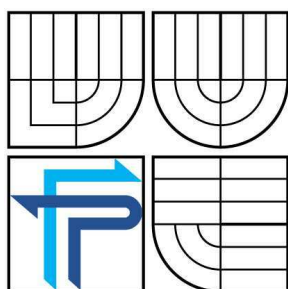


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF ECONOMICS

# VYUŽITÍ ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ A PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ JAKO EFEKTIVNÍHO NÁSTROJE PRO MOTIVACI A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

USE OF THE LIFE INSURANCE AND RETIREMENT INCOME INSURANCE  
AS AN EFFECTIVE TOOL FOR MOTIVATION AND REMUNERATION OF EMPLOYEES

DIPLOMOVÁ PRÁCE  
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE  
AUTHOR

MILAN TÁBORSKÝ

VEDOUCÍ PRÁCE  
SUPERVISOR

Ing. DANA MARTINOVIČOVÁ, Ph.D.

**Anotace:**

Diplomová práce analyzuje problémy, které souvisejí s penzijním připojištěním a životním pojištěním zaměstnanců společnosti Respono, a.s. Obsahuje návrh na výběr vhodného penzijního fondu, životního pojištění a návrhy na výši plateb příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění jednotlivých zaměstnanců s cílem minimalizovat náklady společnosti.

**Annotation:**

This Master's thesis work analyses problems connected with supplementary pension insurance and life insurance of Respono, a.s. company. It includes a draft of choice of an adequate pension fund, life insurance and proposal of employers' contribution payments of pension insurance and life insurance for individual employees with the purpose to eliminate company costs.

**Klíčová slova**

životní pojištění, penzijní připojištění, připojištění, riziko, pojistná částka, pojistné plnění, pojistný produkt, zaměstnanecké výhody;

**Keywords**

life insurance, pension insurance, additional insurance, risk, insurance money, insurance benefit, insurance product, employee's amenities;

## **Bibliografická citace**

TÁBORSKÝ, M. *Využití životního pojištění a penzijního připojištění jako efektivního nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 69 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci zpracoval samostatně na základě uvedené literatury a pod vedením vedoucího práce. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně 26. května 2008

.....

podpis

## **Poděkování**

Touto cestou bych chtěl poděkovat vedoucí diplomové práce paní Ing. Daně Martinovičové, Ph.D. za odborné a metodické vedení, konzultace, připomínky a cenné rady a dále chci poděkovat panu Ing. Zbyňku Kabátovi, který mi poskytl cenné a praktické informace o společnosti Respono, a.s.

## Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| Úvod a cíle diplomové práce .....  | 9         |
| <b>1 Teoretická východiska práce .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.1 Odměňování - strategický systém dlouhodobé motivace .....</b>                                 | <b>12</b> |
| <i>1.1.1 Obvyklé členění benefitů.....</i>   | <i>13</i> |
| <i>1.1.2 Současný stav využívání zaměstnaneckých výhod v České republice .....</i>                   | <i>15</i> |
| <b>1.2 Charakteristika penzijního připojištění v České republice .....</b>                           | <b>15</b> |
| <i>1.2.1 Charakteristika penzijního fondu.....</i>   | <i>18</i> |
| <i>1.2.2 Vývoj penzijního připojištění v České republice.....</i>                                    | <i>20</i> |
| <i>1.2.3 Příspěvek na penzijní připojištění.....</i>   | <i>21</i> |
| <i>1.2.4 Stát a penzijní připojištění .....</i>  | <i>23</i> |
| <b>1.3 Charakteristika životního pojištění.....</b>  | <b>25</b> |
| <i>1.3.1 Klasifikace životního pojištění.....</i>  | <i>26</i> |
| <i>1.3.2 Současný pojistný trh v České republice.....</i>  | <i>30</i> |
| 1.4 Daňové výhody penzijního připojištění a životního pojištění .....                                | 33        |
| 1.5 Životní pojištění a penzijní připojištění jako součást důchodového systému České republiky ..... | 34        |
| <b>2 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu .....</b>                                    | <b>37</b> |
| 2.1 Struktura zaměstnanců společnosti Respono .....  | 39        |
| 2.2 Stávající systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti .....                                      | 43        |
| <b>3 Návrh systému zaměstnaneckých výhod .....</b>   | <b>44</b> |
| <b>4 Nabídka životního pojištění a penzijního připojištění vybraných finančních institucí.....</b>   | <b>48</b> |
| 4.1 Srovnání penzijních fondů .....  | 50        |
| 4.2 Srovnání investičních životních pojištění .....  | 52        |
| <b>5 Návrhy a doporučení pro společnost Respono, a.s. ....</b>                                       | <b>58</b> |
| <b>Závěr .....</b>   | <b>61</b> |
| <b>Seznam literatury.....</b>  | <b>63</b> |
| <b>Seznam tabulek .....</b>  | <b>65</b> |
| <b>Seznam grafů.....</b>   | <b>66</b> |
| <b>Seznam příloh.....</b>  | <b>66</b> |

## Úvod a cíle diplomové práce

Všechny civilizované země ve svých právních řádech přiznávají právo získávat prostředky pro zajištění životních potřeb prací a to nejen potřeb svých, ale i osob nejbližších. Lidský život přesto přináší situace, které tuto možnost zcela vylučují nebo značně ztěžují. Mezi zmiňované překážky patří nemoc, závažné úrazy, stáří a smrt. Lidé si začínají ve velké míře uvědomovat, že život má každý jen jeden a jak jej prožije závisí do značné míry na každém z nich.

Lidé zakládající si na tradičních hodnotách často hledají různé způsoby jak si v dnešním, stále rychleji se vyvíjejícím světě, zajistit ty nejcennější hodnoty jako je zdraví, důstojný život v jakémkoliv věku a v neposlední řadě rodina. Mezi historicky nejstarší způsoby ochrany člověka samotného i jeho nejbližších patří pojištění. Původním posláním pojištění byla pomoc v nouzi jelikož už naši předci si plně uvědomovali jak důležité je chránit svoje hodnoty. Přes dlouhou historii, kterou pojištění prošlo zůstává základní poslání i po staletích stejné i dnes.

Spolu s procesem demografických změn, stárnutí populace a s tím souvisejícím nárůstem ekonomické závislosti lidí v postproduktivním věku, která vede k problémům s průběžným financováním státem garantovaných důchodů. Proto se zvyšuje význam fondově financovaných doplňkových systémů.

Výše státem garantovaných důchodů nebude zdaleka stačit na udržení životní úrovně, kterou měl člověk před odchodem do důchodu. A to i přes to, že stát vybírá nemalé prostředky na sociální zabezpečení. Proto je úkolem každého zodpovědného člověka hledat způsoby jak si vytvořit podmínky pro důstojné stáří.

Svoji odpovědnost si uvědomují i zaměstnavatelé, kteří se snaží více či méně zohlednit ve svých odměňovacích systémech potřeby svých zaměstnanců. Nedílnou součástí mzdy se tak stávají zaměstnanecké výhody. V současné době tak zaměstnanecké výhody v podobě příspěvku na životního pojištění a penzijního připojištění uzavíraného zaměstnavatelem pro své zaměstnance nabývá na důležitosti.

V diplomové práci se budu zabývat problematikou penzijního připojištění a životního pojištění jako zaměstnanecké výhody pro zaměstnance. Z pohledu zaměstnance jde nejen o uspokojení základních potřeb, ale také o možnost úlev na dani z příjmu fyzických osob a v případě penzijního připojištění také o získání státního příspěvku na penzijní připojištění. Z pohledu zaměstnavatele se pak jedná o možnosti zlepšení personální politiky společnosti a snížení mzdových nákladů na zaměstnance.

Cílem mé diplomové práce je návrh na využití životního pojištění a penzijního připojištění v rámci zaměstnaneckých výhod pro vybranou společnost, tak aby byly zohledněny veškeré požadavky společnosti na zvýšení motivace a udržení kvalitních zaměstnanců s ohledem na minimalizaci nákladů spojených se zavedením a fungováním výše zmíněných zaměstnaneckých výhod.

Podnikatelským subjektem, pro který jsem se rozhodl zpracovat tematiku využití životního pojištění a penzijního připojištění jako efektivního nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců a definovat jednotlivé návrhy je společnost Respono, a.s.

# 1 Teoretická východiska práce

Odměna zaměstnanců za jejich efektivní působení v organizaci je asi nejstarší a jednou z nejdůležitějších činností oddělení lidského potenciálu. Záměrně používám termín efektivní působení, a ne pracovní výkon. Odměňování v sobě totiž zahrnuje jednak složky, které se plně vztahují k výkonu jednotlivce, zároveň jsou ale zaměstnanci odměňováni za příslušnost k organizační jednotce či organizaci jako celku.

Odměňování zahrnuje jednak formy peněžní odměny, které se dají rozdělit dále na mzdu nebo plat (dále jen mzda), na bonusy a na podíly na zisku z prodeje. Další formou jsou tak zvané nepeněžní odměny do kterých patří zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem skupině zaměstnanců nebo všem zaměstnancům ve společnosti. Těmto výhodám říkáme benefity. [8]

Zaměstnanecké benefity jsou aktuálním tématem v mnoha firmách. Většina prosperujících podniků se předhání v poskytování rozličných benefitů. Slovo benefit má velmi dlouhou historii, která sahá až do středověku, kdy beneficium znamenalo (obročí) statek udělovaný králem za prokázané služby původně na dobu života později dědičně, právo na nějaký úřad a s ním spojený příjem a podle toho byl beneficiář / beneficiát obročník. V církevním právu obročí představuje důchod spojený s vykonáním nějakého církevního úřadu.

Z dnešního pohledu jde o výhody, které zaměstnanec získává z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli, z větší části bez souvislosti s pracovním výkonem (avšak při dodržení stanovených podmínek, které se mohou pracovní činnosti týkat), z části pak v souvislosti s pracovním zařazením, popřípadě s délkou pracovního poměru.

## **1.1 Odměňování - strategický systém dlouhodobé motivace**

Systémy odměňování zaměstnanců by, měly sloužit především ke stabilizaci a posílení pozitivního vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli. Nedílnou součástí dlouhodobě fungujícího a stabilního systému odměňování jsou zaměstnanecké výhody neboli jiným slovem benefity. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce a jsou často předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popřípadě jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci.

Vedle pohyblivé části platu, závislé na kvalitě a množství odvedené práce, využívají zaměstnavatelé benefity, které mají v zaměstnanci vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni nejlepší práci.

Benefity hrají důležitou roli hned v několika oblastech. Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy. Ale mnohem důležitější a často opomíjenou roli by měly benefity hrát v personální politice společnosti. Měly by se stát účinným nástrojem personálního managementu. Vedení firmy by benefity měly napomoci při hledání a udržení si kvalitních zaměstnanců z čehož by měly plynout výhody pro zaměstnavatele v podobě zvýšení loajality, motivace, produktivity a v neposlední řadě snížení fluktuace zaměstnanců a s tím souvisejících nákladů. Zaměstnanecké benefity plní také motivační funkci. Tvorba a posilování motivace je dlouhodobá, nikoliv jednorázová záležitost, která vyžaduje systematický přístup s dobrou znalostí především psychologie a sociologie práce.

Poskytování benefitů může být jeden ze způsobů jak se odlišit od konkurence a tím získat konkurenční výhodu. V neposlední řadě můžou benefity posilovat firemní kulturu, chránit a budovat reputaci a zvyšovat hodnotu značky. Což vede ke zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

### 1.1.1 Obvyklé členění benefitů

Na členění benefitů se můžeme dívat hned z několika hledisek:

a) **Benefity členěné z hlediska věcného** můžeme rozdělit na

- **benefity podporující zaměstnanecký vztah a souvisejí s pracovním zařazením** (např. poskytnutí služebního aut pro soukromé účely),
- **benefity zaměřené na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**, díky zvyšování a tvorbě znalostního potenciálu společnosti (např. jazykové a vzdělávací kurzy) se zvyšuje konkurenceschopnost zaměstnavatele,
- **benefity s vlivem na zdravotní stav zaměstnanců** (např. týdny dovolené navíc nebo komplexní zdravotní péče) a poslední skupinou benefitů jsou benefity s vlivem na sociální život zaměstnanců (např. příspěvek na penzijní připojištění). [8]

b) **Benefity členěné z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti** můžeme rozdělit na

- **benefity mimořádně výhodné**-tyto benefity jsou daňovým výdajem (do určitého limitu) na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou (do určitého limitu) osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí (opět do určitého limitu) vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění;
- **benefity s dílčí výhodností** - u kterých je výhoda na straně zaměstnavatele, který může benefit uplatnit jako daňově uznatelný výdaj, ale pro zaměstnance se jedná o benefit, který je příjmem daňovým jako příjmem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelným nákladem, a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny a proto nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. [8]

c) **Benefity členěné na finanční a nefinanční** z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

- **benefity finanční z pohledu zaměstnavatele** jsou ty, za které vydává zaměstnavatel finanční prostředky a naopak nefinanční jsou poskytovány bez finančního výdaje zaměstnavatele (např. poskytování vlastních výrobků zaměstnancům za nižší cenu než obvyklou);
- **benefity na straně zaměstnance** můžeme členit na peněžní (zaměstnanec obdrží příslušnou částku) a nepeněžní (obdrží nějakou výhodu např. poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely). [8]

**d) Benefity členěné na úhrnné (plošné) a volitelné**

- mezi **benefity plošné** patří výhody, které jsou čerpány všemi zaměstnanci nebo většinou z nich (například příspěvky na stravování). Pro systém benefitů volných se v poslední době začíná vžívat označení „cafeteria systém“ nebo „systém kafetérie“ (tento název je převzat z anglického slova cafeteria - bufet, restaurace se samoobsluhou) tento systém lze označit za širší nabídku benefitních plnění, z níž si zaměstnanec, při dodržení podmínek stanovených pro jejich čerpání, sám vybírá. Výhodou je, že si zaměstnanec může z nabízených požitků vytvořit benefitní systém přímo na míru. Plošné benefity jsou relativně stabilní (benefit je poskytován po vymezenou dobu např. více let);
- **volitelné benefit** jsou flexibilní, umožňují zaměstnanci výběr z daných možností podle svého uvážení. Z hlediska naplnění zájmu zaměstnanců jde o systém efektivnější, který je většinou uskutečňován tak, že každý zaměstnanec má svůj osobní účet benefitů a stanovený finanční limit, který může být závislý na délce pracovního poměru, pozici ve firmě, ohodnocení znalostního potenciálu atd.; finanční limity bývají někdy vyjádřeny v bodech což umožňuje rovnocenné ocenění výhod, které mají různé daňové a odvodové vlivy. [8]

**e) Benefity je možné členit také z hlediska časového na**

- **jednorázové** (např. poskytnutí bezúročné půjčky nebo sociální výpomoci);
- **krátkodobé** (např. příspěvek na stravování);
- **dlouhodobé** benefity (např. příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění). [8]

### **1.1.2 Současný stav využívání zaměstnaneckých výhod v České republice**

Průzkumu vypracovaný společností Price Waterhouse Coopers potvrzuje, že nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitem jsou stravenky, které nabízí svým zaměstnancům 72% firem. Na 62% zaměstnanců nepovažuje podle průzkumu stravenky za speciální benefit, nýbrž za standart. Na 70% zaměstnavatelů označuje umožnění pravidelného stravování za starost o zaměstnance, celých 62% v něm, ale nevidí spojitost s vlivem na produktivitu práce. Zhruba dvě třetiny z řad dotázaných zaměstnavatelů, kteří zatím stravenky neposkytují o jejich zavedení vážně uvažují.

