaměstnanců pobočky KB, a.s.....	87
Graf 12: Adekvátní výše příspěvku zaměstnavatele dle zaměstnanců pobočky KB, a.s....	88

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nárok na starobní důchod.....	25
Tabulka 2: Nárok na starobní důchod.....	26
Tabulka 3: Důchodový věk pojištěnců, jejichž rok narození je nižší než 1936.....	27
Tabulka 4: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936–1971.....	28
Tabulka 5: Současný věk odchodu do důchodu v jednotlivých zemích EU včetně budoucího rozhodnutí tento penzijní věk zvýšit.....	30
Tabulka 6: Relace průměrného starobního důchodu k průměrné mzdě (2013-2018).....	33
Tabulka 7: Doba strávená v pracovním procesu v evropských zemích v porovnání s roky 2000 a 2017.....	35
Tabulka 8: Výše státního příspěvku v závislosti na výši příspěvku účastníka spoření.....	60
Tabulka 9: Seznam penzijních společností v České republice.....	68

Tabulka 10: Porovnání zhodnocení konzervativních penzijních fondů v penzijních společnostech v období 2018-2020.....	70
Tabulka 11: Porovnání zhodnocení dynamických penzijních fondů v penzijních společnostech v období 2018-2020.....	74
Tabulka 12: Relace mezi průměrnou mzdou a starobními důchody (1988-2015)	77
Tabulka 13: Výše příspěvků účastníka, státu a zaměstnavatele.....	84
Tabulka 14: Seznam tabulkového vypracování odpovědí z dotazníkového šetření.....	89
Tabulka 15: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka na doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění v letech 2013–2020 v ČR.....	93
Tabulka 16: Výše daňové úspory při spoření ve III. pilíři důchodového systému.....	94
Tabulka 17: Zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele za měsíc.....	96
Tabulka 18: Zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele za rok.....	96
Tabulka 19: Trend vývoje osobních nákladů společnosti Komerční banka, a. s. v letech 2013–2020.....	98
Tabulka 20: Srovnání nákladů na benefitní příspěvek od zaměstnavatele při současném a optimálním stavu.....	100
Tabulka 21: Výše osvobozeného plnění u současného a optimálního stavu systému poskytování příspěvku zaměstnavatele.....	101

Seznam použitých zkratk

APS ČR	Asociace penzijních společností České republiky
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPS	Doplňkové penzijní spoření
EU	Evropská unie
KB	Komerční banka, a.s.
KB PS	KB Penzijní společnost, a.s.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
PP	Penzijní připojištění

1 Úvod

Oblast penzijního systému a peněžního zabezpečení v období stáří všeobecně je v současné době velmi častým a sporným tématem. Pohledy na provedení důchodového systému a zabezpečení jsou velmi odlišné nejen napříč politickými stranami, ale i v řadách občanů jak z laické, tak i odborné oblasti. Častým důvodem pro diskusi je zejména vývoj demografických proměnných, kterým čelí majoritní část ekonomik v Evropě. Bezesporu vnímáme rychle postupující stárnutí obyvatelstva v mnohých evropských zemích. Vlivem neustálého vývoje v oblasti medicíny dochází k prodlužování průměrné délky života. Mnoho vlád v jednotlivých státech si klade otázku: Jakou formou je třeba zajistit občany na stáří v případě, kdy počet ekonomicky aktivního obyvatelstva klesá a počet seniorů opačně narůstá?

Postupné prodlužování penzijního věku bylo přednostním krokem k řešení zmíněné situace v demografickém vývoji, ke kterému se odhodlala většina evropských zemí. Velmi brzy se však prokázalo, že tento krok nesměřoval k odvrácení hrozící neudržitelnosti důchodového systému. Bylo tedy zapotřebí začít přemýšlet o alternativách, jak udržet příjem pro občany v penzijním věku natolik, aby se snížila jejich životní závislost na primárním důchodovém pojištění. Nakonec se ukázalo, že výstupem přemýšlení bylo soukromé penzijní spoření, které by mělo zajistit uspokojivou úroveň života občanům v penzijním věku.

Vlivem častých neshod politických stran a hnutí došlo v systému privátního spoření za poslední dvě desetiletí k několika změnám. Občané z tohoto důvodu ztratili veškerou důvěru vůči rozdílným typům spoření. Neuspořádanost ve změnách důchodového systému a existující nedůvěra občanů došla do situace, kdy široká veřejnost nemá jasno ve významu soukromého spoření. Dále ztrácí orientaci v alternativách, jak se zajistit finančně na stáří.

Tato aktuální situace byla především hlavním důvodem, proč jsem si vybral téma této diplomové práce. Celý okruh sociálního zabezpečení je tématem, které je v určitém směru univerzální, jelikož se týká každého z nás. Z tohoto důvodu by měl mít každý občan možnost se seznámit s eventualitami, které mu nabízí současný důchodový systém.

Diplomová práce se dělí celkem na tři základní části, a to na první část uvádějící teoretická východiska, na druhou část, která se věnuje analýze a část třetí obsahující souhrn dosažených výsledků a formulaci doporučení. Jednotlivé části řeší problematiku v kapitolách, která je uvedena jak ze strany teoretické, tak i praktické.

První část je rozdělena do sedmi kapitol. První kapitola pojednává o systému sociálního zabezpečení. V této kapitole jsou vysvětleny výrazy, které jsou s tímto tématem spojeny. Ve druhé kapitole je popsán aktuální stav důchodového systému. Obsah třetí kapitoly je věnován předpokládanému vývoji penzijního systému včetně historické důchodové reformy, která představovala vznik II. pilíře důchodového systému (čtvrtá kapitola). Pátá kapitola podrobně charakterizuje doplňkové penzijní spoření se všemi pojmy a termíny, které s tímto spořicí produktem úzce souvisí. Obsah se především zaměřuje na problematiku příspěvků, daňového zvýhodnění a jednotlivých druhů nároků z tohoto spoření. Šestá kapitola navazuje charakteristikou penzijní společnosti včetně uvedení pravidel jednání penzijní společnosti, dohledu ze strany ČNB nad její činností. Dále v této kapitole jsou popsány účastnické penzijní fondy v rozdělení na jejich jednotlivé investiční strategie. Na konci kapitoly je popis transformovaných fondů, které vznikly z původního penzijního připojištění. Sedmá kapitola obsahuje srovnání vývoje průměrné mzdy a výše starobního důchodu v grafech a v tabulkách.

Druhá část (analytická) se dělí celkem na sedm kapitol. První dvě se věnují představení Penzijní společnosti Komerční banky, a.s. a její mateřské společnosti Komerční banky, a.s. V těchto kapitolách je popsán komplexní systém poskytování příspěvků na doplňkové penzijní spoření, který poté navazuje na analýzu současného stavu ve třetí kapitole. Čtvrtá kapitola obsahuje výsledky dotazníkového šetření. Pátá kapitola obsahuje návrh optimálního systému v poskytování příspěvku zaměstnavatele. Šestá kapitola popisuje model zhodnocení příspěvků účastníka. Kapitola sedmá se věnuje ekonomickému zhodnocení změn v poskytování příspěvku od zaměstnavatele.

Část třetí kompletně shrnuje dosažené výsledky a v závěru práce formuluje doporučení na základě výsledků ze druhé analytické části.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je na podkladě teoretických poznatků získaných z právoplatného zákonodárství optimalizovat komplex doplňkového penzijního spoření ve zvolené společnosti. A to takovým způsobem, který co nejefektivněji vyhovuje potřebám zaměstnanců. Ti si prostřednictvím třetího pilíře penzijního systému obstarávají finanční prostředky na stáří. Dílčím cílem práce je připomenout význam kompletní struktury privátního spoření v České republice.

Dalším dílčím cílem práce je podtrhnout roli zaměstnavatelů, která spočívá ve významné podpoře pro své pracovníky ve smyslu udělování benefitů ve sféře penzijního spoření. Vedlejším cílem této diplomové práce je podrobně popsat problematiku současného důchodového spoření v České republice včetně jeho ekonomického významu.

2.2 Metodika

Metodický postup této diplomové práce vychází ze studia odborných literárních zdrojů, které problematiku důchodového spoření a jeho ekonomického významu podrobně rozebírají a popisují. Základem této práce bylo provedení podrobné analýzy odborné literatury, jejímž výsledkem je literární rešerše. Dále práce vychází z aktuální právní úpravy, tj. Zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření v aktuálním znění.

Dále práce využívá statistické výkazy, grafy a tabulky dostupné v elektronické podobě na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva financí ČR, Českého statistického úřadu a dalších. V úvodní části práce je uveden význam sociální politiky.

Dále práce popisuje a porovnává stav a změny, které nastaly v důchodovém systému v posledních letech. Práce představuje důchodový systém v podobě, jakou měl v ČR

před důchodovou reformou, tj. do konce roku 2012. Dále uvádí stav platný v letech 2013–2016 během důchodové reformy. Práce uvádí také aktuální podobu systému od začátku roku 2016 a s tím související změny, které jsou již nově implementovány.

Stěžejní částí práce je případová studie, která byla provedena s využitím metody dotazníkového šetření. Jejím cílem je zjistit potenciální zhodnocení finančních prostředků v doplňkovém penzijním spoření, které je produktem Penzijní společnosti Komerční banky, a.s. Dotazníkové šetření bylo provedeno osobně v období od 6.1.2020 do 31.1.2020 na jedné z poboček Komerční banky, a.s. – pobočka Praha 2 – náměstí Míru. Samotný výzkum byl proveden prostřednictvím předem vypracovaného dotazníku. Šetření se zúčastnilo celkem 30 osob, které písemně odpovídaly na otázky zaměřené na výši příspěvků účastníků a zaměstnavatele u penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření. Dosažené výsledky dotazníkového šetření přispívají k naplnění cílů této práce a rovněž k vyplnění informační mezery KB, a.s. ve vztahu ke svým zaměstnancům.

3 Teoretická východiska

3.1 Historie a vývoj sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení je systém, který se snaží zajistit sociální stabilitu, přiměřenou a minimální úroveň sociálního zabezpečení a sociální suverenitu. Snaží se pomoci lidem, kteří čelí různým hrozbám nebo jsou v mimořádné životní situaci. Tento systém vznikl v závislosti na měnících se životních podmínkách. S těmito změnami se pojí sociální rizika, která ovlivňují život každého člověka. Společnost se snaží tyto vlivy a jiné následky odstraňovat pomocí sociálního zabezpečení, které je součástí politiky a jedná se o prostředek k uskutečňování úkolů a cílů. Jedná se o soubor institucí, zařízení a opatření, s nimiž se předchází sociálnímu vyloučení a sociálním událostem. Sociální zabezpečení má v různých zemích odlišný systém. Liší se charakterem, formou, cíli i náplní, vymezením okruhu událostí. Sociální zabezpečení je souhrn právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření. V užším pojetí se zabývá převážně důchodovým pojištěním, v širším pak těmito tématy (Kahoun, 2013).

- péče o zdraví,
- zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz,
- zabezpečení matek v případě těhotenství a mateřství,
- pomoc při výchově dětí v rodině,
- zabezpečení při invaliditě,
- zabezpečení ve stáří,
- zabezpečení rodinných příslušníků a pozůstalých a
- zabezpečení v nezaměstnanosti. (Krebs, 2010, s. 175-178)

Pojem sociální zabezpečení (převzatý zřejmě z ruštiny) vznikl teprve ve 20. století. Jeho historickým předchůdcem byl pojem chudinská péče. Péče o chudé byla po dlouhou dobu záležitostí především soukromých dobrovolných iniciativ (církve, spolky, obce, svobodná města), teprve později převzal péči o chudé na sebe stát. Spojení „sociální zabezpečení“, přesněji sociální bezpečnost, poprvé použil generál

Simon Bolivar y Ponte v rámci reforem uskutečňovaných v Mexiku v 1. polovině 19. století.

Po určité odpracované době získávají osoby právo na rentu, jejíž výše závisí na době pracovní činnosti. Jedná se o princip zásluhovosti, který byl počátkem zajištění na stáří. K nejstarším státním zajištěním patřilo zajištění vojáků a jejich pozůstalých. Do 20. století byli v Rakousko – Uhersku penzijně zabezpečováni pouze zaměstnanci státního aparátu (Rákosník, Tomeš a kol., 2012, s. 244).

Sociální zabezpečení je plodem sociální politiky státu (social policy), kterou lze definovat jako soustavné a cílevědomé úsilí o změnu nebo o udržení a fungování svého sociálního systému. Vývoj pojmu „sociální zabezpečení“ významně ovlivnila teorie sociálního státu známá pod anglickým označením social welfare state, do češtiny ne zcela přesně a výstižně překládaným jako „stát sociálního blahobytu“. Ekonomické základy social welfare formuloval v 1. polovině 20. stol. lord John Maynard Keynes, na nějž v následujících letech, již během druhé světové války i po ní, navázala řada dalších ekonomů. Např. v roce 1942 sir William Beveridge představil svůj pokrokový model národního pojištění, který přejalo i tehdejší československé zákonodárství v podobě zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění (Kahoun, 2013, s. 25).

3.1.1 Cíle sociálního zabezpečení

K základním cílům soudobého sociálního zabezpečení patří:

- regulace odpovědnosti osob za jejich budoucnost (povinné pojistné systémy);
- stanovení míry a forem sociální solidarity (povinný či dobrovolný transfer prostředků skrze daňovou soustavu nebo sponzorováním);
- prosazování a ochrana sociálních práv, obsažených především v článcích 22 až 25 Všeobecné deklarace lidských práv.

Při regulaci odpovědnosti jedince za jeho budoucnost se vychází z principu subsidiarity, který vyjadřuje myšlenku, že každý v prvé řadě odpovídá sám za sebe (za svou obživu, bydlení, spoření na stáří apod.), je-li toho samozřejmě schopen, s ohledem na svůj věk či zdravotní stav. Pokud řešení tíživé situace není objektivně v jeho silách, měla by pomoci rodina a teprve na třetím místě (subsidiárně) by měl pomoci stát (dávku, případně zajištěním služby). Jelikož však, s ohledem na lidskou povahu, není možné spoléhat na odpovědné chování všech jedinců, stanovuje stát autoritativně obligatorní míru

odpovědnosti každého za svou bližší (nemoc, úraz) či vzdálenější (stáří) budoucnost. Výdělečně činným osobám je legislativně uložena povinnost odložit část své aktuální spotřeby, např. ve formě povinného odvodu části výdělku na sociální a zdravotní pojištění. Stejně jako je důležité určit minimální míru odpovědnosti člověka za jeho život a budoucnost, musí stát stanovit i povinnou míru solidarity. Opět totiž platí, že ne každý je ochoten být solidární. Bez solidarity by systém sociálního zabezpečení nemohl fungovat, neboť zdroje plynoucí „pouze“ z filantropie a dobrovolného dárcovství by negenerovaly dostatek finančních prostředků na pokrytí všech legitimních nároků. Můžeme rozlišovat solidaritu na několik druhů:

- solidaritu zdravých s nemocnými,
- solidaritu mladých se staršími („mezigenerační solidarita“),
- solidaritu zaměstnaných s nezaměstnanými či
- solidaritu osob vysokopříjmových s osobami majícími nižší, nízké nebo žádné příjmy (Kahoun, 2013, s. 26).

3.1.2 Obsah sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení poskytuje pomoc lidem v případě:

- nemoci;
- nezaměstnanosti;
- zdravotního poškození a invalidity;
- pracovního úrazu a nemoci z povolání;
- stáří;
- těhotenství a mateřství;
- rodičovství;
- úmrtí živitele.

Takto obsah sociálního zabezpečení poprvé vymezila úmluva Mezinárodní organizace práce č. 102 z roku 1952. Pomoc při uvedených sociálních událostech se poskytuje skrze konkrétní sociální systémy, které de facto představují nástroje k řešení těchto nepříznivých sociálních situací a k nimž patří zejména:

- sociální pojištění;
- sociální zaopatření (podpora);

- sociální pomoc;
- sociální služby. (Kahoun, 2013, s. 27)

3.1.3 Sociální politika

Definice sociální politiky není jednoznačná. Přídavné jméno „sociální“ je různě interpretováno a pracuje s ním řada vědních oborů. Obecně lze konstatovat, že sociální politika je politikou, která se orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, jeho osobnosti a kvality života. Sociální politika není izolovaná. Realita vyspělých zemí dokazuje, že rozvoj společnosti je závislý na rozvoji lidského činitele. Cílovou orientací společenského dění je člověk, jeho názory, postoje, chování, hodnoty. Lidé se podílí na utváření morálního a názorového klimatu společnosti. Mezi základní sociálněpolitické oblasti patří politika sociálního zabezpečení, sociálních služeb, rodinná politika, bytová politika, zdravotní politika, politika zaměstnanosti a politika vzdělávací. (Krebs, 2010).

3.1.3.1 Funkce sociální politiky

Sociální politika plní v životě jedince a společnosti více funkcí. Funkce sociální politiky spolu vzájemně souvisí, působí na společnost jako celek.

- **ochranná funkce:** Tato funkce se uskutečňuje prostřednictvím řešení již vzniklých sociálních událostí, kdy jedinec či sociální skupina jsou znevýhodněni ve vztahu k ostatním. Jde o zmírnění či odstranění důsledků určitých sociálních událostí, ať již jsou spojeny se světem práce (např. nezaměstnanost), nebo s životními stadii a událostmi (např. stáří, nemoc, osiřetí).
- **rozdělovací a přerozdělovací funkce:** Rozdělovací funkcí je částečně určován podíl jednotlivců na společenském bohatství, uskutečňuje se prostřednictvím fungování trhu, hlasovacího procesu (rozdělování vyšší autoritou, zejména státem), vyjednávání mezi sociálními partnery (např. odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli), tradicemi a zvyklostmi (např. dobročinnost), nelegitimními mechanismy (podvod, násilí) apod. Těžiště přerozdělovací funkce v moderních společnostech spočívá v modifikaci

prvotního rozdělování, v přerozdělení toho, co již jednou bylo nedokonale rozděleno trhem prostřednictvím daní a transferů. Přerozdělováním se zmírňuje nerovné postavení lidí v míře, kterou společnost uznává za žádoucí. Vláda, jako hlavní reprezentant výkonné moci, stojí v rámci přerozdělovacího procesu před problémy, jakým způsobem přerozdělování důchodů provádět a v jakém rozsahu. Mezi hlavní nástroje přerozdělování patří státní rozpočet a veřejné rozpočty (Příb, 2004).

- **homogenizační funkce:** Znamená směřování k určitému příjmovému vyrovnání, resp. ke zmírňování sociálních rozdílů v životních podmínkách jedinců a sociálních skupin např. sociální pomoc nízkopříjmovým skupinám obyvatelstva, jimž je dorovnáván jejich příjem do výše společensky uznaného standardu (Příb, 2004).
- **stimulační funkce:** Spočívá v podporování žádoucího jednání jednotlivců a sociálních skupin v ekonomické oblasti i mimo ni, např. opatření politiky zaměstnanosti (rekvalifikační kurzy).
- **preventivní funkce:** Je spojená se snahou zabránit zcela nebo alespoň v co nejvyšší míře tomu, aby k nepříznivým sociálním situacím (chudoba, nezaměstnanost apod.) vůbec nedocházelo. Příkladem může být poskytování adekvátního vzdělání pro budoucí profesní roli nebo zdravotní politika s důrazem na preventivní zdravotní péči (Krebs, 2007).

3.1.3.2 Principy sociální politiky

- **sociální spravedlnost:** je relativní, neexistuje obecně přijatá definice či představa, co je a není spravedlivé. Shoda platí v tom, že sociální spravedlnost je hodnota vedená myšlenkami humanismu, lidského dobra a prospěchu. Pro sociální politiku je podstatná spravedlnost spojená s procesy rozdělování a přerozdělování příjmů i šancí, tedy pravidly, podle nichž jsou ve společnosti rozdělovány příjmy a životní příležitosti. V sociálním systému je sociální spravedlnost uplatňována na základě tří zásad: každému stejně, každému podle jeho potřeb a každému podle jeho zásluh. Při výběrů zásad je nutné nechat se vést „zásadou života“, která znamená v konkrétní sociální situaci volbu těch zásad, které znamenají „největší štěstí největšího počtu lidí“ (Příb, 2004).

- **sociální solidarita** (vzájemná podpora): je výrazem lidského porozumění, na základě svobodné vůle lidí a jejich ochoty podřídit se zájmům širšího společenství. Z hlediska toho, kdo solidaritu organizuje, můžeme hovořit o solidaritě jednotlivců a rodin, solidaritě místní a regionální, celostátní a mezinárodní. Z jiného hlediska lze hovořit o solidaritě zdravých s nemocnými, zaměstnaných s nezaměstnanými, bezdětných občanů s rodinami s dětmi apod. (Krebs, 2010).
- **subsidiarita**: Princip spojující osobní odpovědnost se solidaritou, který respektuje fakt, že lidé nežijí v izolaci, neboť každý jedinec je vždy součástí určitého celku, toto vzájemné sepětí znamená, že lidé mají vůči sobě odpovědnost. Princip zdůrazňuje význam a nutnost činnosti určitých společenství pro zajištění sociálního bezpečí a zájem státu tyto aktivity podporovat. Podle tohoto principu je každý povinen nejdříve pomoci sám sobě, nemá-li tuto možnost, měla by mu pomoci rodina či jiná společenství. Teprve na posledním místě je k pomoci vyzván stát (Krebs, 2007).
- **princip participace**: Základní myšlenkou tohoto principu je, že lidé musí mít také možnost podílet se na tom, co bezprostředně ovlivňuje jejich život např. vytvářením různých občanských iniciativ a referend. Tento princip předpokládá, že jsou občané vzdělaní a informovaní, uvědomují si svá práva a zodpovědnost a zároveň jsou dostatečně zralí a vyspělí pro odpovědné sociální jednání a že je stát v tomto podpoří (Krebs, 2007).

3.1.4 Sociální systém

Sociální zabezpečení je velmi úzce spjato s dalším pojmem a tím je sociální systém. Tento systém představuje výsledek politicko-společenské neshody v tom, jak konkrétně by měl státní aparát participovat na dávkové podpoře či na jiné formě pomoci. Jak uvádí Kaczor (2015, s. 12), sociální systém je *„komplex zákonů a institucí, které jsou výrazem preferencí vládnoucí politické reprezentace a jejichž prostřednictvím se má sociální politika v konkrétním státě provádět. Mění-li se tedy politická reprezentace, mění se zpravidla i sociální politika a sociální systém jakožto nástroj k jejímu uskutečňování.“*

Především na vyspělosti ekonomiky dané země závisí zřízení sociální politiky a její legislativní uskutečnění formou sociálního systému. Závislost sociální politiky také souvisí i s nedostatkem finančních prostředků, na kulturním prostředí země, tradicích a na výsledcích voleb, jejichž prostřednictvím vládnoucí politická reprezentace může prosazovat svůj ideologický program (Kaczor, 2015).

3.2 Popis aktuálního stavu důchodového systému

Počátek uspořádání současného důchodového systému v České republice lze sledovat v devadesátých letech minulého století. Postupně pak došlo k dílčím reformním krokům, které byly završeny přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996. Následně pak průběžně docházelo k přijímání řady dalších reformních opatření. Cílem těchto reformních opatření bylo reagovat na měnící se skutečnosti v oblasti demografické, sociální a ekonomické a zabezpečit stabilitu a dlouhodobou finanční udržitelnost důchodového systému a současně sociální adekvátnost důchodů. Již od roku 1994 bylo penzijní připojištění podporované státním příspěvkem součástí důchodového systému spolu se základním důchodovým pojištěním. Penzijní připojištění se státním příspěvkem je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o doplňkovém penzijním připojištění se státním příspěvkem. Od roku 2013 se penzijní připojištění se státním příspěvkem transformovalo na doplňkové penzijní spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 9).

3.2.1 Důchody

Slovem důchod (jinak také "penze") se označuje peněžní dávka na základě důchodového pojištění, případně peněžní výnos z majetku (nemovitosti, fondů a podobně). (MPSV, 2020).

V Česku rozlišujeme v sociálním zabezpečení několik typů důchodů – starobní, invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí a vojenský. Mimo státní sociální zabezpečení stojí tzv.

předdůchod. Pro potřeby diplomové práce je použit pouze termín starobní důchod (ČSSZ, 2020).

3.2.2 Starobní důchod

Starobní důchod je nejčastější formou důchodu, coby základní pojistné dávky určené k zajištění životních potřeb seniorů. Vyplácí se měsíčně od doby vzniku nároku (dosažení důchodového věku) až do konce života občana. Odchod do starobního důchodu je právo všech, nikoliv zákonná povinnost (ČSSZ, 2020).

3.2.3 Podmínky nároku na starobní důchod

Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně.

V níže uvedené tabulce 1 jsou uvedeny podmínky, za kterých pojištěnec má nárok na dávky starobního důchodu.

Tabulka 1: Nárok na starobní důchod

Doba pojištění nejméně (v letech)	Dosažení důchodového věku v roce
25	2010 ¹
26	2010
27	2011
28	2012
29	2013
30	2014
31	2015
32	2016
33	2017
34	2018
35	2018

Zdroj: vlastní zpracování dle Zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., část IV, par. 29, odst.1

¹ dosažení důchodového věku před rokem 2010

Výše uvedená tabulka dokresluje přesné uvedení roku, ve kterém občan má nárok na dávky z důchodového pojištění v závislosti na splněné délce doby pojištění. V současné době je stanovena minimální (25 let) a maximální (35 let) potřebná doba pojištění pro nárok na odchod do penze. Nárok na odchod je také závislý na dosažení důchodového věku občana.

Pojištěnec má nárok na starobní důchod též, jestliže nesplnil podmínky uvedené výše v tabulce 1 a získal dobu pojištění uvedenou v následující tabulce 2.