Pro 90% zaměstnanců je stravenka nejoblíbenější zaměstnaneckou výhodou, následuje ji penzijní připojištění a příspěvek na dovolenou. Ani zdravotní péči či sportovní benefity nehodnotí respondenti špatně, zato kultura a vzdělávací kurzy zůstaly za očekáváním.

Poptávka zaměstnanců po benefitech je v jednotlivých sektorech hospodářství a profesí různá. Trendem je, že poptávka zaměstnanců po benefitech bude stále rozličnější, bude vyjadřovat jejich profesní i mimoprofesní orientaci.

V České republice převažují krátkodobé benefity hmotného charakteru, kdežto v západní Evropě hrají prim dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost, tedy penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti, obecně nejrozličnější druhy pojištění. Lze předpokládat, že v České republice se bude situace časem měnit ve prospěch dlouhodobých benefitů obdobně jako v západní Evropě.

## **1.2 Charakteristika penzijního připojištění v České republice**

Jednou z cest jak si zajistit životní standart i v důchodovém věku, je penzijní připojištění. V České republice, stejně jako v ostatních zemích dochází k demografickým změnám. Z dlouhodobého hlediska dochází k poklesu porodnosti a ke stárnutí populace. Financování důchodového systému založeném na mezigenerační solidaritě a průběžném financování začíná doznávat závažných negativních změn, které se na plno promítnou v nepříliš vzdálené budoucnosti.

Důsledky negativních změn mohou vypadat tak, že obyvatelé v produktivním věku nevytvoří dostatek finančních prostředků na to, aby tyto prostředky stačili na udržení životní úrovně stále rostoucího počtu důchodců. Proto se většina vyspělých států snaží vytvořit systém, který umožní udržení životní úrovně lidí v neproduktivním věku, a nebude nadměrně zatěžovat státní rozpočet a daňové poplatníky.

Na důchodovou reformu v České republice stále marně čekáme a zatím je s vysokou pravděpodobností v nedohlednu. Přesto se stát snaží podporovat státními příspěvky a odečitatelnými položkami vedoucími ke snížení daňového základu pro ty občany, kteří během svého produktivního věku tvoří rezervu na svůj důchod nad rámec státem garantovaného sociálního zabezpečení.

Především již zmiňované odečitatelné položky a státní příspěvky se stávají jedním z hlavních motivů, které zvyšují zájem občanů o produkty, které pomáhá spoluvytvářet rezervu na dobu, kdy již nebude klient v produktivním věku a přesto bude chtít žít důstojně a na úrovni. Stále větší procento občanů České republiky si uvědomuje hrozící nebezpečí reálného snižování důchodů, a proto neváhají a zapojují se do státem podporovaného systému penzijního připojištění.

Sjednocení státního dozoru nad finančním trhem - s účinností od 1.4.2006 se na základě zákona č. 57/2006 Sb., soustředil dozor nad finančními institucemi včetně penzijních fondů pod Českou národní banku. Výbor pro finanční trh - vznikl rovněž na základě zákona č. 57/2006 Sb. Volbu předsedy a místopředsedy výboru pro finanční trh (VFT) provedl rozpočtový výbor poslanecké sněmovny dne 6. června 2006. Předsedou byl zvolen Ing. Jiří Rusnok, nominovaný Asociací penzijních fondů ČR, místopředsedou Ing. Radek Urban, navržený Asociací pro kapitálový trh. Další volbu realizoval rozpočtový výbor v únoru 2007.

Na návrh Asociace finančních zprostředkovatelů a finančních poradců České republiky byl členem VFT zvolen Ing. Václav Tomek. Úplné znění zákona o penzijním připojištění - vyšlo ve Sbírce zákonů pod číslem 353/2006.

## **Penzijní připojištění je chápáno jako uzavřený cyklus, kdy postupně:**

- Peníze od účastníka a třetích osob přijdou na účet penzijního fondu.
- Penzijní fond na ně v určité lhůtě vyžádá státní příspěvek.
- Na účet penzijního připojištění také v mnoha případech přichází příspěvky od zaměstnavatele.
- Všechny prostředky jsou poté investovány.
- Výtěžek je proporcionálně připisován na účet účastníka.
- V závěrečné fázi po vzniku nároku účastníka penzijní fond vyplácí dle dispozic v řádné žádosti o ukončení zvolenou dávkou. [11]

Výše uvedená část je logickým cílem a účelem penzijního připojištění, pro kterou je nutná jistá motivace pro účastníka. Motivací se rozumí tyto výhody:

### **1) Zabezpečení**

Penzijní připojištění umožňuje účastníkům dlouhodobě investovat peníze a v konečném důsledku se rozhodnout, jak se svými penězi naloží. Dále se mohou zabezpečit i pro případ, že by se stali invalidními a nemohli být výdělečně činní a také pro případ jejich smrti, kdy pozůstalostní penze umožňuje vyplácení všech naspořených peněz určených osobám ve smlouvě nebo dědicům. Systém penzijního připojištění umožňuje postarat se o svou budoucnost a nebýt zcela odkázán na státní důchodové a sociální zabezpečení. [11]

### **2) Zhodnocení**

Každý účastník má po splnění podmínek nárok na státní příspěvek a také na podíl na výnosech hospodaření zvoleného penzijního fondu. Zhodnocení podporuje konkurence mezi penzijními fondy, která vede k efektivnímu hospodaření, soustředování kapitálu a vytváření podmínek pro ještě vyšší zhodnocení prostředků. [11]

### **3) Omezení vlivu inflace**

Penzijní fond investuje na kapitálovém trhu, kde je možno dosáhnout výnosů, které jsou stejné nebo vyšší než současná inflace. S kolísáním kapitálových trhů samozřejmě

kolísají i výnosy dosahované penzijními fondy. V konečném součtu by výnosy měly vyrovnat míru inflace. [11]

#### **4) Bezpečnost uložených prostředků**

**Zákon č. 42/1994 Sb. O penzijním připojištění se státním příspěvkem** upravuje základní a fungování penzijních fondů, jejich činnost a povinnost státu vykonávat státní dozor nad penzijními fondy.

Státní dozor nad penzijními fondy vykonává Česká národní banka, která dohlíží na to jak jsou dodržovány zákony a jak fondy hospodaří s penězi účastníků. Na hospodaření s finančními prostředky také dohlíží depozitář, tj. banka u níž má fond veden účet.

Pokud by došlo k tomu, že fond nenakládá s prostředky účastníků tak, jak stanovuje zákon, disponuje ČNB řadou prostředků jak sjednat nápravu (uložení pokuty, uvalení nucené správy nebo dokonce zákaz činnosti fondu).

Pro větší zprůhlednění hospodaření fondu všem účastníkům, je každý fond povinen zveřejňovat výsledky svého hospodaření. Podle nich se může účastník rozhodnout, jak se svou investicí naloží. [11]

#### **5) Svoboda volby a rozhodování**

Klient má možnost vybrat si ten fond, který poskytuje bezpečného s výhodného uložení finančních prostředků. Není-li účastník spokojen nebo se jeho situace změnila, má možnost upravit podmínky penzijního připojištění, případně si prostředky nechat vyplátit, nebo přejít k jinému fondu, pokud mu nevznikl nárok na penzi. [11]

##### **1.2.1 Charakteristika penzijního fondu**

Penzijní fond je finanční instituce, která se specializuje na poskytování služeb penzijního připojištění. Mohou jimi být jen právnické osoby se sídlem na území České republiky a musejí mít formu akciové společnosti. Protože i pro ně platí ustanovení obchodního zákoníku, otevírá se zde prostor pro vymezení osobní odpovědnosti členů orgánů penzijního fondu, v případě, že by došlo jejich zaviněním k prokazatelné škodě. [11]

Současné penzijní fondy fungují jako otevřené, to znamená, že účastníkem se může stát každý, kdo splňuje podmínky zákona. V praxi to znamená, že původně i ty penzijní fondy, které byly zakládány velkými zaměstnavateli (Škoda Plzeň, Třinecké železárny apod.) mají své členství i pro zaměstnance jiných firem. [11]

Penzijní fond vzniká zápisem do obchodního rejstříku, kterému předchází dvoufázový proces založení fondu. V soukromoprávní fázi je nezbytné vytvořit orgány penzijního fondu, vypracovat návrh penzijního plánu a pojistných podmínek, a splatit základní kapitál. Předmětem veřejnoprávní fáze je podání žádosti o povolení činnosti. [12]

### **Specifika penzijních fondů**

- Penzijní fond může vydávat pouze akcie stejné jmenovité hodnoty znějící na jméno.
- Ani banka, která vykonává funkci depozitáře, ani zdravotní pojišťovna nesmí nabývat akcie penzijního fondu.
- Hodnota základního kapitálu penzijního fondu musí činit alespoň 50 milionů korun.
- K některým operacím se vyžaduje předchozí souhlas státního dohledu.
- Ke vzniku a činnosti penzijního fondu je třeba povolení. O jeho udělení rozhoduje státní dozor do 60 dnů ode dne doručení žádosti.
- Orgány penzijního fondu (představenstvo i dozorčí rada) musí mít nejméně pět členů, a jejich členům se ukládá: „Plnit své povinnosti tak, aby nebyly poškozeny zájmy účastníků.“
- Fond investuje vklady klientů na jejich konto pak připisuje určitou část čistého zisku.
- Podle zákona musí fond mezi své klienty rozdělit částku pohybující se mezi 85 a 90% čistého zisku.
- 5% čistého zisku ukládá do rezervního fondu.
- Pokud zbude ještě část čistého zisku, rozhoduje o jejím použití valná hromada.

[12]

### 1.2.2 Vývoj penzijního připojištění v České republice

Penzijní připojištění v České republice vzniklo jako doplňkový a dobrovolný systém ke státnímu důchodovému pojištění v roce 1994. Představuje formu dlouhodobého spoření s podporou státu s prvky pojištění. Řadí se mezi formy kolektivního investování.

Průměrný věk obyvatelstva se zvyšuje, klesá podíl osob v produktivním věku a životní úroveň důchodců klesá. Pro zlepšení tohoto stavu dochází ke zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, přesto průměrný důchod v relaci k průměrné mzdě klesá.

K vybudování nestátního systému penzijního zabezpečení v České republice byl přijat Parlamentem České republiky dne 16. 2. 1994 zákon č. 42/1994 Sb. Tento zákon poskytuje právní rámec připojištění se státním příspěvkem, který lze charakterizovat těmito principy:

- **Princip dobrovolnosti** - penzijní připojištění není povinné, je nadstavbou základního systému důchodového zabezpečení a zdrojem doplňkového příjmu ve stáří.
- **Občanský princip** - pojištěné je založeno na právním vztahu občana a penzijního fondu.
- **Sociální princip** - stát přímo přispívá účastníkům penzijního připojištění ze státního rozpočtu degresivně, tj. více na nižší příspěvky, méně na příspěvky vyšší. [11]

Penzijní připojištění je přístupné pro občany všech příjmových skupin a je zaměřeno na zajištění určitého životního standartu nad rámec státem garantované penze. V současné době je v systému penzijního připojištění zapojena více než čtvrtina obyvatel České republiky.

Systém penzijního připojištění je založen na dlouhodobém placení příspěvků (i v nízkých částkách) v průběhu aktivního života, které vytváří finanční zdroj pro výplatu penze. V prvních pěti letech došlo k rozvoji a stabilizaci systému, avšak systém nemá potřebný charakter dlouhodobých úspor. [11]

Od vzniku penzijního připojištění se v České republice vystřídaly, vznikly a zanikly čtyři desítky penzijních fondů. Postupem doby se jejich počet snižoval a v roce 1997 nabízelo penzijní připojištění již jen 25 penzijních fondů. Od tohoto roku docházelo k dalšímu fúzování, které vedlo ke snížení jejich celkového počtu.

V současné době je na českém trhu deset penzijních fondů. Mezi fondy působící na českém trhu patří

1. AEGON Penzijní fond, a.s.,
2. Allianz Penzijní fond, a.s.,
3. AXA Penzijní fond, a.s.,
4. ČSOB Penzijní fond Progres, a.s. člen skupiny ČSOB,
5. ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s. člen skupiny ČSOB,
6. Generali penzijní fond a.s.,
7. ING Penzijní fond, a.s.,
8. Penzijní fond České spořitelny, a.s.,
9. Penzijní fond České pojišťovny, a.s.,
10. Penzijní fond Komerční banky, a.s.

### **1.2.3 Příspěvek na penzijní připojištění**

Příspěvkem myslíme veškeré prostředky směřující na individuální účty účastníka, na kterém se po celou dobu společně s výnosy z hospodaření penzijního fondu kumulují, aby se pak při vzniku nároku na dávky použily k jejich výplatě. Platby příspěvků na účty penzijních fondů jsou regulovány zákonem a penzijním plánem každého penzijního fondu. Základní pravidla při placení příspěvku jsou následující:

- Účastník nemůže platit příspěvek současně na připojištění u více penzijních fondů
- Výši příspěvku na kalendářní měsíc stanoví účastník ve smlouvě, ale nesmí být nižší než 100 Kč, maximální výše příspěvku není omezena.

- Příspěvek se platí do konce kalendářního měsíce, na který platí, nebo pokud se příspěvek platí dopředu na delší období, do konce prvního kalendářního měsíce tohoto období. Příspěvek nebo jeho část může též platit zaměstnavatel za své zaměstnance, kteří jsou účastníky. Na příspěvek placený zaměstnavatelem zcela nebo z části za své zaměstnance se neposkytuje státní příspěvek.
- Příspěvek placený účastníkem je možné libovolně předplácet
- Pokud bude v kalendářním měsíci zaplacen příspěvek v takové výši, která bude i po případném doplnění z podúčtu předplatného nižší než 100 Kč, nezapočítá fond daný kalendářní měsíc do pojištěné doby a účastník nemá v daném kalendářním měsíci nárok na státní příspěvek. V tomto případě zúčtuje fond příspěvek zaplacený účastníkem v daném kalendářním měsíci na podúčet předplatného.
- Příspěvek se platí na účet fondu a jeho depozitáře bezhotovostním převodem nebo jiným ve smlouvě sjednaným způsobem (např. poštovní poukázkou).
- Při placení příspěvku je účastník povinen platby příspěvků řádně označit variabilním symbolem určeným fondem ve smlouvě. Za škodu vzniklou nesplněním této povinnosti.
- Neoznačí-li třetí osoba platby příspěvků na penzijní připojištění účastníka způsobem stanoveným fondem, posuzuje se tato skutečnost, jako by stanovené povinnosti nedodržel účastník. [12]

**Placení příspěvku účastníka** je první fází penzijního připojištění. Zcela zásadní je však vymezení samotného pojmu příspěvek účastníka, protože ten se může skládat z několika plateb (příspěvků) od různých subjektů, a na tyto jednotlivé části případně navazují různé podoby státní podpory (státní příspěvek, daňové úlevy). Nicméně lze odvodit, že celkový příspěvek účastníka se skládá ze tří složek:

- 1) příspěvek placený samostatným účastníkem,
- 2) příspěvek placený třetí osobou, nikoliv zaměstnavatelem (rodiče, příbuzní),
- 3) příspěvek placený zaměstnavatelem účastníka. [12]

Legislativní změny, vyvolané zákonem č. 170/1999 Sb. poskytly od 1. ledna 2000 **zaměstnavatelům možnost výhodně přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění.** [12]

Existuje hned několik důvodů, které motivuje zaměstnavatele přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Mezi nejčastěji skloňované patří:

- Poskytnutí jistoty zaměstnancům, že jejich dodatkový příjem z penzijního připojištění jim po odchodu do důchodu zajistí alespoň uspokojivou životní úroveň.
- Příspěvek slouží jako stabilizace zaměstnanců.
- Dalším důvodem proč by penzijní připojištění nemělo chybět v sociálním programu zaměstnavatelů, je důvod finanční. Zaměstnavatelský příspěvek na penzijní připojištění je pro zaměstnavatele tím nejlepším způsobem jak zvýšit finanční ohodnocení svých zaměstnanců. [11]

#### **1.2.4 Stát a penzijní připojištění**

Stát je v pozici toho kdo dlouhodobě kultivuje sociální smír a mezigenerační solidaritu. Vytváří systémové podmínky pro ucelenost a proporčnost penzijního systému a musí vědět například:

- Kolik peněz by měl mít občan v dodatkovém systému, aby si dlouhodobě udržel svou úroveň i v seniorském věku.
- Jaké další kroky v penzijní reformě bude nutné udělat, a to nejen u dodatkových důchodů, a čím je v tomto směru inspirativní vývoj v jiných zemích. [11]

Státní odpovědnost vede k dlouhodobému udržování sociálního smíru, mimo jiné i k vytváření podpory a systematické kontrole dodatkových systémů sociálního připojištění. Ty v zásadě umožňují zachovávat přiměřenou životní úroveň důchodců, kteří po desetiletí platili nemalé daně, a nyní odčerpávají ze státního důchodového účtu zpět jen to co do státní pokladny kdysi vložili. [11]

Státní příspěvek existuje od samotného počátku penzijního připojištění v ČR. Státní příspěvek se týká každého, kdo je zapojen do systému penzijního připojištění a spoří si své peníze na účet penzijního fondu. Státním příspěvkem rozumíme:

- Je to jediná forma státní podpory účastníkům hrazená ze státního rozpočtu v jejich prospěch.
- Penzijní fond je povinen evidovat státní příspěvky poskytnuté ve prospěch jednotlivých účastníků a hospodařit s nimi stejným způsobem jako s příspěvky zaplacenými účastníky.
- Na každý kalendářní měsíc náleží na každého účastníka, který včas zaplatil na měsíc příspěvek, jeden státní příspěvek.
- Výše státního příspěvku na kalendářní měsíc se stanoví podle měsíční výše příspěvku účastníka placeného na penze stanovené podle příspěvkového penzijního plánu (viz. tabulka 1).
- Pro účely poskytnutí státního příspěvku se výše příspěvku účastníka zaokrouhluje na celé koruny směrem dolů.
- Penzijní fond podává čtvrtletně písemnou žádost o poskytnutí státního příspěvku souhrnně za všechny účastníky, kterým náleží státní příspěvek. Žádost se podává Ministerstvu financí v kalendářním měsíci následujícím po skončení kalendářního čtvrtletí.
- Ministerstvo je povinno poukázat státní příspěvek za kalendářní čtvrtletí na účet penzijního fondu do konce druhého měsíce následujícího čtvrtletí, za které se o poskytnutí státního příspěvku žádá.[11]

**Tabulka č. 1: Státní příspěvek**

| Příspěvek účastníka v Kč | Státní příspěvek v Kč         |
|--------------------------|-------------------------------|
| 100 až 199               | 50 Kč + 40% z částky nad 100  |
| 200 až 299               | 90 Kč + 30% z částky nad 200  |
| 300 až 399               | 120 Kč + 20% z částky nad 300 |
| 400 až 499               | 140 Kč + 10% z částky nad 400 |
| 500 a více               | 150 Kč                        |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti Axa životní pojišťovna, a.s.

### 1.3 Charakteristika životního pojištění

Životní pojištění má poměrně dlouhou tradici a je spojeno se vznikem pojištění. Historicky bylo v popředí riziko smrti, dále zabezpečení pohřbu a podpory pro pozůstalé. Soudobé pojištění představuje souhrn různých skupin pojištění, která kombinují, resp. sdružují dvě základní rizika:

- 1) **Riziko smrti**, kdy pojištěný v pojistné smlouvě určí osobu, které má pojistnou událostí vzniknout právo na plnění.
- 2) **Riziko dožití**, jež představuje dlouhodobý proces spoření a pojištění formou placení pojistného, přičemž tuto část pojistného komerční pojišťovna.

Životní pojištění je pojistné odvětví, které se orientuje na pojištění rizika dožití nebo rizika smrti. Jeho charakteristickým rysem je, že v každém případě pojišťovna vyplatí pojistné plnění. Základním principem pojištění je vyplatit dohodnutou pojistnou částku v případě, že se pojištěný dožije data konce pojištění, resp. data zvlášť dohodnutého v pojistné smlouvě, nebo při předčasném úmrtí. pojištění může být navíc kombinované s podílem pojištěného na přebytcích pojištění nebo na zisku z investovaných prostředků. Tento podíl se často realizuje ve formě prémie, případně i valorizace pojistných částek.

V případě osvobození od placení zase pojišťovna zaručuje, že všechny nároky vyplývající z pojištění budou zachovány přesto, že pojištěný nebude platit pojistné. Osvobození od placení pojistného se realizuje v případech, kdy se pojištěný stane trvale invalidním a uplatňuje se po celou dobu jeho invalidity.

U všech životních pojištění, hlavně u pojištění pro případ smrti nebo pojištění invalidity, resp. důchodovém pojištění je uzavření pojistné smlouvy závislé na zdravotním stavu pojišťovaného. Pojišťovaná osoba je povinna pravdivě zodpovědět, v některých pojištěních je předepsaná lékařská prohlídka a sjednání pojištění je vázáno na výsledek lékařské prohlídky. [7]

### 1.3.1 Klasifikace životního pojištění

Členění životních pojištění dle přílohy č. 1 k zákonu č. 363/1999 Sb.

- 1) Pojištění pouze pro případ smrti, pojištění pouze pro případ dožití, pojištění pro případ dožití se stanoveného věku nebo dřívější smrti, pojištění spojených životů, životní pojištění s vrácením pojistného.
- 2) Svatební pojištění nebo pojištění prostředků na výživu dětí.
- 3) Důchodové pojištění.
- 4) Pojištění podle bodů 1 až 3 spojené s investičním fondem.
- 5) Kapitálové činnosti
  - a) umořování kapitálu založené na pojistně matematickém výpočtu, jimiž jsou proti jednorázovým nebo periodickým platbám dohodnutým předem přijaty závazky se stanovenou dobou trvání a ve stanovené výši,
  - b) správa skupinových penzijních fondů,
  - c) činnosti doprovázené pojištěním zabezpečujícím zachování kapitálu nebo platbu minimálního úroku,
  - d) pojištění týkající se délky lidského života, které je upraveno právními předpisy z oblasti sociálního pojištění, pokud zákon umožňuje jeho provádění pojišťovnou na její vlastní riziko.
- 6) Pojištění pro případ úrazu nebo nemoci, je-li doplňkem pojištění podle odvětví 1 až 5.

Tarifní parametr pro životní pojištění je vstupní věk, pojistná doba, placení pojistného a druh pojistné události. Nejnižší vstupní věk u životního pojištění v ČR je 18 let, nejvyšší vstupní věk je potom 65 let. Limitní termín pro pojistné plnění (tj. dokdy je pojišťovna povinna plnit) je obvykle 85 let. V rámci životního pojištění lze v České republice sjednat

- pojištění pro případ smrti nebo dožití,
- pojištění pro případ smrti
- trvalé pojištění pro případ smrti,

- kapitálové životní pojištění (dále rozvedeno a označeno symbolem →),
- pojištění pro děti a mládež,
- investiční životní pojištění (dále rozvedeno a označeno symbolem →),
- důchodové pojištění,
- skupinové pojištění (dále rozvedeno a označeno symbolem →)

[7]

### → **Kapitálové životní pojištění**

Kryje riziko úmrtí, ale zároveň slouží ke zhodnocení části prostředků. Ty jsou pak i s úroky vyplaceny pojištěnému, pokud se dožije konce pojištění. Pojištění může sjednat občan od 18 do 65 na libovolně vysokou pojistnou částku. Pojištění končí nejpozději ve výroční den počátku pojištění kalendářního roku, v němž se pojištění dožije věku 70 let.

Pojistné se platí v měsíčních, čtvrtletních, pololetních nebo ročních splátkách. Výše pojistného se řídí věkem a pohlavím pojištěného a zvolenou pojistnou částkou.

Výnos se skládá ze dvou částí. První je technická úroková sazba = je stanovena zákonem o pojišťovnictví a představuje smluvně zaručené úročení finančních prostředků vkládaných do pojištění (tzn. toto zhodnocení má klient zaručeno pojišťovnou) - to platí samozřejmě jen pro tu část pojistného, která je akumulována (tzn. po odečtení nákladů a částky na pojistnou ochranu), a jen po dobu jejího hromadění. Pojišťovny však ještě přidávají podíl na výnosu z rezerv životního pojištění. Jeho výše závisí na investiční obratnosti a hospodaření pojišťoven, ale musí dodržet zákonem stanové podmínky investování.

Pojišťovny investují převážně do bezpečných instrumentů, jako jsou pokladniční poukázky či státní dluhopisy, a proto také jejich výnosy nejsou příliš vysoké. Životní kapitálové pojištění je považováno za investice s nízkým rizikem a konzervativním výnosem.

## → **Investiční životní pojištění**

Tato pojištění představují současný trend v životním pojištění. Obliba přichází ze zahraničí. Tato skupina produktů zaznamenává nejvyšší nárůst předepsaného pojistného v životním pojištění.

Hlavními rysy jsou flexibilita pojistného a pojistné částky i možnost rozhodovat o typu investic. Princip spočívá v tom, že zaplacené pojistné je z části alokováno do podílových fondů prostřednictvím nákupu podílových jednotek jednotlivých podílových fondů.

Podílové fondy jsou nejčastěji interními fondy, vlastněnými pojišťovnami. Správu fondů zpravidla vykonává investiční společnost. Fondy se skládají z cenných papírů akcií, pevně úročených obligací, vkladů a mohou se využívat i pozemky, nemovitosti a podobná aktiva. Cena podílu je stanovována každý den na základě tržní hodnoty příslušných aktiv. Každá pojišťovna nabízí několik fondů a pojistník si určuje procentuální rozdělení pojistného mezi zvolenými fondy.

Výnosy z fondů se nevyplácejí, zvyšuje se o ně hodnota podílů. Pro držitele podílů jsou nejdůležitější dva momenty - nákup a prodej. Cenu podílů ovlivňují zejména tyto faktory:

- tržní hodnota aktiv,
- úroky z vkladů, dividendy z akcií, kupóny z obligací,
- poplatek za nákup nebo prodej aktiv,
- poplatek za správu portfolia, daň.

Pojišťovna se přenesením investičního rizika na klienta zbavuje závazku vyplácet garantovaný výnos, zároveň však přichází o možnost vytvářet zisk v případě, že by dosáhla vyššího zhodnocení rezerv než je technická úroková míra. Zisk pojišťovny je proto vytvářen z nejrůznějších poplatků.

Aby jeden pojistník nenesl náklady druhého, je třeba zajistit aby každá pojistka dostatečně kryla své náklady. Proto většina změn během pojištění je spojena s odpovídajícími poplatky (jsou to např. poplatek za odstoupení, poplatek za převod podílů, poplatek za mimořádné výběry a vklady).

## → Skupinové pojištění

Skupinové pojištění vzniklo jako samostatná část odvětví životního pojištění přibližně již v roce 1910 v USA jako pojištění zaměstnanců zaměstnavatelem. Rozšířilo se postupem času po celém světě a je obvyklé ve většině hospodářsky vyspělých zemí. V mnoha zemích představuje značný podíl z celkově životního pojištění. Důvodem tohoto velkého rozmachu jsou příznivé daňové podmínky.

Daňové zvýhodnění tímto způsobem vyplývá z toho, že stát si uvědomuje, že zabezpečení jednotlivce snižuje tlak na státní zabezpečení. O tomto pojištění mluvíme také jako o jedno ze tří pilířů zabezpečení jednotlivce.

Existuje mnoho variant skupinového pojištění, ale mezi nejrozšířenější patří právě pojištění zaměstnanců zaměstnavatelem. Další druhy jsou např. pojištění členů odborových organizací, pojištění klientů bank a stavebních spořitelen při čerpání úvěrů, pojištění držitelů platebních karet, členů sportovních klubů apod. V případě placení pojištění zaměstnanců zaměstnavatelem může být pojistné placeno plně zaměstnavatelem, ale také může být z části placeno zaměstnanci.

### Výhody skupinového pojištění

- Nižší pojistné, které vyplývá z jednodušší správy pojištění a tedy i z nižších nákladů.
- Jednodušší zkoumání zdravotního stavu (obvykle je stanoven limit bez individuálního zkoumání).

Zatímco v zahraničí docházelo k velkému rozvoji skupinového pojištění, v České republice bylo téměř vyloučeno na základě teze, že stát se o každého v rámci sociální politiky postará.

Na **životním pojištění** lze pohlížet také z hlediska, zda pojistný produkt obsahuje **rezervotvornou** (spořivou) složku. Životního pojištění se pak člení na:

- **Rezervotvorné** pojištění - velmi často je také označováno jako kapitálové nebo investiční.
- **Nerezervotvorné** životní pojištění - bývá označováno jako rizikové životní pojištění nebo také jako dočasné pojištění pro případ smrti.

### 1.3.2 Současný pojistný trh v České republice

Předpokladem úspěšné transformace na tržní ekonomiku bylo v oblasti pojišťovnictví přijetí legislativního rámce-především přijetí nového zákona o pojišťovnictví a dalšího legislativního rámce-především přijetí nového zákona č. 185/1991 o pojišťovnictví a dalších předpisů. Obecně dochází k růstu prestiže pojišťoven jako institucí, které jsou schopné eliminovat možné negativní důsledky, vzniklé z nahodilých příčin. Díky zrušení tehdejšího monopolu a došlo k budování plnohodnotného konkurenčního trhu s domácími a o rok později i se zahraničními pojišťovnami. Následným krokem bylo znovuzřízení instituce státního dozoru nad pojistným trhem.