Tabulka 2: Nárok na starobní důchod

Doba pojištění nejméně (v letech)	Dosažení v roce	Dosažení věku
15	2010 ¹	aspoň 65 let
16	2010	aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk ²
17	2011	aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk
18	2012	aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk
19	2013	aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk
20	2013	aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk

Zdroj: vlastní zpracování dle Zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., část IV, par. 29, odst. 2

¹ před rokem 2010

² důchodový věk je uveden v tabulce 3 a tabulce 4

Tabulka 2 dokresluje podmínky splněné pro nárok na dávky z důchodového pojištění za předpokladu, že nejsou splněny podmínky na výplatu starobního důchodu v tabulce 1. Potřebná doba pojištění je v rozmezí 15-20 let s odpovídajícím přesným rokem, ve kterém bylo dosaženo určeného věku, případně věku vyššího, než je věk důchodový.

(3) Pojištěnec, který nesplňuje podmínky stanovené v

a) odstavci 1 písm. g) až k), má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl důchodového věku po roce 2014 a získal aspoň 30 let doby pojištění uvedené v § 11 a § 13 odst. 1,

b) odstavci 2 písm. b) až f), má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození, a získal aspoň 15 let doby pojištění uvedené v § 11 a § 13 odst. 1.

(4) Pojištěnec, který nesplňuje podmínky stanovené v odstavcích 1, 2 nebo 3, má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl věku 65 let a splnil podmínky nároku na invalidní důchod stanovené v § 38 písm. a) nebo b).

(5) Do doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod podle odstavce 1 písm. b) až k) a odstavce 2 písm. b) až f) se náhradní doby pojištění, s výjimkou náhradních dob pojištění uvedených v § 5 odst. 2 písm. c) a d) a v § 102 odst. 5 a obdobných dob podle předpisů platných před 1. lednem 1996, započítávají pouze v rozsahu 80 %; počet dnů náhradních dob pojištění stanovený podle části věty před středníkem se přitom zaokrouhluje na celé dny směrem nahoru. (Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.).

Tabulka 3: Důchodový věk pojištěnců, jejichž rok narození je nižší než 1936

pohlaví	důchodový věk v letech	podmínka
muž	60	
žena	53	pokud vychovala alespoň pět dětí
	54	pokud vychovala tři nebo čtyři děti
	55	pokud vychovala dvě děti
	56	pokud vychovala jedno dítě
	57	pokud nevychovala žádné dítě

Zdroj: vlastní zpracování dle Zákonu o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

Výše uvedená tabulka zobrazuje důchodový věk, ve kterém má pojištěnec nárok na důchodové dávky za předpokladu, že je splněna určitá podmínka pouze u žen (počet vychovávaných dětí), u mužů žádná podmínka není. U obou pohlaví musí platit, že rok narození je nižší než 1936.

Tabulka 4: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936–1971

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	Mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3a4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r+8m	62r+2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r+2m	62r+8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63r+8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r+2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r+8m

Vysvětlivky: „r“ znamená rok

„m“ znamená kalendářní měsíc

Zdroj: Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

Výše uvedená tabulka 4 přesně ukazuje postupné prodlužování důchodového věku o 2 měsíce u mužů narozených od roku 1936. Důchodový věk je stanoven v tomto roce narození na 60 let a 2 měsíce. Postupné prodlužování důchodového věku končí u mužů narozených v roce 1965 a mladších, u nich je stanoven důchodový věk na 65 let (zatím je tato věková hranice zastropována).

V případě důchodového věku žen platí podmínka počtu vychovaných dětí v rozmezí 0-5 a více. Bezdětná žena narozená v roce 1936 může do penze v 57 letech. U každé bezdětné ženy mladší (narozené v roce 1939 a dále) se postupně přidávají 4 měsíce (důchodový věk 57 let a 4 měsíce). U žen, které vychovaly 1-4 děti, se věková hranice odchodu do důchodu snižuje postupně o 1 rok. Žena s pěti dětmi a více může jít do důchodu v 53 letech (narozena však mezi léty 1936-1942).

U pojištěnců narozených po roce 1971 důchodový věk činí 65 let bez rozdílu zda-li se jedná o muže či ženu bezdětnou nebo s dětmi.

Podmínka výchovy dítěte pro nárok ženy na starobní důchod je splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti alespoň po dobu deseti roků. Pokud se však žena ujala výchovy dítěte po dosažení osmého roku jeho věku, je podmínka výchovy dítěte splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti aspoň po dobu pěti roků; to však neplatí, pokud žena před dosažením zletilosti dítěte přestala o dítě pečovat.

3.2.4 Srovnání odchodu do důchodu v zemích Evropské unie

Podle současných pravidel v ČR by občané po roce 2030 chodili do penze v 65 letech. Ministerstvo financí však navrhuje tuto hranici dál posunout, aby bylo v důchodovém systému více peněz. Pokud by se zastropování prolomilo a lidé by v penzi strávili čtvrtinu očekávané délky života, tak by zejména mladší ročníky odcházely do penze výrazně později. Podobný problém však řeší drtivá většina evropských zemí.

Tabulka 5: Současný věk odchodu do důchodu v jednotlivých zemích EU včetně budoucího rozhodnutí tento penzijní věk zvýšit

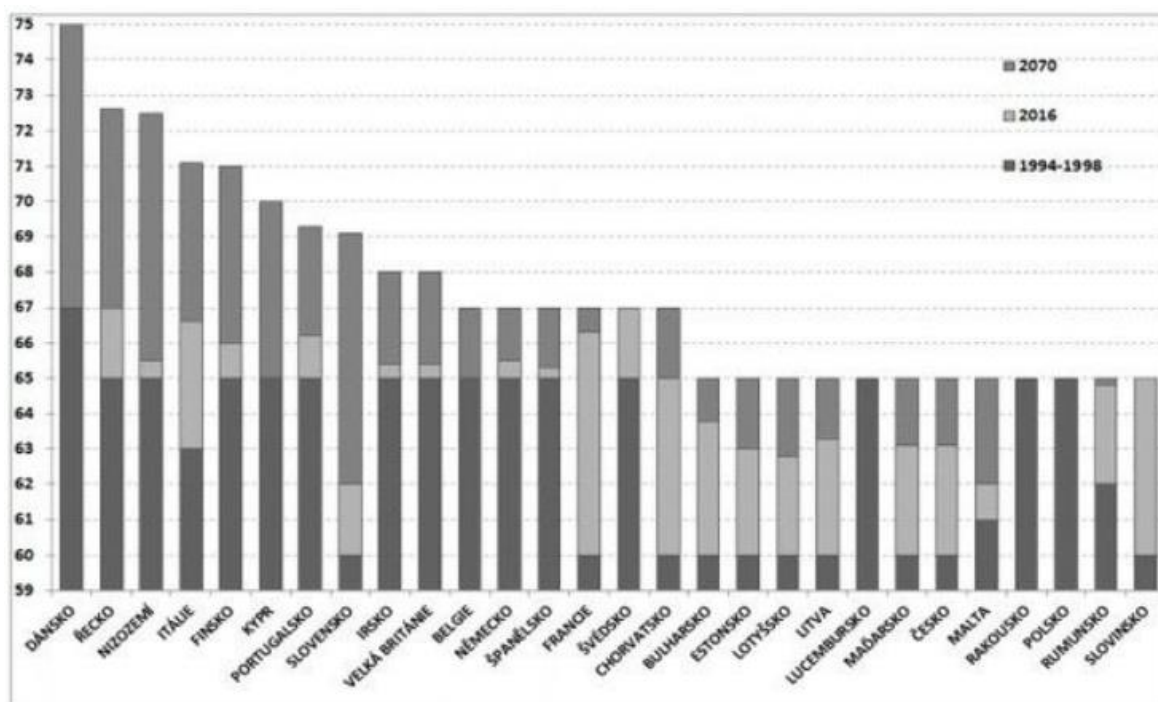
	Aktuální věk odchodu do důchodu (2019) Muži / ženy	Budoucí věk odchodu do důchodu
Austrálie	57 let	60 let (2025)
Belgie	65 let	67 let (2030)
Bulharsko	66 let a 4 měsíce	67 let (2023)
Česko	63 let a 6 měsíců / 63 let a 2 měsíce	65 let (2030), plánuje se další posunutí hranice
Dánsko	67 let	68+ let (2030)
Estonsko	63 let a 6-9 měsíců	65 let (2026), 68+ let (2027)
Finsko	63 let 3-6 měsíců	65+ let (2027)
Francie	66 let a 2 měsíce	67 let (2023)
Chorvatsko	65 let / 62 let	67 let (2038)
Irsko	66 let	68 let (2028)
Itálie	66 let a 7 měsíců	67+ let (2022)
Kypr	65 let	65+ let (2018)
Litva	63 let a 10 měsíců / 62 let a 8 měsíců	65 let (2026)
Lotyšsko	63 let a 6 měsíců	65 let (2025)
Lucembursko	65 let	-
Maďarsko	64 let	65 let (2022)
Malta	63 let	65 let (2027)

Německo	65 let a 7 měsíců	67 (2031)
Nizozemsko	66 let	67+ let (2022)
Polsko	65 let / 60 let	-
Portugalsko	66 let a 5 měsíců	66+ let (2016)
Rakousko	65 / 60 let	65 let (2033)
Rumunsko	65 let / 61 let	65 muži / 63 ženy (2030)
Řecko	67 let	67+ let (2021)
Slovensko	62 let a 6 měsíců	63 let a 2 měsíce + (2024)
Slovinsko	65 let	-
Španělsko	65 let a 6 měsíců	67 let (2027)
Švédsko	61-67 let	66+ (2026)
Velká Británie	65 let	67+ (2028), 68 (2046)

Zdroj: Eurostat – finnish centre for pensions, 2020

Jak je vidět z tabulky 5, tak prakticky každá evropská země plánuje do budoucna zvýšit hranici důchodového věku cca o 1-2 roky. Výjimka je zatím u Kypru, kde občané odchází do důchodu v 65 letech (muži i ženy) bez aktuálního budoucího prodloužení důchodového věku. Dalšími zeměmi bez plánu prodloužení jsou Lucembursko, Polsko a Slovinsko. Nejdělsí plán prodloužení věku pro odchod do důchodu má Velká Británie (rok 2046), kdy plánuje určit min. věkovou hranici 68 let věku.

Graf 1: Postupné zvyšování statutárního důchodového věku mužů ve vybraných státech



Zdroj: The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070); údaje z 90 let-MISSOC (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf).

Zdroj: Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019.

Graf 1 ukazuje u jednotlivých vybraných evropských zemích hranici minimálního věku odchodu do důchodu pouze u mužů. Tyto hranice jsou rozděleny celkem do tří časových úseků, a to rozmezí let 1994-1998, rok 2016 a budoucí rok 2070. Je zřejmé, že téměř 43% zemí (12 z celkových 28) neuvažuje o navýšení hranice věku odchodu do penze, v současné době je v těchto zemích stanoven věk 65 let. Ostatní země (zbylých 57%) plánují až do roku 2070 prodloužit důchodový věk až na hranici 75 let (Dánsko).

Jak uvádí zpráva MPSV, ke zvyšování důchodového věku postupně přistoupily téměř všechny země Evropské unie. V mnoha zemích platilo a ještě platí, že muži odcházejí do penze později.

Trendem je ale sjednocování důchodového věku žen a mužů, a tak do budoucna bude hranice pro obě pohlaví stejná.

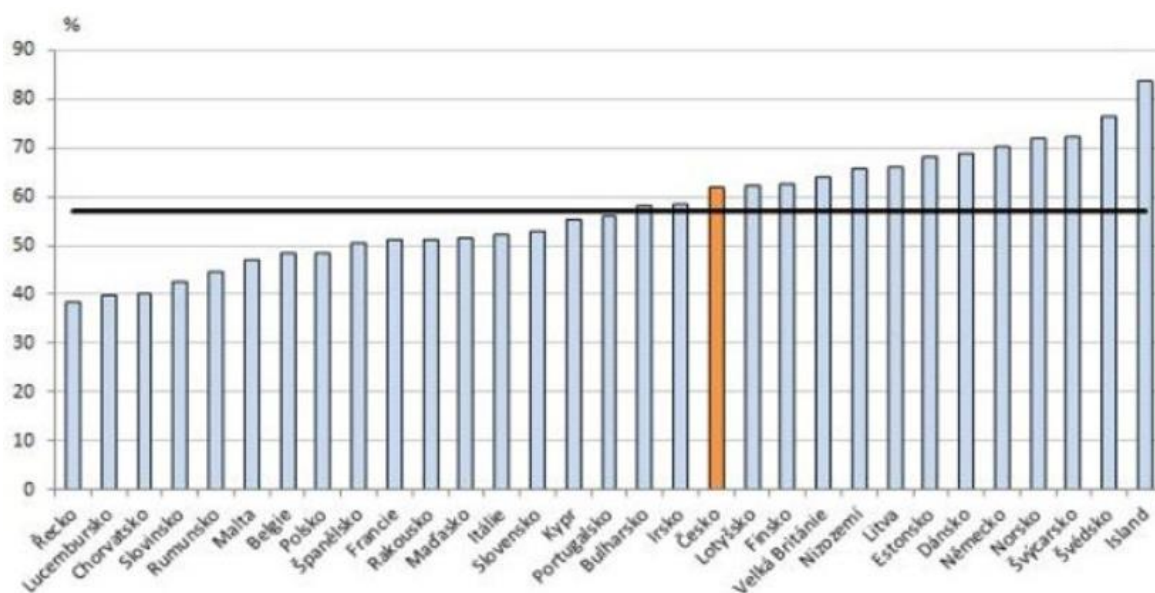
Tabulka 6: Relace průměrného starobního důchodu k průměrné mzdě (2013-2018)

Rok	Průměrný důchod ¹⁾ (v Kč)	Průměrná mzda		Relace průměrného důchodu k průměrné mzdě	
		hrubá ²⁾ (v Kč)	čistá ³⁾ (v Kč)	hrubé (v%)	čisté (v%)
2013	10 962	25 903	19 903	42,3	55,1
2014	11 065	26 357	20 216	42,0	54,7
2015	11 331	27 156	20 777	41,7	54,5
2016	11 439	28 250	21 526	40,5	53,1
2017	11 826	30 156	22 832	39,2	51,8
2018	12 391	32 590	24 477	38,0	50,6

Zdroj: MPSV, 2019.

Tabulka 6 vyhodnocuje poměr výše průměrného důchodu k výši průměrné mzdy, jak v hrubé částce, tak i v čisté. Je bezesporu vidět, že od roku 2013 – 2018 došlo ke snížení tohoto vzájemného poměru cca o 5%. Tento trend naznačuje zmenšování příjmu občanů v penzijním věku a tím i hrozbu snížení jejich životní úrovně a důležitost soukromých úspor na stáří.

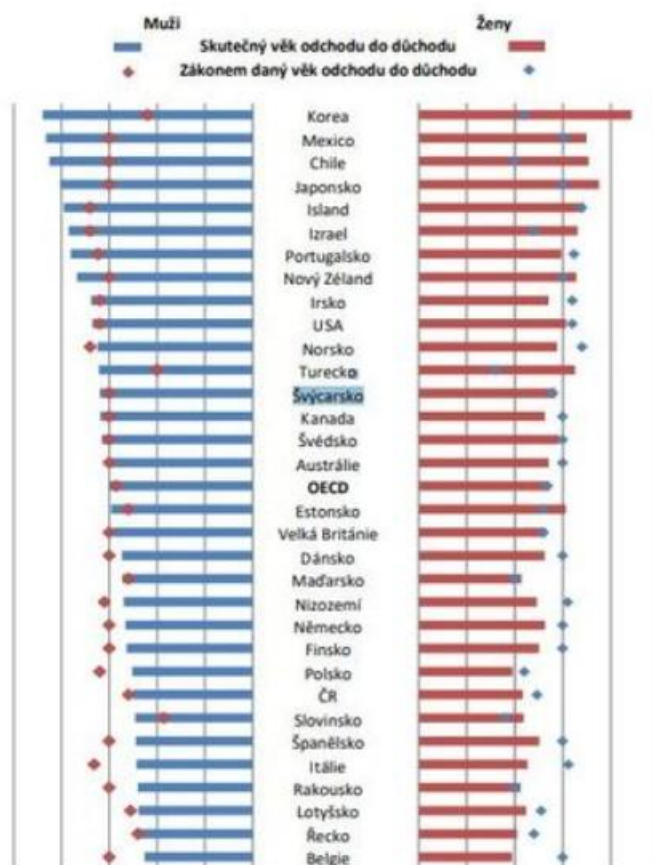
Graf 2: Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v zemích EU



Zdroj: Eurostat 2019.

Graf 2 ukazuje průměrné zastoupení pracujících občanů v zemích EU ve věku 55-64 let. V ČR pracuje přes 60 % občanů v této věkové kategorii, což v rámci uvedených evropských zemí představuje polovinu, jelikož se poměr pracujících pohybuje v rozmezí 39 % (Řecko) – 84 % (Island).

Graf 3: Rozdíl mezi věkem odchodu do důchodu a důchodovým věkem v zemích OECD



Zdroj: MPSV, 2019.

Průměrná doba pobírání důchodu je v zemích OECD 18,1 roku pro muže a 22,5 roku pro ženy. V Česku je průměrná doba pobírání důchodu 17,9 let. U žen je tato doba o zhruba půl roku delší než průměr OECD, a to 23,1 roku.

Při porovnání doby pobírání důchodu mezi muži a ženami je patrný značný rozdíl v její délce. Ženy pobírají penzi v průměru o 4,4 roku, v Česku pak dokonce o 5,2 roku déle než muži. I přes částečné zmírnění diference sjednocením důchodového věku zůstane rozdíl v

době pobírání důchodu mezi muži a ženami, a to vzhledem k různé naději dožití (MPSV,2019).

Tabulka 7: Doba strávená v pracovním procesu v evropských zemích v porovnání s roky 2000 a 2017

Země	Rok 2000	Rok 2017
Island	46,2	47
Švýcarsko	39,8	42,5
Švédsko	36,8	41,7
Nizozemí	35,5	40,1
Dánsko	38,3	39,6
Norsko	38,9	39,2
Spojené království	36,9	38,9
Estonsko	33,4	38,5
Německo	34,3	38,4
Finsko	36,4	38
Portugalsko	35,7	37,7
Rakousko	33,5	37,2
Irsko	33,2	36,7
Kypr	34,1	36,3
Lotyšsko	31,7	36,2
Evropská unie	32,9	35,9
Česko	33,6	35,9
Litva	33,6	35,9
Turecko	29	29
Slovinsko	31,8	35,6
Francie	31,9	35,2
Španělsko	30,8	35,1
Malta	28,8	34,1
Slovensko	32,1	34,1
Maďarsko	27,5	33,7
Rumunsko	36	33,4
Polsko	31,1	33,3
Lucembursko	29,2	33,2
Bulharsko	29	33
Belgie	30,2	32,9
Řecko	31,4	32,7
Chorvatsko	30,4	32,5
Itálie	28,5	31,6
Makedonie	29,8	31,2

Zdroj: Eurostat, 2019, vlastní zpracování

Tabulka 7 ukazuje, že doba strávená v pracovním procesu v evropských zemích se neustále prodlužuje ve srovnání mezi roky 2000 a 2017. Tento trend tedy potvrzuje postupné prodlužování důchodového věku za posledních 20 let. Největší nárůst doby strávené v zaměstnání zaznamenalo Maďarsko (více o 6,2 let). Naopak v Rumunsku došlo ke zkrácení doby o 2,6 let v porovnání mezi roky 2000 a 2017.

3.3 Základní důchodové pojištění

„Základní důchodové pojištění je založeno na několika všeobecných principech, kterými jsou:

- *sociální solidarita,*
- *průběžné financování,*
- *povinnost účasti pro všechny ekonomicky aktivní osoby (při splnění určitých podmínek),*
- *dávkově definované důchody,*
- *jednotnost systému,*
- *dynamická konstrukce, kdy řada prvků konstrukce výpočtu důchodu se každoročně „automaticky“ upravuje s přihlédnutím k ekonomickému vývoji,*
- *při splnění zákonem stanovených podmínek vzniká na důchod právní nárok,*
- *všechna rozhodnutí o nároku na důchod podléhají přezkoumání soudem (MPSV, 2019).*

Základní důchodové pojištění poskytuje náhradu příjmu v případě:

- *stáří (starobní důchod),*
- *invalidity (invalidní důchod),*
- *úmrtí živitele (vdovský, vdovecký a sirotčí důchod).“*

(Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 12-13).

3.3.1 Organizace a provádění důchodového pojištění

„Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nabył účinnosti dnem 1. ledna 1992. Podle tohoto zákona: Sociální

zabezpečení provádí orgány sociálního zabezpečení a zaměstnavatelé. Na úseku sociálního zabezpečení vykonávají působnost též obce. Orgány sociálního zabezpečení jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,*
- Česká správa sociálního zabezpečení,*
- Okresní správy sociálního zabezpečení,*
- Ministerstvo vnitra,*
- Ministerstvo spravedlnosti,*
- Ministerstvo obrany.“*

(Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 14-15).

„Nositelem pojištění pro „civilní sféru“ je Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), která vznikla v roce 1990 sloučením nositelů důchodového pojištění a nemocenského pojištění. Je samostatnou organizační složkou státu podřízenou MPSV. Hlavní působností ČSSZ vyplývající z příslušné právní úpravy je provádění důchodového a nemocenského pojištění, provádění lékařské posudkové služby, výběr pojistného a plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a práva ES. Od roku 2004 předkládají zaměstnavatelé pravidelně každoročně nositeli pojištění evidenční listy důchodového pojištění svých zaměstnanců (do roku 2004 je předkládali až při skončení zaměstnání nebo v souvislosti s uplatněním žádosti o přiznání důchodu). Od 1. července 2005 byl vytvořen registr pojištěnců, jehož údaje jsou průběžně aktualizovány a doplňovány. Tím byly vytvořeny i podmínky pro pravidelnou informovanost pojištěnců o údajích evidovaných v souvislosti s jejich účastí na důchodovém pojištění a v průběhu roku 2006 bylo zahájeno podávání písemných informací o těchto údajích na základě žádosti pojištěnců. Od roku 2015 ČSSZ informuje pojištěnce vybraných „předdůchodových ročníků“ o dobách jejich důchodového pojištění i bez žádosti. ČSSZ umožňuje přijímat elektronická podání prostřednictvím formulářů/tiskopisů na ePortálu, pomocí speciálního kanálu, dále podání zaslaná prostřednictvím datových schránek a prostřednictvím e-podatelny. Klienti ČSSZ mohou využít několik druhů elektronických podání. Mohou elektronicky podávat např. evidenční listy důchodového pojištění, Přihlášky a odhlášky zaměstnanců k nemocenskému pojištění a Přehled o příjmech a výdajích osob samostatně výdělečně činných. ČSSZ je v rámci státní správy výjimečnou finančně správní institucí, spravuje agendu více než 8,5 milionu klientů, z toho je přibližně 3 miliony důchodců. Objem výběru finančních

prostředků tvoří více než 1/3 všech příjmů státního rozpočtu“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 14-15).

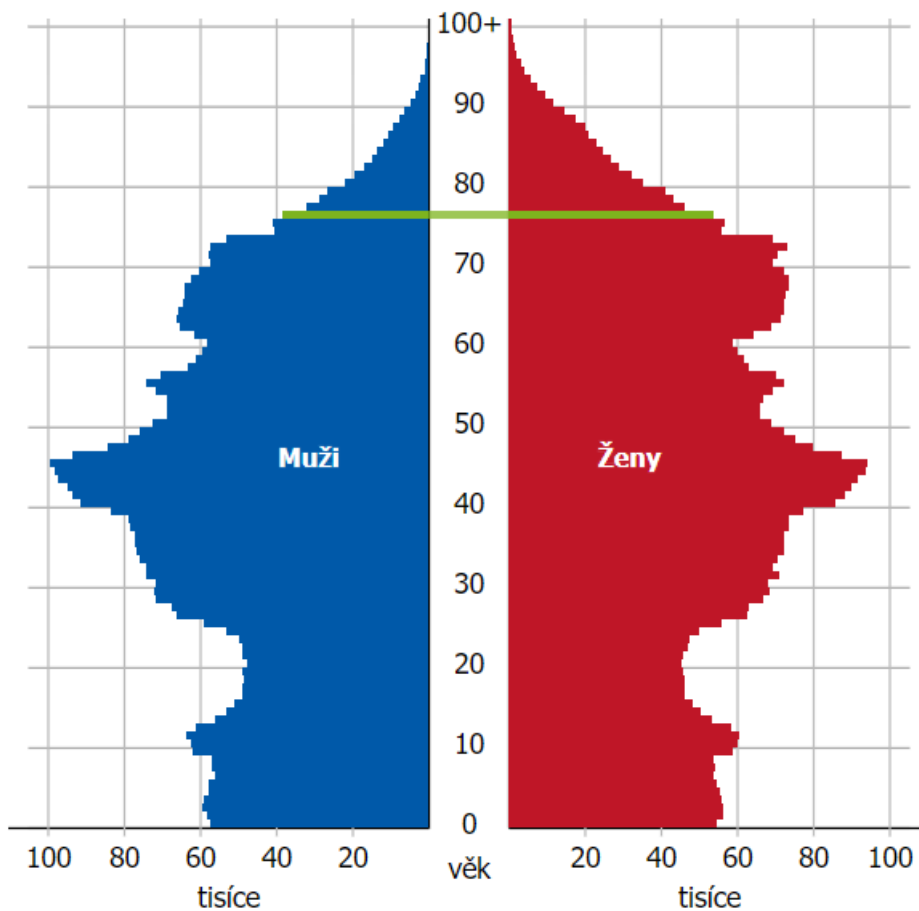
3.3.2 Předpokládaný vývoj důchodového systému

3.3.2.1 Demografický vývoj

„Věková struktura populace a její vývoj v čase je jedním ze základních faktorů, který ovlivňuje celý důchodový systém a vytváří hlavní tlak na jeho změny (reformy). Demografický vývoj je určován dvěma základními charakteristikami, a to plodností (tj. kolik se rodí dětí) a úmrtností. Finální demografická struktura je dána i migrací vůči ostatním zemím, nicméně tato determinanta (v podobě čistého migračního salda) není pro strukturu české populace příliš významná. Následující údaje vychází jednak z již publikovaných údajů a dále pak z demografické prognózy ČSÚ z roku 2018“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 47).

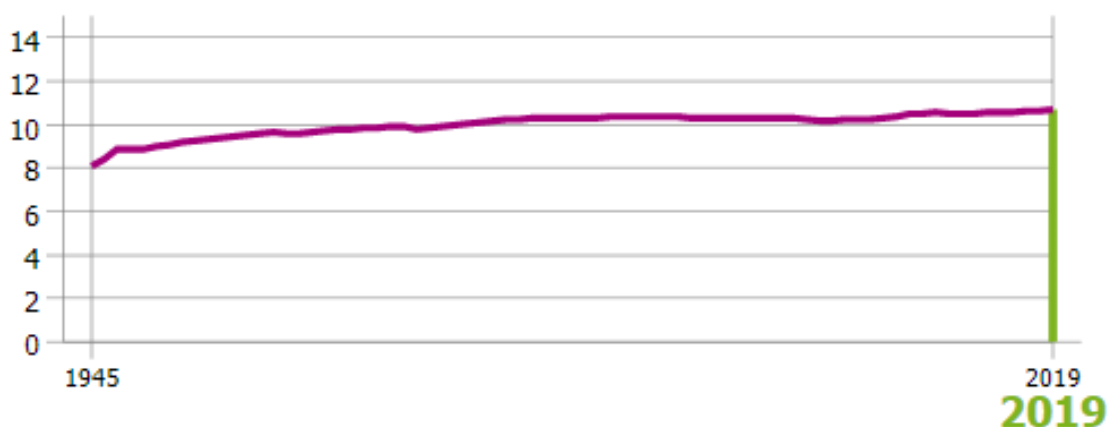
Graf 4: Věková struktura k 31.12.2019 v České republice

Věková struktura k 31. 12. 2019 Česká republika



Bilance obyvatel 2019

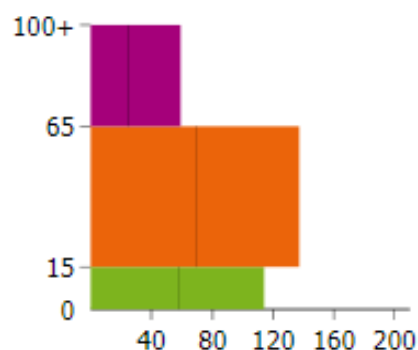
Vývoj obyvatelstva k 31. 12. (miliony)



Věkové skupiny (2019)

věk	miliony	%	% žen
65+	2,13	19,9	57,9
15-64	6,85	64,1	49
<15	1,71	16	48,8
Celkem	10,69	100	50,7

Změnit věkové skupiny



Zdroj: Český statistický úřad 2020.

Z grafu 4 vyplývá, že k 31.12.2019 bylo v ČR evidováno celkem 10,69 mil. obyvatel. Celková populace je rozdělena do třech strukturních skupin dle věku. První skupina tvoří obyvatelstvo mladší 15 let, druhá skupina je tvořena občany od 15-64 let věku a konečně třetí skupina je představována obyvateli ve věku 65 a starší. Z výše uvedených dat lze vyčíst právě nejpočetnější skupinu obyvatel ve věku 15-64 let, která tvoří 64,1 % z celkové populace. Druhé místo zaujímají senioři s 19,9 % a třetí v pořadí jsou děti a mládež mladší 15 let věku, kteří představují 16 % z celkového počtu obyvatel ČR. Ve věkové skupině mladších 15 let převažuje počet mužů nad ženami. Muži tvoří o něco málo početnější skupinu ve věkové struktuře 15-64 let (51 %) a u obyvatel starších 65 let převažuje ženská populace.

Strom života zobrazený v grafu 4 je důkazem platnosti tvrzení uváděného Syrovým (2012, s. 81), že pravděpodobně rychleji budou přibývat příjemci důchodu než plátcí do systému. Peněz vybraných do penzijního systému bude méně a bude se o ně muset podělit více příjemců.

3.3.2.2 Plodnost

„Ukazatel úhrnné plodnosti podléhá v čase poměrně výrazným výkyvům. Ve sledovaném období po roce 1960 můžeme vysledovat dva vrcholy. První v roce 1964 na úrovni 2,34 a druhý v roce 1974 na úrovni 2,46. Po dosažení vrcholu v roce 1964 nastal poměrně prudký propad až na hodnotu 1,84 v roce 1968. Po roce 1974 byl pokles pozvolnější, nicméně k výraznějšímu zrychlení poklesu došlo na přelomu sedmdesátých a osmdesátých let.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 47).

„Po mírném klesání v osmdesátých letech nastal v první polovině devadesátých let rychlý pokles srovnatelný s druhou polovinou šedesátých let. Zrychlený pokles plodnosti v první polovině devadesátých let byl provázen i růstem průměrného věku ženy při narození dítěte. Tento ukazatel byl do té doby poměrně stabilní na úrovni okolo 25 let. Tendence růstu průměrného věku ženy při porodu pokračovala i v posledních patnácti letech, kdy se úhrnná míra plodnosti zvyšovala (s výjimkou roku 2011).“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 47).

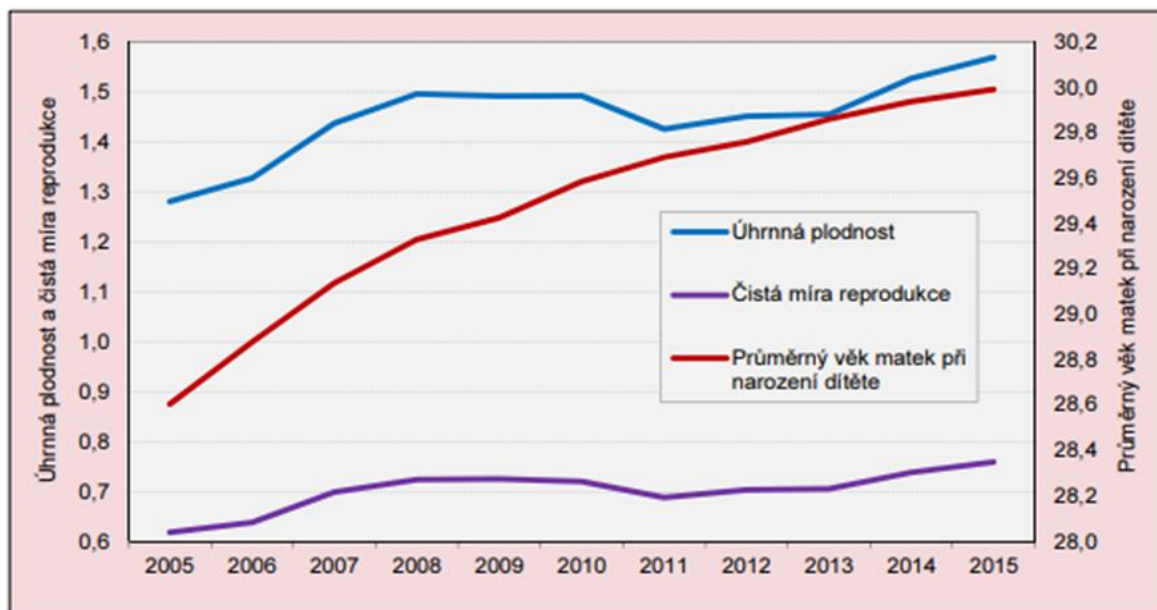
„Předpoklady demografické prognózy ukazují další velmi pozvolný růst s konvergencí k hodnotě 1,74. Rychlý růst průměrného věku ženy při porodu se po roce 2007 výrazně zpomalil a po roce 2013 v zásadě zastavil na úrovni 30 let a následně by měl nepatrně vzrůst k hodnotám těsně nad 30,6 roku.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 47).

„Vývoj konečné míry plodnosti je u generací žen narozených po II. světové válce až do poloviny padesátých let poměrně stabilní na úrovni lehce pod hodnotou 2,1. Je zde patrný mírný výkyv nahoru u generací přelomu čtyřicátých a padesátých let jako efekt propopulačních opatření, neboť právě tyto generace měly nejvyšší intenzitu plodnosti v

sedmdesátých letech. Nicméně tento dopad je poměrně malý v rozsahu zhruba 4-5 dětí na 100 žen. U žen narozených po roce 1955 dochází k postupnému, ale setrvalému poklesu konečné míry plodnosti, která by měla podle poslední projekce ČSÚ klesnout až na hodnotu těsně nad 1,6 u generací žen narozených okolo poloviny osmdesátých let, kde by mělo být dosaženo nejnižší úrovně. Následně by v průběhu cca 10 generací mělo dojít ke zvýšení o zhruba 0,1 s další stagnací na úrovni okolo 1,74. (tj. k hodnotám odpovídajícím úhrnné míře plodnosti). Určité příčiny poklesu konečné míry plodnosti lze vysledovat z průběhu měř plodnosti u jednotlivých generací.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 47).

„U generace žen narozených v roce 1955 je průběh měř plodnosti charakteristický vrcholem ve věku 21 a 22 let, tedy v poměrně mladém věku s následným postupným poklesem. U generace o 20 let mladší, tj. 1975, je průběh měř plodnosti velmi odlišný, kdy je míra plodnosti v zásadě konstantní mezi věkem 20 a 30 let a chybí zde na rozdíl od ostatních nějaký vrchol. Vysvětlením je pravděpodobně přesun plodnosti do vyššího věku, kdy část žen svým chováním stále kopírovala chování předchozích generací a zároveň docházelo k postupnému přesunu plodnosti do vyššího věku. U generace 1995 je již očekáván zřejmý posun nejvyšší plodnosti do věku nad 30 let, kde je patrný jasný vrchol (nicméně výrazně nižší), což potvrzuje i předpoklad pro generaci 2015. Z průběhu plodnosti je patrné, že zatímco ženy narozené v padesátých a šedesátých letech měly nejvíce děti před vstupem nebo velmi krátce po vstupu na trh práce a docházelo tak u nich „pouze“ k oddálení „plného“ vstupu na trh práce, tak u generací osmdesátých let a později mají ženy děti ponejvíce po zhruba 10 letech (tj. cca ¼) účasti na trhu práce a jde tak o faktické přerušování kariéry“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 47).

Graf 5: Ukazatele plodnosti v letech 2005–2015



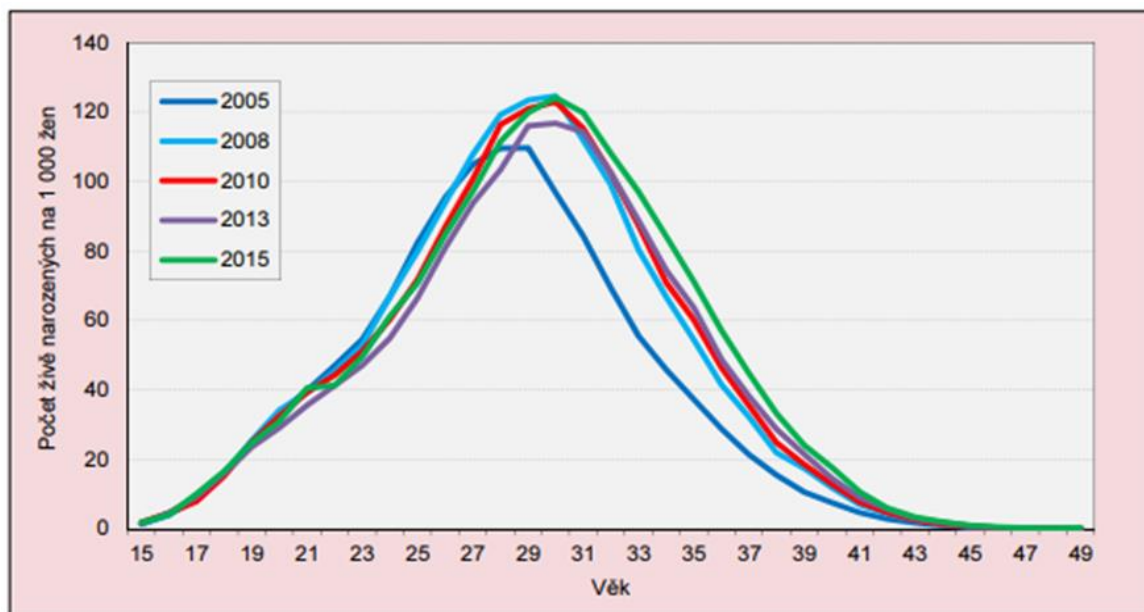
Zdroj: Český statistický úřad, 2020.

Graf 5 ukazuje, jak se od roku 2005 zvyšuje průměrný věk matek při narození dítěte. V roce 2005 byl průměrný věk matky prvorodičky téměř 29 let, zatímco o deset let později bylo matce s prvním dítětem třicet let.

Čistá míra reprodukce je jeden z ukazatelů reprodukce obyvatelstva. Tento ukazatel vyjadřuje průměrný počet narozených dcer jedné matce v průběhu jejího generačního období. Zároveň se sleduje, kolik těchto dcer se dožije věku jejich matky při porodu. V grafu 5 je vidět, že čistá míra reprodukce od roku 2005 stoupá z hodnoty 0,6 na hodnotu 0,8 (zaokrouhleno) v roce 2015. V případě, že se hodnota čisté míry reprodukce rovná 1, je zajištěna prostá obnova populace, je-li větší než 1, populace se početně zvětšuje. V tomto případě nedochází k prosté obnově populace v ČR.

Úhrnná plodnost je velmi důležitý statistický údaj. Udává, kolik se ženě průměrně narodí živých dětí v reprodukčním období (ČSÚ, 2021).

Graf 6: Míry plodnosti podle věku ženy v letech 2005-2015 v ČR



Zdroj: Český statistický úřad 2021.

Graf 6 představuje počet živě narozených dětí na 1000 žen v období let 2005-2015. Je patrné, že nejvyšší počet narozených dětí připadá u žen ve věkovém rozmezí 28-32 let.

3.3.2.3 Úmrtnost

„Demografický vývoj posledního období se setrvalým trendem i do budoucna je charakteristický poklesem pravděpodobnosti úmrtí, a to jak u mužů, tak i u žen. Tento pokles se promítá do růstu střední délky života.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 49).

„O něco rychlejší růst střední délky života je pozorovatelný u generací (u mužů i žen) narozených po válce zhruba mezi roky 1945 a 1955. Následně je růst poměrně stabilní jak u mužů, tak i žen, nicméně u mužů je dynamika o něco vyšší a rozdíl mezi středními délkami života se postupně zmenšuje. Zatímco u narozených v roce 1965 je rozdíl více jak 7 let (74,5 roku vs. 81,7 roku), u narozených v roce 1995 je rozdíl již pouze 5,3 roku (82,8 roku vs. 88,1 roku). U narozených v roce 2019 bude rozdíl o další zhruba rok menší (86,6 roku vs. 90,8 roku). Úroveň střední délky života, resp. její růst v čase je ovlivňován především průběhem pravděpodobnosti úmrtí v jednotlivých věcích.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 49).

„K nárůstu úmrtnosti dochází (s výjimkou kojenecké a dětské úmrtnosti) až v poměrně vyšším věku. U mužů ve všech sledovaných generacích je pozorovatelný strmý růst pravděpodobnosti úmrtí po 80 roce věku, u žen se pravděpodobnost úmrtí strmě zvyšuje zhruba o pět let později po 85 roce věku. Právě vyšší pravděpodobnosti úmrtí v pozdějších věcích a jejich pokles v čase jsou největším přispěvatelem k růstu střední délky života. Na druhou stranu je jasně patrné zpomalování poklesu pravděpodobnosti úmrtí, a to ve všech věkových skupinách.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 49).

„Ještě v období těsně po II. světové válce byl významným přispěvatelem k celkovému poklesu úmrtnosti, a tedy růstu střední délky života, i pokles kojenecké a dětské úmrtnosti, který později již není, i díky velmi nízkým absolutním hodnotám, tak významný. Nejvyšší pokles úmrtnosti je pozorovatelný ve skupině okolo 95 let, a to jak u mužů, tak i u žen. Obecně lze významný pokles úmrtnosti, a tedy i příspěvek k růstu střední délky života vysledovat ve věku nad 80 (u žen spíše nad 90) let věku. Posun úmrtnosti do vyššího věku má vliv i na průběh pravděpodobnosti dožití se daného věku, tj. podílu osob příslušné generace, které se daného věku dožijí.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 49).

„Zejména ve vyšších věkových skupinách je patrný růst pravděpodobnosti dožít se daného věku. Např. u mužů se 80 let věku dožije 52 % mužů narozených v roce 1965, ale u generace 1995 to bude téměř 69 %. U žen se věku 80 let dožije 71 % žen narozených v roce 1965 a u generace 1995 to bude 82 %. Při srovnání s očekávanou střední délkou života je vidět, že se této dožívá zhruba 2/3 osob s tím, že tento podíl s mladšími generacemi mírně klesá. Rozdíl mezi mediánovým věkem (tj. věkem, kterého se dožije polovina dané generace) a střední délkou života v průměru postupně klesá. Pro generaci 1965 byl rozdíl 5,4 roku, u narozených 1985 klesl na 3,8 roku a pro generaci 1995 dochází k dalšímu poklesu až na 2,5 roku. Pro dokreslení dynamiky poklesu pravděpodobnosti úmrtí a růstu pravděpodobnosti dožití se vyššího věku může sloužit srovnání generací 1944, kdy se narodilo nejvíce dětí (230 183), a 1999, kdy se naopak narodilo nejméně dětí (89 471, tj. méně než 40 % roku 1944). I přes rozdíl více jak 140 tis. osob při narození bude ve věku 89 let žít již srovnatelný počet osob (cca 47 600 vs. cca 48 700, tj. rozdíl pouze cca 1100

osob). Lidí narozených v roce 1999 je ve věku starším 89 let početně více než lidí generace 1944. Z celkového počtu osob narozených v roce 1999 se věku 89 let dožije zhruba 48 700 lidí, což je více než polovina. Toto srovnání jasně demonstruje hlavní příčinu očekávaného nárůstu počtu osob ve vyšším věku“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 49).

3.3.2.4 Migrace

„Vliv zahraniční migrace na českou populaci (celkový počet osob a věková struktura) nebyl z dlouhodobého hlediska příliš významný, nicméně od poloviny prvního desetiletí nového století se její význam o něco zvýšil. Do konce minulého století bylo v jednotlivých letech čisté migrační saldo s výjimkou několika málo let pozitivní, a to při relativně nízkém „toku“, neboť počty přistěhovalých i odstěhovaných se pohybovaly na úrovni mezi 10 a 30 tisíci ročně. Nicméně se pohybovalo velmi stabilně v řádu do 10 tisíc osob ročně. Nejvyšší hodnoty lehce přes 12 tisíc bylo dosaženo v roce 1997 a nejnižší potom v roce 1970 necelých 4,5 tisíce záporného salda. Po roce 2000 (resp. 2001) došlo k určitému nárůstu, a to jak v počtu přistěhovalých a vystěhovaných, tak i čistém migračním saldu. Čisté migrační saldo se stalo více volatilní, nicméně nelze vypořádat žádný trend, spíše úrovněový posun. Výhled čistého migračního salda je i vzhledem k výše uvedenému stabilní na úrovni 26 tisíc osob ročně.

Z pohledu věkové struktury čistého migračního salda byly historicky nejvýznamnější věkovou skupinou osoby ve věku 20–24 let. V posledních letech se čisté migrační saldo více rozprostírá i do dalších věkových skupin, zejména 25–29 let a 30–34 let. To bylo reflektováno i v projekci věkové struktury migrace, kde bylo čisté migrační saldo rozprostřeno právě zejména do věkových skupin 20–24, 25–29 a 30–34 let“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 51).

3.3.2.5 Věková struktura

„Výše popsané trendy ve vývoji plodnosti a úmrtnosti ovlivňují výslednou věkovou strukturu české populace. Vývoj věkové struktury obyvatel mezi roky 1950 a 2018 jednoznačně potvrzuje posun k vyšším věkovým skupinám. Vývoj po roce 2018 sleduje

nastolený trend v nárůstu počtu osob ve vyšších věkových skupinách“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 53).

3.3.2.6 Ekonomický vývoj

„Kromě demografického vývoje je pro fungování důchodového systému významný i ekonomický vývoj, především pak vývoj na trhu práce a odměňování. Použitý ekonomický scénář vychází z konzervativního modelu, který nebere v úvahu důsledky případného nástupu disruptivních technologií, které mohou zásadně změnit podobu ekonomiky i podobu trhu práce“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 54).

3.3.2.7 Trh práce

„Poměrně významným faktorem pro udržení ekonomické stability a schopnosti udržení sociální soudržnosti prostřednictvím různých typů sociálních systémů je struktura populace z titulu ekonomické aktivity a neaktivity. Podíl neaktivních osob v populaci se pohybuje na úrovni cca 50 %. Až po roce 2035 bude docházet k mírnému navýšení tohoto podílu. I přes tuto stabilitu se výrazně proměňuje struktura neaktivních osob, kdy se postupně zvyšuje podíl starších osob (50+) na celkovém počtu neaktivních, a to z hodnot těsně pod 40 % na současných více jak 46 %. Následně bude dále růst a překročí 50 % po roce 2030 a dlouhodobě se stabilizuje na úrovni lehce nad 56 %“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 54).

3.3.2.8 Zaměstnanost

„Počet zaměstnaných osob se od roku 1993 pohyboval mezi 4,7 a 5 mil. osob. Nejnižších hodnot mírně nad 4,7 mil. bylo dosaženo mezi roky 2000 a 2004. Poté stoupala až k 5 mil. Vlivem ekonomické recese došlo k poklesu pod 4,9 mil. Následně vlivem oživení došlo k postupnému nárůstu, který akceleroval v posledním období, kdy se počet zaměstnaných osob poprvé přehoupne přes 5,3 mil s vrcholem v nejbližších letech.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 55-58).

„Po roce 2022 dojde k postupnému poklesu, který bude po roce 2035 akcelerovat s tím, jak budou trh práce opouštět silné generace narozené v 70. letech minulého století, a to až na

hodnotu 4,5 mil. v roce 2059. Poté dojde k obratu a počet zaměstnaných osob bude do horizontu projekce růst k hodnotě lehce pod 4,6 mil. v roce 2070. Důvodem tohoto vývoje je vliv zvyšování důchodového věku, resp. jeho ukončení těsně po roce 2030. Zejména vlivem demografického vývoje (klesající počet osob v nižších věkových skupinách) a zvyšováním důchodového věku dochází k postupnému posunu v zaměstnanosti ve prospěch vyšších věkových skupin 55–59 let a zejména pak 60–64 let. U nejvyšší věkové skupiny nad 65 let není s ohledem na ukončení zvyšování důchodového věku právě na 65 letech patrný významnější posun. K tomuto nárůstu bude docházet na úkor především věkových skupin do 30 let a částečně i mezi 30 a 40 roky. Podíly jednotlivých věkových skupin na celkové zaměstnanosti ovlivňuje významným způsobem posun silných generací narozených v sedmdesátých letech minulého století do vyšších věkových skupin.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 55).

„Z pohledu pohlaví lze pozorovat velmi podobný trend zvyšujícího se podílu vyšších věkových skupin, nicméně u žen je, i s ohledem na vyšší dynamiku zvyšování důchodového věku, nárůst podílu zejména ve věkové skupině 60–64 let, vyšší a dlouhodobě bude význam této věkové kohorty pro celkovou zaměstnanost u žen vyšší než u mužů.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 56).

„U úhrnné míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let můžeme po roce 1998 pozorovat dva významnější poklesy, a to po roce 1998 a 2008. Oba tyto poklesy jsou důsledkem negativního vývoje ekonomiky. Po postupném snižování míry zaměstnanosti do roku 2004, které bylo důsledkem především poměrně masivního využívání předčasných starobních důchodů, se začala míra zaměstnanosti poměrně rychle zvyšovat, nicméně tento proces byl přerušen dopady ekonomické recese. Nicméně po roce 2010 začal postupný a v poslední době akcelerující nárůst míry zaměstnanosti, který by však měl po roce 2018 zvolnit. Dále však bude, zejména s ohledem na pokračující proces zvyšování důchodového věku, růst až do roku 2030. Od tohoto roku, kdy důchodový věk dosáhne 65 let, bude poměrně stabilní na úrovni mezi 81 a 82 %.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 57).

„Míra zaměstnanosti žen je obecně nižší než u mužů, ale její vývoj pro následující období je determinován primárně vývojem důchodového věku. Zatímco u mužů, kde je již důchodový věk nad 63 lety, bude míra zaměstnanosti po roce 2018 již poměrně stabilní na úrovni okolo 88 %, u žen by měla i nadále narůstat až do roku 2030 a stabilizovat se okolo 75 %. Nižší úhrnná míra zaměstnanosti žen je dána především nižší intenzitou zaměstnanosti v období po narození dítěte a vyšší mírou nezaměstnanosti.“

„Hlavním determinantem růstu celkové míry zaměstnanosti bude růst míry zaměstnanosti u starších osob (55–64 let). Zde dochází již od roku 2000 k poměrně rychlému a stabilnímu nárůstu z hodnot zhruba 36 % v roce 2000 na necelých 48 % v roce 2008. Mírný pokles z důvodu ekonomické recese je vystřídán dalším růstem až na současné hodnoty okolo 65 %, který bude pokračovat až na úroveň okolo 80 % po roce 2030.“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV, 2019, s. 58).

„V míře zaměstnanosti starších osob (55–64 let) se výrazně projevuje rozdíl mezi pohlavími daný především rozdílným důchodovým věkem a dynamikou jeho zvyšování. V roce 2000 byla míra zaměstnanosti žen v této věkové skupině oproti mužům méně než poloviční. Nicméně od té doby kontinuálně roste, a to dokonce i v období ekonomické recese těsně po roce 2010. Dlouhodobě bude míra zaměstnanosti žen v této věkové skupině mírně nižší než u mužů, nicméně díky sjednocení důchodového věku budou rozdíly pouze marginální. Míra zaměstnanosti se ve věkové skupině 55–64 bude pohybovat okolo 80 %“ (Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019, s. 58).

3.4 Velká důchodová reforma (2013-2015) – II. pilíř

Důchodová reforma zásadně změnila český důchodový systém od roku 2013. Byl totiž zaveden II. pilíř, což bylo dobrovolné fondové penzijní spoření u vybrané penzijní společnosti. Vstup do II. pilíře byl dobrovolný. Do II. důchodového pilíře vstoupilo cca 84 tisíc občanů, což je výrazně méně, než se očekávalo (požadavek byl min. 50tis. účastníků důchodového spoření v každé penzijní společnosti), II. pilíř tak byl v postupných krocích zrušen a od roku 2016 již neodvádí účastníci II. pilíře do systému peníze.