Zájmy státu vyjadřuje a zabezpečuje veřejnoprávní úprava, která se týká zejména pojišťovnictví, jako systému a pravidel provozování činností patřících do tohoto odvětví a podmínek podnikání v pojišťovnictví včetně státního dozoru v této oblasti. Základem této právní úpravy je v současnosti

- Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví ve znění pozdějších předpisů (zákon o pojišťovnictví)
- Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě).
- Zákon č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí a o změně živnostenského zákona (zákon o pojišťovacích zprostředkovatelích a pojistných likvidátorech). [2]

Hodnocení komerčních pojišťoven je prováděno pomocí různých ukazatelů. Mezi základní ukazatele patří předepsané pojistné v příslušném roce, pojistné plnění, škodovost, pojištěnou a ostatní (počet komerčních pojišťoven, počet zaměstnanců v pojišťovnictví, počet uzavřených pojistných smluv, průměrné pojistné na jednu pojistnou smlouvu, počet vyřízených pojistných událostí, koncentrace pojistného trhu, průměrné pojistné plnění na jednu pojistnou událost).

Vývoj pojistného trhu v České republice je znázorněn v tabulce a grafu na následující straně. Z tabulky č.1 a grafu č.1 vyplývá, že z původní jediné české pojišťovny, která měla v pojišťovnictví monopol až do roku 1989, došlo k prudkému nárůstu počtu

pojišťoven až na 49 pojišťoven na trhu. Díky porevolučním změnám mohly na trh vstupovat další pojišťovny a došlo tak k vytváření nového konkurenčního prostředí.

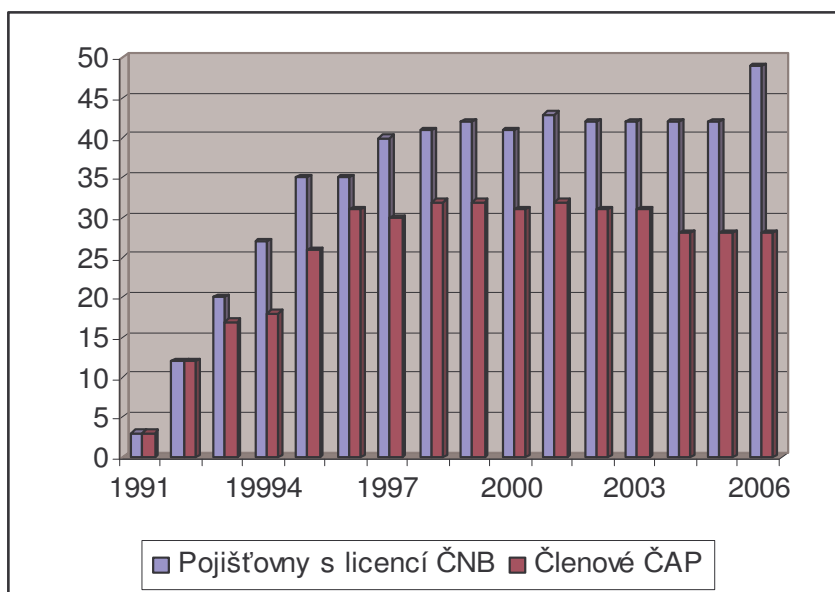
V současnosti (k 2. 3. 2008) je z celkového počtu 49 pojišťoven členy České asociace pojišťoven (ČAP) celkem 28 pojišťoven = členy jsou 15 univerzálních pojišťoven, 4 životní pojišťovny a 9 neživotních pojišťoven + 2 přidružení členové. V tabulce č. 2 a grafu č. 1 je zároveň přehled počtu členů ČAP z celkového počtu pojišťoven s licenci.

**Tabulka č. 2: Vývoj počtu pojišťoven v České republice**

|                            | Pojišťovny s licenci ( ČNB) | Členové ČAP* |
|----------------------------|-----------------------------|--------------|
| 1991                       | 3                           | 3            |
| 1992                       | 12                          | 12           |
| 1993                       | 20                          | 17           |
| 1994                       | 27                          | 18           |
| 1995                       | 35                          | 26           |
| 1996                       | 35                          | 31           |
| 1997                       | 40                          | 30           |
| 1998                       | 41                          | 32           |
| 1999                       | 42                          | 32           |
| 2000                       | 41                          | 31           |
| 2001                       | 43                          | 32           |
| 2002                       | 42                          | 31           |
| 2003                       | 42                          | 31           |
| 2004                       | 42                          | 28           |
| 2005                       | 45                          | 28           |
| 2006                       | 49                          | 28           |
| *Včetně přidružených členů |                             |              |

Zdroj: vlastní zpracování dle Zprávy o výkonu dohledu nad finančním trhem 2006

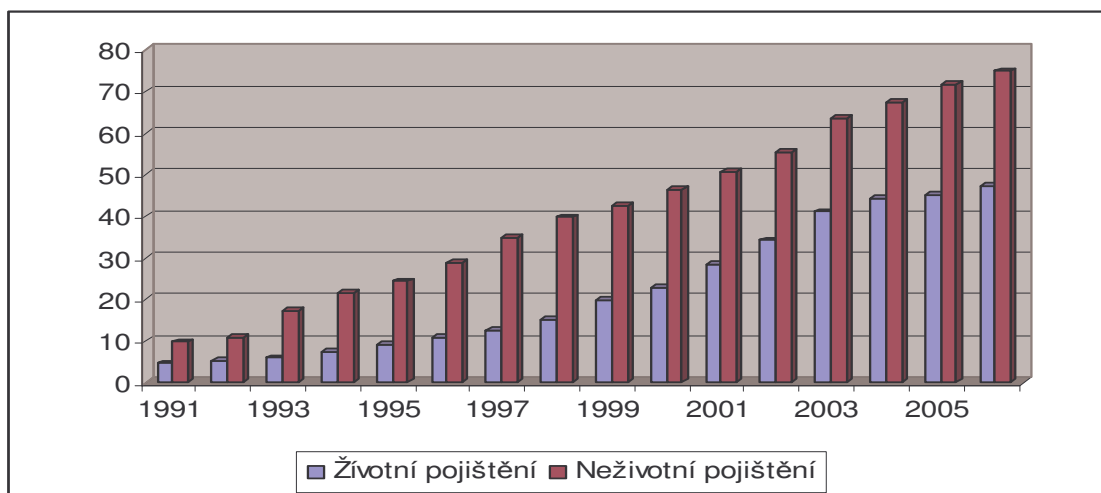
**Graf č. 1 - Vývoj počtu pojišťoven v České republice v letech 1991 až 2006**



Zdroj: vlastní zpracování dle Zprávy o výkonu dohledu nad finančním trhem 2006

V grafu č.2 je přehledně zobrazen vývoj celkového předepsaného pojistného s rozdělením na životní a neživotní pojištění - členů ČAP.

**Graf č. 2 Vývoj předepsaného pojistného členů České asociace pojišťoven (v mld. Kč )**



Zdroj: vlastní zpracování dle Zprávy o výkonu dohledu nad finančním trhem 2006

Z údajů je možné učinit následující závěry. Výše celkového předepsaného pojistného členů ČAP se zvýšila z původních 14,4 mld. Kč v roce 1991 na 122,1 mld. Kč v roce

2006-tj. Z hlediska předmětu mé práce mě zajímá především životní pojištění. Dochází k jeho nárůstu z 4,6 mld. Kč v roce 1991 na 47,2 mld. Kč v roce 2006. Vysoký nárůst je možné vysvětlit obecnou tendencí zvyšujícího životního standartu. Podílu životního pojištění na celkovém předepsaném pojištění stagnuje což považuji za negativní z ohledem na skutečnost, že poměr mezi životním pojištěním a neživotním pojištěním ve vyspělých zemích bývá přesně opačný než je tomu v České republice (v zahraničí běžně dosahuje životní pojištění více než 60% podílu).

#### 1.4 Daňové výhody penzijního připojištění a životního pojištění

V roce 2008 došlo ke zrušení limitů pro daňovou uznatelnost nákladů na straně zaměstnavatele a ke sloučení limitů příspěvků na penzijní připojištění a pojistného na soukromé životní pojištění, které zaměstnavatel hradí zaměstnancům na jejich účet u penzijního fondu nebo pojišťovny. Současně je pro oba produkty zaveden úhrny limit pro osvobození nepeněžního plnění příjmu na straně zaměstnance, a to v absolutní částce (24 000 Kč ročně).

Od 1. 1. 2008 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, umožňuje aby příspěvek **zaměstnavatele** na penzijní připojištění a životní pojištění byl pro zaměstnavatele daňovým výdajem jako dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok. Daňový režim plynoucí z ustanovení § 24 odst. 2. písm. j) bod 5., který zní: (daňovými výdaji jsou také) výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento zvláštní zákon nestanoví jinak.

Uvedené ustanovení má z hlediska příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění mimořádný význam. Znamená, že pokud je příslušné plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a **zaměstnancem** dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, stanoveno zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě (pracovní aj.), pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným, snižujícím základ daně zaměstnavatele.

Novela zákona o daních z příjmů účinná od 1. 1. 2008 přinesla nové znění ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) zákona. Podle něj platí, že od daně z příjmu fyzických osob je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění poukázáný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, dále částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové připojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec plně invalidní podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen “životní pojištění“), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60let; v úhrnu však je od daně z příjmu fyzických osob osvobozen příspěvek maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního předpisu o pojistné smlouvě, kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.

[14]

## **1.5 Životní pojištění a penzijní připojištění jako součást důchodového systému České republiky**

Penzijní systém v České republice se opírá prozatím o státní důchodové pojištění, které je založeno na povinném průběžném financování (příspěvek se vyměřuje pevným procentem z platu). Jde vlastně o mezigenerační solidaritu, kdy generace obyvatel v aktivním věku přispívá na generaci důchodců.

Ale kvůli celosvětovému trendu ve vyspělých zemích se tento systém dostává do obtíží kvůli demografickým změnám ve složení obyvatel. Jde zejména o růst počtu obyvatel v důchodovém věku a pokles počtu osob v produktivním věku. Pokud ještě připočteme nízkou porodnost, vychází nám skutečnost, že na jednoho důchodce přispívá mnohem méně lidí než dříve. Tento trend bývá často graficky znázorněn pomocí tzv. stromu

života - v posledních letech statistici mluví o jeho “podsekávání” vlivem nízké porodnosti.

Míra solidarity je provokativně vysoká a proto je na čase od ní upustit - ovšem tato změna bude jednoznačně nepopulární. V současnosti se hledají možná řešení pro odlehčení státnímu systému. V České republice patří mezi doplňkové systémy prozatím penzijní připojištění a životní pojištění.

V některých z členských zemích Evropské unie se standardně používá následujících členění důchodového systému pomocí tzv. tří pilířů:

- **1. pilíř = státní (veřejné) důchodové pojištění** - tím je právní předpisem stanovena povinnost zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných hradit příspěvky na důchodové pojištění, někdy také nazýváno sociálním pojištěním.
- **2. pilíř = zaměstnanecké penze** - zaměstnavatel dobrovolně nebo povinně (na základě zákona) hradí příspěvky za své zaměstnance na některou z forem zaměstnaneckých důchodů - životní pojištění nebo penzijní připojištění.
- **3. pilíř = individuální pojištění** (připojištění, zabezpečení) jde o individuální zabezpečení jednotlivce dle smlouvy s pojišťovnou, penzijním fondem apod.

Nutnost reformy důchodového systému je zřejmá již několik let, ale skutečná realizace se neustále odsouvá. Na podzim roku 2004 byla sestavena pracovní skupina, jejímž úkolem bylo odborně a nezávisle propočítat varianty důchodové reformy zadané jednotlivými parlamentními politickými stranami. Výsledky práce této skupiny pouze potvrdily skutečnost neudržitelnosti stávajícího důchodového systému.

Požadovaná reforma by se ve svém důsledku měla občanům zabezpečit vyšší absolutní i relativní úroveň příjmů v post produktivním věku a dlouhodobě vyřešit problém financování starobních penzí. Mělo by se jednat o více zdrojové financování důchodů, které by umožňovalo občanům dobrovolné částečné vystoupení ze státního důchodového systému formou přeměrování části svých odvodů do soukromého finančního sektoru. I nadále bude systém plnit roli sociální a mezigenerační solidarity. U občanů může dojít až k motivaci zvýšit si svůj standart pro výdaje v důchodovém

věku. Díky těmto opatřením také dojde ke snížení nákladů na státní byrokracii. Zmíněný systém je výhodný tím, že dává občanu možnost volby - nic mu nepřikazuje.

Mezi zmíněné doplňkové formy finančního zabezpečení patří penzijní připojištění a stále vzrůstajícího významu nabývající životní pojištění. V České republice se pojišťovny aktivně účastní svým podílem v třetím (dobrovolném) pilíři důchodového systému. Určitou nutnost či potřebu životního pojištění si lidé uvědomují právě v souvislosti s demografickým vývojem, neboť chápou, že je stát již v důchodu plně nezabezpečí.

## 2 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu

Podnikatelským subjektem, pro který zpracovávám diplomovou práci je společnost RESPONO,a.s. dále jen Respono.

Respono je společnost podnikající v oblasti odpadového hospodářství. Je samostatným právním subjektem registrovaným Krajským soudem Brno, zápisem v obchodním rejstříku. Akciová společnost byla založena ve smyslu ustanovení obchodního zákoníku v roce 1993 a je akciovou společností měst a obcí okresu Vyškov a části okresu Prostějov. Respono má základní kapitál ve výši 47 310 000 Kč. Obrat společnosti se rok od roku zvyšuje a řadí společnost mezi firmy s vysokou mírou stability a rozvoje. Každý rok cíleně investuje do svého podnikání několik milionů korun

Respono patří mezi ryze české společnosti, bez účasti zahraničního kapitálu. Zaměstnává 95 zaměstnanců a řadí se mezi nejvýznamnější a nejperspektivnější společnosti nejen na okrese Vyškov, ale i mimo hranice okresu. V současné době provádí sběr, svoz a likvidaci komunálního odpadu, odvoz stavební suti, velkoobjemového odpadu a tříděný sběr nebezpečného a ostatního odpadu ze 77 měst a obcí okresu Vyškov a z 15 obcí okresu Prostějov tj. cca od 95 000 obyvatel. Respono je členem Sdružení veřejně prospěšných služeb pro Moravu a Slezsko, což je volné seskupení jednotlivých Technických služeb a dalších podniků a podnikatelů, pracujících v oblasti podnikání s odpady, případně jejich výrobky slouží k tomuto podnikání.

### **Předmětem činnosti je:**

1. Svoz a odstranění komunálního a průmyslového odpadu
2. Třídění a recyklace domovního a průmyslového odpadu
3. Provoz skládky skupiny S - OO3 Kozlany
4. Konzultační a poradenská činnost v oblasti nakládání s odpady
5. Prodej nádob a kontejnerů na odpad
6. Provozování sběrných dvorů odpadů
7. Mobilní sběr nebezpečných odpadů a elektroodpadu

8. Rekultivace skládek + odstranění černých skládek
9. Nákladní kontejnerová doprava LIAZ, AVIA, MULTICAR, MAN
10. Provoz dotřídňovací linky - třídění a recyklace odpadů (plasty, papír, sklo)
11. Provoz kompostárny biodpadů, prodej PHM

Respono vybuďovala a provozuje od roku 1994 skládku komunálních odpadů skupiny S - OO3 v Kozlanech okr. Vyškov, která plně odpovídá západoevropskému standardu. Systém a logistika sběru komunálního odpadu je prováděna tradičním způsobem ve stávajících pozinkovaných nádobách 110 litrů pro možný svozový cyklus týdenní, 14ti denní, kombinovaný, měsíční a v 1100 litrových pozinkovaných nebo plastových kontejnerech.