Systemová reforma rozšířila od roku 2013 dvou pilířový systém, na systém tří pilířový. Nově vzniklý II. pilíř byl tvořen důchodovými fondy penzijních společností, které nabízely různé investiční strategie. Potud se tedy podobal známému penzijnímu připojištění. Do fondů však lidé neukládali měsíční příspěvky, ale odváděli procenta, ze svého výdělku – tímto rysem se zase II. pilíř podobal průběžnému odvádění dávek do povinného důchodového systému – I. pilíři.

Právní rámec druhého pilíře penzijního systému vymezuje především zákon o důchodovém spoření. Účast v důchodovém spoření je dobrovolná. Účastníkem může být každá osoba starší 18 let až do doby přiznání starobního důchodu podle zákona o důchodovém pojištění, byť s určitými omezeními. Osoby, které budou k 1. lednu 2013 starší 35 let se budou moci pro účast v důchodovém spoření rozhodnout pouze do poloviny roku 2013. Osoby, které se po 1.1.2013 nově stanou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, se do systému mohou zapojit do 6 měsíců po dni, kdy se staly těmito poplatníky. V rámci důchodového spoření jsou do důchodových fondů shromažďovány prostředky placené účastníky jako pojistné na důchodové pojištění – přesněji se bude jednat o část tohoto pojistného. Je potřeba poznamenat, že účastníci důchodového pojištění budou platit pojistné o 2% vyšší než ostatní poplatníci, kteří se do důchodového spoření nezapojí. Tyto prostředky jsou následně investovány na finančním trhu za podmínek stanovených zákonem o důchodovém spoření a prováděcími právními předpisy (www.duchodovareforma.cz).

Důchodový fond je konstruován podle modelu podílového fondu upraveného zákonem o kolektivním investování. Důchodový fond však na rozdíl od podílového fondu nevydává cenné papíry. Podíly účastníků na důchodovém fondu jsou vyjadřovány prostřednictvím tzv. důchodových jednotek, které mají povahu evidenčního záznamu. Hodnota důchodové jednotky se stanoví vydělením vlastního kapitálu důchodového fondu počtem důchodových jednotek. Tyto důchodové jednotky za jednotlivé důchodové fondy jsou vedeny pro každého účastníka na osobním důchodovém účtu. (www.duchodovareforma.cz).

Penzijní společnost v rámci provozování důchodového spoření vytvoří a obhospodařuje čtyři důchodové fondy, které mají zákonem předepsanou strukturu aktiv, do kterých mohou investovat, investiční limity a podmínky pro investování. Jedná se o důchodový

fond státních dluhopisů, konzervativní důchodový fond, vyvážený důchodový fond a dynamický důchodový fond. Každý důchodový fond musí mít depozitáře, který vykonává určitou kontrolní funkci a plní povinnosti obdobné jako depozitář fondů kolektivního investování (www.duchodovareforma.cz).

Obhospodařování důchodových fondů budou zajišťovat penzijní společnosti, které získají licenci podle zákona o doplňkovém penzijním spoření a které splní určité dodatečné podmínky - např. výši vlastního kapitálu 300 mil. Kč. Předpokladem pro vytvoření důchodových fondů je potom získání povolení ČNB (www.duchodovareforma.cz).

3.4.1 Zrušení II. důchodového pilíře

Z důvodu malého zájmu občanů o II. pilíř došlo k jeho zrušení. Celkem do II. pilíře vstoupilo cca 84 tisíc lidí.

II. pilíř upravoval zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření. Oba zákony nabyly účinnosti od 1. ledna 2013. 1. července 2015 byl vyhlášen zákon č. 377/2015 Sb., který tyto zákony mění a ukončuje systém důchodového spoření. Od 1. července 2015 tedy není možné do II. pilíře vstoupit. Do konce roku 2015 bylo nutné ještě peníze do II. pilíře odvádět. Od ledna 2016 se již peníze do II. pilíře neodvádějí. OSVČ odvádí peníze do II. pilíře jednou ročně, při podání pojistného přiznání. Proto OSVČ ještě při podání pojistného přiznání za rok 2015 doplatí pojistné do II. pilíře. Účastníci II. pilíře o své peníze nepřijdou. Všechny nároky by měly být vyplaceny koncem roku 2016, přičemž budou mít účastníci možnost volby, zdali si nechat zaslat peníze na bankovní účet nebo je převést na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření. Penzijní společnosti budou se všemi svými klienty komunikovat a každý účastník si bude moci zvolit způsob výplaty naspořených peněz (MPSV, 2020).

Dle Rytířové (2013, s. 45) II. pilíř představoval příspěvkově definovaný systém, jehož základem bylo fondové financování. To znamená, že prostředky účastníků důchodového spoření byly spravovány penzijními společnostmi a zhodnocovány investicemi na kapitálových trzích na základě principů kolektivního investování. Prostředky byly celou dobu majetkem účastníka a byly mu z nich po skončení spořicí fáze vypláceny dávky (MFČR, 2020).

3.4.2 Možnost doplacení povinného pojistného

Lidé, kteří vstoupili do II. pilíře, odváděli na sociálním pojištění méně než občané, kteří do II. pilíře nevstoupili. Tato skutečnost bude při výpočtu státního starobního důchodu zohledněna a účastníci II. pilíře budou mít nižší starobní důchod. Odlišným způsobem se bude účastníkům II. pilíře započítávat doba pojištění, za každý rok pojištění získaný účastí v II. pilíři z 1,2 % místo 1,5 %. Z důvodu krátkého trvání II. důchodového pilíře by však vliv vstupu do II. pilíře na výši státního důchodu nebyl velký. Účastníci II. pilíře však budou mít možnost sociálního pojištění do I. pilíře doplatit, aby účast ve II. pilíře neměla pro ně vliv na výpočet státního důchodu. V takovém případě bude potřeba požádat přes místně příslušnou OSSZ (Okresní správu sociálního zabezpečení) o sdělení nedoplatku a tento uhradit (MPSV, 2020).

3.4.3 Princip fungování II. pilíře důchodového systému

Peníze v II. důchodovém pilíři penzijní společnosti zhodnocovali. Účastníci II. pilíře si mohli vybrat penzijní společnost a investiční strategii. Vstup do II. důchodového pilíře posiloval vlastní zodpovědnost za životní úroveň v důchodu a byl výhodný zejména pro občany s vyššími příjmy.

Při dobrovolném rozhodnutí pro vstup do II. pilíře došlo k vydělení 3 procent z odvodů na sociální pojištění. Další 2 procenta z hrubé mzdy musel zájemce o II. pilíř přidat ze svého platu. Do nového pilíře tedy každý odváděli účastníci II. pilíře 5 procent z výdělku. Tyto peníze se zhodnocovaly v závislosti na zvolené investiční strategii.

Zaměstnanci, kteří vstoupili do II. pilíře, odváděli na povinném důchodovém pojištění 3,5 % ze své hrubé mzdy a na důchodovém spoření (II. pilíř) 5 % ze své hrubé mzdy (ušetřené 3 % z I. pilíře + dodatečné vlastní 2 %). Pro zaměstnavatele se nic neměnilo, platili při účasti nebo neúčasti zaměstnance v II. pilíři za zaměstnance 25 % na sociálním pojištění (21,5 povinné důchodové pojištění, 2,3 % nemocenské pojištění a 1,2 % státní politiku zaměstnanosti). Veškeré administrativní povinnosti vyřizoval za zaměstnance jeho zaměstnavatel, zaměstnanec ovšem musel vstup do II. pilíře zaměstnavateli včas oznámit.

OSVČ, které vstoupily do II. pilíře, odváděly na povinném důchodovém pojištění 26,2 % a na důchodovém spoření (II. pilíř) 5 % z vyměřovacího základu, kterým je polovina

daňového základu. Povinné důchodové pojištění za rok se vypočítávalo v „Přehledu o příjmech a výdajích“, který bylo potřeba doručovat na OSSZ do 2. května následujícího roku. Důchodové spoření se vypočítávalo v „Pojistném přiznání“, které bylo nutné doručit na finanční úřad do 1. dubna následujícího roku. Vyměřovací základ byl v obou případech shodný. Naposledy podají OSVČ, které vstoupily do II. pilíře pojistné přiznání za rok 2015, tedy do 1. dubna 2016.

Občané, chtějí více posílit vlastní zodpovědnost za svoji životní úroveň v penzi mohou nadále využívat státem podporované produkty III. pilíře, tedy penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Současně se zrušením II. pilíře došlo k větší státní podpoře u produktů III. pilíře od roku 2017. Od roku 2017 je možné využít vyšší daňový odpočet o zaplacené příspěvky na produkty III. pilíře, maximální daňový odpočet činí 24 000 Kč místo dřívějších 12 000 Kč a současně se zvýšilo daňové osvobození pro příspěvky zaměstnavatele na smlouvu ze 30 000 Kč. na 50 000 Kč. (MPSV, 2020).

3.5 Charakteristika doplňkového penzijního spoření

3.5.1 Definice doplňkového penzijního spoření

Doplňkové penzijní spoření je *„shromažďování a umístování příspěvků účastníka doplňkového penzijního spoření, příspěvků placených za účastníka jeho zaměstnavatelem a státních příspěvků do účastnických fondů obhospodařovaných penzijní společnostmi a vyplácení dávek z doplňkového penzijního spoření, jehož účelem je zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě.“* Doplňkové penzijní spoření je určeno všem zájemcům bez ohledu na věk, národnost či státní příslušnost (Zákon č. 427/2011 Sb.).

Na konci roku 2012 bylo nahrazeno penzijní připojištění se státním příspěvkem právě doplňkovým penzijním spořením. Ze současného III. pilíře důchodového systému již nejsou vyplácené dávky nazývány důchodem, nýbrž penzí (Škvára, 2016).

Doplňkové penzijní spoření lze v současné době porovnat například se stavebním spořením, které je také podporováno státem prostřednictvím státní podpory. Sřadatel se v něm taktéž snaží v souladu se svými finančními možnostmi docílit maximálně možného

zhodnocení. Doplnkové penzijní spoření tímto nabízí široký výběr dávek čili možných nároků z tohoto druhu spoření.

Ukládání finančních prostředků na doplnkové penzijní spoření není pro účastníka povinné. Motivací pro úspory jsou však daňové úlevy od státu určené nejen pro účastníky, ale i pro jejich zaměstnavatele (Cipra, 2012).

3.5.2 Určení základních pojmů

V souladu se zákonem o doplnkovém penzijním spoření byly určeny pojmy, které mají přinést lepší pochopení, jak vůbec tento typ spoření funguje.

Mezi důležité pojmy lze zařadit:

- účastník
- spořicí doba
- příjemce dávky
- finanční derivát
- strategie spoření
- prostředky účastníka
- vedoucí osoba
- investiční cenný papír

Níže jsou jednotlivé pojmy podrobněji popsány.

3.5.2.1 Účastník

Účastníkem může být pouze fyzická osoba, která uzavřela s penzijní společností smlouvu o doplnkovém penzijním spoření. Smluvní vztah mezi účastníkem spoření a penzijní společností se řídí platnými ustanoveními občanského zákoníku (Česko, 2011).

Lze také uvést, že od 1.1.2016 lze v souladu se zákonem o doplnkovém penzijním spoření uzavřít smlouvu pro nezletilého účastníka jeho zákonným zástupcem. Na základě plné moci od zákonného zástupce může nezletilému uzavřít smlouvu i třetí osoba (např. prarodič). Jedná se v tomto případě o běžnou činnost při správě dětského jmění, u které není potřeba souhlas příslušného soudu (Škvára, 2016).

Původně se tedy mohly pilíře účastnit pouze fyzické osoby plnoleté od věku 18 let. Novelou zákona došlo ke zrušení věkové hranice a bylo zavedeno tzv. částečné odbytné, které se vyplácí v 18 letech ve výši jedné třetiny úspor, a to za splnění podmínky doby spoření minimálně 10 let. (Vostatek, 2016, s. 218)

3.5.2.2 Spořicí doba

U tohoto pojmu je vázána doba, po kterou účastník spoření poukazuje příspěvky nebo po kterou příspěvky platí zaměstnavatel za svého zaměstnance (Česko, 2011).

3.5.2.3 Příjemce dávky

Příjemcem dávky z naspořených prostředků nemusí být nutně pouze účastník spoření. V případě úmrtí účastníka se příjemcem dávky stává fyzická osoba, která je určena ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření. Určená osoba nemusí být kdokoliv z příbuzenstva účastníka nebo někdo z okruhu běžných dědiců (Česko, 2011).

3.5.2.4 Finanční derivát

Tento pojem můžeme chápat ve třech formách:

- a) v prvním případě lze finanční deriváty chápat jako např. futures, opce, forwardy, swapy a ostatní nástroje, jejichž hodnota bezprostředně souvisí s kurzem nebo aktuální hodnotou cenných papírů, s měnovými kurzy či úrokovou mírou a výnosem. U některých derivátů platí právo na finanční vypořádání nebo na poskytnutí majetkové hodnoty, k níž je hodnota derivátů v určitém vztahu.
- b) finanční deriváty jsou rovněž používány jako nástroje pro přenos rizika z úvěru.
- c) pojem lze chápat i jako smlouva z finančního rozdílu (Česko, 2011).

3.5.2.5 Strategie spoření

Strategie spoření spočívá ve způsobu rozložení finančních prostředků účastníka v účastnických fondech. Účastník spoření si může vybrat z několika strategií, které však musí být zakotveny ve smluvní dokumentaci k doplňkovému penzijnímu spoření. Strategie

spoření souvisí úzce s investiční strategií jednotlivých fondů, které v konečném důsledku podléhají schválení ČNB (Česko, 2011).

3.5.2.6 Prostředky účastníka

Tento souhrnný pojem označuje příspěvky účastníka, příspěvky placené zaměstnavatelem místo účastníka a příspěvky od státu. Současně je třeba počítat z důvodu spoření do účastnických fondů s jejich zhodnocením nebo znehodnocením (Česko, 2011).

3.5.2.7 Vedoucí osoba

Pod pojmem vedoucí osoba je myšlen člen statutárního orgánu nebo přímo statutární orgán. Dále výkonný ředitel nebo osoba, která je zodpovědná za skutečné řízení činnosti penzijní společnosti (Česko, 2011).

3.5.2.8 Investiční cenný papír

Také tento termín lze chápat ve třech možných výkladech. Všeobecně se jedná o investiční cenný papír, s kterým se obchoduje na kapitálovém trhu. Týká se:

- a) akcií (nebo podobných cenných papírů představující podíl na společnosti či jiné právnické osobě),
- b) dluhopisů (nebo podobných cenných papírů představující právo na splacení dlužné částky),
- c) jiných cenných papírů sloužící jako právo k nabytí nebo zcizení cenných papírů uvedených v bodech a) a b) (Česko, 2011).

3.5.3 Vznik doplňkového penzijního spoření

Doplňkové penzijní spoření vzniká na základě platné Smlouvy uzavřené mezi účastníkem a penzijní společností dnem stanoveným ve smlouvě. Datum vzniku doplňkového penzijního spoření nesmí předcházet datu uzavření smlouvy a je jím vždy první den měsíce. (Cipra, 2012).

S jednou penzijní společností může účastník uzavřít pouze jednu smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. Ovšem existuje možnost uzavření smlouvy před zrušením doplňkového penzijního spoření z jiné smlouvy ve dvou případech:

- 1) účastníkovi byla zahájena výplata dávky, a to nejdříve k prvnímu dni kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po dni zahájení výplaty dávky ze všech prostředků účastníka, nebo
- 2) účastník přerušil placení příspěvku účastníka na doplňkové penzijní spoření za podmínky, že před přerušením platil příspěvek na doplňkové penzijní spoření nejméně 36 kalendářních měsíců nebo nejméně 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích od posledního přerušení placení příspěvku u téže penzijní společnosti (Česko, 2011).

3.5.4 Popis smlouvy o doplňkovém penzijním spoření

Smlouvou o doplňkovém penzijním spoření se penzijní společnost zavazuje shromažďovat a obhospodařovat prostředky účastníka v účastnickém fondu nebo více účastnických fondech podle zákona a sjednané strategie spoření a vyplácet mu dávky za podmínek a způsobem stanoveným určeným zákonem a smlouvou a účastník se zavazuje platit příspěvek účastníka za podmínek, ve výši a způsobem, který je stanoven zákonem a smlouvou (Česko, 2011).

Smlouva o doplňkovém penzijním spoření musí být uzavřena písemně. Informace, které jsou v ní uvedené nesmí odporovat zákonu o doplňkovém penzijním spoření, nesmí být nesrozumitelné, zavádějící, neúplné nebo v rozporu se zájmem účastníka (Cipra, 2012).

Ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření může účastník pro případ své smrti určit jednu nebo více fyzických osob, kterým vznikne při splnění podmínek stanovených zákonem nárok na jednorázové vyrovnání nebo odbytné. Účastník je ve smlouvě povinen uvést u určené osoby její jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo atd. nebo datum narození, adresu místa jejího pobytu v České republice nebo bydliště mimo území České republiky, je-li mu známa, popřípadě též příbuzenský nebo jiný vztah k němu. Je-li ve smlouvě uvedeno více určených osob, a nebyly-li určeny jejich podíly na jednorázovém vyrovnání nebo odbytném, má každá z nich právo na stejný podíl (Česko, 2011).

Účastník určí ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření strategii spoření. Strategii spoření může účastník v průběhu spoření měnit (Cipra, 2012).

Smlouva se dle zákona uzavírá na dobu neurčitou a účastník má plné právo tuto smlouvu kdykoliv vypovědět. Smlouva o doplňkovém penzijním spoření nesmí stanovit výpovědní dobu delší než 1 kalendářní měsíc. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce bezprostředně následujícím po dni doručení výpovědi. Penzijní společnost je povinna účastníkovi nejpozději do 15 dnů ode dne doručení výpovědi písemně potvrdit její přijetí a sdělit datum zániku doplňkového penzijního spoření (Cipra, 2012).

Penzijní společnost může smlouvu o doplňkovém penzijním spoření vypovědět účastníkovi, který po dobu nejméně šesti po sobě jdoucích kalendářních měsíců v rozporu se smlouvou o doplňkovém penzijním spoření nebo tímto zákonem nezaplatil příspěvek účastníka, pokud byl účastník nejméně 30 dnů přede dnem odeslání výpovědi na právo penzijní společnosti vypovědět smlouvu písemně upozorněn (Česko, 2011).

Dále penzijní společnost může smlouvu vypovědět, pokud účastník porušil povinnost sdělit penzijní společnosti stanovené údaje nebo údaje uvedl nepravdivě či byly zamlčeny skutečnosti týkající se vlivu na právoplatné uzavření smlouvy. Smlouvu o doplňkovém penzijním spoření nemůže penzijní společnost vypovědět, jestliže účastník dosáhl věku a délky spořicí doby stanovených tímto zákonem pro vznik nároku na dávky z doplňkového penzijního spoření nebo by tyto podmínky splnil do konce výpovědní doby (Cipra, 2012).

3.5.5 Zánik doplňkového penzijního spoření

Doplňkové penzijní spoření účastníka zaniká dnem:

- a) ukončení výplaty starobní penze na určenou dobu nebo invalidní penze na určenou dobu ze všech prostředků účastníka,
- b) výplaty jednorázového vyrovnání ze všech prostředků účastníka,
- c) úhrady jednorázového pojistného pro doživotní penzi nebo jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu ze všech prostředků účastníka,
- d) na kterém se účastník a penzijní společnost písemně dohodli,
- e) uplynutí výpovědní doby,
- f) úmrtí účastníka (Česko, 2011).

3.5.6 Příspěvek účastníka

Účastník nemůže platit příspěvek účastníka současně na doplňkové penzijní spoření u více penzijních společností. Výše příspěvku účastníka se stanoví na kalendářní měsíc a nesmí být nižší než 100 Kč. Příspěvek účastníka je splatný do konce kalendářního měsíce, za který se platí. Bylo-li sjednáno placení příspěvku na období delší než jeden měsíc, je takto stanovená výše příspěvku splatná do konce prvního kalendářního měsíce tohoto období. Účastník je oprávněn změnit výši příspěvku účastníka. Změna výše příspěvku účastníka není možná zpětně. Pokud smlouva o doplňkovém penzijním spoření stanoví lhůtu pro nabytí účinnosti změny výše příspěvku účastníka, nesmí tato lhůta přesáhnout 3 kalendářní měsíce ode dne doručení oznámení o změně výše příspěvku účastníka (Cipra, 2012).

3.5.7 Příspěvek placený zaměstnavatelem za účastníka

Za účastníka může platit příspěvek účastníka nebo jeho část zaměstnavatel, pokud s tím účastník souhlasí. Účastník je povinen tuto skutečnost předem písemně oznámit penzijní společnosti. V rozporu se zásadou rovného zacházení není poskytování rozdílné výše příspěvku zaměstnavatele v závislosti na rizikovosti, obtížnosti nebo namáhavosti vykonávané práce, pokud je to ujednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele. K příspěvku zaměstnavatele se neposkytuje státní příspěvek. Zaměstnavatel nesmí ovlivňovat zaměstnance při výběru penzijní společnosti, nesmí přijmout úplatu, odměnu nebo nepeněžitou výhodu v souvislosti s poskytováním příspěvku zaměstnavatele (Škvára, 2016).

3.5.8 Státní příspěvek

Ministerstvo financí poskytuje ze státního rozpočtu ve prospěch účastníka, k jím zaplaceným příspěvkům účastníka státní příspěvek. Penzijní společnost je povinna evidovat státní příspěvky poskytnuté ve prospěch jednotlivých účastníků (Cipra, 2012).

Nárok na státní příspěvek má účastník, který má trvalý pobyt na území České republiky nebo má bydliště na území členského státu, a je:

- a) účasten důchodového pojištění podle tuzemských právních předpisů,
- b) poživitelem důchodu z tohoto důchodového pojištění, nebo

c) účasten veřejného zdravotního pojištění v České republice.

K prokázání splnění podmínek pro poskytnutí státního příspěvku je účastník povinen sdělit penzijní společnosti rodné číslo přidělené příslušným orgánem České republiky, nebylo-li mu rodné číslo přiděleno, pak číslo pojištěnce vedeného v registru pojištěnců podle zákona upravujícího pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (Česko, 2011).

3.5.9 Nárok na státní příspěvek

Na každý kalendářní měsíc náleží účastníkovi, který splňuje podmínky a zaplatil příspěvek ve výši alespoň 300 Kč, státní příspěvek. Výše státního příspěvku se určí v závislosti na výši osobního příspěvku účastníka doplňkového penzijního spoření. Je-li výše měsíčního příspěvku účastníka:

- a) 300 až 999 Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč,
- b) 1000 a více Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 230 Kč (Cipra 2012).

Tabulka 8: Výše státního příspěvku v závislosti na výši příspěvku účastníka spoření

Měsíční příspěvek účastníka v Kč.	Státní příspěvek do 2012 v Kč.	Státní příspěvek od 2013 v Kč.
100	50	-
200	90	-
300	120	90
400	140	110
500	150	130
600	150	150
700	150	170
800	150	190
900	150	210
1000 a více	150	230

Zdroj: vlastní zpracování (Cipra, 2012)

Z tabulky 8 vyplývá, že v současné době od roku 2013 je minimální výše státního příspěvku 90,- CZK, pokud si účastník spoří minimálně 300,- CZK měsíčně. Maximální výše příspěvku od státu činí 230,- CZK, což při měsíční úložce účastníka 1000,- CZK znamená zhodnocení 23 %. Při vyšším osobním příspěvku se státní příspěvek nezvyšuje, tímto se tedy procento zhodnocení adekvátně snižuje (je-li v úvaze vzájemný poměr mezi státním příspěvkem a příspěvkem účastníka).

Pokud se prokáže, že částky státního příspěvku poukázané penzijní společnosti byly neoprávněné, je společnost bez zbytečného odkladu povinna je vrátit Ministerstvu financí České republiky. Pro účely stanovení výše státního příspěvku se výše příspěvku účastníka zaokrouhluje na celé koruny dolů (Cípra, 2012).

3.5.10 Daňové zvýhodnění

Doplňkové penzijní spoření s sebou přináší určitou výhodu, a to je daňové zvýhodnění, které představuje určitou motivaci od státu pro založení doplňkového penzijního spoření. Pokud účastník spoření naspoří vyšší částku než 12.000, - CZK, získá tím daňovou úlevu. Jinými slovy, pokud pravidelná částka je alespoň 1.000, - CZK měsíčně. Je nutné uvést, že na příspěvek zaměstnavatele a státní příspěvek se daňový odpočet (úleva) nevztahuje (Kučerová, 2017).

Počátkem roku 2017 došlo ke změně maximální výše daňového odpočtu, a to z 12.000, - CZK na 24.000, - CZK ročně. Pokud má být dosaženo maximální daňové úlevy, měl by účastník naspořit za rok 36.000, - CZK (tj. 3.000, - CZK měsíčně). Tímto je překročena hranice 12.000, - CZK přesně o 24.000, - CZK (Kučerová, 2017).

Účastníkům spoření jsou nabízeny penzijními společnostmi různé formy optimalizace daní. Tímto krokem lze získat od státu maximální výši příspěvku a daňového odpočtu (Škvára, 2016).

3.5.11 Informační systém doplňkového penzijního spoření

Ministerstvo financí spravuje a provozuje informační systém doplňkového penzijního spoření jako informační systém veřejné správy. Účelem informačního systému je výkon státního dozoru nad dodržováním povinností stanovené zákonem v souvislosti s

poskytováním a vracením státního příspěvku. V informačním systému doplňkového penzijního spoření se vedou osobní údaje o účastnících. Ministerstvo financí zapisuje do informačního systému doplňkového penzijního spoření údaje o účastnících, které obdrží od penzijních společností, Ministerstva vnitra, Policie České republiky, Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky a České správy sociálního zabezpečení (Česko, 2011).

Ministerstvo financí dále poskytuje penzijní společnosti na žádost údaje vedené v informačním systému doplňkového penzijního spoření o účastníkovi, který s penzijní společností uzavřel smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, v listinné nebo v elektronické podobě. Bez žádosti poskytuje ministerstvo penzijní společnosti tyto údaje pouze v souvislosti se zpracováním žádosti o poskytnutí státního příspěvku nebo zpracováním zprávy o vracení státního příspěvku. Penzijní společnost, která takto získala údaje z informačního systému doplňkového penzijního spoření, je nesmí shromažďovat, předávat jiným osobám nebo je využívat nad rámec stanovený jiným právním předpisem upravujícím ochranu osobních údajů. Údaje vedené v informačním systému doplňkového penzijního spoření se uchovávají po dobu trvání doplňkového penzijního spoření účastníka a 10 let po jeho zániku k zajištění úkolů dle zákona o doplňkovém penzijním spoření, pro které jsou údaje shromažďovány a dále zpracovávány (Česko, 2011).

3.5.12 Nároky z doplňkového penzijního spoření

Prostředky účastníka spoření se použijí na výplatu těchto dávek:

- a) starobní penze na určenou dobu,
- b) invalidní penze na určenou dobu,
- c) jednorázové vyrovnání
- d) odbytné,
- e) úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi, nebo
- f) úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu (Česko, 2011).

3.5.12.1 Starobní penze na určenou dobu

Nárok na výplatu starobní penze vzniká po dosažení 60 let věku klienta a po minimálně 60 měsících placení penzijního připojištění. Ve vyplácené částce jsou zahrnuty všechny vložené prostředky (státní příspěvky, příspěvky zaměstnavatele a jejich zhodnocení). Starobní penze může být vyplacena jednorázově nebo ve formě pravidelné měsíční renty. Starobní penze na určenou dobu se vyplácí buď ve splátkách v určené výši, nebo v určeném počtu splátek, do vyčerpání prostředků účastníka, a to pravidelně alespoň čtyřikrát za kalendářní rok, pokud výše splátky činí minimálně 500 Kč. Jinak může penzijní společnost snížit počet splátek na jednu ročně. Předpokládaná výplata starobní penze by neměla být kratší než 3 roky.

Doplňkové penzijní spoření nabízí ještě další formy ukončení. Mezi ně patří tzv. předdůchod, což je pravidelná měsíční penze. Může se hodit, pokud o práci přijdete, nebo se rozhodnete už nepracovat. Předdůchod můžete začít čerpat až 5 let před dosažením důchodového věku.

Podmínky pro výplatu předdůchodu:

- a) spoření alespoň 5 let, tedy 60 zaplacených měsíčních příspěvků,
- b) minimální doba čerpání předdůchodu jsou 2 roky, maximální 5 let,
- c) dostatečná naspořené částka (aktuálně je pro 5 let výplaty předdůchodu třeba naspořit 610 000 Kč, pro 2 roky 250 000 Kč). (Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření).

Vyplácí se pravidelná měsíční penze z naspořených prostředků, stát hradí zdravotní pojištění. Čerpáním se ani nesnižuje základ pro výpočet starobního důchodu. Peníze získáte včetně zhodnocení a státních příspěvků. Při výběru zaplatíte pouze 15% daň z výnosu. Příspěvek zaměstnavatele se nedaní (Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření).

Další formou možné výplaty je výběr v 18 letech věku účastníka spoření. Lze získat třetinu vložených prostředků včetně zhodnocení. To je možné ale pouze v roce, ve kterém dosáhne klient 18 let, a pokud spořil alespoň 10 let (Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření).

3.5.12.2 Invalidní penze na určenou dobu

Invalidní penze na určenou dobu se vyplácí buď ve splátkách v určené výši, nebo v určeném počtu splátek, do vyčerpání prostředků účastníka, a to pravidelně alespoň čtyřikrát za kalendářní rok, pokud výše splátky činí minimálně 500 Kč. Jinak může penzijní společnost snížit počet splátek na jednu ročně. Je vyplácena po prokázání přiznání plného invalidního důchodu podle podmínek penzijního plánu (Cipra, 2012).

3.5.12.3 Jednorázové vyrovnání

Klientovi je vyplacena najednou celá požadovaná částka. Podmínkou výplaty jednorázového vyrovnání je dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod z I. pilíře a zároveň dosažení nejméně 60 měsíců spoření (Cipra, 2012).

3.5.12.4 Odbytné

Při předčasném ukončení smlouvy lze vyplatit pouze odbytné, a to v případě zániku smlouvy po nejméně 24 měsících spoření. Částku odbytného, která bude vyplacena, tvoří prostředky klienta ke dni zániku smlouvy po odečtení poskytnutých záloh státních příspěvků v původní výši (Cipra, 2012).

3.5.12.5 Úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi

Tato forma penze se sjednává přímo se životní pojišťovnou za dodržení konkrétních podmínek. Výplata dávek probíhá na základě pravidelných splátek v neklesající výši. Dávky se vyplácejí doživotně, a to minimálně čtyřikrát během kalendářního roku. Životní pojišťovna musí zájemce o doživotní penzi informovat o výši důchodu, kterou mu garantuje v souladu s uzavřenou smlouvou. Tato informace je závazná po dobu 6 měsíců (Cipra, 2012).

3.5.12.6 Úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu

Charakteristika této dávky je shodná s předcházející formou v předešlé podkapitole. Jediný rozdíl spočívá v tom, že výplata dávek neprobíhá doživotně nýbrž je sjednána se životní pojišťovnou na minimální dobu 3 let (Cipra, 2012).

3.6 Penzijní společnost

3.6.1 Charakteristika penzijní společnosti

Penzijní společnost lze charakterizovat jako akciovou společnost se sídlem na území České republiky, jejímž předmětem podnikání je shromažďování příspěvků účastníka, příspěvků zaměstnavatele a státních příspěvků za účelem jejich umístění do účastnických fondů, obhospodařování majetku v účastnických fondech a vyplácení dávek doplňkového penzijního spoření (Zákon č. 427/2011 Sb.).

Samotná penzijní společnost má postavení analogické investiční společnosti dle zákona o kolektivním investování. Stejně jako investiční společnost obhospodařuje fondy kolektivního investování, obhospodařuje penzijní společnost účastnické fondy. Nicméně zákon o doplňkovém penzijním spoření stanoví na penzijní společnost přísnější nároky, než se uplatní pro investiční společnosti. Kupř. jsou to požadavky na minimální výši počátečního kapitálu 50 mil. Kč, požadavky na organizační a technické zabezpečení či specifické požadavky na odbornost osob, jejichž prostřednictvím vykonává svou činnost (Husták, 2012).

Neméně důležitou činnost, kterou vykonává penzijní společnost je zajištění kompletní administrativy. Ta spočívá v obhospodařování prostředků od účastníků spoření. Především se jedná o evidenci plateb včetně jejich původu. Zdrojem může být příspěvek od účastníka spoření, příspěvky od zaměstnavatele. U transformovaného fondu (původní penzijní připojištění) se rozlišuje spoření na starobní a výsluhovou penzi. Pro své klienty penzijní společnost zajišťuje výpočet a výši odvedené daně z příjmu, vystavuje daňová potvrzení

pro uplatnění daňového odpočtu. Eviduje ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR poskytování státních příspěvků (Rubeš, 2013).

Administrativní náklady u penzijní společnosti se zvyšují zpravidla na základě požadavků exekutorů, policejních a soudních řízení a na komunikaci během dědických řízení. Důvodem vzniku těchto nákladů jsou právě finanční prostředky alokované v účastnických nebo transformovaných fondech, které jsou velmi často postihovány soudními exekutory či insolvenčními správci nebo finančními úřady. V souladu s českou legislativou lze vypovědět a vyplatit dlužníkovy naspořené prostředky. Ze strany věřitelů a dlužníků je tento proces velice vítán. Důvodem je v případě věřitelů rychlejší vyřešení pohledávek. U dlužníků je tato forma uskutečnění exekuce více přijatelná nežli např. prodej nemovitosti nebo seznam movitých předmětů (Škvára, 2016).

3.6.2 Pravidla jednání penzijní společnosti

Jak zákon o doplňkovém penzijním spoření, tak zákon o důchodovém spoření obsahuje podrobnou úpravu pravidel jednání penzijní společnosti jednak ve vztahu k obhospodařovaným účastnickým a důchodovým fondům, jednak ve vztahu k účastníkům. Speciálně se zavádí obecná povinnost jednání s odbornou péčí, která pokrývá veškerou činnost penzijní společnosti včetně jejího organizačního uspořádání a provozu, obhospodařování účastnických a důchodových fondů a jednání ve vztahu k účastníkům. Z hlediska podmínek, za kterých jsou účastnické a důchodové fondy obhospodařovány, jsou stanoveny poměrně přísné limity úplaty, kterou si penzijní společnost smí účtovat. Tato úplata kryje veškeré náklady spojené s obhospodařováním, včetně nákladů na distribuci, marketing a reklamu. Rovněž je zaveden obecný zákaz poskytování a přijímání pobídek, který jednak má omezit motivaci k porušení povinnosti odborné péče, jednak by měl přispět k limitování nákladů důchodových a účastnických fondů (Škvára, 2016).

Oproti stávající situaci u penzijních fondů dochází ke zpřísnění podmínek pro nabízení důchodového spoření a doplňkového penzijního spoření. V zásadě se uplatní stejná pravidla, jako dnes platí při nabízení standardních fondů kolektivního investování a jaká musí dodržovat obchodníci s cennými papíry při jednání vůči svým zákazníkům. V případě

propagace se zavádí podrobná reglementace obsahu a způsobu propagace a reklamy. Velký důraz je kladen na zajištění informovanosti účastníků. Oba zákony předpokládají, že základním informačním dokumentem bude sdělení klíčových informací ve vztahu ke každému účastnickému fondu, resp. ohledně důchodového spoření a důchodového fondu. Vedle toho bude mít penzijní společnost, resp. osoby nabízející penzijní nebo důchodové spoření, povinnost poskytnout účastníkům celou řadu doplňujících informací a vysvětlení a splnit další povinnosti. Např. před uzavřením smlouvy o doplňkovém penzijním spoření bude nutno od účastníka získat určité informace a provést vyhodnocení vhodnosti strategie penzijního spoření pro tohoto účastníka. Specifické povinnosti jsou stanoveny v případě poskytování poradenství (tzv. penzijní doporučení, resp. důchodové doporučení). Zde se uplatní stejně přísná pravidla jako v případě investičních doporučení poskytovaných obchodníky s cennými papíry podle zákona o podnikání na kapitálovém trhu (Husták, 2012).

3.6.3 Ochrana úspor a dohled

Pro účastníky spoření jsou ochrana úspor a dohled nad nimi velkou výhodou, která spočívá ve vyšší transparentnosti a bezpečnosti alokovaných finančních prostředků. Prostředky nejsou pojištěny oproti např. vkladům v bankách. Ochrana úspor je však zajištěna jinými opatřeními (Škvára, 2016).

Velmi důležitým opatřením je například striktní oddělení majetku klientů od majetku akcionářů. Určitou jistotu představuje pro účastníky spoření také kvalita akcionáře. Penzijní spoření lze považovat za bezpečný produkt z důvodu toho, že jeho investiční strategie je limitována ze zákona (Škvára, 2016).

Česká národní banka a Ministerstvo financí ČR provádí zpřísněný institucionální dohled nad všemi penzijními společnostmi. Česká národní banka zjm. provádí kontrolu obezřetnosti u nakládání s finančními prostředky. Kontrolní proces zahrnuje kupříkladu zdroj kapitálu společnosti, profesionální předpoklady pracovníků a jejich bezúhonnost. Dále schvalování změn společníků / majitelů a schválení určení jediného deponitáře fondů u penzijní společnosti (Škvára, 2016).

Schváleným depozitářem u penzijní společnosti může být pouze banka disponující centrálou či pobočkou na území ČR a její působnost depozitáře je povolena v souladu s bankovní licencí od České národní banky. Z důvodu zajištění naprosté transparentnosti, nemůže být zmíněná banka součástí totožného koncernu jako daná penzijní společnost. Úkolem depozitáře je kontrolovat, jak penzijní společnost hospodaří s finančními prostředky účastníků spoření a zdali je její postup ve shodě s platnou legislativou.

Bezpečnost je zajištěna například zákonným nařízením, kterým se znemožňuje použití majetku fondů k poskytnutí půjčky či úvěru nebo k zajištění určitého závazku u třetí osoby. Nesmí se investovat do nástrojů, které jsou emitovány společnostmi, které spadají do společného koncernu penzijní společnosti (Rubeš, 2013).

3.6.4 Penzijní společnosti působící v ČR

V České republice v současné době působí celkem osm penzijních společností. Jejich seznam včetně kontaktů jsou uvedeny v následující tabulce 9:

Tabulka 9: Seznam penzijních společností v České republice

Penzijní společnost	Kontakt	Webové stránky
Allianz penzijní společnost, a. s.	Ke Štvanici 656/3, 186 00 Praha 8	www.allianz.cz
Conseq penzijní společnost, a. s.	Rybná 682/14, 110 00 Praha 1	www.conseq.cz
ČSOB Penzijní společnost, a. s.	Radlická 333/150, 150 57 Praha 5	www.csob-penze.cz
Generali penzijní společnost, a. s.	Na Pankráci 1720/123, 140 21 Praha 4	www.generalipenze.cz
KB Penzijní společnost, a. s.	náměstí Junkových 2772/1, 155 00 Praha 5	www.kbps.cz
NN Penzijní společnost, a. s.	Nádražní 344/25, 150 00 Praha 5	www.penze.nn.cz
Česká spořitelna - penzijní společnost, a. s.	Poláčkova 1976/2, 140 21 Praha 4	www.csps.cz
UNIQA penzijní společnost, a. s.	Evropská 810/136, 160 00 Praha 6	www.penze.uniqa.cz

Zdroj: vlastní zpracování (APS ČR, 2021)

Tabulka 9 uvádí kompletní seznam osmi penzijních společností, které fungují v současné době v České republice. Jejich výčet je doplněn o aktuální kontakty a webové stránky.

3.6.5 Účastnické penzijní fondy

U doplňkového penzijního spoření se jedná o investici finančních prostředků. V účastnických fondech jsou penzijními společnostmi spravovány prostředky účastníků doplňkového penzijního spoření. Každá penzijní společnost může vytvořit libovolný počet účastnických fondů. Pouze investiční strategie jednotlivých fondů podléhá schválení od České národní banky. Ze zákona musí mít povinný konzervativní fond. Umístění příspěvků do jednotlivých účastnických fondů si volí účastník. V případě, že penzijní společnost vznikla přeměnou penzijního fondu z penzijního připojištění se státním příspěvkem, spravuje i transformovaný fond, kde jsou alokovány prostředky shromážděné v rámci penzijního připojištění se státním příspěvkem a zachována práva ze smluv o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Prostředky z transformovaného fondu je možné přesunout do jiného účastnického fondu, ale již není možné je přesunout zpět (Rubeš, 2013).

3.6.5.1 Povinný konzervativní penzijní fond

Fond je vhodný pro účastníky, kteří nemají předchozí zkušenost s investicemi na kapitálových trzích včetně těch, kteří se o dění na kapitálových trzích nezajímají, ale jejichž cílem je zajistit si další zdroj příjmů v důchodovém věku. Prostředky mohou být do Fondu přesunuty rovněž zákonem určeným způsobem, tj. po dosažení stanovené hranice počtu let před dosažením důchodového věku za podmínky, že účastník písemně nepožádá o ponechání či převod prostředků do jiného účastnického fondu. Hlavním cílem investiční politiky Fondu je přinášet účastníkům stabilní zhodnocení, spolehlivý výnos z vložených prostředků a pokrytí nároků účastníků na výplaty dávek. Tohoto cíle bude dosahováno investováním do bezpečných vysoce bonitních a likvidních aktiv přinášejících spolehlivý výnos v dlouhodobém horizontu. Přesto však nemůže Penzijní společnost plně garantovat dosažení investičního cíle vzhledem k nepředvídatelným výkyvům na finančních trzích. Fond je svým investičním zaměřením dluhopisovým fondem. Fond investuje do dluhopisů nebo nástrojů peněžního trhu, jejichž emitentem je členský stát EU nebo členský stát

OECD nebo centrální banka takového státu, nebo jejichž emitentem je mezinárodní finanční instituce, jejíž závazky jsou zaručeny státy nebo do cenných papírů vydávaných fondem kolektivního investování. Fond může investovat až do výše 100 % hodnoty majetku ve Fondu do investičních cenných papírů a nástrojů peněžního trhu, které vydala nebo za které převzala záruku Česká republika nebo Česká národní banka. Fond může ukládat prostředky také do vkladů, se kterými je možné volně nakládat, nebo termínovaných vkladů se lhůtou splatnosti nejdéle 2 roky, u regulované banky. Aktiva (všechny majetkové hodnoty, do kterých mohou být umístěny prostředky ve fondu) mohou být denominována v CZK či jiné měně. Společnost nemůže plně garantovat dosažení investičního cíle vzhledem k nepředvídatelným výkyvům na finančních trzích. Žádné záruky třetích stran za účelem ochrany účastníků nejsou při investicích Fondu poskytovány. Fond nesleduje ani nekopíruje při investičním procesu žádný určitý index ani ukazatel. Penzijní společnost řídí splatnost portfolia ve Fondu prostřednictvím výběru takových investičních nástrojů, aby vážená průměrná splatnost portfolia ve Fondu byla nejvýše 5 let. Majetek Fondu musí být plně zajištěn proti měnovému riziku (Interní materiál KB PS, a.s.,2021).

Tabulka 10: Porovnání zhodnocení konzervativních penzijních fondů v penzijních společnostech v období 2018-2020

Název fondu penzijní společnosti	Výnos fondu (v %)		
	2018	2019	2020
ČSOB konzervativní fond	-0,83	2,15	1,54
NN konzervativní fond	-0,07	1,26	1,36
Allianz konzervativní fond	0,30	2,24	1,20
ČSOB garantovaný fond	-1,23	1,72	1,14
ČS konzervativní fond	0,19	2,59	1,02
KB spořicí fond	-2,65	2,54	0,91
Generali spořicí fond	-1,35	3,45	0,86
KB konzervativní fond	-0,83	1,49	0,77
Axa konzervativní fond	-0,84	1,20	0,64
Generali konzervativní fond	-0,38	1,44	0,53
Conseq konzervativní fond	-0,98	1,47	0,42
KB peněžní fond	-	-	0,27

Zdroj: APS ČR, 2021, vlastní zpracování

V tabulce 10 je uvedena výnosnost konzervativních penzijních fondů u všech osmi penzijních společností za poslední tři roky. Hodnoty v posledním sloupci (rok 2020) jsou záměrně vyznačeny modrou barvou z důvodu sestupné tendence zhodnocení u jednotlivých fondů od nejlepší hodnoty k nejhorší.

3.6.5.2 Vyvážený penzijní fond

Fond je vhodný pro takové účastníky, kteří mají již určitou zkušenost s investováním na kapitálových trzích nebo se aktivně zajímají o dění na kapitálových trzích a jsou ochotni odložit čerpání naspořených prostředků na dobu minimálně 5 let. Fond není vhodný pro účastníka, který hodlá v kratší době požádat o výplatu dávky. Hlavním cílem investiční politiky Fondu je vhodným výběrem investic a jejich strukturou dosahovat růstu hodnoty vložených prostředků. Fond investuje vyváženě zejména do dluhopisů a akcií. Akciová složka může tvořit až 60 % hodnoty majetku. Fond může investovat až do výše 100 % hodnoty majetku ve Fondu do investičních cenných papírů a nástrojů peněžního trhu vydaných nebo zaručených Českou republikou nebo ČNB. Aktiva (všechny majetkové hodnoty, do kterých mohou být umístěny prostředky ve fondu) mohou být denominována v CZK či jiné měně. Společnost však nemůže plně garantovat dosažení investičního cíle vzhledem k nepředvídatelným výkyvům na finančních trzích. Fond nesleduje ani nekopíruje při investičním procesu žádný určitý index ani ukazatel. Nejvýše 22 % majetku fondu může být tvořeno dluhopisy s ratingem horším, než je úroveň investičního stupně, tj. v současné době stupeň BBB – nebo dluhopisy bez ratingu. Investice Fondu mohou směřovat rovněž do vkladů, se kterými je možné volně nakládat, nebo termínovaných vkladů se lhůtou splatnosti nejdéle 2 roky, u regulované banky; nebo finančních derivátů. Fond může používat finanční deriváty a jiné techniky za účelem zajištění nebo za účelem plnění investičních cílů. Žádné záruky třetích stran za účelem ochrany účastníků nejsou při investicích Fondu poskytovány. Společnost nemůže plně garantovat dosažení investičního cíle vzhledem k nepředvídatelným výkyvům na finančních trzích. Penzijní společnost řídí splatnost portfolia ve Fondu prostřednictvím výběru takových investičních nástrojů, aby vážená průměrná splatnost portfolia ve Fondu byla nejvýše 15 let (Interní materiál KB PS, a.s., 2021).

3.6.5.3 Garantovaný penzijní fond

Fond je vhodný pro účastníky, kteří nemají předchozí zkušenost s investicemi na kapitálových trzích a chtějí mít jistotu v uchování hodnoty vložených prostředků a jsou ochotni odložit čerpání naspořených prostředků na dobu minimálně 10 let. Fond není vhodný pro účastníky, kteří hodlají uplatnit nárok na výplatu dávek v kratší době. Penzijní společnost garantuje hodnotu prostředků vložených ve prospěch účastníka za současného splnění všech následujících podmínek – započtení spořicí doby alespoň 120 měsíců, vložení a držení 100 % všech prostředků do Fondu po celou dobu účasti v doplňkovém penzijním spoření, uplatnění nároku na výplatu jedné z dávek (starobní penze, invalidní penze, jednorázové vyrovnání místo starobní nebo invalidní penze, úhrada jednorázového pojistného životní pojišťovně). Při nesplnění kterékoliv z podmínek nárok na garanci nevznikne. Hlavním cílem investiční politiky Fondu je zajistit spolehlivý výnos z vložených prostředků s maximální snahou vyvarovat se větších výkyvů. Tohoto cíle bude dosahováno investováním do bezpečných vysoce bonitních a likvidních aktiv přinášejících spolehlivý výnos v dlouhodobém horizontu. Fond nesleduje ani nekopíruje při investičním procesu žádný určitý index ani ukazatel. Fond investuje především do dluhopisů a nástrojů peněžního trhu, jejichž emitentem je členský stát EU nebo členský stát OECD, nebo centrální banka takového státu nebo mezinárodní finanční instituce. Fond může investovat až do výše 100 % hodnoty majetku v účastnickém fondu do investičních cenných papírů a nástrojů peněžního trhu vydaných nebo zaručených Českou republikou nebo ČNB. Nejvýše 15 % majetku fondu může být tvořeno dluhopisy s ratingem horším, než je úroveň investičního stupně, tj. v současné době stupeň BBB – nebo dluhopisy bez ratingu. Fond může investovat do cenných papírů vydávaných fondy kolektivního investování. Investice do akcií nesmí překročit 15 % hodnoty majetku ve Fondu. Fond může ukládat prostředky také do vkladů, se kterými je možné volně nakládat, nebo termínovaných vkladů se lhůtou splatnosti nejdéle 2 roky, u regulované banky. Dále Fond může investovat do finančních derivátů. Fond může používat finanční deriváty a jiné techniky za účelem zajištění nebo za účelem plnění investičních cílů. Aktiva (všechny majetkové hodnoty, do kterých mohou být umístěny prostředky ve fondu) mohou být denominována v CZK či jiné měně. Penzijní společnost řídí splatnost portfolia ve Fondu prostřednictvím výběru takových investičních nástrojů, aby vážená průměrná splatnost portfolia ve Fondu byla nejvýše 15 let (Interní materiál KB PS, a.s., 2021).

3.6.5.4 Dynamický penzijní fond

Fond je vhodný pro účastníky s nadprůměrnými znalostmi v oblasti investování, kteří budou ochotni odložit naspořené prostředky po dobu nejméně 7 let. Fond není vhodný pro účastníka, který hodlá v kratší době požádat o výplatu dávky. Hlavním cílem investiční politiky Fondu je vhodným výběrem investic a jejich strukturou dosahovat růstu hodnoty penzijní jednotky se snahou vyvarovat se větších výkyvů a pokrytí nároků účastníků na výplatu dávek. S ohledem na vyšší očekávaný výnos je možno investovat s určitou dávkou rizika, a to zejména tržního. Fond investuje zejména do akcií, akciových podílových fondů kolektivního investování a dluhopisů. Akciová složka může tvořit až 100 % hodnoty majetku. Fond může investovat až do výše 100 % hodnoty majetku ve Fondu do investičních cenných papírů a nástrojů peněžního trhu vydaných nebo zaručených Českou republikou nebo ČNB. Fond může investovat do vkladů, se kterými je možné volně nakládat, nebo termínovaných vkladů se lhůtou splatnosti nejdéle 2 roky, u regulované banky, nebo finančních derivátů. Fond může používat finanční deriváty a jiné techniky za účelem zajištění nebo za účelem plnění investičních cílů. Poměr mezi dluhopisy a akciemi se může lišit v závislosti na podmínkách na kapitálovém trhu, a to takovým způsobem, že akciová složka bude v rozmezí 0 % až 100 % hodnoty majetku ve Fondu. Aktiva (všechny majtkové hodnoty, do kterých mohou být umístěny prostředky ve fondu) mohou být denominována v CZK či jiné měně. Společnost nemůže plně garantovat dosažení investičního cíle vzhledem k nepředvídatelným výkyvům na finančních trzích. Při investování majetku dbá Fond na to, aby byl schopen dostát závazkům vůči účastníkům dle zvolené strategie spoření. Průměrná splatnost portfolia je nejvýše 30 let. Fond nesleduje ani nekopíruje při investičním procesu žádný určitý index ani ukazatel na kapitálovém trhu a nehodlá koncentrovat své investice ani do žádné vybrané oblasti národního hospodářství ani do určité zeměpisné oblasti (Interní materiál KB PS, a.s., 2021).