Společnost příznivcem třídění odpadu přímo na místě vzniku. Vzhledem k vysoké finanční náročnosti separace, špatnému odbytu některých surovin a především vysokým finančním nárokům na obyvatele se snaží společnost o postupnou a nenásilnou formu zavedení separace. Využívání stacionárního systému třídění tzn. využívání sítě sběrných dvorů odpadů vybudovaných ve všech městech okresu Vyškov a na skládce v Kozlanech. Občan odevzdává odpad zdarma (nebezpečný i ostatní, vyjma pneumatik a stavební sutě), odstranění hradí příslušná obec, podnikatelé si odstranění odpadu hradí z vlastních prostředků.

Od 1. května 2000 zahájilo Respono separaci plastů (PET lahví) z komunálního odpadu. Separace probíhá donáškovým způsobem do rozmístěných 1 100 l plastových kontejnerů žluté barvy v počtu 397 ks. RESPONO, a. s. nabízí separaci papíru donáškovým způsobem do plastových 1 100 l kontejnerů modré barvy. Ve městě Vyškově, Rousínově a Slavkově u Brna probíhá jednou za čtrnáct dnů bezplatný svoz sběrového papíru od podnikatelů. Velmi pozitivní je i zvýšený zájem podnikatelských subjektů o separaci papíru, folie a celkové využívání služeb sběrných dvorů.

Respono provádí obcím sběr, svoz a odstranění elektrotechnického odpadu (tzn. televizory, rádia, pračky, vysavače, počítače, ledničky apod.). Podle § 5 zákona č. 86/1995 Sb., o ochraně ozónové vrstvy Země má společnost povolení od Ministerstva

životního prostředí ke sběru chladících zařízení. Hlavním cílem společnost je držet krok s aktuálním trendem v oblasti nakládání s odpady, třídít co největší množství komodit odpadu vyskytujících se v komunálním odpadu a ukládat na skládku jen zbytkový odpad, který nelze dále využít.

## 2.1 Struktura zaměstnanců společnosti Respono

Analýza zaměstnanců byla provedena na základě údajů, které mi poskytlo vedení společnosti. Respono zaměstnává 94 zaměstnanců z toho 6 zaměstnanců je součástí nejvyššího vedení. Analýza zaměstnanců byla zpracována pro 89 zaměstnanců tzn. mimo vedení firmy. Prvním sledovaným parametrem je věková struktura zaměstnanců. Druhým parametrem je počet odpracovaných let v Responu a posledním parametrem je průměrný měsíční výdělek na jednotlivých pozicích.

### → Věková struktura zaměstnanců

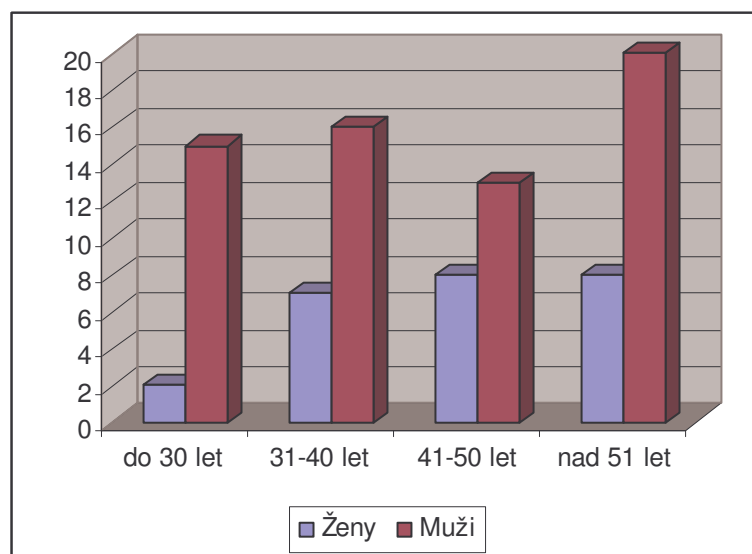
Z údajů získaných od managementu je evidentní rozdělení do čtyř věkových skupin první skupinu do 30 let patří 17 zaměstnanců (2 ženy a 15 mužů) a tvoří tak 19% zaměstnanců. Do druhé skupiny 31-40 let patří 23 zaměstnanců (7 žen a 16 mužů) a tvoří tak 26% zaměstnanců. Do třetí skupiny 41-50 let patří 20 zaměstnanců (8 žen a 13 mužů) a tvoří tak 24% zaměstnanců. Do poslední čtvrté skupiny nad 51 let patří 27 zaměstnanců (8 žen a 15 mužů) a tvoří tak 31% zaměstnanců (viz. tabulka č. 3).

**Tabulka č.3 Rozdělení zaměstnanců podle věku**

| Skupiny        | Věk        | Ženy | Muži | Celkem    |
|----------------|------------|------|------|-----------|
| První skupina  | do 30 let  | 2    | 15   | <b>17</b> |
| Druhá skupina  | 31-40 let  | 7    | 16   | <b>23</b> |
| Třetí skupina  | 41-50 let  | 8    | 13   | <b>21</b> |
| Čtvrtá skupina | nad 51 let | 8    | 20   | <b>28</b> |
| Celkem         |            | 25   | 64   | <b>89</b> |

*Zdroj:* vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

**Graf č. 3** Struktura zaměstnanců podle věku a pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Věkové rozložení pracovníků je velmi rovnoměrné což svědčí o stabilitě firmy. Největší podíl zaměstnanců je ve věkové skupině nad 51 let (viz. graf č.3) což naznačuje, že firma v budoucnu bude řešit otázku, kde vzít kvalitní pracovníky, kteří by adekvátně nahradili pracovníky, kteří odejdou do zaslouženého důchodu. Proto je velmi důležité, aby firma budovala svoji značku a pověst dobrého zaměstnavatele, aby měla potencionálním zaměstnancům co nabídnou.

Je možné vypočítat průměrný věk zaměstnanců společnosti. Průměrný věk žen je 43 let a průměrný věk mužů je 45 let. Celkový průměr zaměstnanců je 44 let. Každý zaměstnavatel se snaží si cíleně vybírat pracovníky na všech úrovních a s odpovídající kvalifikací. Součástí dalšího rozvoje zaměstnanců by měl být i jejich kvalifikační růst- což neznamená pouze další vzdělávání, ale také rozšíření zkušeností získaných praxí např. od starších a znalých kolegů. Každý úspěšný zaměstnavatel ví, že pravý potenciál je v lidech, které pro něj pracují a ví, že tento potenciál musí být rozvíjen.

#### → Počet odpracovaných let ve společnosti

Dalším sledovaným faktorem byla doba, po kterou zaměstnanci pracují ve společnosti. Zaměstnanci byli rozděleni do tří skupin. první skupinu tvoří zaměstnanci, kteří

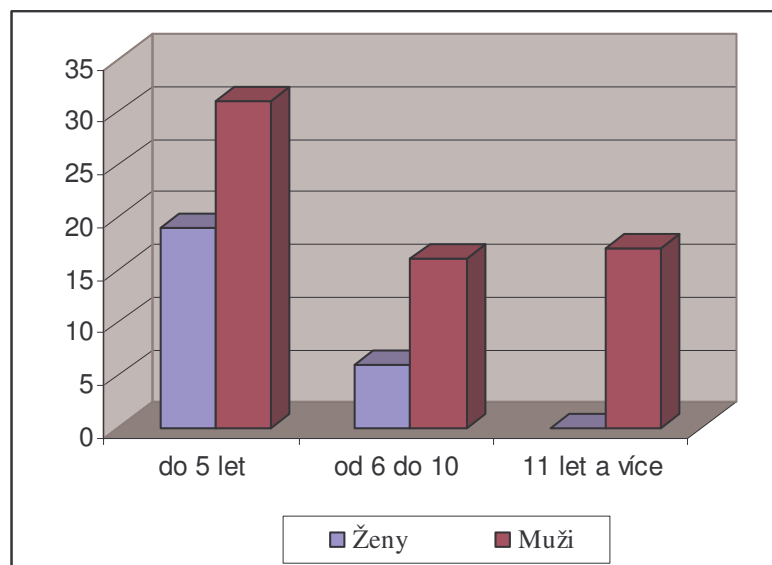
v Responu pracují méně jak 5 let. Druhou skupinou jsou zaměstnanci, kteří pracují ve firmě od 6-10 let. A třetí skupinu tvoří zaměstnanci, kteří jsou ve firmě zaměstnáni déle jak 11 let (viz. tabulka č. 4 a graf č.4 )

**Tabulka č. 4 Rozdělení zaměstnanců podle odpracovaných let v podniku**

| Délka pracovního poměru | Ženy | Muži | Celkem |
|-------------------------|------|------|--------|
| do 5 let                | 19   | 31   | 50     |
| od 6-10 let             | 6    | 16   | 22     |
| 11 let a více           | 0    | 17   | 17     |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

**Graf č. 4 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let v podniku**



Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

#### → Průměrný měsíční výdělek

Poslední zkoumaným faktorem byla výše průměrného hrubého měsíčního příjmu. Tato složka je důležitá jak pro výběr a nastavení životního pojištění nebo penzijního připojištění. Právě podle výše příjmů by měla společnost zvažovat jakou částkou bude pracovníkům přispívat. Podle výše hrubého průměrného měsíčního platu jsem zaměstnance rozdělil do 3 kategorií-první kategorii tvoří zaměstnanci se mzdou do 11

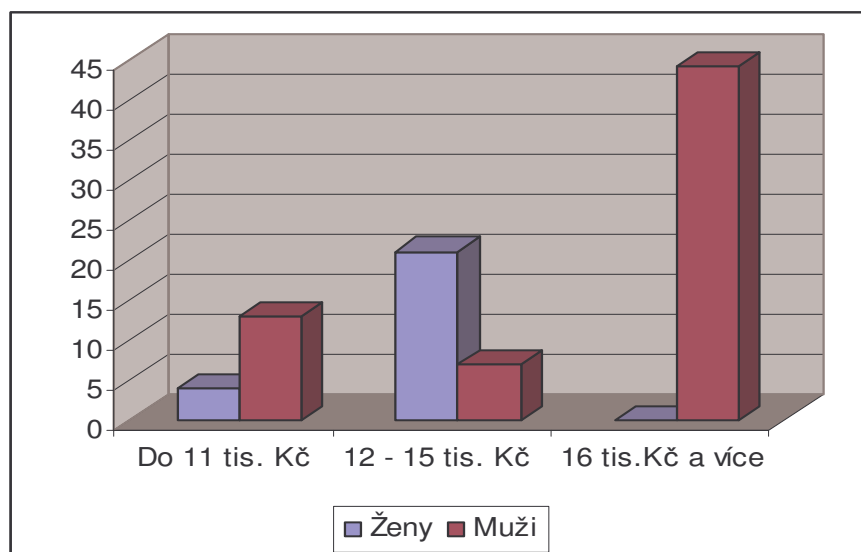
tis. Kč, ve druhé jsou všichni, kteří berou plat v rozmezí 12-15 tis. Kč a třetí kategorii tvoří zaměstnanci s hrubou mzdou vyšší jak 16 tis. Kč (přehled viz. tab. č.5) Největší podíl zaměstnanců tvoří skupina s platovou kategorií 16 tis. a více hrubého měsíčního příjmu a to s podílem 49%. Následuje skupina zaměstnanců 16-20 tis. a jejich podíl činí 32%. Poslední kategorií je plat do 11 tis. a jejich podíl je 19% (viz graf č.5).

**Tabulka č. 5 Průměrná měsíční hrubá mzda**

| Průměrná měsíční hrubá mzda | Ženy | Muži | Celkem |
|-----------------------------|------|------|--------|
| Do 11 tis Kč                | 4    | 13   | 17     |
| 12-15 tis.Kč                | 21   | 7    | 28     |
| 16 a více                   | 0    | 44   | 44     |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

**Graf č. 5 Průměrná měsíční mzda**



Zdroj: vlastní zpracování

## **2.2 Stávající systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti**

Společnost používá ve svém systému odměňování pouze jeden benefit a tím jsou stravenky. Stravenky jsou poskytovány plošně každému zaměstnanci ve výši 50 Kč za odpracovaný den. Poskytovatelem tohoto benefitu je společnost Sodexo. Dalším benefitem je využívání služebního vozu k soukromým účelům, ale tento benefit využívá pouze management společnosti.

### 3 Návrh systému zaměstnaneckých výhod

V návaznosti na předchozí kapitulu, kde jsem stručně popsal podnikatelský subjekt budu v této kapitole pokračovat v realizaci a naplnění jednotlivých definovaných cílů.

Stanoveným cílem mé diplomové práce je konkrétní návrh fungujícího systému dlouhodobých zaměstnaneckých výhod v podobě penzijního připojištění a životního pojištění pro Respono. Opatření povedou ke zlepšení personální politiky společnosti. Tento benefit by se měl stát jedním s účinných nástrojů managementu, který přiláká a udrží kvalitní zaměstnance, zvýší jejich loajalitu, motivaci, produktivitu a v neposlední řadě snížení fluktuaci a s tím související náklady. Zaměstnanecké benefity v podobě penzijního připojištění a životního pojištění by měli také plnit i motivační funkci. Stanou se efektivní investicí do zaměstnanců, zvyšující jejich motivaci k pracovnímu výkonu a loajalitu k zaměstnavateli.

Poskytování benefitů ve společnosti by měl být jeden ze způsobů jak se odlišit od konkurence a tím získat konkurenční výhodu. Firemní benefity by měly posilovat firemní kulturu, chránit a budovat reputaci a zvyšovat hodnotu značky. Což povede ke zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

V neposlední řadě jsou benefity v podobě příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění zajímavé pro vedení společnosti z ekonomického hlediska s možností úspor mzdových nákladů a s ohledem na daňové a odvodové úlevy.

Jak určit výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění je velmi důležitou otázkou a lze na ni nahlížet ve dvou rovinách..Zda všem zaměstnancům přiznat stejně vysoký příspěvek relativně? A zda příspěvek podmínit či nepodmínit příspěvkem zaměstnance?

### **Varianty výpočtu optimální výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem:**

- a) První možností je řešení výše příspěvku v maximální výši, do které je příspěvek zaměstnavatele osvobozen od odvodu zdravotního pojištění a sociálního pojištění, tj. ve výši 2 000 Kč měsíčně.
- b) Vedení společnosti jsem nabídl druhé řešení pro určení výše příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění. Je určené procentuální vyjádření z roční hrubé mzdy zaměstnance. Sníží se tak náklady na vyplácení příspěvku a zároveň bude zvyšovat loajalitu zaměstnanců ke společnosti.