Tabulka 11: Porovnání zhodnocení dynamických penzijních fondů v penzijních společnostech v období 2018-2020

Název fondu penzijní společnosti	Výnos fondu (v %)		
	2018	2019	2020
Axa akciový fond	-	-	14,41
Allianz dynamický fond	-6,86	15,77	7,56
ČSOB dynamický fond	-11,24	25,31	6,51
ČS dynamický fond	-6,08	18,75	6,14
Generali dynamický fond	-9,13	17,91	5,38
KB dynamický fond	-9,51	16,42	3,42
NN růstový fond	-9,22	17,58	-2,20
Conseq globální akciový fond	-9,69	18,96	-3,92

Zdroj: APS ČR, 2021, vlastní zpracování

V tabulce 11 je uvedena výnosnost dynamických penzijních fondů u všech osmi penzijních společností za poslední tři roky. Hodnoty v posledním sloupci (rok 2020) jsou záměrně vyznačeny modrou barvou z důvodu sestupné tendence zhodnocení u jednotlivých fondů od nejlepší hodnoty k nejhorší.

3.6.6 Transformované fondy

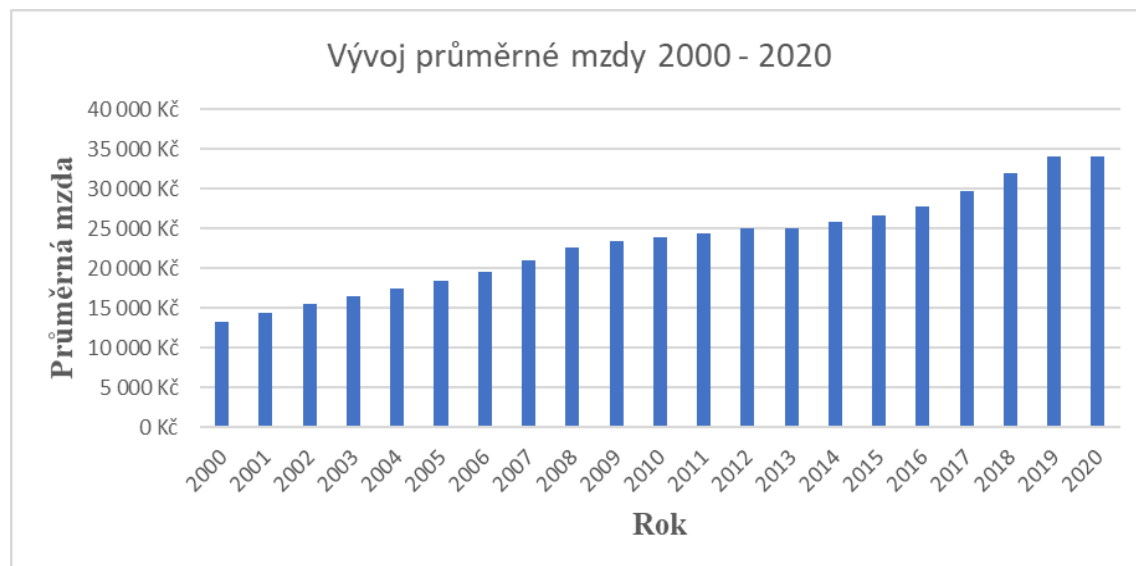
V rámci důchodové reformy se penzijní fondy, které vznikly na základě zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, se musely transformovat na penzijní společnosti. Byla vyčleněna aktiva a pasiva, která souvisela s penzijním připojištěním a byl vytvořen fond nazývaný transformovaný fond. Nebylo třeba rušit původní penzijní připojištění ze strany účastníků, kteří mohli nadále pokračovat ve spoření za ponechání stávajících podmínek (Cipra, 2012).

Penzijní společnosti vznikají určité finanční náklady spojené nejen s udržováním kapitálu, ale i s kapitálem na krytí rizik spojených s majetkem transformovaného fondu. Za provoz penzijního připojištění penzijní společnosti náleží úplata hrazená z majetku v transformovaném fondu. Tato úplata je nejvýše 0,6 % z průměrné hodnoty bilanční sumy ve fondu za rok. Zároveň nesmí přesáhnout 15 % z investičního zisku (Cipra, 2012).

Od roku 2013 již nelze vstoupit do transformovaného fondu uzavřením smlouvy o penzijním připojištění. Penzijní připojištění bylo nahrazeno doplňkovým penzijním připojištěním, ve kterém vznikly nové účastnické fondy, jejichž struktura je popsána v předešlé kapitole. Je možné pouze převést stávající prostředky z transformovaného fondu do jakéhokoliv nově vzniklého účastnického fondu v souladu se smlouvou o doplňkovém penzijním spoření (Cipra, 2012).

3.7 Komparace vývoje průměrné mzdy a výše starobního důchodu v ČR

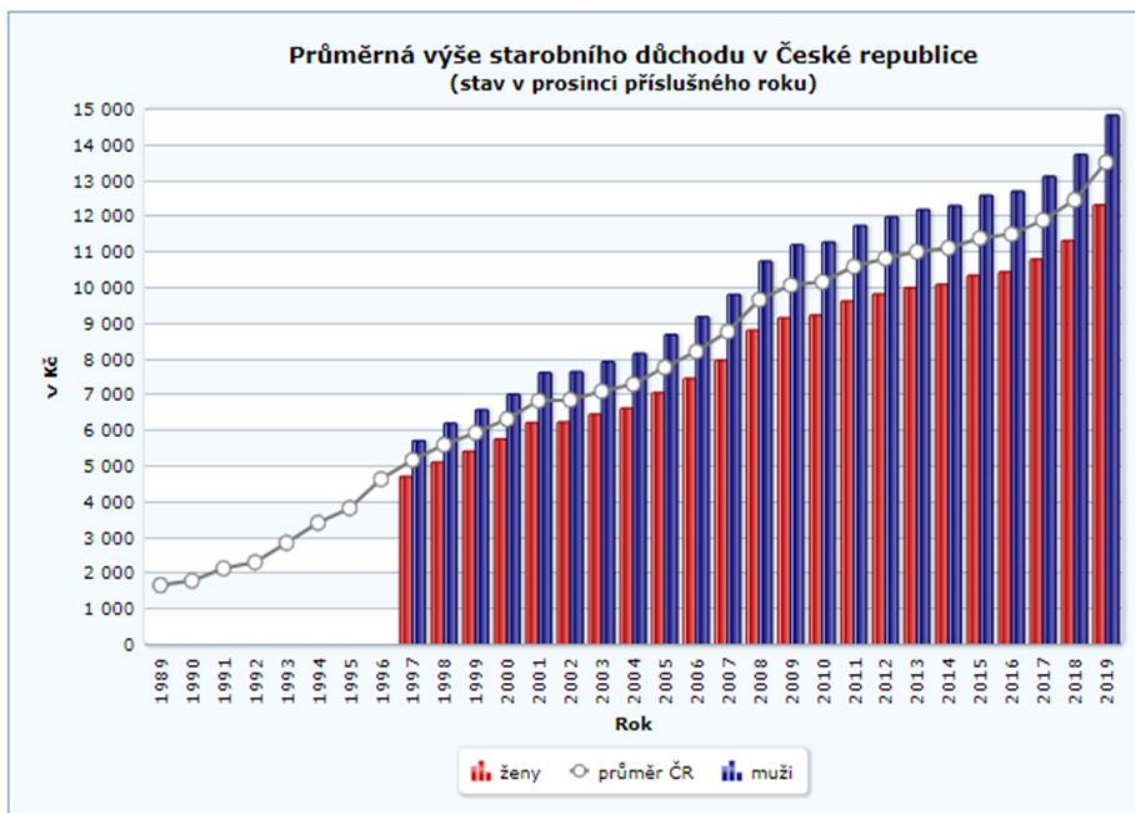
Graf 7: Vývoj průměrné mzdy v ČR v letech 2000–2020 (03/2020)



Zdroj: Český statistický úřad, 2020.

Graf 7 ukazuje vývoj průměrné mzdy v ČR v období od roku 2000 do března 2020. Je zřejmé, že od roku 2017 došlo k poměrně značnému navýšení průměrné mzdy a zároveň k meziročnímu navýšení oproti předcházejícím letům.

Graf 8: Vývoj průměrné výše starobního důchodu v ČR v letech 1989-2019



Zdroj: Český statistický úřad, 2020.

Průměrná výše důchodů je u žen nižší než u mužů. Ženy mají podle statistiky nyní 12 143 korun měsíčně, muži 14 627 korun. Na konci roku 2018 byl průměrný samostatně vyplácený starobní důchod žen o 17,6 % nižší než průměrný samostatně vyplácený důchod mužů.

Ačkoliv průměrná výše samostatně vypláceného starobního důchodu žen roste rychleji než mužům, rozdíl se od roku 2013 snížil jen o 0,4 procenta (MPSV, 2020).

Tabulka 12: Relace mezi průměrnou mzdou a starobními důchody (1988-2015)

	Průměrný důchod ¹⁾	Průměrná mzda		Relace důchodu ke mzdě (%)	
		hrubá ²⁾	čistá ³⁾	hrubé	čisté
1988	1 496	3 095	2 451	48,3	61,0
1989	1 598	3 170	2 504	50,4	63,8
1990	1 731	3 286	2 586	52,7	66,9
1991	2 176	3 792	2 952	57,4	73,7
1992	2 413	4 644	3 563	52,0	67,7
1993	2 734	5 817	4 551	47,0	60,1
1994	3 059	6 896	5 351	44,4	57,2
1995	3 578	8 172	6 318	43,8	56,6
1996	4 213	9 676	7 520	43,5	56,0
1997	4 840	10 696	8 308	45,3	58,3
1998	5 367	11 693	9 090	45,9	59,0
1999	5 724	12 655	9 842	45,2	58,2
2000	5 962	13 490	10 447	44,2	57,1
2001	6 352	14 640	11 324	43,4	56,1
2002	6 830	15 711	12 082	43,5	56,5
2003	7 071	16 769	12 807	42,2	55,2
2004	7 256	17 882	13 601	40,6	53,3
2005	7 728	18 809	14 252	41,1	54,2
2006	8 173	20 050	15 506	40,8	52,7
2007	8 736	21 527	16 509	40,6	52,9
2008	9 347	23 280	17 714	40,2	52,8
2009	10 028	24 091	18 665	41,6	53,7
2010	10 093	24 526	18 962	41,2	53,2
2011	10 543	25 093	19 246	42,0	54,8
2012	10 770	25 903	19 903	41,6	54,1
2013	10 962	25 903	19 903	42,3	55,1
2014	11 065	26 357	20 216	42,0	54,7
2015	11 331	27 156	20 777	41,7	54,5

¹⁾ průměrný důchod je měsíční průměr roční výplaty samostatně vypláceného starobního důchodu (bez pozůstalostního)

²⁾ jako průměrná hrubá mzda je uveden všeobecný vyměřovací základ (§17 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.) stanovený nařízením vlády ve výši průměrné měsíční mzdy zjištěné Českým statistickým úřadem

³⁾ průměrná čistá mzda je průměrná hrubá mzda snižená o této mzdě odpovídající daň z příjmu a o pojistné zdravotního a sociálního pojištění

Částky mezd a důchodů jsou zvýšeny o státní vyrovnávací příspěvek v dobách, kdy náležel

Zdroj: Český statistický úřad, 2021.

Z tabulky 12 je patrné, že se v čase neustále zvyšuje relace mezi výší průměrného starobního důchodu a průměrnou mzdou. V období 1988 – 2015 došlo ke snížení poměru mezi těmito dvěma veličinami o 6,6% vztaženo k hrubé mzdě.

Z tohoto rozporu mezi průměrnou mzdou a výší starobního důchodu plyne význam využití penzijního spoření.

4 Analytická část

4.1 Představení a historie KB Penzijní společnosti, a.s.

KB Penzijní společnost, a.s. vznikla zápisem do obchodního rejstříku v listopadu 1994 pod původním obchodním názvem Penzijní fond Komerční banky, a.s. Na základě zákona 427/2011 Sb. došlo v roce 2013 k transformaci Penzijního fondu KB, a.s. na současnou KB Penzijní společnost, a.s., která získala licenci od ČNB dne 13.9.2012. Účastníci a příjemci dávek z PF KB se ze zákona stali účastníky transformovaného fondu KB Penzijní společnosti, a.s., který KB PS obhospodařuje (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

Stabilním a finančně silným vlastníkem KB PS je Komerční banka, a.s., která je 100 % akcionářem společnosti. Finanční síla a stabilita akcionáře, významné postavení a dlouholeté zkušenosti z působení na trhu penzijního spoření jsou zárukou bezpečí v oblasti získávání dodatečných prostředků pro období penze pro širokou skupinu obyvatel ČR (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

KB PS je jednou z největších penzijních společností na českém trhu – měřeno objemem spravovaných prostředků. Pro nabídku svých produktů a obsluhu stávajících účastníků využívá rozsáhlou síť poboček Komerční banky, Modré pyramidy stavební spořitelny, vázané zástupce KB PS a externí smluvní partnery. Tato široká obchodní síť pokrývá celé území ČR. Na všech kontaktních místech mohou zájemci a účastníci uzavírat smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, provádět ve svých smlouvách změny či získávat informace (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

V roce 2017 získala celá skupina KB ocenění Banka roku, v roce 2018 se umístila na druhém místě. KB Penzijní společnost byla v letech 2011–2016 podle hodnocení poroty prestižního mezinárodního finančního portálu Global Banking & Finance Review oceněna jako Nejlepší penzijní společnost v ČR (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

Sídlo společnosti je na adrese Junkových 2772/1, 155 00 Praha 5 v bezprostřední blízkosti stanice metra Stodůlky. Její organizační struktura se skládá ze dvou základních oddělení. Mezi ně patří obchod a marketing a provoz, ta se ještě dělí na svá pododdělení. Obě hlavní oddělení jsou přímo podřízena výkonnému řediteli (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo, které má celkem tři členy (jeden předseda představenstva a 2 členové). V současné době je předsedou představenstva na základě výpisu z obchodního rejstříku Ing. Pavel Racoča, MIA. (od 2.4.2018). Nad činností představenstva dohlíží dozorčí rada, která se skládá ze tří členů (předseda a dva členové). V současnosti je předsedou dozorčí rady Ing. Miroslav Hiršl, zvolen dne 4.12.2020 (Výroční zpráva KB PS, a.s., 2020).

4.2 Představení a historie Komerční banky, a.s.

Banka byla založena v lednu roku 1990 vyčleněním obchodní činnosti z bývalé Státní banky československé. Tehdy se jednalo o státní peněžní ústav, který byl 5. března 1992 transformován na akciovou společnost a její akcie spadly pod správu Fondu národního majetku ČR, který je uvolnil do kuponové privatizace. Komerční banka tímto vznikla zápisem do obchodního rejstříku již zmíněného dne 5.3.1992 (Výroční zpráva KB, a.s., 2020).

V červenci roku 1995 vstoupily akcie banky na mezinárodní kapitálové trhy. V listopadu 1997 schválila vláda České republiky prodej většinového podílu akcií strategickému investorovi, který měl zajistit další rozvoj společnosti a odloučení státu od bankovního sektoru. V srpnu 1999 bylo zahájeno první kolo výběrového řízení na strategického partnera (Výroční zpráva KB, a.s., 2020).

V červnu 2001 prodala vláda České republiky svůj podíl finanční skupině Société Générale za cenu 40 miliard Kč, která v následujících měsících zahájila personální změny ve vedení banky. Následně došlo ke kompletní stabilizaci banky.

Komerční banka se stala důležitou součástí mezinárodního retailového bankovníctví skupiny Société Générale (vlastní 60 % akcií KB, a.s.), jedné z největších evropských

finančních skupin. Skupina SG rozvíjí diverzifikovaný model univerzálního bankovníctví, v němž spojuje finanční stabilitu a osvědčené odborné znalosti v oblasti inovací se strategií udržitelného růstu. Cílem je zastávat pozici důvěryhodného partnera pro klienty, který dodržuje své závazky k pozitivním změnám ve společnosti a ekonomice. KB, a.s. v současné době má ve svém portfoliu cca 1,6mil. klientů a více než 8tis. zaměstnanců (Výroční zpráva KB, a.s.,2020).

4.2.1 Organizační struktura

Sídlo společnosti je také na adrese Junkových 2772/1, 155 00 Praha 5 v bezprostřední blízkosti stanice metra Stodůlky. Její organizační struktura se skládá z několika hlavních a vedlejších oddělení. Mezi hlavní oddělení patří lidské zdroje, interní audit, strategie a finance, komunikace a distribuce. Každé z těchto hlavních oddělení je přímo zodpovědné konkrétnímu členovi představenstva.

Statutárním orgánem banky je představenstvo, které je tvořeno celkem 6 členy (jeden předseda a pět členů). V současné době je předsedou představenstva Jan Juchelka (ve funkci od 3.srpna 2017). Na činnost představenstva dohlíží dozorčí rada, kterou tvoří celkem 9 členů (předseda, místopředseda a sedm členů). Současným předsedou dozorčí rady je Jean-Luc André Joseph Parer, který byl zvolen do funkce dne 2.května 2017 (Výroční zpráva KB, a.s.,2020).

4.2.2 Systém příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve společnosti

Systém poskytování finančního příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění je zakotven v kolektivní smlouvě Komerční banky, a.s. V současné době je kolektivní smlouva platná od 1.1.2020 do 31.12.2021. Byla podepsána mezi oprávněnými členy představenstva a zástupci Odborové organizace, která hájí zájmy zaměstnanců v Komerční bance. Poskytování příspěvků funguje na základě zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

4.2.2.1 Podmínky pro vyplácení příspěvku zaměstnavatele

Komerční banka poskytuje příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění všem zaměstnancům, kterým již uběhla v pracovním poměru tzv. zkušební doba. Obvykle tato doba trvá 3 měsíce od zahájení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec, který má zájem o tento typ benefitu, musí mít uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření s jakoukoliv penzijní společností v České republice. Ve smlouvě musí být jednoznačně uvedeno, že bude zaměstnavatel přispívat (není potřeba uvádět přesnou výši příspěvku). Zaměstnanec má povinnost zaměstnavateli poskytnout kopii smlouvy s případnými aktuálními dodatky (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

Poté je třeba, aby byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena platná dohoda o srážkách vlastního příspěvku ze mzdy. Výše vlastního příspěvku uvedená v této dohodě musí odpovídat s částkou zakotvenou ve smlouvě mezi zaměstnancem a penzijní společností. V souladu s platnou legislativou musí být minimální příspěvek zaměstnance ve výši 100,- CZK (Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření).

Další důležitou podmínkou je dostatečná výše zaměstnaneckého příjmu. Jeho výše by měla být taková, aby mohl zaměstnavatel provést srážku příspěvku za zaměstnance v předem dohodnuté výši. Zaměstnanec ztrácí právo na poskytnutí příspěvku od zaměstnavatele v případě, že nebylo možné v daném měsíci provést pravidelnou srážku vlastního příspěvku (např. z důvodu pracovní neschopnosti, neplaceného volna, mateřské nebo rodičovské dovolené), (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

Pokud má zaměstnanec vůči zaměstnavateli jakékoliv neuhrazené závazky (náhrada škody apod.), nemá v tomto případě zaměstnanec nárok na poskytnutí příspěvku od zaměstnavatele (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

4.2.2.2 Výše příspěvku zaměstnavatele

Měsíční výše příspěvku od zaměstnavatele na penzijní připojištění či na doplňkové penzijní spoření činí 100 % vlastního příspěvku zaměstnance. Maximálně výše je však stanovena na 500,- CZK (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

4.2.2.3 Ukončení poskytování příspěvku zaměstnavatele

V již dříve zmíněné kolektivní smlouvě jsou uvedeny taxativně případy, ve kterých je ukončeno poskytování příspěvku od zaměstnavatele:

- a) v případě ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- b) v případě, že zaměstnanec ukončil platby vlastního příspěvku
- c) v případě zániku či neplatnosti smlouvy o uzavřené s penzijní společností
- d) v případě, že zaměstnanec nastupuje na mateřskou či rodičovskou dovolenou

V posledním případě má zaměstnanec opět nárok na benefit po návratu do zaměstnání. Je však nutné mít znovu podepsanou dohodu o srážkách vlastního příspěvku ze mzdy.

O všech těchto skutečnostech, které mají vliv na poskytnutí benefitu, musí zaměstnanec písemnou formou informovat zaměstnavatele, a to nejpozději do 5 kalendářních dnů od začátku této skutečnosti (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

4.3 Analýza současného stavu

V této podkapitole je hodnocen aktuální stav zaměstnavatelského systému poskytování příspěvku na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění. K hodnocení byly použity také výsledky dotazníkového šetření.

4.3.1 Doba zaměstnání potřebná k poskytování příspěvku zaměstnavatele

Jak již bylo výše uvedeno, dle platné kolektivní smlouvy je příspěvek zaměstnavatele poskytován zaměstnanci nejdříve po ukončení zkušební doby (3 měsíce). V původní kolektivní smlouvě, která byla platná do 31.12.2019 byla tato doba určena v délce 12

měsíců. Významným zkrácením této doby Komerční banka vyšla vstříc pracovníkům, kteří touto formou spoření mají zájem si zajistit finanční prostředky na dobu, kdy již nebudou moci mít stálý příjem. Díky tomuto vstřícnému kroku, mohou zaměstnanci dříve využít příspěvku a tím si naspořit vyšší částku (Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 - 31.12.2021).

4.3.2 Výše příspěvku

Komerční banka, a.s. poskytuje příspěvek zaměstnanci ve výši 100 % jeho vlastního příspěvku, maximálně však 500,- CZK. Jak se ukázalo, tak tato výše je nevyhovující z několika důvodů. Příspěvek zaměstnavatele byl již v době vzniku penzijního připojištění považován za jeden z předních motivačních prvků pro založení tohoto druhu soukromého spoření. Stejně je tomu tak i v případě doplňkového penzijního spoření.

Současně příspěvek zaměstnavatele se státním příspěvkem představuje určitou motivaci ve spoření pro účastníky III. pilíře důchodového systému. Poskytování příspěvku od zaměstnavatele není v České republice povinné. Pokud se i tak jakákoliv společnost rozhodne pro jeho poskytnutí pro své zaměstnance, dává tím jednoznačně najevo zájem o finanční zajištění zaměstnanců v důchodovém věku. Z pohledu motivace se současná výše příspěvku nejeví jako motivující.

Zaměstnavatelský příspěvek by neměl motivovat nejenom k založení smlouvy na privátní spoření, ale měl by i podněcovat zaměstnance k ukládání odpovídající částky. Minimální příspěvek účastníka je 100,- CZK měsíčně. U této částky není však od státu vyplácen žádný příspěvek. Od zaměstnavatele by účastník dostal pouze 100,- CZK, za měsíc by tedy naspořil pouze 200,- CZK.

Výše státního příspěvku začíná od částky 90,- CZK se spoluúčastí účastníka ve výši 300,- CZK. V tomto případě by zaměstnanec naspořil celkem 690,- CZK včetně příspěvku od svého zaměstnavatele. Cílem státu je motivovat účastníky III. pilíře k co největším vlastním příspěvkům. Nejvyšší hodnota státního příspěvku je 230,- CZK při vlastní úložce zaměstnance ve výši 1000,- CZK. Příspěvek od zaměstnavatele v max. výši 500,- CZK se jeví jako neúměrně malý s ohledem ke spoření vyšších částek.

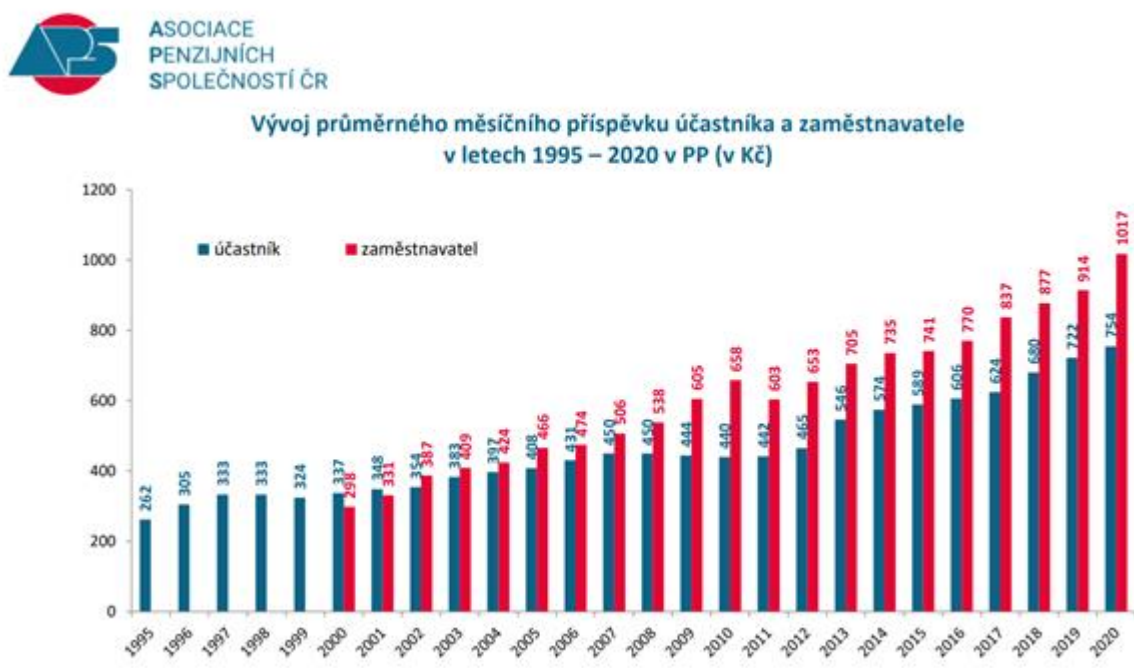
Tabulka 13: Výše příspěvků účastníka, státu a zaměstnavatele

Měsíční příspěvek účastníka v CZK	Státní příspěvek v CZK	Příspěvek zaměstnavatele v CZK	Příspěvek zaměstnavatele v %
100	0	100	100
200	0	200	100
300	90	300	100
400	110	400	100
500	130	500	100
600	150	500	83,33
700	170	500	71,42
800	190	500	62,5
900	210	500	55,55
1000	230	500	50

Zdroj: vlastní zpracování

Výše příspěvku od zaměstnavatele je nízká v porovnání s průměrným příspěvkem zaměstnavatele v ČR měsíčně. Dle Asociace penzijních společností byl průměrný příspěvek zaměstnavatele za rok 2020 ve výši 1.017,- CZK u PP a 1.099,- CZK v případě DPS. Příspěvek vykazuje rostoucí trend, jelikož v roce 2017 byl průměrně ve výši 861,- CZK za oba druhy spoření (viz graf 9 a graf 10).