### **Způsob výpočtu příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění**

Příspěvek by měl plnit nejen funkci motivační, ale měl by také přispívat ke zvýšení loajality zaměstnanců. Proto se bude skládat ze dvou částí, z nichž bude jedna počítána jako 4,5% z roční hrubé mzdy a druhá a bude variabilní a bude záviset na délce pracovního poměru ve společnosti. Nárok na příspěvek zaměstnavatele vzniká pouze v případě, že zaměstnanec pracuje pro společnost déle jako dva roky. Je to proto, že s některými zaměstnanci je pracovní poměr uzavřen jen na rok a teprve následně je podle potřeb smlouva prodloužena. Horní hranice příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo životní pojištění je 2000,-Kč. Při jednotlivých výpočtech bude postupováno následovně.

#### **a) pevně stanovený příspěvek zaměstnavatele**

Tato částka bude pevně stanovena na 4,5% z roční hrubé mzdy zaměstnance bez ohledu na jeho pracovní zařazení. Průměrné roční hrubé mzdy jednotlivých profesí: pracovníci SEPA (separace odpadu) 126 000 Kč, pracovníci THZ (technicko hospodářský zaměstnanec) 179 000 Kč, dělníci 198 000 Kč a řidiči 235 000 Kč. Výše měsíčních příspěvků.(viz. Tabulka č. 6)

**Tabulka č.6 Výše pevně stanoveného měsíčního příspěvku zaměstnavatele**

| Pracovní pozice | Příspěvek 4,5% z roční hrubé mzdy |
|-----------------|-----------------------------------|
| SEPA            | 500 Kč                            |
| THZ             | 700 Kč                            |
| Dělník          | 800 Kč                            |
| Řidič           | 900 Kč                            |

*Pramen:* vlastní zpracování

**b) výše příspěvku zaměstnavatele zohledňující loajalitu zaměstnance**

Zde budou zaměstnanci rozděleni do tří skupin podle toho jak dlouho ve společnosti pracují. V první skupině budou zaměstnanci, kteří v Responu pracují 2 až 5 let. Zaměstnanci spadající do první skupiny mají nárok na příspěvek zaměstnavatele ve výši 1,5% z roční hrubé mzdy. Do druhé skupiny budou patřit zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti 6-10 let. Těmto zaměstnancům bude náležet příspěvek ve výši 3% hrubé roční mzdy. Poslední skupinou jsou zaměstnanci, kteří pracují ve firmě déle jak 11 let těmto zaměstnancům bude náležet příspěvek ve výši 4,5% hrubé roční mzdy. Příspěvek bude zaokrouhlen na celé stokoruny. Výše měsíčních příspěvků (viz. tabulka č.7)

**Tabulka č. 7 Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele závislého na počtu odpracovaných let ve společnosti Respono**

| Počet let v Responu | SEPA   | THZ    | Dělník | Řidič  |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| do 5 let            | 200 Kč | 200 Kč | 200 Kč | 300 Kč |
| 6 až 10             | 300 Kč | 400 Kč | 500 Kč | 600 Kč |
| 11 let a více       | 500 Kč | 700 Kč | 800 Kč | 900 Kč |

*Zdroj:* vlastní zpracování

## Modelový příklad řidič

Příklad je počítán pro řidiče, který má ve společnosti Respono podepsané prohlášení, je svobodný, bezdětný a pracuje pro Respono 8 let z čehož plyne, že výše příspěvku je 7,5% z hrubé roční mzdy což je 1500,-Kč měsíčně.(viz. Tabulky č. 8 a č.9)

**Tabulka č. 8 Přímé navýšení mzdy**

| Propočet pro zaměstnavatele      | Částka (Kč)   | Propočet pro zaměstnance | Částka (Kč)   |
|----------------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| HM                               | 19 600        | HM                       | 19 600        |
| Přímé navýšení mzdy              | 1 500         | Čistá mzda               | 15 245        |
| HM po navýšení                   | 21 100        | Přímé navýšení mzdy      | 1 500         |
| Náklady na odvody zaměstnavatele | 7 835         | HM po navýšení           | 21 100        |
| Celkové náklady zaměstnavatele   | <b>28 485</b> | Čistá mzda po navýšení   | <b>16 257</b> |

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka č. 9 Navýšení mzdy příspěvkem na penzijní připojištění nebo životní pojištění**

| Propočet pro zaměstnavatele      | Částka (Kč)  | Propočet pro zaměstnance  | Částka (Kč)  |
|----------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
| HM                               | 19600        | HM                        | 19600        |
| Příspěvek zaměstnavatele         | 1500         | Čistá mzda                | 15245        |
| HM po zvýšení                    | 19600        | Přímé navýšení příspěvkem | 1500         |
| Náklady na odvody zaměstnavatele | 6860         | HM+ příspěvek             | 21 100       |
| Celkové náklady zaměstnavatele   | <b>27960</b> | Čistá mzda + příspěvek    | <b>16745</b> |

Zdroj: vlastní zpracování

Díky daňovému zvýhodnění příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění, ze kterého zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění jsou náklady zaměstnavatele na mzdu nižší. Úspora v tomto případě činí 525 Kč měsíčně. Zaměstnanec z příspěvku neplatí zdravotní pojištění ani sociální pojištění. Také od daně z příjmu je příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění osvobozen. Zaměstnanec tak získá o 488 Kč více oproti variantě, kdy by mu zaměstnavatel HM navýšil o 1 500 Kč.

## 4 Nabídka životního pojištění a penzijního připojištění vybraných finančních institucí

V této kapitole diplomové práce se budu zabývat analýzou nabídek pojišťoven a jejich penzijních fondů. K porovnání jsem použil bodové ohodnocení na základě vypočtených výsledků fuzzy logiky. Požadovaným cílem je najít pojišťovnu, která by vyhovovala požadavkům jak z hlediska kvalitního investičního pojištění tak prostřednictvím svého penzijního fondu by byla schopna nabídnout i penzijní připojištění. V současné době je na trhu šest komerčních pojišťoven, které splňují oba požadavky. Jsou to tyto komerční pojišťovny

1. Aegon pojišťovna, a. s. (dále jen Aegon),
2. Axa životní pojišťovna, a. s. (dále jen Axa),
3. Allianz pojišťovna, a. s. (dále jen Allianz),
4. Generali pojišťovna, a. s. (dále jen Generali),
5. ING pojišťovna(dále jen ING) a. s.,
6. Pojišťovna České spořitelny, a. s (dále jen PČS)

K porovnání jsem použil bodové ohodnocení na základě vypočtených výsledků fuzzy logiky. Pomocí parametrů budu vybírat to, které by nejvíce vyhovovalo podmínkám společnosti a jejich zaměstnancům. Nutno podotknout, že společnost Aegon respektivě AEGON Penzijní fond, a.s. byl značně znevýhodněn, protože vznikl až v polovině roku 2007. Proto se neobjevuje v hodnocení penzijních fondů. U penzijních fondů byla použita data za rok 2006, protože v době vypracování diplomové práce nebyla data všech penzijních fondů známa. U komerčních pojišťoven byly srovnávány investiční pojištění

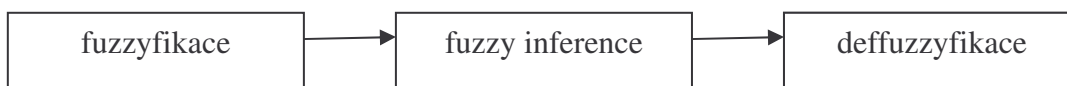
- program Globalinvest od Allianz,
- program Invest & Life od Aegonu,
- program100P od Axy ,
- program Flexiinvest 2008 od PČS,

- program Investor Plus o ING,
- Clever Invest od Generali.

### Charakteristika fuzzy logiky

Fuzzy logika je jeden ze tří nástrojů tzv. “umělé inteligence“, který se používá při vrcholovém rozhodování. Fuzzy logika určuje, zda vybraný prvek splňuje námi žádané požadavky či podmínky ( popř. do jaké míry je splňuje), a zda patří do množiny.

Celý proces můžeme rozdělit do základních kroků



- **Fuzzyfikace** = převedení reálných proměnných na proměnné jazykové a stanovení jejich atributů (např. Pro proměnnou vinkulace-budou možné atributy ano a ne)
- **Fuzzy inference** = výsledkem fuzzy inference je jazyková proměnná (stanovuje hodnotu atributů – např. systém maximální hodnoty obodujeme jednotlivé atributy-vše převedeme do transformační matice)
- **Defuzzyfikace** = převedení fuzzy hodnoty výstupní proměnné na slovní,aby co nejlépe odpovídala výsledku fuzzy výpočtu.

Ve fuzzy logice používáme systém matic – transformační a stavové. Transformační marice vyjadřuje stanovení jednotlivých proměnných a jim přiřazené možnosti atributů (obvykle se jich používá 3-7). Stavové matice mají hodnoty buď 1 nebo 0-to podle toho,zda prvek splňuje daný požadavek či ne.

Fuzzy logika se často používá při rozhodování v ekonomice, politice a v celém hospodářství. Moderní programy pro použití fuzzy logiky se nazývá FuzzyTech. Ovšem pro běžné účely využitelné každým člověkem je určité zjednodušení fuzzy logiky pomocí excelu – zde jde především o využití funkce KDYŽ. [10]

## 4.1 Srovnání penzijních fondů

Pro porovnání penzijních fondů jsem používal hodnocení pomocí následujících kritérií:

- Podíl na trhu podle majetku účastníků - představuje velikost majetku fondu vůči velikosti trhu.
- Počet připojištěných účastníků - představuje velikost fondu určenou na základě počtu účastníků vzhledem celkovému počtu penzijně připojištěných
- Výnosnost penzijních fondů - procentuální výše podílů na výnosech penzijního fondu připsaných v jednotlivých letech účastníků penzijního připojištění.

Pomocí těchto kritérií jsem sestavil tabulku č. 10, která slouží jako přehled o možnostech jednotlivých penzijních fondů.

**Tabulka č. 10 Kritéria pro výběr penzijního připojištění**

|   | <b>PF Allianz</b> | <b>PF AXA</b> | <b>PF Generali</b> | <b>PF ING</b> | <b>PF ČS</b> |
|---|-------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------|
| Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 3,6               | 20,8          | 0,7                | 11,6          | 14,5         |
| Podíl na trhu podle počtu účastníků %   | 3                 | 15,3          | 0,7                | 11,1          | 15,5         |
| Zhodnocení % p.a.                       | 3,11              | 2,5           | 3,74               | 3,6           | 3,04         |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Pro výběr penzijního fondu fuzzy logikou použiji jako vstupní proměnné parametry, které jsem uvedl v tabulce č.10 a sestavím pomocí nich tabulku proměnných a jejich kritérií. Pro každou proměnnou je nutné stanovit více atributů - jedná se vlastně o zjednodušeně o možnosti odpovědí na dané téma (v tabulce č.11 jsem použil 4-5 možných atribut).

**Tabulka č. 11 Tabulka proměnných a jejich atributů**

| Č. | Proměnné                              | Atributy |          |           |          |               |
|----|---------------------------------------|----------|----------|-----------|----------|---------------|
|    |                                       | Více jak |          |           | Méně jak |               |
| 1. | Podíl na trhu podle majetku účastníků | 20%      | 14-19%   | 10-13%    | 5%       |               |
| 2. | Podíl na trhu podle počtu účastníků   | 15,45%   | 13-15,4% | 5-12%     | 4%       |               |
| 3. | Zhodnocení v % p.a.                   | 3,7%     | 3,5-3,6% | 3,06%-3,4 | 3-3,05%  | Méně jak 2,9% |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Podle tabulky proměnných jsem každému atributu přiřadil hodnotu podle toho, jak je důležitý (určil jsem maximální hodnoty a obodoval atributy - došlo k vytvoření různých křivek - tzv. "tvary členských funkcí" a následné transformační matice).

**Tabulka č. 12 Transformační matice**

| Č.     | Proměnné                              | Atributy |       |       |       |      |
|--------|---------------------------------------|----------|-------|-------|-------|------|
|        |                                       |          |       |       |       |      |
| 1.     | Podíl na trhu podle majetku účastníků | 33,3     | 24,9  | 16,6  | 8,3   |      |
| 2.     | Podíl na trhu podle počtu účastníků   | 33,3     | 24,9  | 16,6  | 8,3   |      |
| 3.     | Zhodnocení v % p.a.                   | 33,3     | 26,64 | 19,98 | 13,32 | 6,66 |
| Celkem |                                       | 100      |       |       |       |      |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Nyní budeme sledovat celkem pět tzv. stavových matic, které vyjadřují pět vybraných penzijních fondů. Každá stavová matice nabývá hodnot 1 nebo 0 - to podle toho, zda daná nabídka splňuje atribut či ne.

**Tabulka č 13. Stavová matice fuzzy logiky pro penzijní fondy**

| <b>PF Allianz</b>                   |   |          |   |   |   |   |       |
|-------------------------------------|---|----------|---|---|---|---|-------|
| Č.                                  | Proměnné                                | Atributy |   |   |   |   | Body  |
| 1.                                  | Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 0        | 0 | 0 | 1 |   | 8,33  |
| 2.                                  | Podíl na trhu podle počtu účastníků v % | 0        | 0 | 0 | 1 |   | 8,33  |
| 3.                                  | Zhodnocení v % p.a                      | 0        | 0 | 1 | 0 | 0 | 19,98 |
| <b>Celkem 36, 58 bodu = 36, 58%</b> |   |          |   |   |   |   |       |
| <b>PF AXA</b>                       |   |          |   |   |   |   |       |
| 1.                                  | Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 1        | 0 | 0 | 0 |   | 33,3  |
| 2.                                  | Podíl na trhu podle počtu účastníků v % | 0        | 1 | 0 | 0 |   | 24,9  |
| 3.                                  | Zhodnocení v % p.a                      | 0        | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,66  |
| <b>Celkem 64, 86 bodu = 64 ,86%</b> |   |          |   |   |   |   |       |
| <b>PF Generali</b>                  |   |          |   |   |   |   |       |
| 1.                                  | Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 0        | 0 | 0 | 1 |   | 8,33  |
| 2.                                  | Podíl na trhu podle počtu účastníků v % | 0        | 0 | 0 | 1 |   | 8,33  |
| 3.                                  | Zhodnocení v % p.a                      | 1        | 0 | 0 | 0 | 0 | 33,3  |
| <b>Celkem 49, 7 bodu = 49, 7%</b>   |   |          |   |   |   |   |       |
| <b>PF ING</b>                       |   |          |   |   |   |   |       |
| 1.                                  | Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 0        | 0 | 1 | 0 |   | 16,6  |
| 2.                                  | Podíl na trhu podle počtu účastníků v % | 0        | 0 | 1 | 0 |   | 16,6  |
| 3.                                  | Zhodnocení v % p.a                      | 0        | 1 | 0 | 0 | 0 | 26,64 |
| <b>Celkem 59, 8 = 59, 8%</b>        |   |          |   |   |   |   |       |
| <b>PF ČS</b>                        |   |          |   |   |   |   |       |
| 1.                                  | Podíl na trhu podle majetku účastníků % | 0        | 1 | 0 | 0 |   | 24,9  |
| 2.                                  | Podíl na trhu podle počtu účastníků v % | 0        | 1 | 0 | 0 |   | 24,9  |
| 3.                                  | Zhodnocení v % p.a                      | 0        | 0 | 0 | 1 | 0 | 13,32 |
| <b>Celkem 63, 12 = 63,12%</b>       |   |          |   |   |   |   |       |

Zdroj: vlastní zpracování

## 4.2 Srovnání investičních životních pojištění

Pro výběr investičního životního pojištění fuzzy logikou použiji jako vstupní proměnné parametry, které jsou uvedeny v následující tabulce č používal jako parametry pro srovnání investičního životního pojištění v tabulce č.14 a sestavím pomocí nich tabulku proměnných a jejich kritérií. Pro každou proměnou je nutné stanovit více atributů - jedná se vlastně o zjednodušeně o možnosti odpovědí na dané téma (v tabulce č.15 jsem použil 2 - 5 možné atributy).

Tabulka č. 14 Přehled možností jednotlivých programů

|                                    | AXA  | AEGON  | Allianz   | Pojišťovna ČS  | ING   | Generali   |
|------------------------------------|--|--|---|--|---|--|
| tarif                              | T100P  | Invest & Live  | Globalinvest  | Flexi Invest   | Investor Plus   | Clever Invest  |
| celková výše poplatků              | Nejnižší   | Podprůměrná  | Průměrná  | Podprůměrná  | Nadprůměrná   | Nadprůměrná  |
| kvalita a variabilita připojištění | široký rozsah připojištění (včetně pojištění invalidního důchodu), neprovázanost rizik, vysoké pojistné u závažných onemocnění | neprovázanost rizik, omezený rozsah připojištění, kvalitní úrazové připojištění, levné připojištění závažných onemocnění | neprovázanost rizik, přísnější definice invalidity, průměrné pojistné | široký rozsah připojištění (včetně pojištění invalidního důchodu), neprovázanost rizik, vysoké pojistné u závažných onemocnění | Neprovázanost rizik, není krytí invalidity, drahé a nekvalitní úrazové připojištění | neprovázanost rizik, relativně levná invalidita, flexibilní a konkurenceschopné úrazové připojištění, relativně levné pojištění pracovní neschopnosti, přísnější definice závažných onemocnění                               |
| výluky a omezení pojistného plnění | Standard   | Standard   | Standard  | Standard   | Standard  | nestandard, (dojde-li k pojistné události do 5 let od sepsání návrhu, plní pojistitel jen tehdy, pokud k pojistné události nedošlo z důvodu onemocnění, které již bylo před uzavřením pojištění přítomno či diagnostikováno) |
| zproštění                          | ano, formou připojištění   | ano, formou připojištění   | ano, formou připojištění  | ano, formou připojištění   | ano, formou připojištění  | ne, zproštění nahrazeno připojištěním invalidity   |

**Tabulka č. 15 Tabulka proměnných a jejich atributů**

| Č. | Proměnné                                 | Atributy  |  |             |        |          |
|----|--|---|--|-------------|--------|----------|
|    |  |   |  |             |        |          |
| 1. | Celková výše poplatků                    | podprůměrná                                     | průměrná                               | nadprůměrná |        |          |
| 2. | Kvalita a variabilita připoj.            | nadprůměrná                                     | průměrná                               |             |        |          |
| 3. | Výluky                                   | standart  | nestandartní                           |             |        |          |
| 4. | Zproštění od placení formou připojištění | ano   | ne                                     |             |        |          |
| 5. | Minimální měsíční pojistné               | 100 Kč  | 250 Kč                                 | 300 Kč      | 500 Kč | 1 000 Kč |
| 6. | Plnění při úmrtí                         | Pojistná částka nebo aktuální hodnota investice | Hodnota investice plus pojistná částka |             |        |          |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Podle tabulky proměnných jsem každému atributu přiřadil hodnotu podle toho, jak je důležitý (určil jsem maximální hodnoty a obodoval atributy - došlo k vytvoření různých křivek - tzv. "tvary členských funkcí" a následné transformační matice).

**Tabulka č. 16 Transformační matice**

| Č.     | Proměnné                                 | Atributy |    |    |   |   | Body |
|--------|--|----------|----|----|---|---|------|
|        |  |          |    |    |   |   |      |
| 1.     | Celková výše poplatků                    | 30       | 20 | 10 |   |   | 30   |
| 2.     | Kvalita a variabilita připojištění       | 20       | 15 |    |   |   | 20   |
| 3.     | Výluky                                   | 20       | 15 |    |   |   | 20   |
| 4.     | Zproštění od placení formou připojištění | 15       | 10 |    |   |   | 15   |
| 5.     | Minimální měsíční pojistné               | 10       | 9  | 8  | 7 | 6 | 10   |
| 6.     | Plnění při úmrtí                         | 5        | 3  |    |   |   | 5    |
| Celkem |  | 100      |    |    |   |   |      |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Nyní budeme sledovat celkem šest tzv. stavových matic, které vyjadřují šest vybraných investičních pojištění. Každá stavová matice nabývá hodnot 1 nebo 0 - to podle toho, zda daná nabídka splňuje atribut či ne.

**Tabulka č. 17 Stavová matice fuzzy logiky pro investiční pojištění**

| <b>Globalinvest</b>         |  |          |   |   |   |   |      |
|-----------------------------|--|----------|---|---|---|---|------|
| Č.                          | Proměnné                                 | Atributy |   |   |   |   | Body |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 0        | 1 | 0 |   |   | 20   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 0        | 1 |   |   |   | 15   |
| 3.                          | Výluky                                   | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 1        | 0 |   |   |   | 15   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 0        | 0 | 0 | 1 | 0 | 7    |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 0        | 1 |   |   |   | 3    |
| <b>Celkem 80 bodů = 80%</b> |  |          |   |   |   |   |      |
| <b>Invest &amp; Life</b>    |  |          |   |   |   |   |      |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 1        | 0 | 0 |   |   | 30   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 3.                          | Výluky                                   | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 1        | 0 |   |   |   | 15   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 0        | 0 | 0 | 0 | 1 | 6    |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 0        | 1 |   |   |   | 3    |
| <b>Celkem 94 bodů = 94%</b> |  |          |   |   |   |   |      |
| <b>Comfort plus 100P</b>    |  |          |   |   |   |   |      |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 1        | 0 | 0 |   |   | 30   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 3.                          | Výluky                                   | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 1        | 0 |   |   |   | 15   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 0        | 0 | 1 | 0 | 0 | 8    |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 0        | 1 |   |   |   | 3    |
| <b>Celkem 96 bodů = 96%</b> |  |          |   |   |   |   |      |
| <b>Flexi Invest 2008</b>    |  |          |   |   |   |   |      |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 0        | 1 | 0 |   |   | 20   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 3.                          | Výluky                                   | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 1        | 0 |   |   |   | 15   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 1        | 0 | 0 | 0 | 0 | 10   |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 0        | 1 |   |   |   | 3    |
| <b>Celkem 98 bodů = 88%</b> |  |          |   |   |   |   |      |

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka č. 18 Stavová matice fuzzy logiky pro životní investiční pojištění**

| <b>Investor plus</b>        |  |          |   |   |   |   |      |
|-----------------------------|--|----------|---|---|---|---|------|
| Č.                          | Proměnné                                 | Atributy |   |   |   |   | Body |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 0        | 0 | 1 |   |   | 10   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 0        | 1 |   |   |   | 15   |
| 3.                          | Výluky                                   | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 1        | 0 |   |   |   | 15   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 0        | 1 | 0 | 0 | 0 | 9    |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 1        | 0 |   |   |   | 5    |
| <b>Celkem 74 bodů = 74%</b> |  |          |   |   |   |   |      |
| <b>Clever Invest</b>        |  |          |   |   |   |   |      |
| Č.                          | Proměnné                                 | Atributy |   |   |   |   | Body |
| 1.                          | Celková výše poplatků                    | 0        | 0 | 1 |   |   | 10   |
| 2.                          | Kvalita a variabilita připojištění       | 1        | 0 |   |   |   | 20   |
| 3.                          | Výluky                                   | 0        | 1 |   |   |   | 15   |
| 4.                          | Zproštění od placení formou připojištění | 0        | 1 |   |   |   | 10   |
| 5.                          | Minimální měsíční pojistné               | 0        | 0 | 1 | 0 | 0 | 8    |
| 6.                          | Plnění při úmrtí                         | 1        | 0 |   |   |   | 5    |
| <b>Celkem 68 bodů = 68%</b> |  |          |   |   |   |   |      |

Zdroj:vlastní zpracování

Sestavení tabulky výstupů můžeme dospět ke konečnému hodnocení. Tabulka výstupů je sestavena tak, aby byly dodrženy v co největší míře požadavky kladené na výběr vhodného penzijního připojištění a investičního pojištění.

**Tabulka č. 19 Tabulka výstupů**

|                   | Procento vyhovění pro penzijní fondy | Procento vyhovění pro investiční pojištění |
|-------------------|--------------------------------------|--|
| Splňuje požadavky | 60% a více                           | 86% a více                                 |
| Zvážit            | 40 -59, 9%                           | 75 až 85%                                  |
| Spíše nesplňuje   | do 39%                               | méně jak 75%                               |

Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí tabulky výstupů je možné sestavit konečné vyhodnocení jednotlivých nabídek penzijního připojištění a investičního pojištění.

**Tabulka č. 20 Výsledky hodnocení penzijních fondů a investičních pojištění**

| Společnost                  | Procento vyhovění pro penzijní fondy | Procento vyhovění investiční pojištění | Pořadí |
|-----------------------------|--------------------------------------|--|--------|
| AXA                         | 64,86%                               | 98%                                    | 1      |
| Pojišťovna České spořitelny | 63,12%                               | 88%                                    | 2      |
| ING                         | 59,80%                               | 74%                                    | 3      |
| Generali                    | 49,70%                               | 68%                                    | 4      |
| Allianz                     | 36,58%                               | 80%                                    | 5      |
| Aegon                       | nehodnoceno                          | 94%                                    | 6      |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výsledků modelu (viz tabulka č. 20) je zřejmé, že na základě určených hodnotících kritérií se nejlépe umístila společnost Axa životní pojišťovna, a.s. a Axa penzijní fond a.s. Tyto společnosti obsadili první místa ve svých kategoriích a tak finanční skupina Axa obsadila první místo.

U penzijních fondů obsadil druhé místo Penzijní fond České spořitelny, a.s. a splnil tak požadavky. Pomyslnou bronzovou příčku obsadil Penzijní fond ING, a.s.

Mezi investičními pojištěními skončil na druhém místě produkt od společnosti Aegon pojišťovna, a.s. a třetí příčku obsadil produkt společnosti Pojišťovna České spořitelny. Obě výše zmíněná investiční pojištění splňují požadavky.

## 5 Návrhy a doporučení pro společnost Respono, a.s.

Výsledky získané pomocí fuzzy logiky mi poskytl informace potřebné k vypracování objektivního návrhu na výběr pojišťovny a penzijního fondu, který by byl vhodný pro společnost Respono, a.s.

Pomocí tabulka č. 20 na straně 52 jsem dospěl ke konečnému hodnocení, které předložím vedení společnosti. Jednoznačně nejlépe hodnocenou finanční institucí byla společnost Axa životní pojišťovna, a.s. a Penzijní fond Axa, a.s. proto bych managementu společnosti Respono doporučil uzavřít smlouvy o penzijním připojištění a životním pojištění právě se společnostmi patřícími do finanční skupiny Axa.

V návrhu nesmí chybět ani určení optimální výše příspěvku placeného zaměstnavatelem, kterým jsem se zabýval v kapitole 3, kdy vedení společnosti má na výběr ze dvou variant. V příloze číslo 1 a číslo 2 je uvedena tabulka zaměstnanců společnosti společně s vyčíslením rozdílu mezi přímým zvýšením mzdy a příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění.

Součástí návrhu je i pohled do budoucna, a to za předpokladu nyní uvedených legislativ a zákonných podmínek. Společnost Respono, a.s. je zavedenou a stále se rozšiřující společností v oblasti odpadového hospodářství a lze tedy předpokládat její dlouhodobou existenci na trhu.

**Tabulka č. 21 Celková úspora nákladů na odvody zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění**

| Čas           | Úspora v Kč      |
|---------------|------------------|
| 1 měsíc       | 28 875           |
| 1 rok         | 346 500          |
| 5 let         | 1 732 500        |
| 10 let        | 3 465 000        |
| <b>15 let</b> | <b>5 197 500</b> |

*Pramen:* vlastní zpracování

Výše uvedená tabulka č. 21 je pouze informativního charakteru, protože je velmi pravděpodobné, že se počet zaměstnanců bude zvyšovat, jejich mzdy také porostou a nesmíme také zapomínat na možné legislativní změny.

V souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění a životní pojištění by měla být určena základní pravidla pro poskytování příspěvku, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Tato pravidla by měla být písemně uvedena ve vnitřních předpisech společnosti a tím by měla být závazná pro obě strany.

Z tohoto důvodu je součástí návrhu vypracované směrnice upravující příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnancům společnosti Respono, a.s.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění vyplácí zaměstnavatel každému zaměstnanci, který je zaměstnán ve společnosti Respono, a.s. na hlavní pracovní úvazek tj. 8,5 hodiny denně. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění má charakter stabilizační odměny. Nárok na příspěvek zaměstnavatele má zaměstnanec splňující tyto podmínky:

- 1) Zaměstnanec je zaměstnán v hlavním pracovním poměru v rozsahu plné (nezkrácené) pracovní doby.
- 2) Zaměstnanec projeví zájem o proplacení příspěvku, tím že podá písemnou žádost o proplacení příspěvku.
- 3) Nárok na vyplácení příspěvků vzniká po splnění podmínky tzn. odpracování předepsaného počtu roků ve společnosti Respono, a.s. Příspěvek se vyplácí po odpracování dvou roků u zaměstnavatele.
- 4) Výše příspěvku je zaměstnanci oznámena písemně v Osobním mzdovém plánu. Příspěvek ve stanovené výši v kalendářním roce poprvé vyplácí ve výplatě za leden. V případě, že vzniká nárok na vyplácení příspěvku v jiný měsíc než je leden, vyplácí se poprvé po splnění podmínky odpracovaných dvou let.