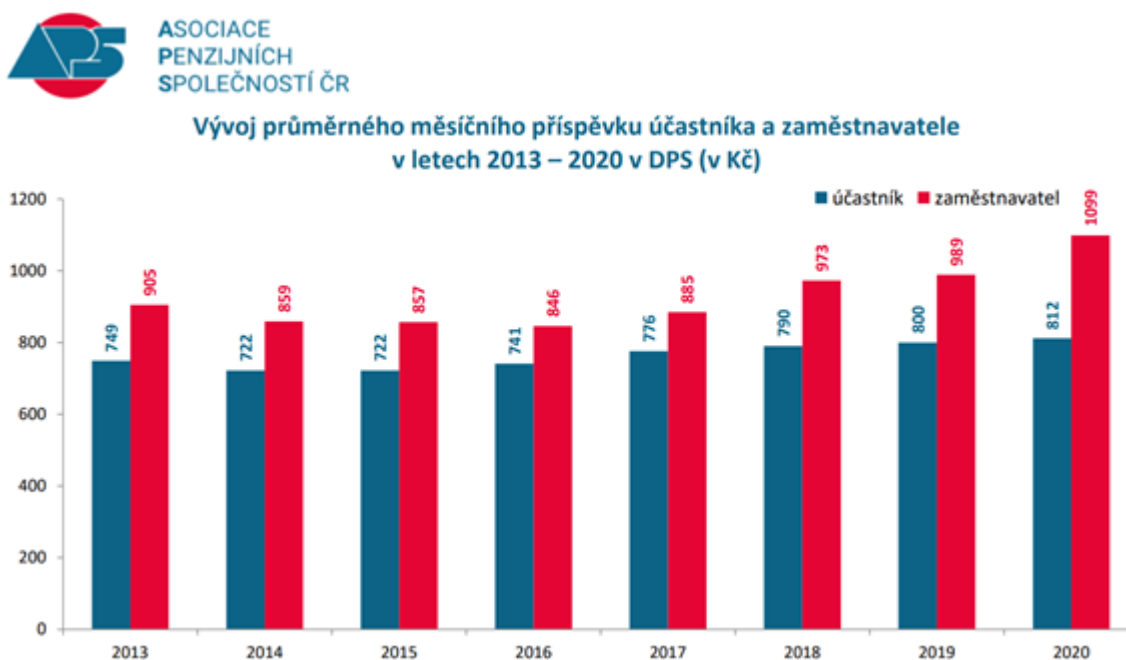
Graf 9: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v letech 1995-2020 v penzijním připojištění (v CZK).



Zdroj: Asociace penzijních společností ČR, 2021

Z grafu 9 je patrný rostoucí trend ve výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zjm. od roku 2011. Od 2011–2020 se výše tohoto příspěvku zvýšila o 414,- CZK. Průměrný příspěvek účastníka se také zvyšuje, ale v porovnání, menším tempem.

Graf 10: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v letech 2013-2020 v doplňkovém penzijním spoření (v Kč.).



Zdroj: Asociace penzijních společností ČR, 2021.

Také i u tohoto grafu 10 je vidět vývoj ve výši jak příspěvku účastníka, tak i zaměstnavatele. Trend je sice rostoucí, ale pomalu. Od 2013-2020 se zvýšil příspěvek účastníka o 63,- CZK a o 194,- CZK u příspěvku od zaměstnavatele.

4.4 Výsledky dotazníkového šetření

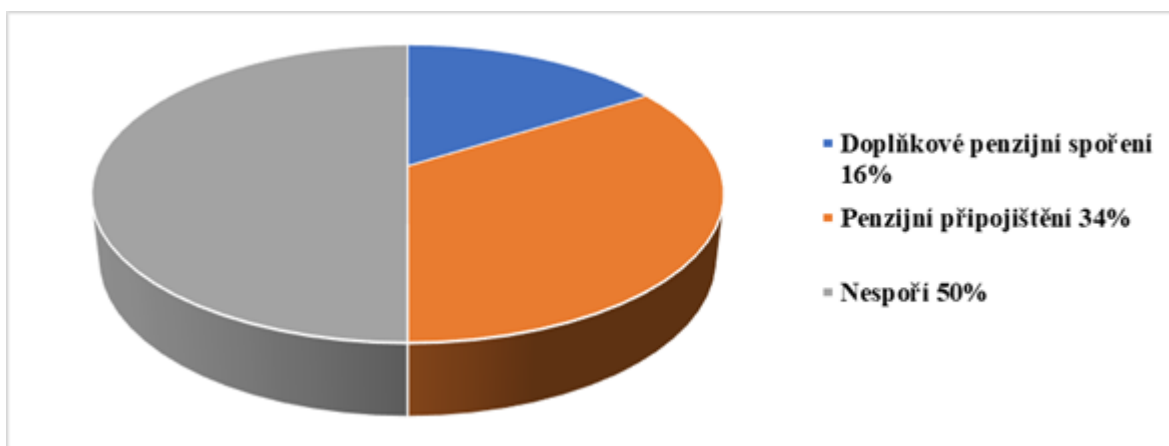
Pro účely zjištění názoru zaměstnanců na poskytování příspěvku od zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění bylo v Komerční bance provedeno dotazníkové šetření. Z důvodu časové náročnosti a nákladnosti vyplňování dotazníku od všech zaměstnanců, bylo šetření provedeno pouze v jedné z obchodních míst (poboček) Komerční banky, a.s. Z důvodu omezeného počtu dotazovaných pracovníků nelze výsledky dotazníkového výzkumu použít na celou společnost. Je však možné z výběrového malého vzorku respondentů odvodit jejich stanovisko k danému tématu.

Dotazník obsahuje otázky pro zjištění komplexních informací od zaměstnanců obchodní jednotky KB, a.s. Úplné znění dotazníku je uvedeno v příloze A. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 30 zaměstnanců obchodního místa.

Na tomto obchodním místě je zaměstnáno 10 mužů a 20 žen ve věku od 20 do 55 let. Nejvíce zaměstnanců (téměř 50 %) je ve věku od 25 do 45 let a dalších 55 % pracovníků je starších. Je možné tedy říci, že převažující většina zaměstnanců tohoto obchodního místa by vzhledem k jejich věku měla mít uzavřen určitý druh spoření, které by jim zajistilo v důchodovém věku dostatek finančních prostředků.

Z celkového počtu zaměstnanců si prostřednictvím III. pilíře spoří 15 lidí, což odpovídá 50 %. Z toho 10 zaměstnanců má smlouvu na penzijní připojištění a zbylých 5 smlouvu na doplňkové penzijní spoření.

Graf 11: Typ spoření zaměstnanců pobočky KB, a.s.



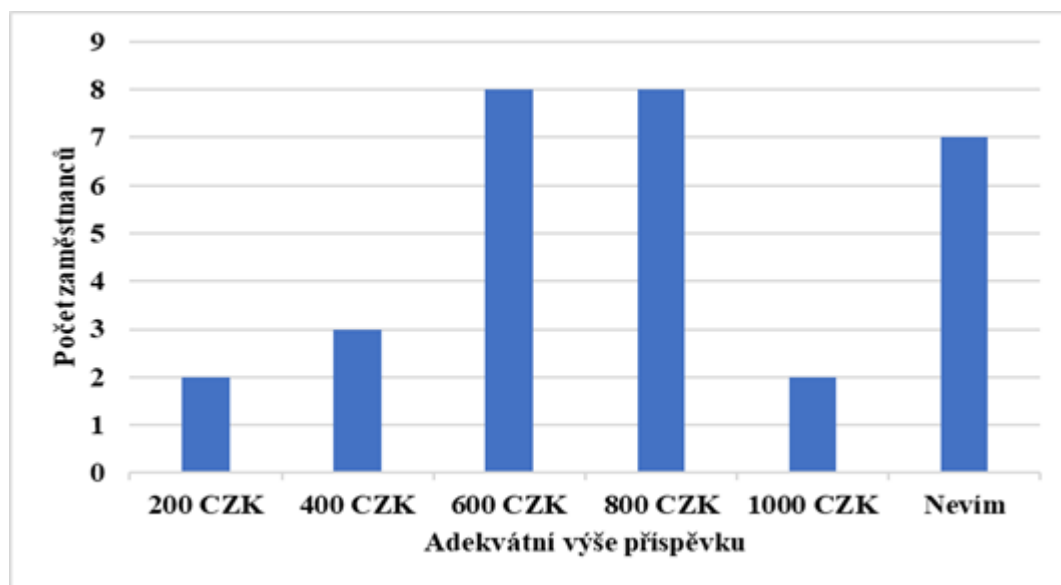
Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření

Graf 11 ukazuje, že zaměstnanci vybrané pobočky KB, a.s. více využívají výhod u penzijního připojištění, které je na trhu delší dobu než doplňkové penzijní spoření. Avšak 50 % dotazovaných pracovníků si nespoří vůbec.

Ve III. pilíři si v rámci obchodního místa nespoří ani jeden muž. I přes to, že o možnosti poskytování příspěvku zaměstnavatele je informováno téměř 80 % zaměstnanců obchodního místa, tuto možnost v současné době využívají pouze čtyři, tedy 13 %. Bezesporu jsou zajímavé informace zjištěné o výši finančního příspěvku od zaměstnavatele. Zaměstnancům byla položena otázka týkající se znalosti maximální výše

příspěvku od jejich zaměstnavatele. Kladně odpovědělo 80 % dotazovaných. Jako adekvátní současná výše příspěvku (500,-CZK) připadá pouze 10 % dotazovaných a dalších 70 % respondentů si myslí, že by příspěvek měl být vyšší. Dále byli respondenti dotazováni na adekvátní výši zaměstnaneckého příspěvku. Jejich odpovědi jsou znázorněny v následujícím grafu 12.

Graf 12: Adekvátní výše příspěvku zaměstnavatele dle zaměstnanců pobočky KB, a.s.



Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření

Průměrná výše požadovaného příspěvku je 643,47 CZK. Tato částka je vypočtena na základě váženého průměru dle počtu odpovědí u jednotlivých navrhovaných částek. Nejvíce dotazovaných uvedlo jako adekvátní výši příspěvku 600,- CZK a 800,- CZK.

Další otázky byly kladeny za účelem zjištění názorů a postojů zaměstnanců, pokud by byl příspěvek pro ně ze strany jejich zaměstnavatele výrazně zvýšen. Téměř 30 % zaměstnanců by bylo zvýšením příspěvku motivováno ke zvýšení vlastního příspěvku na spoření. Pokud by byla KB, a.s. ochotna příspěvek zvýšit, tak by se zvedl počet zaměstnanců se zájmem o poskytnutí tohoto příspěvku z 13 % na 50 %.

Z celkem 15 zaměstnanců, kteří si v současné době nespoří žádným způsobem, by pouze pro 3 z nich bylo navýšení příspěvku od zaměstnavatele velkou motivací, aby si uzavřeli

smlouvu na doplňkové penzijní spoření (v současnosti již nelze sjednat penzijní připojištění).

Níže jsou uvedeny jednotlivé otázky obsažené v dotazníku (Příloha A) včetně souhrnného tabulkového vypracování příslušných odpovědí:

Tabulka 14: Seznam tabulkového vypracování odpovědí z dotazníkového šetření

1. Otázka: Jste muž nebo žena?

pohlaví	MUŽ	ŽENA
odpověď (počet)	10	20

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Poměr mezi muži a ženami na pobočce je 1:2, žen je tedy 2x více než mužů.

2. Otázka: Jaký je Váš věk?

věkové rozpětí (v letech)	18-27	28-37	38-47	48-57	58-67
odpověď (počet)	3	10	4	9	4

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Nejpočetnější skupinou (10) dotazovaných je skupina s věkovým rozpětím 28-37 let. Poté následuje skupina 48-57 let. O třetí a čtvrté místo se dělí věkové skupiny 38-47 let a 58-67 let.

3. Otázka: Ukládáte si finanční prostředky na stáří prostřednictvím penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření (III. pilíř)?

druh spoření	PP	DPS	NE, nespořím si
odpověď (počet)	10	5	15

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

U této otázky odpovědělo 10 pracovníků, kteří mají smlouvu na PP a 5 na DPS. Polovina dotazovaných nemá ani jednu smlouvu na spoření.

4. Otázka: Využíváte možnost vyplácení zaměstnavatelského příspěvku k Vašemu zvolenému typu spoření?

odpověď	ANO	NE
odpověď (počet)	4	26

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Na otázku kladně odpověděli pouze 4 pracovníci, což činí z celkového počtu respondentů cca pouhých 13 %. Zbylých 26 odpovědělo záporně. V dotazníku nebyla uvedena otázka na doplnění důvodu, proč není využito příspěvku od zaměstnavatele.

5. Otázka: Je Vám známa možnost vyplácení příspěvku od zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření?

odpověď	ANO	NE
odpověď (počet)	24	6

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Kladně na otázku odpovědělo 24 dotazovaných, což představuje 80 % ze všech pracovníků. Zbylých 20 % odpovědělo záporně.

6. Otázka: Víte, jaká je v současné době nejvyšší částka zaměstnavatelského příspěvku u Komerční banky, a.s.?

odpověď	ANO	NE
odpověď (počet)	24	6

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Taktéž i u této otázky kladně odpovědělo 80 % respondentů, zbývajících 20% nezná nejvyšší částku zaměstnavatelského benefitu.

7. Otázka: Jestliže znáte současnou nejvyšší částku příspěvku, považujete její výši za adekvátní?

odpověď	ANO	NE, vyšší	NE, nižší	NEVÍM
odpověď (počet)	3	21	0	6

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Za adekvátní výši příspěvku (500,- CZK) považují 3 dotazovaní. 70% pracovníků by si přálo tuto částku navýšit. Šest pracovníků nevyjádřilo svůj konkrétní názor.

8. Otázka: Jak velká částka příspěvku je dle Vašeho názoru zajímavá?

částka (CZK)	méně než 200	200	400	600	800	1000	více než 1000	NEVÍM	jiná částka
odpověď (počet)	0	2	3	8	8	2	0	7	0

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Nejvíce dotazovaných považuje částky 600,- CZK a 800,- CZK za zajímavé (téměř 54 %). Sedm pracovníků se nevyjádřilo vůbec, resp. odpověděli, že neví, jak velká částka může být pro ně zajímavá. Ostatní se vyjádřili k nižším částkám.

9. Otázka: Je pro Vás dostatečnou motivací zvýšení příspěvku zaměstnavatele ke zvýšení Vámi ukládané měsíční částky?

odpověď	ANO	NE	NEVÍM
odpověď(počet)	9	20	1

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Jako dostatečnou motivaci zvýšení příspěvku zaměstnavatele ke zvýšení příspěvku účastníka považuje 9 dotazovaných, 20 odpovědělo záporně a jeden se nevyjádřil. Z toho lze usuzovat, že téměř 67 % pracovníků nemá zájem si navýšit soukromou úložku na spoření.

10. Otázka: Rozhodl/a byste se využít příspěvku zaměstnavatele v případě, že by byla částka příspěvku navýšena?

odpověď	ANO	NE	NEVÍM
odpověď(počet)	15	13	2

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Na výše uvedenou otázku odpovědělo 15 respondentů kladně, 13 záporně a dva se nevyjádřili vůbec. Z toho plyne, že 50 % pracovníků by ochotně využilo benefit od svého zaměstnavatele.

11. Otázka: Bylo by pro Vás navýšení příspěvku zaměstnavatele motivující k založení doplňkového penzijního spoření?

odpověď	ANO	NE	NEVÍM
odpověď(počet)	3	12	0

Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Na tuto otázku však kladně odpověděli pouze 3 pracovníci a 12 se vyjádřilo záporně. Pokud tedy polovina pracovníků nespoří vůbec, tak pouze 3 z nich by byli ochotni si založit smlouvu na DPS v případě navýšení příspěvku od firmy.

4.5 Návrh optimálního systému poskytování příspěvku zaměstnavatele

V této kapitole je navržen systém v poskytování finančního příspěvku zaměstnavatele ve společnosti Komerční banka, a. s., který by odpovídal zaměstnaneckým potřebám. Je tu uvedeno především nastavení ideálních podmínek pro účastníky doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění. Následující kapitola poté řeší dopady navrhované změny na Komerční banku, a. s.

Návrh optimální situace vychází z rozboru několika faktorů, které již byly zmíněny v předcházejících kapitolách. Jedná se především o osobní příspěvek účastníka, příspěvek zaměstnavatele a bezesporu i výhody pro účastníka spoření závislé na výši finančních prostředků. Tyto faktory jsou rozebrány v následujících podkapitolách.

4.5.1 Příspěvek zaměstnance (účastník spoření)

I přesto, že je tato diplomová práce zaměřena na optimalizaci doplňkového penzijního spoření optikou účastníka spoření, nelze opomenout při hledání optimálního stavu ani rozbor příspěvku samotného zaměstnance. V dotazníkovém šetření nebyla ani položena otázka týkající se konkrétní výše příspěvku zaměstnance. Důvodem by byla neochota zaměstnanců prozrazovat detaily osobních financí. Průměrnou částku osobního příspěvku lze zjistit z veřejných zdrojů.

Průměrná výše účastnického příspěvku je pravidelně uveřejněna na portále Asociace penzijních společností ČR. Bylo zjištěno, že převážná většina zaměstnanců obchodního

místa KB, a.s. má uzavřenou smlouvu na penzijní připojištění. Do údajů o průměrné výši příspěvku účastníků bylo počítáno i s tímto typem spoření. V následující tabulce 15 jsou uvedeny průměrné příspěvky účastníků v doplňkovém penzijním spoření a penzijním připojištění v letech 2013–2020.

Tabulka 15: Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka na doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění v letech 2013–2020 v ČR.

Rok	Příspěvek účastníka na doplňkové penzijní spoření v CZK	Příspěvek účastníka na penzijní připojištění v CZK
2013	749	546
2014	722	574
2015	722	589
2016	741	606
2017	776	624
2018	790	680
2019	800	722
2020	812	754

Zdroj: Asociace penzijních společností 2021, vlastní zpracování

Z hodnot uvedených v Tabulce 15 vyplývá, že současná hodnota průměrného příspěvku účastníka se může pohybovat kolem 812,- CZK u doplňkového penzijního spoření a 754,- CZK u penzijního připojištění.

Dalším faktorem, který ovlivňuje výši příspěvku účastníka, je výše státního příspěvku. Jak již bylo dříve uvedeno, státní příspěvek lze získat již od částky 300,- CZK vlastního příspěvku. Nejvyšší částku příspěvku (230,- CZK) od státu lze dosáhnout osobním příspěvkem ve výši 1000,- CZK a více, který představuje nejnižší částku, při které lze obdržet maximální státní příspěvek.

Parametr, který může výrazně ovlivňovat výši příspěvku, je také daňová úleva. V souladu s vysokou podporou spoření ve III. pilíři ze strany státu byla od roku 2017 zvýšena maximální nezdanitelná část základu daně u doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění, a to z 12.000,- CZK na 24.000,- CZK. V ročním zúčtování daně a v daňovém

přiznání lze uplatnit nezdanitelnou část základu daně. Tím je možné dosáhnout daňové úspory (při sazbě daně z příjmu fyzických osob 15 %) při spoření částky nad 1000,- CZK.

Tabulka 16: Výše daňové úspory při spoření ve III. pilíři důchodového systému

Výše měsíčního vkladu účastníka v CZK	Snížení daňového základu v CZK	Daňová úspora v CZK
1000	0	0
1100	1200	180
1300	3600	540
1500	6000	900
1700	8400	1260
2000	12000	1800
2500	18000	2700
2800	21600	3240
3000	24000	3600

Zdroj: vlastní zpracování dle Koubka (2017)

Z výše uvedené tabulky 16 je zřejmé, pokud chce účastník doplňkového penzijního spoření či penzijního připojištění dosáhnout maximální výše daňové úspory, je třeba, aby si účastník spořil měsíčně 3000,- CZK.

Můžeme tedy říct, že existují tři faktory, které do jisté míry ovlivňují výši účastnického příspěvku. Z výše uvedených hodnot je však nesmyslné určit průměrnou částku. Z tohoto důvodu je vhodné zvolit pouze jeden faktor, který je pro odvození optimální částky důležitý. Měsíční příspěvek účastníka ve výši 3000,- CZK se jeví jako nevyhovující vzhledem k průměrné výši příjmu zaměstnanců obchodního místa KB, a.s. Průměrný měsíční příspěvek dle statistik Asociace penzijních společností ČR je naopak pouze přibližný. Bude tedy stanovena optimální výše měsíčního příspěvku na 1000,- CZK za účelem dosažení maximálního státního příspěvku (230,- CZK) a za účelem této práce.

4.5.2 Příspěvek zaměstnavatele

Za účelem stanovení optimální výše zaměstnavatelského příspěvku lze vycházet ze dvou parametrů. Prvním parametrem je průměrná výše příspěvku zaměstnavatele na doplňkové

penzijní spoření a penzijní připojištění, která je uveřejněna na portále Asociace penzijních společností ČR (Graf 9 a graf 10).

Pokud budeme opět vycházet z nejnovějších hodnot jako u příspěvku účastníka, tak průměrný příspěvek zaměstnavatele v České republice v roce 2020 je 1.099, - CZK u doplňkového penzijního spoření a 1.017, - CZK u penzijního připojištění.

Druhým parametrem, s kterým lze počítat při určení optimální výše zaměstnavatelského příspěvku, je požadovaná výše příspěvku dle zaměstnanců KB, a.s. Hodnota byla zjištěna na základě dotazníkového šetření. Výše však nevyjadřuje názor a postoj všech zaměstnanců, nýbrž pouze představu o tom, jakou hodnotu by příspěvek od zaměstnavatele mohl mít v závislosti na velmi omezeném počtu respondentů.

Modální hodnoty jsou v tomto případě dvě, a to 800,- CZK a 1000,- CZK (každá z těchto variant byla volena celkem 10 zaměstnanci). Pro jednoduchost byl zvolen aritmetický průměr z těchto dvou hodnot, tedy 900,- CZK.

Na rozdíl od určení optimálního příspěvku účastníka spoření jsou výše uvedené hodnoty značně podobné. Pro účely této práce bude výše optimálního příspěvku zaměstnavatele stanovena na 1000,- CZK.

4.6 Model zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele

Tato kapitola je věnována modelovému příkladu zhodnocení finančních prostředků účastníka za jeden rok. Z důvodu neznalosti průměrné výše aktuálního příspěvku účastníka u pracovníků v KB, a.s., byla použita částka 812,- CZK, tedy výše průměrného příspěvku účastníka doplňkového penzijního spoření za rok 2020 v ČR. Výpočet optimálního stavu byl proveden s použitím optimálních výší příspěvků uvedených v předcházejících podkapitolách. Výsledné hodnoty jsou pro lepší přehlednost uvedeny v tabulce 17 a 18.

Tabulka 17: Zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele za měsíc

	Výchozí stav	Optimální stav
Příspěvek účastníka (CZK/měsíc)	812	1000
Státní příspěvek (CZK/měsíc)	190	230
Příspěvek zaměstnavatele (CZK/měsíc)	500	1000
Příspěvky od státu + zaměstnavatele + účastníka celkem (CZK/měsíc)	1502	2230
Zhodnocení ročních příspěvků od státu a zaměstnavatele (v %)	84,97	123

Zdroj: Asociace penzijních společností, vlastní zpracování

Tabulka 17 představuje zhodnocení příspěvků od státu a zaměstnavatele v porovnání při osobním příspěvku ve výchozím stavu a v optimálním stavu.

Tabulka 18: Zhodnocení příspěvků účastníka státní podporou a příspěvkem zaměstnavatele za rok

	Výchozí stav	Optimální stav
Příspěvek účastníka celkem (CZK/rok)	9744	12000
Státní příspěvek (CZK/rok)	2280	2760
Příspěvek zaměstnavatele (CZK/rok)	6000	12000
Příspěvky od státu + zaměstnavatele + účastníka celkem (CZK/rok)	18024	26760
Zhodnocení ročních příspěvků od státu a zaměstnavatele (v %)	84,97	123

Zdroj: Asociace penzijních společností, vlastní zpracování

V případě měsíčního příspěvku účastníka ve výši 1000,- CZK by si zaměstnanec bez státního příspěvku a příspěvku od zaměstnavatele za rok našetřil 12000,- CZK, což představuje rozdíl 2.256,- CZK více, než v případě účastnického příspěvku ve výši 812,- CZK měsíčně. Rozdíl celkových státních příspěvků není výrazný, díky nárůstu příspěvku od účastníka je rozdíl pouhých 480,- CZK za rok.

Znatelný růst lze sledovat zejména u příspěvku zaměstnavatele. Jeho zvýšení z 500,- CZK na 1000,- CZK vede k celkové roční podpoře od zaměstnavatele 12000,- CZK, což je o rovných 6000,- CZK více než v případě původní výše příspěvku.

Nárůstem příspěvku účastníka a příspěvku zaměstnavatele došlo k růstu celkových ročních příspěvků z 18024,- CZK na 26760,- CZK. Přestože účastník spoření neukládá potřebnou částku pro dosažení maximální výše daňové úlevy, celkový objem jeho naspořených prostředků se zvýšil o 8736,- CZK.

V případě současného stavu by byly celkové uložené příspěvky účastníka v hodnotě 9744,- CZK navíc zhodnoceny příspěvkem od státu a zaměstnavatele o 84,97 %. Použitím optimálních hodnot by však došlo ke zhodnocení o 123 %. Tato práce nepočítá se zhodnocením finančních prostředků účastníků investováním v penzijních společnostech do určitých fondů, tak je od tohoto zhodnocení při výpočtu abstrahováno.

Je bezesporu jasné, že v případě navýšení příspěvku od zaměstnavatele z částky 500,- CZK na 1000,- CZK, došlo k velmi výrazným změnám v celkovém zhodnocení příspěvků účastníků doplňkového penzijního spoření či penzijního připojištění.

4.7 Ekonomické zhodnocení změn v poskytování příspěvku od zaměstnavatele

Tato kapitola je zejména zaměřena na změnu finančních nákladů zaměstnavatele s přihlédnutím na navrhovanou změnu systému poskytování zaměstnavatelského příspěvku. Součástí kapitoly je také zhodnocení změn z pohledu daně z příjmu.

4.7.1 Rozbor osobních nákladů

Zaměstnavatelský benefit v podobě příspěvku na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění je účtován do osobních nákladů firmy (ve smyslu účetních výkazů). Následující tabulka charakterizuje trend vývoje osobních nákladů společnosti Komerční banka, a. s. od roku 2013 do roku 2020 na základě výkazů zisku a ztráty (Výroční zprávy KB, a.s. 2013–2020).

Tabulka 19: Trend vývoje osobních nákladů společnosti Komerční banka, a. s. v letech 2013–2020

Rok	Výše osobních nákladů (v mil. CZK)
2013	6728
2014	6754
2015	6793
2016	7029
2017	7321
2018	7827
2019	7781
2020	7650

Zdroj: Výroční zprávy 2013-2020

Výše uvedené osobní náklady můžeme dále dělit na náklady mzdové, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ostatní osobní náklady.

4.7.2 Aktuální výše nákladů na příspěvky zaměstnavatele

Společnost Komerční banka, a. s. musí chránit soukromé a osobní údaje svých zaměstnanců. Z tohoto důvodu nebylo možné zjistit přesný počet těch, kteří využívají příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění. Pro stanovení celkové výše finančních nákladů na příspěvky byly použity zjištěné hodnoty z dotazníkového šetření. V obchodním místě Komerční banky využívá bonus v podobě příspěvku od zaměstnavatele 13 % zaměstnanců. Těchto 13 % pracovníků však neodpovídá reálnému procentuálnímu poměru všech zaměstnanců v celé firmě. Vzhledem k tomu, že není k dispozici skutečný počet těch, kteří využívají příspěvek, tak pro následující výpočty bude brán jako reálný údaj.

Ke dni 31.12.2020 bylo v Komerční bance zaměstnáno celkem 7.104 zaměstnanců. Za předpokladu, že příspěvek využívá 13 % z nich, jedná se tedy o přibližně 924 zaměstnanců. V případě současné výše příspěvku od zaměstnavatele 500,- CZK by celkové náklady na příspěvek zaměstnavatele byly ve výši 462.000, - CZK měsíčně, tj. 5.544.000, -

CZK za rok. Tato částka tvoří část ostatních nákladů, které jsou ve výkazu zisku a ztrát účtovány pod osobními náklady. Za celkové účetní období ke dni 31.12.2020 byla položka „ostatní náklady“ vykázána ve výši 79.000.000, - CZK. Celkové náklady na příspěvek od zaměstnavatele tedy tvoří pouze 7 % z ostatních osobních nákladů a z celkových osobních nákladů společnosti jen 0,07 %.

Přestože osobní náklady představují jednu z nejvýznamnějších nákladových položek v Komerční bance, tak benefitní příspěvek v tomto případě představuje velmi zanedbatelnou část z těchto nákladů.

4.7.3 Výše finančních nákladů na příspěvky od zaměstnavatele při navrhovaném optimálním stavu

U výpočtu nákladů na navrhovanou výši zaměstnavatelského příspěvku je opět počítáno s 13 % zaměstnanců, kteří poskytování benefitu využívají.

Optimální výše příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření či penzijní přípojištění byla stanovena na částku 1.000, - CZK. Pokud by tohoto benefitu opět využilo 924 zaměstnanců, celkové náklady na benefit by se zvýšily z 5.544.000, - CZK na 11.088.000, - CZK ročně (tedy o 100 %). Pokud o rozdíl těchto částek budou upraveny částky o náklady z roku 2019, ostatní personální náklady by se vlivem nárůstu příspěvku od zaměstnavatele zvýšily na 84.544.000, - CZK a celkové osobní náklady by vzrostly na 7.734.544.000, - CZK.

Náklady na příspěvkový benefit od zaměstnavatele by tedy představovaly 13,11 % z ostatních osobních nákladů a přibližně 0,14 % z celkových personálních nákladů společnosti. Níže uvedená tabulka přehledně ukazuje finanční rozdíly v porovnání současného a optimálního stavu.

Tabulka 20: Srovnání nákladů na benefiční příspěvek od zaměstnavatele při současném a optimálním stavu

Výše příspěvku zaměstnavatele (CZK/měsíc)	Celkové náklady (CZK/rok)	Z ostatních osobních nákladů (v %)	Z osobních nákladů celkových (v %)
500,-	5.544.000,-	7,00	0,07
1000,-	11.088.000,-	13,11	0,14

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud se podíváme na absolutní čísla, tak následky zvýšení zaměstnavatelského příspěvku jsou poměrně znatelné. Celkové náklady se zvýšily oproti výchozímu stavu dvojnásobně. Relativně však k tak velké změně nedošlo. Pokud by zaměstnavatel zvýšil benefiční příspěvek na částku 1.000, - CZK, celkové náklady by představovaly o pouhých 6,11% větší část ostatních personálních nákladů a o 0,07% větší část celkových osobních nákladů. Z pohledu celkových osobních nákladů lze toto zvýšení považovat za přijatelné.

Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění je v současné době jedním z nejvíce diskutovaných tématem. Pokud si jakákoliv společnost chce udržet mnoho loajálních a spokojených zaměstnanců, měla by tento benefit nabízet v zajímavé a atraktivní výši, která by odrážela vážný zájem firmy o finanční zajištění svých zaměstnanců na stáří.

4.7.4 Daňová úleva

Navýšení tohoto benefitu od zaměstnavatele nemusí pro společnost pouze znamenat nevýhodu ve zvýšení osobních nákladů. Pokud budeme mluvit o daňové problematice, tak soukromé spoření do III. pilíře penzijního systému neznamena daňovou úlevu nejenom pro účastníka, ale i pro zaměstnavatele.

První výhodou je daňová uznatelnost nákladů pro zaměstnavatele. Do těchto nákladů můžeme zahrnout příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření či životní pojištění. Uvedené příspěvky je třeba pro svou daňovou uznatelnost zakotvit jako právo zaměstnanců na příspěvek zaměstnavatele v kolektivní smlouvě či ve vnitřních předpisech společnosti.

Druhá výhoda je, že příspěvky zaměstnavatele jsou do určité výše osvobozeny od daně z příjmu a dále se nemusí provádět odvody na sociální a zdravotní pojištění. Do konce roku 2016 byla hranice pro osvobození stanovena na limit do 30.000, - CZK ročně na jednoho zaměstnance. Od roku 2017 se limit posunul na 50.000, - CZK z důvodu velké podpory spoření ze strany státu. V případě, že by byl stanovený roční limit překročen, potom by byla celá suma daňově uznatelná pro zaměstnavatele. Avšak částka nad tento limit 50.000, CZK by podléhala odvodu na sociální a zdravotní pojištění. S ohledem na stanovený limit by bylo pro zaměstnavatele daňově výhodné poskytovat zaměstnanci měsíční příspěvek na penzijní či životní pojištění ve výši 4.166, - CZK.

Tabulka 21: Výše osvobozeného plnění u současného a optimálního stavu systému poskytování příspěvku zaměstnavatele

Výše příspěvku zaměstnavatele v CZK	Výše osvobozeného plnění za 1 zaměstnance (CZK/rok)	Celková výše osvobozeného plnění (CZK/rok)
500	6.000	5.544.000
1000	12.000	11.088.000

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by benefit od zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření využívalo výše uvedených 924 zaměstnanců, celková suma daňové úlevy v podobě daně z příjmu by se zvýšila na 11.088.000, - CZK čili o 5.544.000, - CZK.

5 Shrnutí dosažených výsledků a doporučení

5.1 Shrnutí dosažených výsledků

Z celkového počtu 30 dotazovaných zaměstnanců obchodního místa – pobočky Komerční banky, a.s., odpověděla přesně polovina z nich, že smlouvu na DPS nebo PP nemají. Dokonce 12 respondentů odmítlo založení nové smlouvy na spoření v případě výrazného navýšení příspěvku od zaměstnavatele. Možnost vyplácení příspěvku od zaměstnavatele využívají pouze 4 dotazovaní, což představuje pouze 13 % zaměstnanců na pobočce. Pokud by se KB, a.s. rozhodla navýšit příspěvek pro zaměstnance, tak by se zvýšil i počet potenciálních zájemců o vyplacení tohoto benefitu až na 50 %.

Doplňkové penzijní spoření je navíc finančně podporováno ze strany státu. Podpora spočívá v poskytování státního příspěvku až do výše 230,- CZK měsíčně. Pokud by tedy účastník spořil např. 1000,- CZK měsíčně, dostane od státu zhodnocení ve výši 23 % z jeho soukromé úločky. Navíc stát myslí i na další úlevy a podpory. Pokud budeme mluvit o daňovém zvýhodnění pro zaměstnance, tak lze využít nezdanitelné části základu daně v maximální výši až 24.000, - CZK. Tím lze dosáhnou daňové úspory až 3.600, - CZK za rok (při soukromé úložce 3.000, -CZK měsíčně). Bezesporu další státní podporou je daňová úleva pro zaměstnavatele. O té mluvíme ve smyslu příspěvku, který je do určité výše zcela osvobozen od daně z příjmu a od povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Maximální limit, který je osvobozen, je 50.000, - CZK za rok na jednoho zaměstnance.

Pokud bychom měli zhodnotit dosažené výsledky z dotazníkového šetření, tak ukazují na skutečnost, že o soukromé spoření v podobě doplňkového penzijního spoření není až tak velký zájem.

V tomto případě se nabízí otázka, proč tomu tak je? Odpovědí může být několik. Jednou z odpovědí může být, že zaměstnanci nejsou dostatečně informováni svým zaměstnavatelem o možnostech a podmínkách přispívání prostřednictvím zaměstnaneckého benefitu – příspěvku zaměstnavatele. Dalším důvodem, proč si pracovníci málo nebo vůbec nespoří může být nechuť k odkládání finančních prostředků

na pozdější spotřebu ve stáří. Důvodem může být obava ze strany potenciálních účastníků, že dojde k výraznému znehodnocení jejich finančních úložek na spoření. Také může panovat nejistota, že nebudou mít účastníci možnost dispozice s finančními prostředky, pokud by u nich během života nastala potřeba je okamžitě vybrat a použít na jakýkoliv soukromý účel.

5.2 Doporučení

Na základě zjištěných výsledků a předpokládaných důvodů nezájmu o soukromé spoření lze vyvodit některá doporučení jak pro zaměstnance, tak i pro jejich zaměstnavatele. Zaměstnancům a nejenom jim lze doporučit, aby se více zajímali o možnosti soukromého spoření, které jim z dlouhodobého hlediska umožní naspořit si výraznou finanční rezervu na stáří. Spoléhat se v důchodovém věku pouze na státní penzi (starobní důchod) bez vlastní peněžní rezervy, nemusí být pro většinu občanů komfortní z důvodu udržení určité životní úrovně, na kterou byli zvyklí během aktivního pracovního života. Za zmínku stojí i znát daňové odpočty pro zaměstnance. Vědět o státním příspěvku, jehož výše je odstupňována vůči výši osobní úložky, může vést ku prospěchu, který plyne ze spoření. Pravidelná výše osobního příspěvku nemusí být v žádném případě velkým finančním zásahem do osobního rozpočtu každého z nás. Čím dříve se začne spořit, byť i s malými pravidelnými částkami, tím je větší šance v dlouhodobém horizontu našetřit více prostředků. Pokud by byly provedeny strukturované rozhovory s několika odpůrci, tak by bylo možné zjistit důvody neochoty mít soukromé spoření. Zajisté by se částečně vysvětlil postoj k tomuto produktu i tím k příspěvku zaměstnavatele.

Pokud lze mluvit o doporučení pro zaměstnavatele, tak stojí za zmínku uvést existenci daňových úlev ze strany státu, který tímto způsobem může výrazně přispět k atraktivitě soukromého spoření. Poskytování zaměstnaneckého benefitu v podobě navýšeného příspěvku může pomoci zvýšit loajalitu zaměstnanců vůči zaměstnavateli.

6 Závěr

Finanční udržitelnost systému důchodového zabezpečení je jako problematika v České republice diskutována již několik let. V současné době je prakticky jediným spořicí produktem právě doplňkové penzijní spoření, které představuje III. pilíř v důchodovém systému. Toto soukromé penzijní spoření poskytují penzijní společnosti po neúspěšném zavedení důchodového spoření, které jako II. pilíř fungovalo v letech 2013–2015. Z počátku existovaly určité obavy, zdali je takto zavedený systém se dvěma pilíři z pohledu zdrojů v dostatečné míře diferencovaný. Doplňkové penzijní spoření je produktem čistě dobrovolným a je třeba říct, že v případě malé účasti ve III. pilíři by nedošlo ke snížení finanční závislosti na I. pilíři důchodového systému, který je financován státem. Ovšem jak ukazují výsledky Asociace penzijních společností v ČR za poslední rok 2020, popularita soukromého zajištění v penzijním věku neustále roste.

Doplňkové penzijní spoření v loňském roce úspěšně rostlo ve sledovaných ukazatelích počtu účastníků i objemu příspěvků, vykazalo i stabilní ziskovost pro účastníky. Počet účastníků doplňkového penzijního spoření v účastnických fondech k 31. 12. 2020 dosáhl celkem 1 281 406 osob. To představuje meziroční nárůst o 141 972 účastníků, tj. o 12,5 %. V doplňkovém penzijním spoření bylo na konci roku 2020 uzavřeno celkem 77 837 smluv pro účastníky mladší 18 let, to znamená roční přírůstek o 17 253 těchto smluv, tj. nárůst o 28,5 %.

Objem příspěvků účastníků v doplňkovém penzijním spoření k 31. 12. 2020 dosáhl celkové výše 78,512 mld. CZK. Za rok 2020 vzrostl o 18,414 mld. CZK, tj. o 30,7 %. V účastnických fondech v roce 2020 přibylo 45 556 účastníků s příspěvkem zaměstnavatele, tj. nárůst o 29,9 % na celkových 319 307 účastníků, kterým na doplňkové penzijní spoření přispívá zaměstnavatel. Průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele za rok 2020 dosáhl výše 1 099,- CZK.

Celkový podíl účastníků s příspěvkem zaměstnavatele v doplňkovém penzijním spoření v závěru roku 2020 činil 24,9 %. Celkem si v některém z fondů III. pilíře na konci roku 2020 spořilo na důchod 4 415 759 účastníků, z toho 3 134 354 (tj. 71 %) v transformovaných fondech penzijního připojištění, do kterých již nelze vstupovat,

a proto v nich dochází k pozvolnému přirozenému úbytku celkového počtu účastníků (APS ČR – statistické údaje z roku 2020).

Hlavním cílem této diplomové práce bylo optimalizovat komplex doplňkového penzijního spoření ve zvolené společnosti. A to takovým způsobem, který co nejefektivněji vyhovuje potřebám zaměstnanců, kteří si prostřednictvím třetího pilíře penzijního systému obstarávají finanční prostředky na stáří. Zaměstnavatelský příspěvek ve společnosti Komerční banka, a. s. byl v souladu s návrhem zvýšen z 500,- CZK na částku 1.000, - CZK, tedy dvojnásobně. Toto navýšení by pro zaměstnance znamenalo výrazné zlepšení, jelikož by tento benefit byl vyšší celkem o 6.000, - CZK ročně. Díky zvýšení tohoto zajímavého příspěvku by došlo k lepšímu zatraktivnění benefitu pro současné i pro nové pracovníky v Komerční bance, a. s.

Dotazníkový výzkum jsem provedl v rámci diplomové práce výhradně na jedné pobočce Komerční banky, a.s. Nelze tedy zjištěné výsledky zobecnit na celou firmu. Tyto výsledky i přesto ukazují na určitý názor zaměstnanců k tomuto tématu. Z toho lze vyvozovat, že by se společnost měla více zaměřovat na problematiku zaměstnaneckého benefitu.

I přestože by zvýšení příspěvku znamenalo pro zaměstnavatele navýšení osobních nákladů, finální výsledek lze považovat za přínosný. Zvýšené osobní náklady může firma využít jako uznatelné ve smyslu daní, dále o tyto náklady lze zvýšit osvobození od daně z příjmu. Navíc by si společnost Komerční banka, a.s. zvýšením zaměstnavatelského příspěvku posílila své public relations opírající se o skutečnost, že firma využívá hmotné stimuly k motivaci svých pracovníků. Jelikož firma patří mezi jedny z největších zaměstnavatelů v České republice, tak taková starost o zaměstnance je určitě v rámci její prestiže pozitivní.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

BLAKE, D. Issues in Pension Funding, London: Routledge, 1992.

BREJCHA, A., ŠANTRŮČEK, V. Zákon o důchodovém pojištění: komentář: postup při výpočtech důchodů, praktické příklady, judikatura. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-85963-07-8.

CIPRA, T. Penzijní pojištění a jeho výpočetní aspekty. Praha: HZ, 1996. ISBN 80-86009-04-1.

CIPRA, Tomáš, 2012. Penze: Kvantitativní přístup. Praha: Ekopress. ISBN 978-80-86929-87-3.

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

KACZOR, Pavel, 2015. Sociální politika a sociální systém ČR. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 978-80-245-2096-4.

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

KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1

KREBS, Vojtěch; KOLEKTIV. Sociální politika. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 435 s. ISBN 978-80-7357-585-4. S. 175-178.

PELIKÁNOVÁ, H., ŠANTRŮČEK, V. Důchodové pojištění. Praha: Pragoeduca, 2007. ISBN 80-7310-028-5.

PŘIB, J. Důchodové pojištění a související problematika. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-022-X.

PŘIB, J. Kdy do důchodu a za kolik: [změny po novele k 1.1.2004] Jan Přib. Praha: GRADA, 2004. ISBN 80-247-0751-9.

RÁKOSNÍK, Jakub, TOMEŠ, Igor. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech. Praha: Auditorium, 2012. 416 s. ISBN 978-80-87284-30-8.

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. Důchodový systém v České republice. Olomouc: ANAG, 2013. 376 s. ISBN 978-80-7263-821-5.

SYROVÝ, Petr. Investování pro začátečníky. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0092-7.

SYROVÝ, Petr. Jak si spořit na důchod: zorientujte se v důchodové reformě. Praha : Grada, 2012. 152 s. ISBN 978-80-247-4479-7.

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

ŠULC, J. Penzijní připojištění. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 80-247-0772-1.

VOŘÍŠEK, V. Pomýšlíte na důchod? Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-318-8.

VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. Praha: C. H. Beck. 2016. 267 s. ISBN 978-80-7400-571-8.

Elektronické zdroje

APS ČR, 2021. Čtvrtletní výsledky 2020, čtvrtý kvartál: Komentář. In: *Asociace penzijních společností ČR* [online]. Praha, 28.2.2021 [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: http://www.apfcr.cz/wp-content/uploads/2020/02/Koment%C3%A1%C5%99-APS_-DPS_4Q2020.pdf

BEZDĚK, Vladimír, 2006. Závěrečná zpráva: výkonný tým. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf

Doplnkové penzijní spoření, 2018. *Bankovní gramotnost* [online]. [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: http://www.bankovniagramotnost.cz/gramotnost_nesu-bance-penize_penzijni_pripojisteni

GOLA, Petr, 2016. Možnosti zrušení II. pilíře. In: *Důchodová reforma* [online]. 7.8.2016 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.duchodovareforma.cz/clanky-tydne/moznosti-zruseni-ii-pilire>

HAVELKOVÁ, Markéta, 2016. Odborná komise pro důchodovou reformu poprvé jednala v úplném složení, tisková zpráva. In: *Odborná komise pro důchodovou reformu* [online]. 22.5.2016 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <http://www.duchodova-komise.cz/?p=37>

HUSTÁK, Zdeněk, 2012. Penzijní reforma: několik poznámek. In: EPRAVO.CZ: Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Praha [cit. 2021-01-27]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/penzijni-reforma-nekolik-poznamek-79808.html>

CHVÁLOVÁ, Jindra, 2002. Minislovník ekonomických pojmů. In: *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. Praha [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/09_2002/members_minislovník.html

KOUBEK, Michal, 2017. Státní příspěvky a daňové výhody DPS. In: MítVíc: o možnostech investování lidskou řečí [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z:

<https://www.mitvic.cz/statni-prispevky-danove-vyhody-dps/>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2017. Nové podmínky pro penzijní a životní pojištění od roku 2017. In: Podnikatel: průvodce vaším podnikáním[online]. [cit. 2021-01-19]. Dostupné z:

<http://www.podnikatel.cz/clanky/nove-podminky-pro-penzijni-a-zivotni-pojisteni-od-roku-2017/>

MFČR, 2013. Souhrnné informace publikované Ministerstvem financí k III. pilíři penzijního systému: Penzijní připojištění pro účastníky transformovaných fondů a doplňkové penzijní spoření. In: Ministerstvo financí ČR [online]. [cit. 2021-01-17].

Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/iii-pilir-doplňkove-penzijni-sporeni-a-p/zakladni-informace>

MFČR, 2016. Souhrnné informace poskytované Ministerstvem financí k II. pilíři penzijního systému: Ukončení důchodového spoření (II. pilíř). In: Ministerstvo financí ČR [online]. 12.2.2016 [cit. 2021-03-05]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>

MPSV, 2017. Důchodové pojištění: popis systému. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Praha [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/3>

STREJC, Pavel, 2013. Transformovaný nebo účastnický fond? In: Investujeme.cz [online]. Praha: Fincentrum [cit. 2021-01-29]. Dostupné z: <https://www.investujeme.cz/clanky/transformovany-nebo-ucastnický-fond/>

URBAN, Radek, 2012. Předdůchody: dávky ze III. pilíře. Národní pojištění [online]. 43(3): [cit. 2021-02-24]. ISSN 0323-2395. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/predduchody_%E2%80%93_davky_ze_iii._pilire.htm

Veřejný rejstřík a Sběrka listin: Výpis z obchodního rejstříku. In: Justice.cz [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=1325&typ=PLATNY>

Výroční zpráva KB, a.s. 2013-2020

Kolektivní smlouva KB, a.s. platná od 1.1.2020 – 31.12.2021

Interní materiál KB PS, a.s., 2021

Zpráva o stavu důchodového systému v ČR, MPSV 2019

Právní předpisy

Zákon č. 42/1994 o penzijním připojištění a jeho dodatky a novely.

Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření

8 Seznam příloh

Příloha A – Dotazníkový výzkum o příspěvku na doplňkové penzijní spoření ve společnosti Komerční banka, a.s. – pobočka Praha 2 – náměstí Míru.

9 Přílohy

Příloha A – Dotazníkový výzkum o příspěvku na doplňkové penzijní spoření ve společnosti Komerční banka, a.s. – pobočka Praha 2 – náměstí Míru

Dobrý den,

jmenuji se Radek Vácha, jsem studentem oboru Podnikání a administrativa na Provozně ekonomické fakultě ČZU v Praze. Píši diplomovou práci na téma Důchodové spoření v ČR a jeho ekonomický význam. Z důvodu toho, že již delší dobu pracuji v Komerční bance, a.s., rozhodl jsem se praktickou část práce směřovat na tohoto zaměstnavatele. Pomocí tohoto dotazníku bych rád odhalil názory pracovníků pobočky banky na systém poskytování zaměstnavatelského příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění. Vámi vybraná odpověď musí být označena kroužkem. Každá otázka má pouze jednu odpověď.

Děkuji předem za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku.

1. Jste:
 - a) MUŽ
 - b) ŽENA

2. Jaký je Váš věk?
 - a) 18-27 let
 - b) 28-37 let
 - c) 38-47 let
 - d) 48-57 let
 - e) 58-67 let

3. Ukládáte si finanční prostředky na stáří prostřednictvím penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření (III. pilíř)?
 - a) ANO, spořím si prostřednictvím penzijního připojištění
 - b) ANO, spořím si prostřednictvím doplňkového penzijního spoření
 - c) NE, nespořím si

4. Využíváte možnost vyplácení zaměstnavatelského příspěvku k Vašemu zvolenému typu spoření?

- a) ANO, využívám
- b) NE, nevyžívám

5. Je Vám známa možnost vyplácení příspěvku od zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo penzijní spoření?

- a) ANO, je mi známa možnost
- b) NE, není mi známa možnost

6. Víte, jaká je v současné době nejvyšší částka zaměstnavatelského příspěvku u Komerční banky, a.s.?

- a) ANO, vím
- b) NE, není mi známo

7. Jestliže znáte současnou nejvyšší částku příspěvku, považujete její výši za adekvátní?

- a) ANO, považuji ji za adekvátní
- b) NE, myslím si, že by měla být vyšší
- c) NE, myslím si, že by měla být nižší
- d) NEVÍM

8. Jak velká částka příspěvku je dle Vašeho názoru zajímavá?

- a) Méně než 200,- CZK
- b) 200,- CZK
- c) 400,- CZK
- d) 600,- CZK
- e) 800,- CZK
- f) 1000,- CZK
- g) Více než 1000,- CZK
- h) NEVÍM
- i) Jiná částka (uved'te její výši):.....

9. Je pro Vás dostatečnou motivací zvýšení příspěvku zaměstnavatele ke zvýšení Vámi ukládané měsíční částky?
- a) ANO, měsíční částku bych zvýšil/a
 - b) NE, měsíční částku bych nezvýšil/a
 - c) NEVÍM
10. Rozhodl/a byste se využít příspěvku zaměstnavatele v případě, že by byla částka příspěvku navýšena?
- a) ANO, využil/a bych příspěvek
 - b) NE, nevyužil/a bych příspěvek
 - c) NEVÍM
11. Bylo by pro Vás navýšení příspěvku zaměstnavatele motivující k založení doplňkového penzijního spoření?
- a) ANO, motivovalo by mě to
 - b) NE, nemotivovalo by mě to
 - c) NEVÍM