- 5) Příspěvek se skládat ze dvou částí, z nichž bude první se počítána jako 4,5% z roční hrubé mzdy a druhá je závislá na počtu odpracovaných let a pracovním pracovní pozici ve společnosti (viz. tabulka č.22)

**Tabulka č. 22 Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele závislého na počtu odpracovaných let ve společnosti Respono**

| Počet let v Responu | SEPA   | THZ    | Dělník | Řidič  |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| do 5 let            | 200 Kč | 200 Kč | 200 Kč | 300 Kč |
| 6 až 10             | 300 Kč | 400 Kč | 500 Kč | 600 Kč |
| 11 let a více       | 500 Kč | 700 Kč | 800 Kč | 900 Kč |

*Zdroj: vlastní zpracování*

- 6) Nastoupí-li zaměstnanec do pracovního poměru během roku je rozhodujícím datem pro přiznání příspěvku v prvním měsíci datum nástupu do patnáctého dne měsíce včetně, nastoupí-li zaměstnanec šestnáctého dne v měsíci, vniká mu nárok na příspěvek následující měsíc (po odpracování dvou roků).
- 7) Při přerušení výkonu povolání mateřské dovolené a následně rodičovské dovolené se výplata příspěvku po dobu trvání této dovolené přerušuje.
- 8) V případě ekonomických potíží může zaměstnavatel výplatu příspěvku zrušit, a to po předchozím oznámení zaměstnancům s jedno měsíční výpovědní lhůtou.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce na téma „Využití životního pojištění a penzijního připojištění jako efektivního nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců.“, bylo předložení takového návrhu pro společnost Respono, a.s., který minimalizuje náklady spojené se zavedením a fungováním příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění. Současně tento systém zajistí zvýšení příjmů zaměstnancům vybrané firmy.

Podnikatelský subjekt, pro který jsem vypracovala návrh je společnost Respono, a.s. Na základě domluvy s vedením společnosti, které se již delší dobu zabývá myšlenkou využít výhod příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění, jsem se rozhodl vypracovat na tuto tematiku svoji diplomovou práci a usnadnit tak rozhodnutí vedení společnosti.

V průběhu realizace návrhu jsem na základě prostudovaných informací v první kapitole nejprve charakterizovala podstatu a princip fungování zaměstnaneckých výhod. Dále jsem se zaměřil na fungování penzijní připojištění a životního pojištění v České republice a s tím spojené nároky plynoucí z penzijního připojištění a životního pojištění včetně daňového zvýhodnění.

V kapitole druhé jsem se zaměřil na popis podnikatelského subjektu, pro který jsem se rozhodl zpracovat návrh zavedení penzijní připojištění a životního pojištění jako zaměstnanecké výhody pro zaměstnance společnosti Respono.

Kapitola třetí obsahuje obecný popis fungování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění. A s tímto příspěvkem spojené daňové a odvodové výhody, kterými se stává tento příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění efektivnějším než navýšení hrubé mzdy. Součástí je i konkrétní návrh penzijního připojištění zaměstnanců společnosti Respono, a.s., včetně možných variant určení konkrétní výše poskytovaného příspěvku zaměstnavatelem a vyčíslení úspor zaměstnavatele plynoucích z plateb příspěvků na penzijní připojištění zaměstnancům společnosti.

Komplexní vyhodnocení pojišťoven a jejich penzijních fondů je uvedeno v kapitole číslo čtyři. Na tuto skutečnost dále navazuje určení klíčových kritérií pro vyhodnocení penzijních fondů na základě hodnotící techniky tzv. fuzzy logiky.

Návrhy a doporučení, které předložím vedení společnosti v rámci využití penzijního připojištění a životního pojištění pro společnost Respono, a.s. uváděné v kapitole pět zahrnují řešení těchto základních problémů:

- určení optimální výše příspěvku jednotlivým zaměstnancům;
- vyčíslení daňových úlev pro zaměstnavatele;
- výběr vhodných pojišťoven penzijních fondů;
- určení základních pravidel pro poskytování příspěvku zaměstnancům.

Vedení společnosti na základě mnou předložených reálných návrhů se rozhodlo svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění hned z několika důvodů :

- poskytnout jistotu, že dodatkový příjem z penzijního připojištění a životního pojištění jim po odchodu do důchodu přispěje k zajištění alespoň uspokojivé životní úrovně;
- udržení loajálních, věrných a stabilních zaměstnanců, kteří tím dají přednost jistotě před okamžitým prospěchem;
- zaměstnavatelský příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění je pro zaměstnavatele daňově nejlevnějším způsobem, jak zvýšit finanční ohodnocení zaměstnanců.

## Seznam literatury

- [1] ČAPKOVÁ, D. *Jak pojistit firmu?* 1. vyd. Praha:Computer Press, 2000. 107 s. ISBN 80-7226-337-4
- [2] ČEJKOVÁ, V. *Pojistný trh.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 120 s. ISBN 80-247-0137-5
- [3] ČEJKOVÁ, V., MARTINOVIČOVÁ, D. *Pojišťovnictví.* 1. vyd. Brno: VUT v Brně, 2003. 161 s. ISBN 80-214-2803-1
- [4] DAŇHEL, J. *Kapitoly z pojistné teorie.* 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2002. 140 s. ISBN 80-245-0306-0
- [5] DUCHÁČKOVÁ, E. *Principy pojištění a pojišťovnictví.* 1. vyd. Praha: Ekopress, 2003. 178 s. ISBN 80-86119-67-X
- [6] FOTR, J., DĚDINA, J. *Manažerské rozhodování.* 1. vyd. Praha: Ekopress, 1997. 207s. ISBN 80-901991-7-8
- [7] MARTINOVIČOVÁ, D. *Pojištění podnikatelských subjektů.* 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2007. 236 s. ISBN 978-80-87071-08-3.
- [8] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008.* 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 141s. ISBN 978-80-7201-701-0
- [9] PŘIB, J. *Důchodové pojištění a související problematika.* 1. vyd. Praha: ASPI Publishing s. r. o., 2004. 132 s. ISBN 80-7357-022-X
- [10] RAIS, K., DOSTÁL, P. *Operační a systémová analýza II.* 1. vyd. Brno: VUT v Brně, 161 s. ISBN 80-214-2803-1
- [11] ŠULC, J., ILLETŠKO, P. *Penzijní připojištění* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 164 s. ISBN 80-247-7169-979-9
- [12] ŠULC, J. *Penzijní připojištění.* 2. aktualizované a rozšířené vydání. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0772-1

[13] Zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění zákona č. 61/1996 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 170/199 Sb. a zákona č. 36/2000 Sb.

[14] Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů a jeho novela k 1. 1. 2008

### **Internetové zdroje**

[12] [www.apfcr.cz](http://www.apfcr.cz) - internetové stránky asociace penzijních fondů České republiky

[13] [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz) - internetové stránky ministerstva financí ČR

[14] [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) - internetové stránky ministerstva práce a sociálních věcí ČR

[15] [www.allianzpf.cz](http://www.allianzpf.cz) - internetové stránky Allianz penzijního fondu

[16] [www.csobpf.cz](http://www.csobpf.cz) - internetové stránky ČSOB penzijních fondů

[17] [www.penzijni-fond.generali.cz](http://www.penzijni-fond.generali.cz) - internetové stránky Generali penzijního fondu

[18] [www.ingpf.cz](http://www.ingpf.cz) - internetové stránky ING penzijního fondu

[19] [www.pfcs.cz](http://www.pfcs.cz) - internetové stránky penzijního fondu České spořitelny

[20] [www.pfcs.cz](http://www.pfcs.cz) - internetové stránky penzijního fondu České spořitelny

[21] [www.cnb.cz](http://www.cnb.cz) – internetové stránky České národní banky

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Státní příspěvek

Tabulka č. 2 Vývoj počtu pojišťoven v České republice

Tabulka č. 3 Rozdělení zaměstnanců podle věku

Tabulka č. 4 Rozdělení zaměstnanců podle odpracovaných let v podniku

Tabulka č. 5 Průměrná měsíční hrubá mzda

Tabulka č. 6 Výše pevně stanoveného měsíčního příspěvku zaměstnavatele

Tabulka č. 7 Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele závislého na počtu odpracovaných let ve společnosti Respono

Tabulka č. 8 Přímé navýšení mzdy

Tabulka č. 9 Navýšení mzdy příspěvkem na penzijní připojištění nebo životní pojištění

Tabulka č. 10 Kritéria pro výběr penzijního připojištění

Tabulka č. 11 Tabulka proměnných a jejich atributů

Tabulka č. 12 Transformační matice

Tabulka č. 13. Stavová matice fuzzy logiky pro penzijní fondy

Tabulka č. 14 Přehled možností jednotlivých programů

Tabulka č. 15 Tabulka proměnných a jejich atributů

Tabulka č. 16 Transformační matice

Tabulka č. 17 Stavová matice fuzzy logiky pro investiční pojištění

Tabulka č. 18 Stavová matice fuzzy logiky pro životní investiční pojištění

Tabulka č. 19 Tabulka výstupů

Tabulka č. 20 Výsledky hodnocení penzijních fondů a investičních pojištění

Tabulka č. 21 Celková úspora nákladů na odvody zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění

Tabulka č. 22 Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele závislého na počtu odpracovaných let ve společnosti Respono

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 -Vývoj počtu pojišťoven v České republice v letech 1991 až 2006

Graf č. 2 Vývoj předepsaného pojistného členů České asociace pojišťoven (v mld. Kč )

Graf č. 3 Struktura zaměstnanců podle věku a pohlaví

Graf č. 4 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let v podniku

Graf č. 5 Průměrná měsíční mzda

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Údaj o zaměstnancích společnosti Respono, a.s. (část první)

Příloha č.2 Údajů o zaměstnancích společnosti Respono, a.s. (část druhá)

**Příloha č. 1 Údaj o zaměstnancích společnosti Respono, a.s. (část první)**

| Pracovník               | Věk v letech | Pohlaví | Odpracované roky ve spol. | Pracovní zařazení | Pracovní úvazek | Výše příspěvku | Úspora oproti průměrnému navýšení mzdy |
|-------------------------|--------------|---------|---------------------------|-------------------|-----------------|----------------|--|
| 1                       | 77           | muž     | 9                         | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 2                       | 72           | muž     | 7                         | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 3                       | 72           | muž     | 2                         | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 4                       | 71           | muž     | 1                         | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 5                       | 63           | muž     | 14                        | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 6                       | 61           | muž     | 9                         | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 7                       | 61           | muž     | 15                        | sepa              | částečný        | 0              | 0                                      |
| 8                       | 60           | muž     | 2                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                    |
| 9                       | 60           | muž     | 15                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 10                      | 60           | muž     | 8                         | dělník            | plný            | 1 300          | 455                                    |
| 11                      | 57           | žena    | 10                        | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                    |
| 12                      | 57           | muž     | 8                         | dělník            | plný            | 1 300          | 455                                    |
| 13                      | 57           | muž     | 12                        | řidič             | plný            | 1 800          | 630                                    |
| 14                      | 57           | žena    | 2                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 15                      | 56           | muž     | 15                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 16                      | 56           | muž     | 9                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                    |
| 17                      | 56           | žena    | 1                         | THZ               | plný            | 0              | 0                                      |
| 18                      | 55           | žena    | 5                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 19                      | 55           | muž     | 8                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                    |
| 20                      | 54           | žena    | 3                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 21                      | 53           | muž     | 15                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 22                      | 53           | muž     | 4                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                    |
| 23                      | 53           | muž     | 12                        | THZ               | plný            | 1 400          | 490                                    |
| 24                      | 52           | žena    | 9                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                    |
| 25                      | 52           | muž     | 12                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 26                      | 52           | muž     | 10                        | dělník            | plný            | 1 300          | 455                                    |
| 27                      | 52           | žena    | 5                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 28                      | 51           | žena    | 2                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 29                      | 50           | muž     | 5                         | řidič             | plný            | 1 200          | 420                                    |
| 30                      | 49           | žena    | 5                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 31                      | 49           | muž     | 11                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 32                      | 49           | muž     | 10                        | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                    |
| 33                      | 49           | muž     | 2                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                    |
| 34                      | 48           | žena    | 5                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                    |
| 35                      | 48           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                      |
| 36                      | 47           | muž     | 15                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 37                      | 47           | žena    | 2                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| 38                      | 46           | muž     | 13                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 39                      | 46           | muž     | 8                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                    |
| 40                      | 44           | muž     | 14                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                    |
| 41                      | 44           | muž     | 10                        | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                    |
| 42                      | 44           | muž     | 3                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                    |
| 43                      | 44           | muž     | 4                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                    |
| 44                      | 42           | žena    | 8                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                    |
| 45                      | 42           | žena    | 3                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                    |
| Celkem pro přílohu č. 1 |              |         |                           |                   |                 | 43 900         | 15 365                                 |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti Respono, a.s.

**Příloha č.2 Údajů o zaměstnancích společnosti Respono, a.s. (část druhá)**

| Pracovník                                  | Věk v letech | Pohlaví | Odpracované roky ve spol. | Pracovní zařazení | Pracovní úvazek | Výše příspěvku | Úspora proti přímému navýšení mzdy |
|--|--------------|---------|---------------------------|-------------------|-----------------|----------------|------------------------------------|
| 46   | 41           | žena    | 4                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 47   | 41           | muž     | 13                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                |
| 48   | 41           | žena    | 2                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                |
| 49   | 41           | žena    | 1                         | THZ               | plný            | 0              | 0                                  |
| 50   | 40           | muž     | 14                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                |
| 51   | 40           | muž     | 6                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 52   | 40           | žena    | 2                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                |
| 53   | 38           | muž     | 2                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                |
| 54   | 37           | muž     | 12                        | řidič             | plný            | 1 800          | 630                                |
| 55   | 37           | žena    | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 56   | 37           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 57   | 36           | žena    | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 58   | 36           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 59   | 35           | muž     | 7                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 60   | 35           | muž     | 9                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 61   | 35           | muž     | 12                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                |
| 62   | 34           | muž     | 9                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 63   | 34           | muž     | 12                        | dělník            | plný            | 1 600          | 560                                |
| 64   | 34           | žena    | 8                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                |
| 65   | 34           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 66   | 33           | žena    | 5                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                |
| 67   | 32           | muž     | 5                         | řidič             | plný            | 1 200          | 420                                |
| 68   | 31           | muž     | 9                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 69   | 31           | žena    | 8                         | THZ               | plný            | 1 100          | 385                                |
| 70   | 31           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 71   | 31           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 72   | 31           | žena    | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 73   | 30           | žena    | 4                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                |
| 74   | 30           | muž     | 8                         | řidič             | plný            | 1 500          | 525                                |
| 75   | 30           | muž     | 2                         | dělník            | plný            | 800            | 280                                |
| 76   | 30           | muž     | 2                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 77   | 30           | muž     | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 78   | 30           | muž     | 5                         | řidič             | plný            | 1 200          | 420                                |
| 79   | 30           | muž     | 5                         | řidič             | plný            | 1 200          | 420                                |
| 80   | 29           | muž     | 2                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 81   | 29           | žena    | 3                         | THZ               | plný            | 900            | 315                                |
| 82   | 28           | muž     | 1                         | THZ               | plný            | 0              | 0                                  |
| 83   | 26           | muž     | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 84   | 26           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 85   | 26           | muž     | 5                         | sepa              | plný            | 700            | 245                                |
| 86   | 26           | muž     | 1                         | dělník            | plný            | 0              | 0                                  |
| 87   | 25           | muž     | 3                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                |
| 88   | 24           | muž     | 2                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                |
| 89   | 23           | muž     | 4                         | dělník            | plný            | 1 000          | 350                                |
| Celkem pro přílohu č. 2                    |              |         |                           |                   |                 | 38 600         | 13 510                             |
| <b>Celkem pro společnost Respono, a.s.</b> |              |         |                           |                   |                 | <b>82 500</b>  | <b>28 875</b>                      |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti