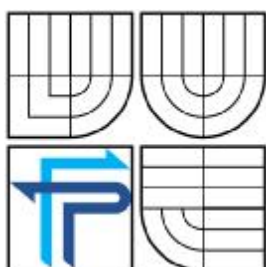




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
DEPARTMENT OF ECONOMICS

NÁVRH PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ JAKO STIMULACE ZAMĚSTNANCŮ VYBRANÉ ORGANIZACE

PROPOSAL OF PENSION INSURANCE LIKE STIMULATION OF EMPLOYEES OF CHOSEN
ORGANIZATION

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. JANA ZAVŘELOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. DANA MARTINOVIČOVÁ, Ph.D.

BRNO 2007

**LICENČNÍ SMLOUVA
POSKYTOVANÁ K VÝKONU PRÁVA UŽÍT ŠKOLNÍ DÍLO**

uzavřená mezi smluvními stranami:

1. Pan/paní

Jméno a příjmení: Jana Zavřelová

Bytem: Králova 1675, Tišnov 666 01

Narozen/a (datum a místo): 19.7. 1983 v Brně

(dále jen „autor“)

a

2. Vysoké učení technické v Brně

Fakulta podnikatelská
se sídlem Kolejní 2906/4, 612 00 Brno

jejímž jménem jedná na základě písemného pověření děkanem fakulty:

doc. Ing. Alena Kocmanová, Ph.D., ředitelka Ústavu ekonomiky

(dále jen „nabyvatel“)

**Čl. 1
Specifikace školního díla**

1. Předmětem této smlouvy je vysokoškolská kvalifikační práce (VŠKP):

- disertační práce
- diplomová práce
- bakalářská práce
- jiná práce, jejíž druh je specifikován jako

.....

(dále jen VŠKP nebo dílo)

Název VŠKP:	NÁVRH PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ JAKO STIMUL.
Vedoucí/ školitel VŠKP:	Ing. DANA MARTINOVIČOVÁ, Ph.D.
Ústav:	Ústav financí
Datum obhajoby VŠKP:	červen 2007

VŠKP odevzdal autor nabyvateli v * :

- tištěné formě – počet exemplářů1.....
- elektronické formě – počet exemplářů1.....

* hodící se zaškrtněte

2. Autor prohlašuje, že vytvořil samostatnou vlastní tvůrčí činností dílo shora popsané a specifikované. Autor dále prohlašuje, že při zpracovávání díla se sám nedostal do rozporu s autorským zákonem a předpisy souvisejícími a že je dílo dílem původním.
3. Dílo je chráněno jako dílo dle autorského zákona v platném znění.
4. Autor potvrzuje, že listinná a elektronická verze díla je identická.

Článek 2

Udělení licenčního oprávnění

1. Autor touto smlouvou poskytuje nabyvateli oprávnění (licenci) k výkonu práva uvedené dílo nevýdělečně užít, archivovat a zpřístupnit ke studijním, výukovým a výzkumným účelům včetně pořizování výpisů, opisů a rozmnoženin.
2. Licence je poskytována celosvětově, pro celou dobu trvání autorských a majetkových práv k dílu.
3. Autor souhlasí se zveřejněním díla v databázi přístupné v mezinárodní síti
 - ihned po uzavření této smlouvy
 - 1 rok po uzavření této smlouvy
 - 3 roky po uzavření této smlouvy
 - 5 let po uzavření této smlouvy
 - 10 let po uzavření této smlouvy(z důvodu utajení v něm obsažených informací)
4. Nevýdělečné zveřejňování díla nabyvatelem v souladu s ustanovením § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb., v platném znění, nevyžaduje licenci a nabyvatel je k němu povinen a oprávněn ze zákona.

Článek 3

Závěrečná ustanovení

1. Smlouva je sepsána ve třech vyhotoveních s platností originálu, přičemž po jednom vyhotovení obdrží autor a nabyvatel, další vyhotovení je vloženo do VŠKP.
2. Vztahy mezi smluvními stranami vzniklé a neupravené touto smlouvou se řídí autorským zákonem, občanským zákoníkem, vysokoškolským zákonem, zákonem o archivnictví, v platném znění a popř. dalšími právními předpisy.
3. Licenční smlouva byla uzavřena na základě svobodné a pravé vůle smluvních stran, s plným porozuměním jejímu textu i důsledkům, nikoliv v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.
4. Licenční smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Brně dne:

.....

Nabyvatel

.....
Autor

Anotace

Diplomová práce charakterizuje penzijní připojištění v České republice. Předkládá možnosti zvyšování mzdy zaměstnanců a navrhuje z hlediska úspor nákladů pro vybranou organizaci zvýšení mzdy pomocí příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění. Obsahuje výběr takového penzijního fondu, který je podle zvolených kritérií nejvhodnější.

Klíčová slova

Penzijní připojištění, důchodová reforma, zaměstnanec, zaměstnavatel, osobní náklady

Annotation

The diploma thesis characterizes pension insurance in the Czech Republic. It presents the possibilities of employees' wage increase in a selected organization. The realization of the increase is made by employer's financial contributions for pension insurance. These contributions are aimed at the cost savings of the selected organization. The present work deals also with the selection of the most optimal pension fund according to the assigned criteria.

Key words

Pension insurance, income reform, employee, employer, personal costs

Bibliografická citace VŠKP dle ČSN ISO 690

ZAVŘELOVÁ, J. *Návrh penzijního připojištění jako stimulace zaměstnanců vybrané organizace*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2007. 80 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně, dne 5. května 2007

.....

podpis

Poděkování

Za cenné rady a pomoc při zpracování diplomové práce děkuji touto cestou vedoucí práce Ing. Daně Martinovičové, Ph.D., za poskytnuté materiály vč. nezbytných informací ředitelce modelové organizace Dům důstojného stáří a v neposlední řadě jejím zaměstnancům.

Obsah

Úvod.....	10
1 Vymezení problému a cíle diplomové práce.....	12
2 Charakteristika penzijního připojištění v České republice.....	13
2.1 Penzijní připojištění.....	14
2.1.1 Historie a vývoj penzijního připojištění.....	14
2.1.2 Legislativa penzijního připojištění.....	18
2.1.3 Státní příspěvky a daňové zvýhodnění.....	20
2.1.4 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění.....	24
2.1.5 Penze z penzijního připojištění.....	30
2.1.6 Penzijní plán.....	32
2.2 Důchodová reforma.....	34
2.2.1 Důchodová reforma v České republice.....	35
2.2.2 Důchodová reforma na Slovensku	41
2.2.3 Penzijní systémy ve světě	43
3 Analýza penzijních fondů v České republice.....	45
3.1 Charakteristika penzijního fondu.....	45
3.2 Analýza penzijních fondů v České republice.....	48
3.3 Porovnání jednotlivých penzijních fondů.....	52
4 Charakteristika vybrané organizace.....	55
4.1 Nestátní neziskové organizace.....	55
4.2 Charakteristika organizace Dům důstojného stáří.....	56
5 Komplexní vyhodnocení penzijních fondů.....	58
6 Návrhy řešení a doporučení pro organizaci	
Dům důstojného stáří.....	64
6.1 Návrh na snížení mzdových nákladů pro vybranou organizaci.....	64
6.2 Konkrétní návrh výše příspěvku na penzijní připojištění.....	71
6.3 Návrh interní směrnice pro poskytování příspěvků zaměstnavatele.....	71
Závěr.....	73

Seznam použité literatury.....	75
Seznam tabulek, grafů a obrázků.....	78
Seznam příloh.....	80
Přílohy.....	81

Úvod

Diskusím na téma „penzijní připojištění, příspěvky zaměstnavatelů na penzijní připojištění zaměstnancům, důchodová reforma“ je věnována stále větší pozornost v médiích i odborném tisku. Na tuto problematiku jsem se zaměřila také já ve své diplomové práci. Pozornost si zaslouží na jedné straně většinou málo informovaní občané a na straně druhé politici, kteří se snaží vymyslet systém alespoň zčásti zabezpečující dnešní mladou generaci v jejím důchodovém věku.

Všechny státy Evropy se obávají důsledků rychlého stárnutí populace vyplývajícího z nízké porodnosti. Je jisté, že také dosavadní český státní penzijní systém se během několika desítek let musí radikálně změnit. V současné době výše starobních důchodů v České republice (nejen vlivem inflace) stále roste. Otázkou zůstává, kdy se tento trend stane neudržitelným a dojde ke stagnaci nebo dokonce naopak ke snižování důchodů vyplácených státem. Situace je neřešitelná bez důchodové reformy, která ovšem patří k nejchoulostivějším bodům vládního programu.

Myšlenkou na důchodovou reformou se politici zabývají dlouho, ale ne každá strana vidí nebo chce vidět problém realisticky v celé šíři se všemi dopady současné sociální politiky na generace příští. Snad právě proto je v České republice schválení důchodové reformy prozatím v nedohlednu. Prognózy na základě demografického vývoje obyvatelstva však mluví jednoznačně: podle tzv. stromů života se Česká republika stárnutí populace nevyhne.

Debaty o plánované důchodové reformě nahrávají penzijním fondům, resp. jejich produktu, kterým je penzijní připojištění. V současné době jde pouze o dobrovolný program. Jakmile vejde důchodová reforma v platnost, občané si budou pravděpodobně muset formou penzijního připojištění povinně spořit na svoje finanční zajištění v postproduktivním věku.

Vedle spoření vlastních prostředků je penzijní připojištění podporováno státem ve formě státních příspěvků, navíc jsou za určitých podmínek klientovy příspěvky odčitatelnou položkou od základu daně z příjmu.

Peněžní prostředky klientů na účtech penzijních připojištění jsou díky investicím penzijních fondů úročeny nad hodnotu inflace a v neposlední řadě je penzijní

připojištění vyhledávaným produktem zaměstnavatelů. Zákon o dani z příjmu totiž příspěvky zaměstnavatele na účet penzijního připojištění zaměstnance do určité míry zvýhodňuje oproti standardnímu navýšení mzdy zaměstnance. Výhodami, které plynou z příspěvku zaměstnavatele se budu zabývat ve své práci. Zaměřím se především na úsporu nákladů pro modelovou organizaci a také ukáži, kolik na těchto příspěvcích ušetří samotní zaměstnanci.

1 Vymezení problému a cíle diplomové práce

Celá diplomová práce je vypracována pro organizaci DDS – Dům důstojného stáří, Borky 7, Brno. Nejen aktuálnost tématu penzijního připojištění v rámci důchodové reformy, ale také možnost snížení nákladů pro vybranou organizaci mě přimělo k napsání této práce. Penzijní připojištění zde bude popsáno jak z pohledu občana - zaměstnance, tak také z pohledu zaměstnavatele.

Cílem práce je navrhnout organizaci vhodnou výši příspěvků zaměstnancům na penzijní připojištění a snížení nákladů organizaci. Poukázat na odlišnosti od přímého navýšování mzdy a navýšení finančního ohodnocení zaměstnance formou příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Penzijní připojištění zde bude hrát roli stimulu pro zaměstnance. Dílčím cílem je výběr penzijního fondu, který je z hlediska zvolených kritérií nejvhodnější.

Metodické zpracování diplomové práce se skládá z následujících kroků:

- definování cíle diplomové práce,
- studium literatury,
- sběr informací,
- volba kritérií komparace,
- vyhodnocení jednotlivých penzijních fondů a vyvození závěru – volba tří nejvhodnějších penzijních fondů,
- návrh konkrétní výše příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance a vyčíslení úspory nákladů pro organizaci a výpočet úspory peněz pro zaměstnance.

2 Charakteristika penzijního připojištění v České republice

Státní penzijní systém v České republice vyplácí čtyři druhy penzijních dávek: starobní důchody, invalidní důchody, vdovské a vdovecké důchody, sirotčí důchody. Starobní důchod je největší položkou státního důchodového systému, nárok na něj má (podle § 29 zákona o důchodovém pojištění) každý, kdo byl pojištěn nejméně 25 let a dosáhl důchodového věku¹ nebo byl pojištěn nejméně 15 let a dosáhl věku 65 let. Výše důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry. Výše základní výměry důchodu činí od 1. ledna 2007 1 570 Kč měsíčně. Výše procentní výměry důchodu činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu. Od roku 1996 je systém důchodového pojištění založen například na těchto základních principech:

- sociální solidarita s relativně vysokou příjmovou redistribucí,
- při splnění stanovených podmínek je systém povinný pro všechny ekonomicky aktivní osoby,
- systém poskytuje náhradu příjmu v případě stáří (starobní důchod), invalidity (plný nebo částečný invalidní důchod) a úmrtí živitele (vdovský, vdovecký a sirotčí důchod),
- systém je jednotný (s určitou odchylkou pro osoby samostatně výdělečně činné),
- systém je dynamický (řada prvků konstrukce výpočtu důchodu se každoročně upravuje s přihlédnutím k ekonomickému vývoji),
- stát garantuje systém ekonomický i právně.

¹ Věk odchodu do důchodu je u každého jiný, záleží na pohlaví, na věku a na počtu dětí

Penzijní připojištění je tzv. doplňkovým důchodovým systémem a možná se již brzy stane produktem, kterému se nebude moci vyhnout, bude se týkat nás všech. Penzijní připojištění je upraveno v zákoně o penzijním připojištění se státním příspěvkem, zákonem č. 42/1994 Sb. (dále jen „zákon“). Upravuje také činnost penzijních fondů a státní dozor nad penzijním připojištěním.

2.1 Penzijní připojištění

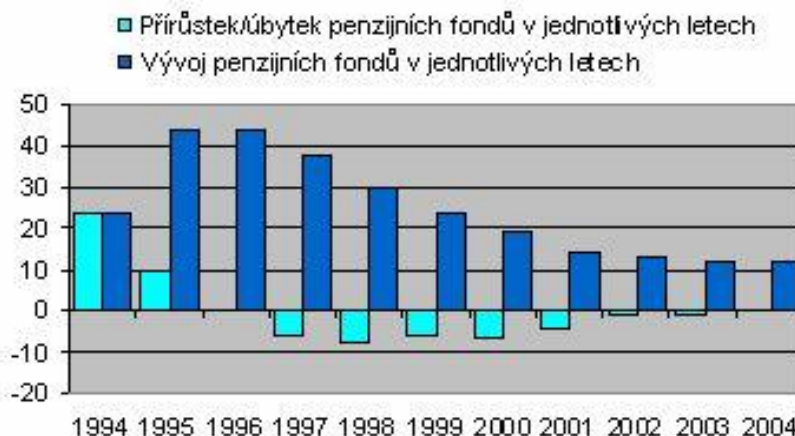
Penzijní připojištění představuje kvalitní investiční produkt. Průměrná úložka na důchod je v České republice asi 490 Kč měsíčně (včetně státních příspěvků a příspěvků zaměstnavatele je to v průměru 724 Kč měsíčně). Nejčastější platba činí 500 Kč měsíčně. Efektivní částka by se přitom měla pohybovat nad pětisetkorunou, nedostižné optimum je 1 500 Kč. Penzijní připojištění je státem podporované spoření, od 1.1. 2000 je zvýhodněno také formou daňových úlev (daňové úlevy se vztahují také na účastníky penzijního připojištění, kteří vstoupili do systému penzijního připojištění před rokem 2000). Klienti ke své škodě přitom nevyužívají všech výhod, které spoření přináší. Odborníci odhadují, že ideální míra úložky na penzi by měla dlouhodobě být přibližně deset procent z příjmů v ekonomicky aktivní části života. V penzijním systému vystupují tři základní subjekty: penzijní fond, účastník penzijního připojištění a stát. Kromě těchto subjektů je součástí penzijního systému také například zaměstnavatel, třetí osoba, depozitář penzijního fondu, Asociace penzijních fondů České republiky a další. Z průzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí mají obyvatelé České republiky s penzijními fondy v 90 % dobré zkušenosti. Penzijní fondy jsou silné finanční skupiny, většinou mezinárodního formátu.

2.1.1 Historie a vývoj penzijního připojištění

Penzijní připojištění funguje u nás od roku 1994. Česká republika se tak stala první zemí bývalého východního bloku, která zavedla doplňkový penzijní pilíř na kapitálovém principu. Za dobu své existence prošlo řadou změn. Z původních více jak 40 penzijních fondů na trhu jich zůstalo pouhých 10. Většina penzijních fondů zanikla

v rámci fúzí s ostatními penzijními fondy. Následující obrázek ukazuje vývoj penzijních fondů v prvních 10 letech jejich existence, tedy od roku 1994 do roku 2004.

Obrázek č. 1: Vývoj penzijních fondů v prvních 10 letech jejich existence



Zdroj: <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/historie/prvni-cast/>

V počátečním období fungování penzijních fondů byly odlišné podmínky ve zhodnocení peněžních prostředků. Objevovaly se garantované úrokové míry okolo 4 % ročně. V dnešní době se tato hodnota pohybuje kolem 2,4 %. Neměli bychom si plést garantovanou úrokovou míru s mírou zhodnocení vkladů, nejedná se o totéž.

Výhodou původního znění zákona byla věková hranice nároku na penzi 50 let a stačilo spořit pouze 1 rok.

Tabulka č. 1: Výše státního příspěvku účastníka v Kč v závislosti na příspěvku účastníka v Kč před rokem 2000

Výše příspěvku účastníka	Výše státní podpory
100 – 199 Kč	40 + 32 % z částky nad 100 Kč
200 – 299 Kč	72 + 24 % z částky nad 200 Kč
300 – 399 Kč	96 + 16 % z částky nad 300 Kč
400 – 499 Kč	112 + 8 % z částky nad 400 Kč
500 a více Kč	120

Zdroj: Přib, 2001

Tabulku výše státních příspěvků před rokem 2000 uvádím z toho důvodu, že část klientů penzijního připojištění stále tyto státní příspěvky využívá, protože od roku 2000 dosud nepodepsali změnu penzijního plánu (nutno podotknout, že valná většina těchto klientů nepřešla na nový penzijní plán záměrně).

Tabulka č. 2: Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v letech 2000 až 2006

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Počet účastníků	Počet	2 372 117	2 534 436	2 621 881	2 739 556	2 963 730	3 279 727	3 593 645
	(%)	-	6,8	3,5	4,5	8,2	10,7	9,6
Nová penzijní připoj.	Počet	595 396	407 797	347 428	372 060	435 705	544 289	558 629
	(%)	-	-31,5	-14,8	7,1	17,1	24,9	2,6
Penzijní připoj. na která přispívá zaměstnav.	Počet	416 421	567 745	650 209	727 992	801 627	927 930	1 028 850
	(%)	-	36,3	14,5	12,0	10,1	15,8	10,9
Státní příspěvky za daný rok	(mld. Kč)	2,470	2,658	2,770	2,930	3,222	3,683	4,162
	(%)	-	7,6	4,2	5,8	10,0	14,3	13,0
Příspěvky účastníka	(mld. Kč)	9,084	10,040	10,957	11,770	13,146	15,335	17,607
	(%)	-	10,5	9,1	7,4	11,7	16,7	14,8
Průměrné měsíční st. příspěvky	(Kč)	88,98	90,24	89,83	96,02	97,73	98,65	102,19
	(%)	-	1,4	-0,5	6,9	1,8	0,9	3,6
Průměrné měsíční příspěvky účastníka	(Kč)	326,17	340,27	354,02	383,69	396,84	407,90	430,75
	(%)	-	4,3	4,0	8,4	3,4	2,8	5,6

Zdroj: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/penzijni_pripojisteni_30729.html#documenttop

Údaje v tabulce z předchozí strany jsou uváděny vždy ke konci období. Procentem se rozumí přírůstek oproti předcházejícímu období. Penzijní připojištění, na která přispívá účastníkům zaměstnavatel jsou zmapována od účinnosti novely zákona č. 42/1994 Sb., zákonem č. 170/1999 Sb. (od 3. srpna 1999). V českých korunách je vždy uveden objem příspěvků. Příspěvky účastníků jsou uvedeny bez příspěvků placených zaměstnavateli za své zaměstnance. Z hodnot v tabulce je patrné, že v roce 2001 a 2002 klesl zájem o nové smlouvy penzijního připojištění.

2.1.2 Legislativa penzijního připojištění

Zákon o penzijním připojištění byl několikrát novelizován. Od loňského roku platí novela zákona, ve které se penzijní připojištění muselo přizpůsobit směrnicím Evropské unie.

Účastník (fyzická osoba) penzijního připojištění musí být starší 18 let. Klient tedy nemůže uzavřít toto připojištění například na své nezletilé dítě, jak je tomu u stavebního spoření a životního pojištění. Uzavření smlouvy o penzijním připojištění není omezeno limitem horní věkové hranice. Fyzická osoba musí mít trvalý pobyt na území České republiky. Má-li trvalý pobyt na území Evropské unie, musí se účastnit důchodového nebo veřejného zdravotního pojištění v České republice. Účastníkem penzijního připojištění může být za podmínek daných zákonem také cizinec. Oprávněnou osobou může být nezletilá osoba, dokonce i fyzická osoba, která nemá trvalý pobyt v ČR. Oprávněnou osobou však nemůže být právnická osoba (například podnik). Finanční prostředky po zemřelém účastníkovi náleží státu v případě, že účastník ve smlouvě neurčil oprávněnou osobu a současně nemá ani zákonného dědice. Oprávněné osobě ve smlouvě určené nevzniká nárok na výplatu prostředků v případě (i když účastník oprávněnou osobu ve smlouvě určil), že účastník zemřel před převzetím jednorázového vyrovnání. Celá dávka vstupuje do řízení o dědictví podle občanského soudního řádu. Smlouva o penzijním připojištění se uzavírá na dobu neurčitou.

Výnosy penzijních fondů se každoročně rozdělí mezi účastníky (minimálně 85 %), 10 % si rozdělí valná hromada a 5 % případně do rezervního fondu; ten je určen především na krytí závazků vůči účastníkům.

Přerušeni penzijního připojištění, tzv. „zmrazení“, musí klient písemně oznámit penzijnímu fondu. Přerušeni začíná dnem, který uvedl v oznámení, nejdříve však prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení tohoto oznámení penzijnímu fondu. Klient může přerušit penzijní připojištění, platil-li příspěvky po dobu 36 měsíců při prvním přerušeni nebo platil-li příspěvky po dobu 12 měsíců v případě každého dalšího přerušeni u téhož penzijního fondu. V době přerušeni penzijního připojištění lze uzavřít další smlouvu (u jakéhokoliv penzijního fondu). Účastník penzijního připojištění však může mít pouze jednu „aktivní smlouvu.“ Doba, po kterou je penzijní připojištění přerušeno, se nezapočítává do pojištěné doby. Po dobu přerušeni penzijního připojištění jsou účastníkovi připisovány podíly na výnosech hospodaření penzijního fondu. Doba přerušeni penzijního připojištění není zákonem omezena; záleží pouze na potřebách a uváženi účastníka. Klient může jednou ročně bezplatně přecházet z jednoho penzijního fondu do druhého. Zákon přitom nestanovuje žádnou dobu nutnou k převodu penzijního připojištění, o převod lze požádat kdykoliv. Účastník může také požádat o odklad placeni příspěvků na penzijní připojištění, a to opět na dobu, kterou si sám určí. Pojištěná doba se započítává, zpětně nárokovat státní příspěvky však nelze.

V souvislosti s integrací dohledů nad finančním trhem České národní banky (ČNB) ukončil ke dni 31. 3. 2006 Úřad státního dozoru v pojišťovnictví a penzijním připojištění Ministerstva financí svou činnost. Dosavadní působnost Ministerstva financí tak počínaje 1.4. 2006 přechází na ČNB. To však neplatí pro agendu kontroly státního příspěvku na penzijní připojištění, která i nadále zůstává v působnosti Ministerstva financí.

Samoregulátorem je Asociace penzijních fondů ČR. Členy této asociace jsou všechny penzijní fondy působící v České republice. Na internetových stránkách asociace je možno shlédnout Kodex etiky Asociace penzijních fondů (Kodex etiky je uveden v příloze č. 1).

2.1.3 Státní příspěvky a daňové zvýhodnění

Stát poskytuje účastníkům penzijního připojištění státní podporu. Na penzijní připojištění dostane klient penzijního fondu minimálně 50 Kč, maximálně však 150 Kč měsíčně, tedy 1 800 Kč ročně. Následující tabulka ukazuje jednotlivé výše státních příspěvků v závislosti na příspěvcích účastníka.

Tabulka č. 3: Výše státního příspěvku účastníka v Kč v závislosti na příspěvku účastníka v Kč

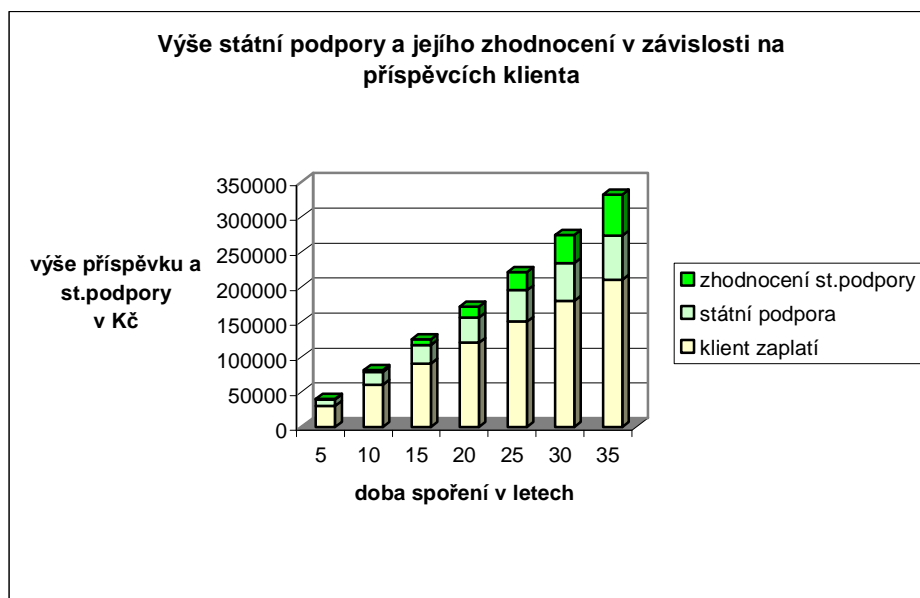
Výše příspěvku účastníka	Výše státní podpory
100 – 199 Kč	50 + 40 % z částky nad 100 Kč
200 – 299 Kč	90 + 30 % z částky nad 200 Kč
300 – 399 Kč	120 + 20 % z částky nad 300 Kč
400 – 499 Kč	140 + 10 % z částky nad 400 Kč
500 a více Kč	150 Kč

Zdroj: Přib, 2001

Z uvedeného vyplývá, že ať už si klient platí na účet penzijního připojištění například 5 000 Kč měsíčně, státní podpora činí nejvýše 150 Kč měsíčně. Výše státního příspěvku se zaokrouhluje na celé koruny dolů. Žádost o přiznání státních příspěvků předkládá penzijní fond Ministerstvu financí České republiky 4x ročně, vždy zpětně za uplynulé čtvrtletí.

V modelovém příkladu na grafu na následující straně uvádím klienta, kterému je 25 let, tím pádem počítám s dobou spoření 35 let (do 60 let jeho věku). Klient si pravidelně spoří 500 Kč měsíčně pro maximální využití podpory od státu. Předpokládá se průměrné zhodnocení 3,5 % ročně. Graf na následující straně zobrazuje výše klientem zaplacených příspěvků v uvedených letech, výši příslušné státní podpory a zhodnocení státní podpory. Nejsou uvažovány odpočty od základu daně v žádném zdaňovacím období, příspěvky zaměstnavatele, jednorázové vklady apod.

Graf č. 1: Výše státní podpory a jejího zhodnocení v závislosti na příspěvcích klienta



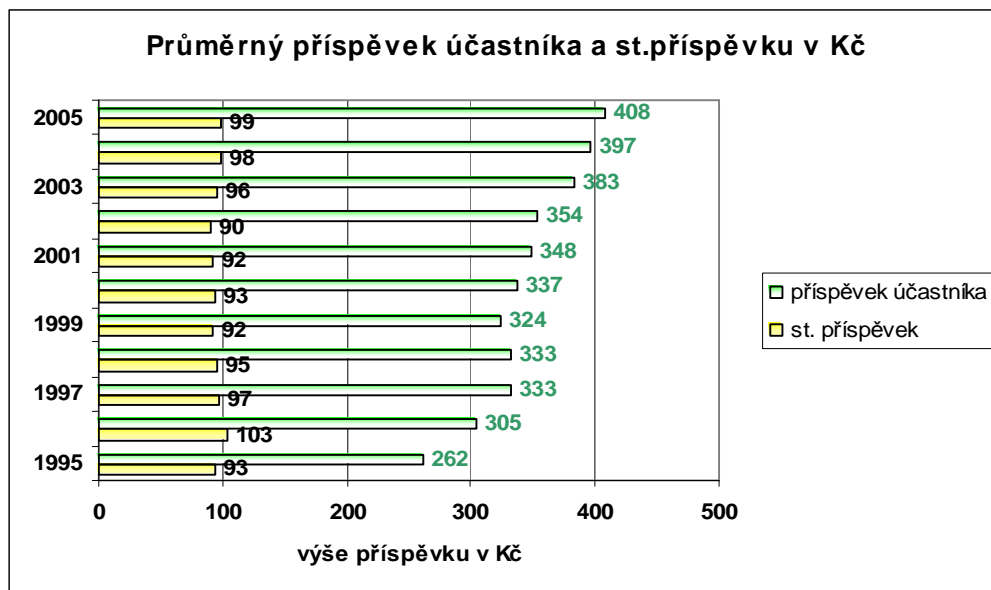
Zdroj: vlastní zpracování

Zruší-li klient penzijní připojištění předčasně, o státní podporu přijde. Přispívá-li mu na účet penzijního připojištění zaměstnavatel, na tyto příspěvky se státní podpora nevztahuje. Může tedy existovat smlouva, které penzijní fond, resp. Ministerstvo financí státní podporu nepřipíše. Jedná se o smlouvy penzijního připojištění, u kterých přispívá zaměstnavatel a samotný účastník si neposílá žádná platby.

Penzijní fondy svým klientům doporučují platit příspěvky do 10. dne v měsíci, protože státní příspěvky jsou na účet penzijního připojištění připisovány měsíčně.

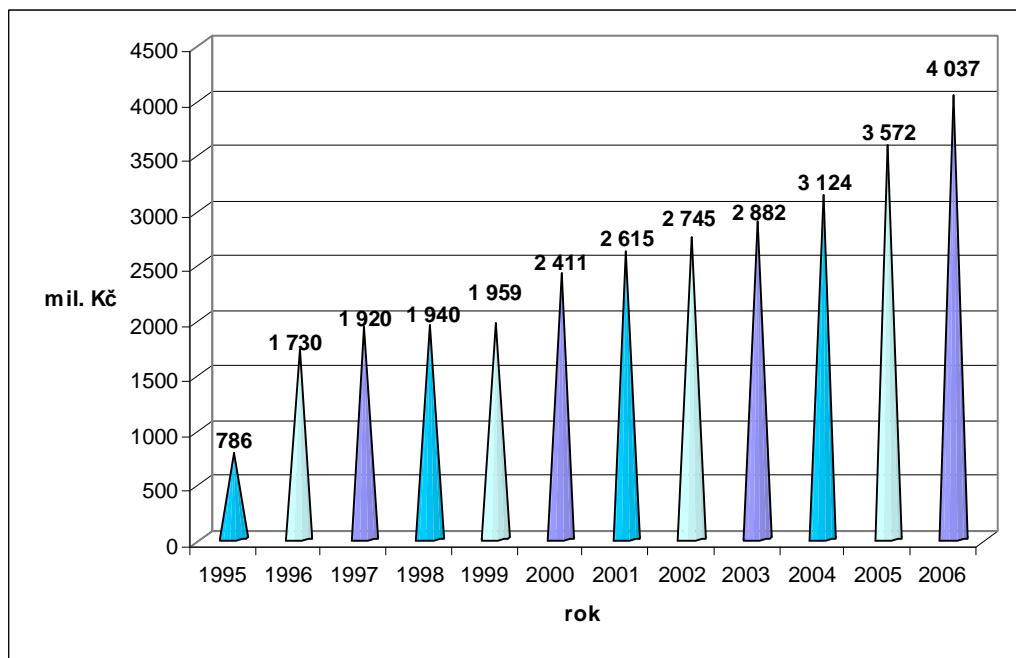
V následujícím grafu č. 2 je uveden vývoj průměrného příspěvku účastníka a státního příspěvku v letech 1995 až 2005.

**Graf č. 2 : Vývoj průměrného příspěvku účastníka a státního příspěvku
v letech 1995 až 2005 (v Kč)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě TOP finance, příloha Bankovníctví, s. 37

**Graf č. 3: Vyplacený státní příspěvek na penzijní připojištění v letech
1995 až 2006**



Zdroj: vlastní zpracování na základě

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/penzijni_pripojisteni_9374.html

Graf č. 3 z předchozí strany ukazuje částky vyplacených státních příspěvků za celou existenci penzijního připojištění v České republice (ve čtvrtém čtvrtletí roku 1994 bylo od státu na účty penzijního připojištění vyplaceno 24 mil. Kč, od té doby se výplata státních příspěvků na účty klientů stále zvyšuje). Celkem stát vyplatil na příspěvcích 17,893 mld. Kč.

Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst částku placenou účastníkem na penzijní připojištění převyšující 500 Kč měsíčně, jedná se o tzv. daňové odpočty. Toto zvýhodnění je lákavé pro každého podnikatele a stává se také častým argumentem prodejců převážně životního pojištění. Avšak ne každý účastník penzijního připojištění tohoto snížení od základu daně využívá. Posílá-li si klient penzijního fondu na penzijní připojištění například 600 Kč měsíčně – daňový základ se mu sníží pouze o 100 Kč, resp. o 1 200 Kč za rok. Stát mu následně na daních vrátí příslušná procenta (podle jeho daňové skupiny: 12 %, 19 % atd.) z 1 200 Kč. Z toho vyplývá, že čím více si klient v tomto případě vydělává, tím více se mu od státu vrátí na daních.

Při předčasném zrušení smlouvy musí klient státu daňové odpočty vrátit, musí je tzv. „dodanit.“ Dříve tomu tak bylo pouze u životního pojištění, podle novely zákona o dani z příjmu se to nově týká také penzijního připojištění. Účastník penzijního připojištění nemusí dodanit částky, o které si snížil daňový základ ve zdaňovacích obdobích před rokem 2006. Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst nejvýše 12 000 Kč (tzn. maximálních státních výhod klient získá při spoření na penzijní připojištění ve výši 1 500 Kč měsíčně), při nejvyšší daňové skupině (32 %) tak stát vrátí na daních účastníkovi penzijního připojištění až 3 840 Kč ročně.

Tabulka č. 4: Sazba srážkové daně pro jednotlivé typy dávek

Zvolená dávka	Příspěvky účastníka	Příspěvky zaměstnavatele	Státní příspěvky	Výnosy
Starobní penze	0%	0%	0%	15%
Výsluhová penze	0%	0%	0%	15%
Invalidní penze	0%	0%	0%	15%
Pozůstalostní penze	0%	0%	0%	15%
Jednorázové vyrovnání	0%	15%	0%	15%
Odbytné	0%	25%	vrací se	25%

Zdroj: Profil ING Penzijní fond 2007, s. 9

V případě předčasného zrušení smlouvy o penzijním připojištění musí klient v některých případech (příspěvcích) počítat se srážkovou daní (jednotlivé sazby daně uvádí tabulka č. 4). U příspěvků zaměstnavatele a výnosů činí srážková daň 25 %. Pokud například klientovi přispívá na penzijní připojištění zaměstnavatel po dobu 5 let částku 500 Kč měsíčně (tj. 6 000 Kč ročně a celkem 30 000 Kč za 5 let) a klient po 5 letech žádá o odbytné, penzijní fond mu vyplatí příspěvek zaměstnavatele ve výši 22 500 Kč.

2.1.4. Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění

Příspěvek musí být zaměstnavatelem poskytován vždy jen v souvislosti s trváním zaměstnání zaměstnance, nikoliv s pracovním výkonem. Za příspěvek zaměstnavatele je možné podle § 27 zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem považovat jen takovou platbu zaměstnavatele:

- s níž zaměstnanec vyslovil souhlas a tuto skutečnost předem písemně oznámil penzijnímu fondu,
- která byla doručena na platnou smlouvu o penzijním připojištění.

Příspěvek zaměstnavatele poukázaný za zaměstnance „přímo“ (tzn. že zaměstnanec nemůže například svému zaměstnanci vyplatit danou částku v hotovosti s tím, že si ji zaměstnanec sám pošle na účet penzijního připojištění) penzijnímu fondu je pro tohoto zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem), a to do výše 3 % vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel v tomto případě neodvádí za svého zaměstnance sociální ani zdravotní pojištění, které v současnosti představuje 35 % z hrubé mzdy zaměstnance. Výhodou je, že zaměstnavatel může vycházet z ročních vyměřovacích základů, nikoli z měsíčních limitů, jak tomu bylo podle původně schválené dikce zákona o dani z příjmu. Zaměstnanec z těchto příspěvků (do zákonem daného limitu 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) také neodvede sociální a zdravotní pojištění, dokonce nemusí z takto poskytnutých příspěvků odvést státu daň. Od 1.1. 2007 jsou zaměstnavatelé, kteří přispívají svým zaměstnancům na penzijní připojištění částku vyšší než 5 % jejich vyměřovacího základu, povinni odvádět z částky

převyšující těchto 5 % část pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Průměrný příspěvek od firmy se pohybuje okolo 470 Kč měsíčně.

Příspěvek na penzijní připojištění poskytuje všem svým zaměstnancům v České republice čtvrtina zaměstnavatelů. Necelá pětina zaměstnavatelů poskytuje příspěvek některým skupinám zaměstnanců. Pokud organizace poskytuje příspěvek na penzijní připojištění jen některým skupinám zaměstnanců, mezi stěžejní nároková kritéria patří délka zaměstnání v dané společnosti anebo pracovní pozice zaměstnance. Důvodem pro poskytování příspěvku pouze některým skupinám zaměstnanců je nejčastěji skutečnost, že ne všichni zaměstnanci mají o poskytování příspěvku zájem. Relativně častěji zaměstnancům přispívají velké organizace s 250 a více zaměstnanci. Příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele nebo zvýšení dosavadního příspěvku by uvítali prakticky všichni pojištěnci v zaměstnaneckých pozicích. Pokud by zaměstnavatel nabídl zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění nebo jiné benefity, tři ze čtyř zaměstnanců by zvolili příspěvky na penzijní připojištění.²

Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice vzrostla v roce 2006 na 20 211 Kč (v meziročním srovnání to představuje růst o 6,5 %). Zaměstnavatel má možnost navyšovat peněžní prostředky svým zaměstnancům tímto způsobem nebo může využít různé benefity; například formou již zmiňovaného příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. V roce 2006 pracovalo v jednom podniku průměrně 67 zaměstnanců (v úvahu nejsou brány podniky do 20 zaměstnanců). Vyjdu-li z těchto údajů a modelově zvolím příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1 % z hrubé mzdy, dostanu tabulku na následující straně.³

² Závěrečná zpráva pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Zavedení pravidelného výzkumu veřejného mínění o českém důchodovém systému.

³ http://www.praha.czso.cz/xa/redakce.nsf/itisk/zam_mzdy

Tabulka č. 5: Porovnání čistého příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele po přímém navýšení mzdy a po navýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění (ve výši 1 % z vyměřovacího základu zaměstnance)

Přímé navýšení mzdy-osobní náklady na 1 zaměstnance	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Hrubá mzda Kč	20 411	Hrubá mzda Kč	20 411
	Sociální pojištění Kč	1 633	Sociální pojištění Kč	5 307
	Zdravotní pojištění Kč	918	Zdravotní pojištění Kč	1 837
	Záloha na daň Kč	2 094		
Čistý příjem Kč	15 766	Celkové náklady Kč	27 555	

Navýšení mzdy formou příspěvku-osobní náklady na 1 zaměstn.	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Hrubá mzda Kč	20 211	Hrubá mzda Kč	20 211
	Příspěvek Kč	200	Příspěvek Kč	200
	Sociální pojištění Kč	1 617	Sociální pojištění Kč	5 255
	Zdravotní pojištění Kč	909	Zdravotní pojištění Kč	1 819
	Záloha na daň Kč	2 056		
	Čistý příjem Kč	15 829	Celkové náklady Kč	27 485

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda zaměstnance byla navýšena o 200 Kč (což zaokrouhleně představuje 1 % z původní mzdy 20 211 Kč). U zaměstnance v případě přímého navýšení mzdy o 200 Kč činí čistý měsíční příjem 15 766 Kč. Pokud se ale zaměstnavatel rozhodne 200 Kč přispět na účet penzijního připojištění zaměstnance, představuje čistý příjem 15 829 Kč. **Měsíčně tímto způsobem zaměstnanec ušetří 63 Kč, ročně pak 756 Kč.** Není to mnoho, ale když klient penzijního fondu vezme v úvahu, že se mu příspěvky zaměstnavatele úročí v průměru 3,5 %, dále si může na účet penzijního připojištění spořit sám a připíše se mu k tomu státní podpora, může využít odpočtu od základu daně v příslušné výši, stává se penzijní připojištění velice zajímavým produktem. A neopomenutelným důvodem, proč tyto příspěvky zaměstnavatele neodmítat, je zajištění klientovy budoucnosti, klientova stáří.

Zaměstnavatel příspěvím 200 Kč na penzijní připojištění svému zaměstnanci ušetří sám na celkových nákladech na jednoho zaměstnance 70 Kč, ročně 840 Kč. **U 67 zaměstnanců pak měsíční úspora nákladů činí 4 690 Kč, roční 56 280 Kč.** Daň z příjmu právnických osob u zaměstnavatele neuvažují, protože v obou uvedených případech zvýšení mzdy zaměstnance je daň stejná. Co se týče porovnávaných položek

zpracovaných do tabulek, inspirovala jsem se kalkulátorem Penzijního fondu Českého pojišťovny.

Dalším příkladem chci demonstrovat finanční úspory při příspěvku zaměstnavatele ve výši 3 % z hrubé mzdy, resp. vyměřovacího základu zaměstnance (podle zákona o dani z příjmu je to nejvyšší možné procento pro splnění podmínky daňově uznatelných výdajů pro zaměstnavatele). Tabulka č. 6 zobrazuje porovnání měsíčního příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při přímém navýšení mzdy a při příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Při příspěvku zaměstnavatele ve výši 3 % z 20 211 Kč se mzda navýší přibližně o 600 Kč měsíčně. **Zaměstnanec příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění místo přímého navýšení mzdy ušetří 196 Kč měsíčně a 2 352 Kč ročně.** Zaměstnavatel v přepočtu na jednoho zaměstnance uspoří 210 Kč měsíčně, 2 520 Kč ročně. **Celková úspora nákladů za všechny zaměstnance činí 168 840 Kč ročně.**

Tabulka č. 6: Porovnání čistého příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele po přímém navýšení mzdy a po navýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění (ve výši 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance)

Přímé navýšení mzdy-osobní náklady na 1 zaměstnance	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Hrubá mzda Kč	20 811	Hrubá mzda Kč	20 811
	Sociální pojištění Kč	1 665	Sociální pojištění Kč	5 411
	Zdravotní pojištění Kč	937	Zdravotní pojištění Kč	1 873
	Záloha na daň Kč	2 176		
	Čistý příjem Kč	16 033	Celkové náklady Kč	28 095

Navýšení mzdy formou příspěvku-osobní náklady na 1 zaměstn.	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Hrubá mzda Kč	20 211	Hrubá mzda Kč	20 211
	Příspěvek Kč	600	Příspěvek Kč	600
	Sociální pojištění Kč	1 617	Sociální pojištění Kč	5 255
	Zdravotní pojištění Kč	909	Zdravotní pojištění Kč	1 819
	Záloha na daň Kč	2 056		
Čistý příjem Kč	16 229	Celkové náklady Kč	27 885	

Zdroj: vlastní zpracování

V následujících řádcích se budu zabývat některými omezeními pro příspěvkové organizace a příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Podle ustanovení § 28 odst. 1 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů hospodaří příspěvková organizace s peněžními prostředky získanými vlastní činností a s peněžními prostředky přijatými z rozpočtu svého zřizovatele. Příspěvek z rozpočtu zřizovatele je určen na provoz příspěvkové organizace. Provozem však není příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, neboť příspěvková organizace není zřizována pro zabezpečování sociálních potřeb svých zaměstnanců, ale na zabezpečení úkolů územního samosprávného celku v jeho samostatné působnosti. Pro zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb tvoří v souladu s ustanovením § 33 zákona č. 250/2000 Sb. příspěvková organizace svůj fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP), který je především určen zaměstnancům v pracovním poměru. Příspěvková organizace může z tohoto fondu přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Od 1.1. 2007 § 12 citace vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb zní: „Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace⁴ mohou z fondu hradit za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit. Příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou z fondu hradit za své zaměstnance příspěvek na penzijní připojištění nebo jeho část.“⁵

Následující tabulka č. 7 zobrazuje přehled konkrétních částek hrazených zaměstnancem, zaměstnavatelem a příspěvků podle zásady FKSP.

⁴ Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace lze zřídit pouze zákonem (č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech), jejím zřizovatelem je zpravidla organizační složka státu, ve většině případů pak ministerstvo (jsou jimi například: soudy, Nejvyšší kontrolní úřad, Úřad vlády ČR apod). Organizace nemůže bez souhlasu státu zaniknout, stát za ni přebírá odpovědnost a ručí za její závazky.

⁵ Odpověď Ministerstva financí na základě e-mailového dotazu.

Tabulka č. 7: Příspěvky na penzijní připojištění z FKSP v závislosti na platbě zaměstnance a na zásadách Fondu kulturních a sociálních potřeb

částka hrazená zaměstnancem na penzijní připojištění (v Kč za měsíc)	0	100	200	300	400	500	600	700-1200
90 % částky placené zaměstnavatelem (v Kč)	0	90	180	270	360	450	540	620-1080
max. úhrada na penzijní připojištění z FKSP zaměstnanci (v Kč)*	0	90	100	100	100	100	100	100
max. úhrada na penzijní připojištění z FKSP zaměstnanci (v Kč)**	0	90	180	270	300	300	300	300

Zdroj: vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

* zásada FKSP 100 Kč

** zásada FKSP 300 Kč

Z tabulky vyplývá, že zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu s penzijním fondem tak, že jim bude přispívat pouze zaměstnavatel, nelze poskytovat žádný příspěvek z FKSP. Zaměstnancům, kteří se ve smlouvě zavázali, že budou na své penzijní připojištění platit částku 100 Kč měsíčně, lze v tomto případě přispívat z Fondu kulturních a sociálních potřeb částkou 90 Kč měsíčně. Všem ostatním, tj. všem, kteří si ze svého hradí 200 a více Kč, bude organizace v tomto případě přispívat částkou 100 Kč měsíčně. Stejně je tomu také ve druhém případě, kde Fondem kulturních a sociálních potřeb dána zásada maximálního příspěvku na penzijní připojištění 300 Kč měsíčně.

U příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky (jsou zřizovány podle rozhodnutí a vůle zřizovatele a jejím zřizovatelem je zpravidla kraj nebo obec) ke žádné změně nedochází. Z FKSP je tak možno hradit příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem všem zaměstnancům příspěvkové organizace zřízené územním samosprávným celkem v hodnotě stanovené v zásadách pro čerpání fondu bez ohledu na výši hrazenou samotným zaměstnancem. Používání FKSP u příspěvkové organizace není omezeno druhem hospodářské činnosti.

2.1.5 Penze z penzijního připojištění

Ve smlouvě penzijního připojištění je třeba vždy sjednat starobní penzi. Většina penzijních fondů používá pojistně-matematický způsob výpočtu penzí. Penzijní fondy využívají aktuální úmrtnostní tabulky Českého statistického úřadu. Ty jsou vydávány každý rok a odrážejí aktuální situaci obyvatelstva ČR. Nelze se tedy vyhnout riziku, že penze, která bude vyplácena dalších několik let, nepřihlíží ke trendu stárnutí obyvatelstva. V kmenech vyplácených penzí může vznikat tzv. „podúmrtnost“ například tím, že u části klientů (v souvislosti s vývojem medicíny) lze předpokládat dlouhověkost. Proto podle novely zákona penzijní fondy zahrnuly do svých penzijních plánů možnost úpravy úmrtnostních tabulek zohledňující právě riziko stárnutí obyvatelstva.

Níže uvádím výčet penzí, které v současnosti penzijní fondy poskytují:

- **Starobní penze**

je stěžejní dávka penzijního připojištění vyplácena doživotně účastníkovi nejdříve při dosažení věku 60 let, za předpokladu, že splnil pojištěnou dobu 5 let.

Takže občan – klient, který má uzavřeno penzijní připojištění (za „starých podmínek,“ tedy do roku 2000) do 50 let, si může nechat od penzijního fondu vyplácet penzi a zároveň založit nové penzijní připojištění.

- **Invalidní penze**

je vyplácena účastníkovi po přiznání plného invalidního důchodu ze zákonného důchodového pojištění. Doba pojištění nutná k získání nároku je 3 roky (pouze dva penzijní fondy požadují 5 let). Způsob výplaty závisí na ustanoveních penzijního plánu nebo na dohodě penzijního fondu s účastníkem.

- **Výsluhová penze**

penzijní fond tuto penzi může (a nemusí) do svého penzijního plánu zahrnout. Pokud se účastník rozhodne nárok na výsluhovou penzi získat, musí si ji sjednat ještě před vznikem nároku na penzi starobní. V tom případě je dále povinen vyčlenit na spoření na tuto dávku část svého příspěvku, která nesmí převyšovat podíl určený na starobní penzi. Výplata výsluhové penze je podmíněna také splněním minimální

pojištěné doby 15 let. Výsluhovou penzi je možné sjednat dodatečně. Příspěvky na starobní a výsluhovou penzi však budou rozděleny až od okamžiku sjednání výsluhové penze.

- **Pozůstalostní penze**

je vyplácena fyzické osobě, kterou účastník určil ve smlouvě o penzijním připojištění. Pokud účastník stanoví vyšší počet oprávněných osob, pak musí zároveň rozhodnout o tom, jaký podíl nashromážděných prostředků na jeho kontě každému oprávněnému připadne.

Starobní, invalidní a výsluhová penze náleží pouze účastníkovi.

Z penzijního připojištění se poskytují následující dávky:

- **penze**, kterou se rozumí doživotní pravidelná výplata peněžní částky, a jde-li o pozůstalostní penzi, výplata peněžní částky po dobu stanovenou penzijním plánem,
- **jednorázové vyrovnání**,
- **odbytné** (stanoví se jako úhrn příspěvků zaplacených účastníkem a podílu na výnosech hospodaření penzijního fondu odpovídajícího výši jím zaplacených příspěvků).

U pravidelné penze je klientovi při ukončení penzijního připojištění zdaněna jen část odpovídající výnosům, a to ve výši 15 % (jedná se tedy o odloženou daň). Například Allianz penzijní fond nabízí pět penzí: doživotní penze, doživotní penze se zaručenou dobou, doživotní penze s pozůstalostní penzí, doživotní penze lineárně rostoucí (nárůst o 1 %, 2 % nebo 3 %), doživotní penze s pojistnou částkou pro případ smrti (pouze u Allianz penzijního fondu). ING Penzijní fond poskytuje účastníkům penzijního připojištění, popř. jejich oprávněným osobám sedm různých doživotních penzí.

Jednorázové vyrovnání náleží účastníkovi za podmínek stanovených penzijním plánem místo penze, kde je obvykle stanoven také minimální věk k uplatnění nároku.

Anebo účastníku náleží místo penze při ukončení jeho trvalého pobytu na území České republiky, a to i tehdy, když mu již začaly být vypláceny dávky penze. V případě, že účastník, kterému vznikl nárok na dávku a také o ni požádal, ale ještě před datem výplaty zemřel, celá dávka vstupuje do řízení o dědictví podle občanského zákoníku. U jednorázového vyrovnání se 15 % daní kromě výnosů navíc také příspěvky od zaměstnavatele.

O odbytné lze požádat před vznikem nároku na dávku a po placení příspěvků po dobu 12 měsíců. Odbytné je penzijní fond povinen vyplatit do tří měsíců ode dne doručení žádosti účastníka nebo oprávněné osoby.

Ukončit penzijní připojištění ze strany účastníka lze kdykoliv. Výpověď však musí být písemná (většina penzijních fondů vyžaduje ověření podpisu při výpovědi); po jejím doručení je penzijní fond povinen nejpozději do 30 dnů ode dne doručení výpovědi písemně potvrdit její přijetí a sdělit klientovi datum zániku penzijního připojištění (běží dvouměsíční výpovědní lhůta). Penzijní fond má právo vypovědět účastníkovi smlouvu o penzijním připojištění pouze v zákonem stanovených případech. Pokud má účastník na svém účtu penzijního připojištění méně než 12 měsíčních splátek a požádá o výplatu, finanční prostředky mu nejsou vyplaceny (nemá nárok ani na odbytné). Klient však má právo do tří let od ukončení smlouvy penzijní připojištění obnovit, tj. uzavřít novou smlouvu u jiného penzijního fondu a o převod těchto prostředků požádat původní fond.

2.1.6 Penzijní plán

Penzijní fond musí mít statut a penzijní plán. Způsob přijímání statutu a penzijního plánu a jejich změny upravují stanovy penzijního fondu. Statut a penzijní plán musí být každému přístupné. Penzijní plán je sestavován jako příspěvkově definovaný, v němž výše penze závisí na úhrnu příspěvků zaplacených ve prospěch účastníka, podílu účastníka na výnosech hospodaření penzijního fondu a věku, od kterého se poskytuje penze.

Penzijní plán musí například stanovit: ⁶

- druhy penzí a ostatních dávek penzijního připojištění,
- podmínky nároku na dávky penzijního připojištění a jejich výplatu,
- způsob výpočtu dávek poskytovaných z penzijního připojištění,
- důvody vypovězení penzijního připojištění,
- podmínky odkladu nebo přerušování placení příspěvků,
- státní příspěvky,
- pravidla a způsob placení příspěvků a postup při neplacení a opoždění,
- podmínky převzetí peněžních prostředků z penzijního připojištění u jiného penzijního fondu a úpravu nároků na základě tohoto převzetí,
- zásady, podle kterých se účastníci včetně příjemců penzí podílejí na výnosech hospodaření penzijního fondu.

Penzijní plány mohou být v průběhu trvání smlouvy o penzijním připojištění měněny. Se změnou však klient nemusí souhlasit, nepodepíše tak smlouvu s novým penzijním plánem a v platnosti zůstane původní penzijní plán. V případě, že má klient sjednáno penzijní připojištění do 50 let a ví, že v době dovršení 50 let bude peníze na účtu penzijního připojištění potřebovat, doporučuje se stávající penzijní plán neměnit, protože přestoupením na nový se automaticky mění délka trvání smlouvy podle současných podmínek, a to do 60 let. Penzijní fondy si své penzijní plány tak jak jdou časově za sebou číslovají (například penzijní plán č. 4 Penzijního fondu České spořitelny apod.).

V České republice je dosud majetek fondů společný s peněžními prostředky klientů a penzijní fondy tak mohou nekontrolovaně ve svůj prospěch s penězi klientů nakládat; změnu připravuje novela zákona, která by mohla platit od roku 2008. Výsledkem bude zprůhlednění systému a posílení důvěry v penzijní připojištění.

Na závěr celé kapitoly bych se zmínila o tom, jak je důležité zvážit, kdy do systému penzijního připojištění vstoupit. Na následujícím příkladě ukáži rozdíl mezi 20letým klientem panem D a 40letým panem Č. Mladý pan D je svědkem neustálých diskuzí o blížící se důchodové reformě a možném kolapsu důchodového systému v době

⁶ zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, hlava třetí

jeho důchodového věku. Nenechává nic náhodě a ve svých 20 letech si sjedná penzijní připojištění s měsíční úložkou 250 Kč (příspěvky třetí osoby ani zaměstnavatele nejsou uvažovány). Ani na daňové úlevy nemá při spoření 250 Kč měsíčně nárok. Za celou dobu trvání smlouvy penzijního připojištění (do 60 let věku pana D), vloží klient na svůj účet celkem 120 000 Kč. **V 60 letech bude mít na svém penzijním připojištění celkem 364 075 Kč.** Pan Č ve svém mládí o možném zhroucení českého důchodového systému sice také slyšel, ale prognózy nebral vážně a s uzavřením penzijního připojištění vyčkával až do svých 40 let (žádná platná právní úprava mu nenařizovala povinné založení penzijního připojištění). Ve 40 letech, kdy logicky začal častěji myslet na blížící se důchod, uzavřel smlouvu o penzijním připojištění s měsíční úložkou 500 Kč (opět neberu v úvahu příspěvky zaměstnavatele a možnost odpočtu příspěvku zaplaceného poplatníkem na jeho penzijní připojištění od základu daně). **Přestože za 20 let spoření vloží do penzijního fondu stejně jako pan D (ten ovšem za 40 let) 120 000 korun, celkem mu v 60 letech bude vyplaceno 223 131 korun. Oproti panu D je tedy ochuzen o 140 944 Kč.** Po celou dobu je v obou případech uvažováno zhodnocení ve výši 3,5 %.

2.2 Pojem důchodová reforma

Podle analýzy OECD platí Češi státu na penzi jedny z nejvyšších odvodů na světě, v důchodu však dostanou daleko nižší částky než penzisti v Evropě.⁷ Naděje dožití při narození (střední délka života při narození) je ukazatel vyjadřující průměrnou délku života osoby právě narozené při zachování úrovně a struktury úmrtnosti v daném roce.

Podle zpráv Evropské komise je udržitelnost důchodů mylná představa některých našich politiků. Pokud v České republice nedojde k důchodové reformě, může se to z hlediska zahraničních investorů stát klíčové. A čím dříve se bude na důchod spořit, tím lépe.

⁷ Podmínky nároku na důchody z důchodového pojištění a způsob stanovení jejich výše upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Příklad bychom si měli vzít ze sousedního Slovenska. Tam již důchodová reforma proběhla a Slováci jsou spokojeni. Obecně v důchodovém systému fungují tzv. tři pilíře. První pilíř je výhradně v režii státu a je dnes základem příjmů ve stáří, protože si lidé ještě nezvykli na myšlenku, že bez vlastní pomoci si odpovídající životní úroveň nezajistí. První pilíř (tzv. metoda průběžného financování) je sociální pojištění, založeno na solidaritě generací. Druhý pilíř neboli povinné důchodové pojištění, který je obvyklý ve vyspělých zemích, v českém důchodovém systému neexistuje. Co se týče třetího pilíře, je čistě individuální. Občan si tak na důchod může „přilepšovat“ jinými finančními programy (například penzijní připojištění, životní pojištění). Důchody přiznávané z posledního pilíře se zatím podílejí na příjmech důchodců minimálně.⁸

2.2.1 Důchodová reforma v České republice

Česká republika zůstává jedinou zemí střední a východní Evropy, ve které penzijní reforma dosud neproběhla. Často si klademe otázku, zda je důchodová reforma nutná. Současná společnost je podstatně materiálně bohatší než tomu bylo za doby našich prarodičů a přesto a možná právě proto máme dnes daleko méně dětí než měli naše babičky. Podle některých autorů jsou investicí neboli příspěvkem do systému (řádně vychované) děti, nikoliv peníze. Lidé neinvestující do systému PAYG („plat', jak jdeš“) prostřednictvím svých dětí, se musejí povinně zúčastnit spoření na stáří za pomoci druhého pilíře. V roce 2003 „The Economist“ vydal jednoduchý návod, jak se na stáří zabezpečit: „Mějte více dětí, pracujte déle.“

Na výše uvedenou otázku nám dají odpovědět některé údaje z demografického vývoje obyvatelstva v České republice. Úhrnnou plodnost (udává počet dětí, které by se narodily jedné ženě během reprodukčního období, kdyby se hodnoty míry plodnosti podle věku neměnily zhruba 35 let) máme po Ukrajině druhou nejnižší v Evropě. Pravdou je, že očekávaný vývoj plodnosti do roku 2050 se má zvyšovat a kojenecká úmrtnost klesá, ale například průměrný věk se bude zvyšovat. V roce 2005 bylo u nás 2,081 milionů obyvatel s nárokem na starobní důchod, což představuje zhruba 20,3 % populace. Počet těchto obyvatel se v roce 2050 zvýší na 3,478 milionů, tedy 36,9 %.

⁸ Finanční poradce. Důchodová reforma. Vydavatelství Economia,, 24. května 2005, č. 5. s. 16

Obyvatelstvo České republiky tak výrazně zestárne. Podíl osob ve věku nad 65 let se má zdvojnásobit oproti současnému podílu, takže by tvořily 1/3 obyvatelstva. Počet důchodců starších 85 let by se měl do roku 2050 až zpětinásobit. Z těchto čísel vyplývá jedna podstatná věc – citelně přibude počet osob s nárokem na starobní důchod.⁹

V roce 2004 se předsedové parlamentních politických stran dohodli, že se pokusí hledat řešení důchodové reformy společně. Byl sestaven tzv. Tým expertů, složený ze zástupců politických stran, ministerstev apod. Jejich závěrečná zpráva obsahuje 120 stran o návrzích důchodové reformy jednotlivých politických stran a zhodnocení. Týmem expertů je uvedena na internetových stránkách www.reformaduchodu.cz.

Následuje přehled změn v důchodovém systému, jak si je představují vybrané parlamentní politické strany:

ODS – Důraz na každého z nás

ODS chce zachovat průběžně financovaný PAYG (pay-as-you-go) systém zajišťující rovný důchod pro každého občana (podle ODS by to znamenalo 20 - 30 % průměrné mzdy). Strana je pro snížení současné výše přerozdělování, pro snížení administrativní a finanční náročnosti. Jako tzv. předstupeň reformy by ODS převedla příspěvky zaměstnavatele na sociální zabezpečení do hrubé mzdy zaměstnance.

ČSSD - systém pomyslných individuálních účtů

Bývalá vláda navrhovala, aby se věk pro odchod do důchodu zvýšil, tím by se udržel poměr obyvatel pobírající důchod a spořicími na důchod. Tento návrh však neznačí o reformě, ale byl by spíše kosmetickou úpravou nynějšího systému.

ČSSD (podle slov pana Škromacha) uvažuje o modelu, který by byl založen na větší zásluhovosti nebo závislosti na zaplaceném pojistném, v němž ale bude zvýrazněn prvek příjmové a generační solidarity. Každopádně by měl zajišťovat důstojné příjmy ze základního systému v rozmezí mezi 40 – 45 % hrubého předchozího výdělku, tedy kolem 55 – 60 % k čistému příjmu. Vedle toho by existovala možnost dobrovolného důchodového připojištění s prvky zaměstnaneckého připojištění.

⁹ Hýzl, 2005, str.6, 8, 19 a 20

Strana zelených

Zelení jsou pro zásadní reformu a považují stávající systém za dlouhodobě neudržitelný. Jejich představy v sobě obsahují prvky reformem několika parlamentních stran, jejich návrhy změn jsou často společné s modelem křesťanských demokratů.

KSČM

Podle komunistů není potřeba se systémem nic dělat nejméně dalších 10 let a pak stačí přistoupit k drobným parametrickým úpravám. KSČM si je ovšem vědoma nedostačujících zdrojů v budoucnu, proto chce mimo jiné zrušit státní příspěvek na soukromé penzijní připojištění a převést ho do státního systému a postupně zvedat sazby pojistného pro zaměstnance i podnikatele.

V České republice v současnosti na důchod spoří více než 50 % obyvatel. Penzijní fondy získávají stále více klientů, do systému penzijního připojištění je zapojeno 3,6 milionů občanů a tisíce podniků. Statistika uvádí, že pouze čtvrtina zaměstnavatelů přispívá na penzijní připojištění svým zaměstnancům, není to však jejich povinnost.

„Evropané žijí stále déle a zároveň se rodí málo dětí, což beze zbytku platí i pro Českou republiku. Důsledkem tohoto trendu je mimo jiné stoupající počet důchodců a klesající množství plátců daní a pojistného. Protože současní důchodci jsou placeni z odvodů hrubých mezd ekonomicky aktivních občanů, je tento systém dlouhodobě neudržitelný.“¹⁰

V České republice je současný poměr ekonomicky aktivních vůči důchodcům zhruba 2:1. Poměr se má snižovat, srovnat pak v roce 2041 (na jednoho pracujícího bude připadat jeden důchodce).

Do deseti let by mělo do důchodu odejít zhruba 1,5 milionu obyvatel, do produktivního věku „nastoupí“ pouze 1 milion občanů. Aby se udržel současný poměr mezi důchodem a mzdou (například do roku 2030), muselo by se přistoupit ke zvýšení odvodů na důchodové pojištění (například z 28 % na 40 % mzdy) nebo by se musel zvýšit věk odchodu do důchodu (až na 69 let).

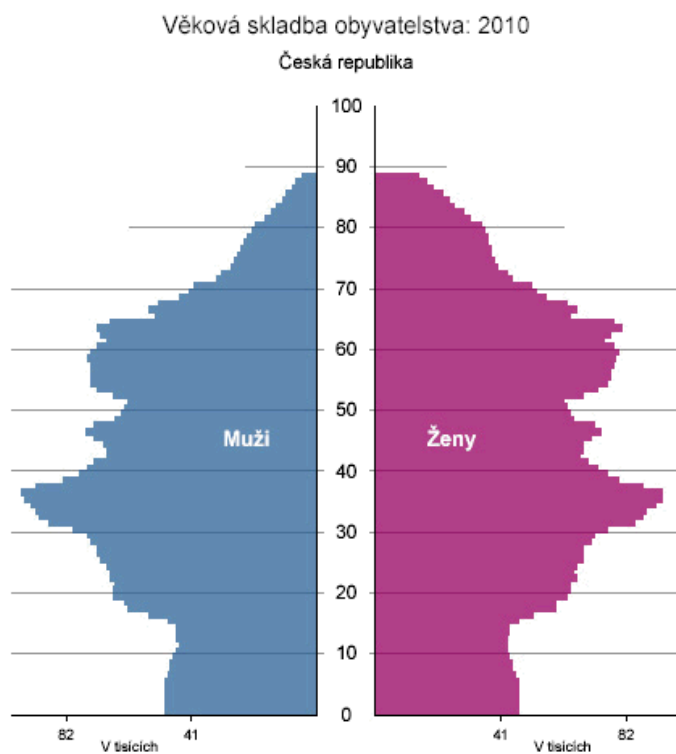
¹⁰ Osobní finance, Penzijní fondy: S kým spořit na stáří? 2.října, č. 10. s. 6. ISSN 1213-7405

Naděje dožití při narození (střední délka života při narození) je ukazatel vyjadřující průměrnou délku života osoby právě narozené při zachování úrovně a struktury úmrtnosti v daném roce.

Pro názornější představu uvádím na následující straně obrázky č. 2 a č. 3. Graficky jsou zde zobrazeny věkové struktury podle pohlaví tzv. stromu života.

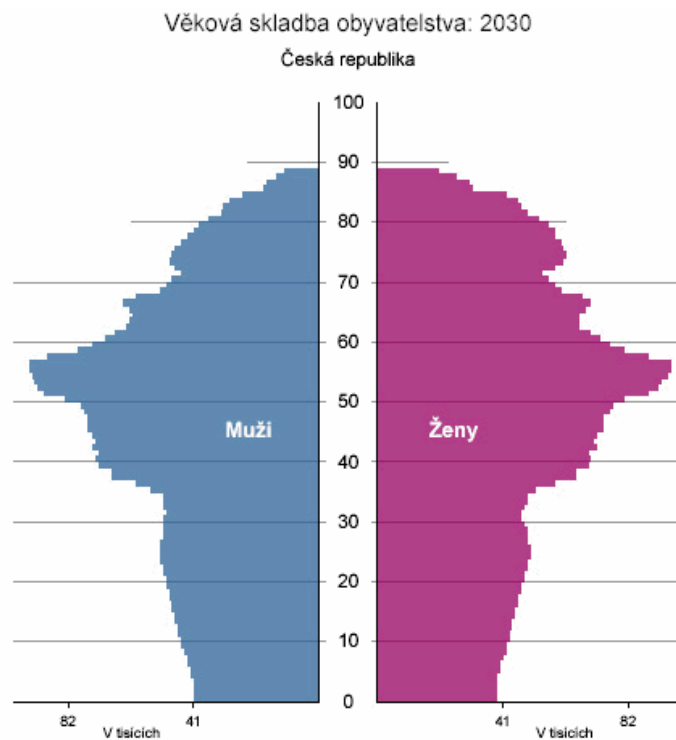
Z uvedených obrázků je vidět postupné, ale jisté stárnutí obyvatel. Zatímco v roce 2010 je největší počet občanů mezi 30. a 40. rokem, o dvacet let později budou mít v České republice největší zastoupení padesáti až šedesátiletí lidé. V roce 2050 bude převážná část obyvatelstva ve věku 70-80 let, což je pro nás nyní málo představitelný, ale logický vývoj (zmiňovaného věku 70 - 80 let dosáhnou tzv. silné ročníky).

Obrázek č. 2: Věková skladba obyvatelstva v roce 2010



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2010

Obrázek č. 3: Věková skladba obyvatelstva v roce 2030

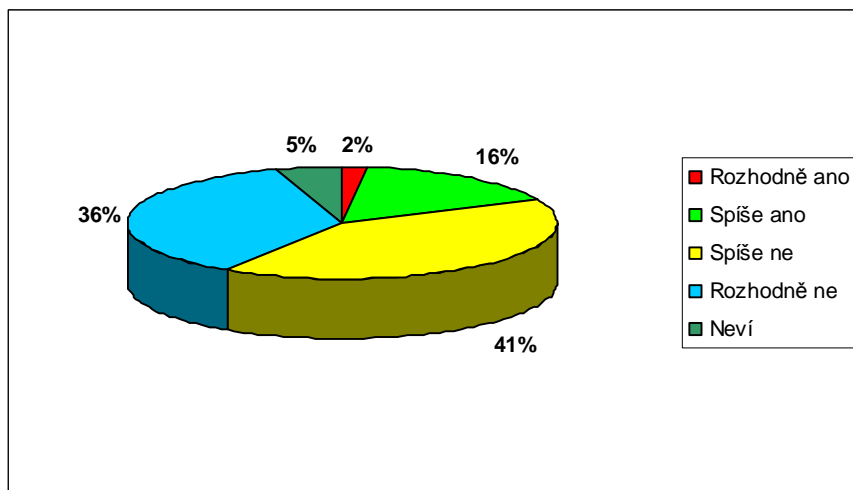


Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2030

V minulém roce byla publikována závěrečná zpráva pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci projektu pravidelného výzkumu veřejného mínění o českém důchodovém systému.

„Máte dostatek informací o chystaných změnách důchodového systému?“ byla jedna z hlavních otázek v rámci výzkumu informovanosti občanů České republiky. Dotazováni respondenti byli vybíráni tak, aby byly zastoupeny skupiny obyvatel podle rozdílného věku, vzdělání a velikosti místa bydliště. Výsledky ankety ukazuje následující graf.

Graf č. 4: Máte dostatek informací o chystaných změnách důchodového systému?



Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3065/verejne_mineni.pdf

Průzkum zkušeností obyvatel České republiky s penzijními fondy došel k tomuto závěru: Devět lidí z deseti má dobré zkušenosti z jednání s penzijním fondem. Pokud jde o chybějící informace dotazovaných, pak jsou to zejména informace o tom, jak jsou vklady zajištěné.

Studie jednoznačně prokázala, že mezi klienty penzijního připojištění převládají občané s vyšším vzděláním, zejména vysokoškoláci. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se ve srovnání účastní penzijního připojištění častěji než je charakteristické pro populaci ČR jako celek. Více než čtvrtina obyvatel vnímá penzijní připojištění jako nejspolehlivější způsob přilepšení k důchodu.

Pokud jde o důvěryhodnost systému penzijních fondů, je populace České republiky rozdělena přibližně na polovinu. Současný systém penzijních fondů považují za důvěryhodný dvě pětiny obyvatel. Dvě pětiny naopak systém za důvěryhodný nepovažují. Dvě pětiny pojištěnců se také domnívají, že systém penzijních fondů by měl být reformován. Přibližně stejné procento obyvatel chce státní garanci vložených prostředků. OSVČ považují současný systém penzijních fondů za důvěryhodný častěji, než je tomu tak u populace jako celku. Bezmála polovina osob samostatně výdělečně činných by uvítala reformu systému penzijních fondů.

V současné době sazby pojistného na sociální zabezpečení vycházejí z vyměřovacího základu zaměstnance:

- u zaměstnanců činí 8 %, z toho 6,5 % jde na důchodové pojištění,
- zaměstnavatel částku navyšuje o dalších 26 %, z toho 21,5 % na důchodové pojištění.

Zůstanou-li parametry nynějšího systému nastaveny tak jako dosud, bude za 45 let chybět ve státním rozpočtu zhruba 500 mld. Kč, což je přibližně polovina státního rozpočtu.

Penzijní fond České pojišťovny v roce 2006 prováděl zajímavý výzkum veřejného mínění. Občané byli dotazováni, zda penzijní reforma proběhne v následujících 4 letech. Většina respondentů (54 %) odpověděla ano, 43 % dotázaných odpovědělo ne.

2.2.2 Důchodová reforma na Slovensku

Slovensko uskutečnilo v nedávné době několik daňových a finančních reforem. Nejvíce diskutovanou reformou je právě důchodová reforma. Na Slovensku funguje systém tří pilířů financování důchodů od ledna 2005. První pilíř je ten, který byl dosud pilířem jediným - představuje ho Sociální pojišťovna, do které odvádí zaměstnavatel za své pracovníky odvody ze mzdy (na starobní důchod se odvádí 18 % hrubé mzdy). Obyvatelé Slovenské republiky, kterým bylo k 1.1. 2005 16 let a méně, museli vstoupit

do druhého pilíře povinně v době nástupu do prvního zaměstnání se zákonem stanovenými odvody (9 % hrubé mzdy Sociální pojišťovně a 9 % vybranému penzijnímu fondu). Lidé starší 16 let se mohou sami rozhodnout, zda chtějí do druhého pilíře vstoupit, nebo ne. Minimální doba spoření je však 10 let (doporučená doba je minimálně 18 až 20 let). Pokud občan podepíše smlouvu s některým z penzijních fondů, nemůže se už vrátit k přispívání pouze do prvního pilíře, ale může jednou ročně přejít k jinému penzijnímu fondu.

Na Slovensku je součástí druhého pilíře buď Sociální pojišťovna, anebo zvolení tzv. Důchodové správcovské společnosti. Naspořené peníze nelze vybrat jednorázově. Při odchodu do důchodu si za ně klient musí u pojišťovny koupit doživotní anuitu (v případě předčasného úmrtí klienta podléhají dědictví). Slováci jsou s důchodovou reformou spokojeni, hned v prvním týdnu její existence uzavřeli s důchodovými fondy přes 200 tisíc smluv. Dnes na Slovensku připadá na 100 pracujících osob 72 důchodců, v roce 2040 by mohl být poměr pracujících a důchodců 100:115.

Na uskutečnění reformy slovenská vláda použila peníze z prodeje státních podílů ve velkých firmách, z příjmů z privatizace, z přebytku státního rozpočtů atd. Slovensko se může těšit z následujících přínosů důchodové reformy: lepší finanční zajištění ve stáří, spravedlivější důchody na principu zásluhovosti, možnost volby, pozitivní dopad na ekonomiku a podnikatelské prostředí. Tato reforma má i svá negativa, jsou jimi například velké rozdíly mezi důchody starých a nových důchodců nebo vysoké administrativní náklady na správu individuálních kont, které mnohdy předčí nízké výnosy investovaných prostředků. Slovenská reforma důchodového systému je však založena na racionálním myšlení, částečné dobrovolnosti, motivaci a zodpovědnosti k budoucím generacím.

2.2.3 Penzijní systémy ve světě¹¹

V rámci důchodových reforem existují různé systémy. Rozlišujeme průběžné (PAYG) a fondové financování důchodového systému. Zatímco výnos PAYG je závislý na demografickém vývoji, výnos druhého systému je dán podmínkami na finančních trzích, mírou a způsobem regulace. Jako optimální se jeví kombinace obou výnosů, která snižuje celková rizika důchodového systému. Odlišnosti jsou také v příspěvkovém a dávkovém systému.

V mnoha zemích jsou v současnosti pracovníci nuceni odvádět 10 - 30 % mzdy do penzijního systému průběžného financování.

Náš sousední stát **Německo** využívá množství dobrovolných soukromých penzijních plánů, většinou provozovaných zaměstnavateli a PAYG financovaných. Systém soukromých penzijních plánů byl původně koncipován pouze jako doplněk ke státem poskytovaným penzím. Počátkem nového tisíciletí proběhla tzv. Riesterova reforma, která má postupně „zeštíhlit“ první pilíř ze současného rozvoje doplňkových pilířů, které stát různými formami podporuje.

Ve **Španělsku** v roce 2003 byla podepsána dohoda mezi vládou a sociálními partnery o zřízení povinného doplňkového zaměstnaneckého pilíře; zatím je aplikován na státní zaměstnance.

Dobrovolné, ale v některých odvětvích ze zákona povinné zaměstnanecké penzijní plány fungují v **Nizozemsku**. Správcem nesmí být zaměstnavatel; pokrytí cca 91 % zaměstnanců. Do systému přispívají zaměstnavatelé i zaměstnanci.

Švýcarsko má od roku 1985 pro zaměstnance povinný, zaměstnavateli provozovaný systém.

Ve **Velké Británii** existují dva systémy. Prvním systémem jsou dobrovolné penzijní fondy provozované zaměstnavateli, které jsou koncipovány jako alternativa ke státní penzi. Druhým systémem jsou od roku 1988 osobní penzijní účty. Celkem asi 70 % pracujících se účastní v jednom nebo druhém typu soukromého penzijního zabezpečení.

¹¹ <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/duchodovy-system/zahranici/>

Švédská reforma prvního pilíře vytvořila současně povinný příspěvkově definovaný pilíř. Vedle tohoto pilíře je dlouhá tradice dobrovolných převážně zaměstnavatelských penzijních plánů s pokrytím více než 90 % všech zaměstnanců.

Austrálie má od roku 1992 povinný, zaměstnavateli provozovaný, příspěvkově definovaný systém, která pokrývá téměř 100 % aktivních občanů.

Spojené státy americké jsou známy silným sektorem dobrovolných soukromých penzijních plánů s příspěvkem, které využívá zhruba 50 % zaměstnanců. Pro OSVČ existují zvláštní penzijní programy. Důchody z dávkově definovaných penzijních plánů jsou pojištěny. Penzijní systém se 400 mld. dolarů je největším vládním programem na světě.

3 Analýza penzijních fondů v České republice

Sektor penzijních fondů funguje v České republice již třináctým rokem, je plně stabilní, trvale vykazuje velmi dobré hospodářské výsledky a má nejnižší náklady ze všech finančních institucí. Tento dobrý stav potvrzuje skutečnost, že do systému penzijního připojištění je zapojeno 3,6 milionů občanů České republiky a tisíce podniků. Každý měsíc se připojí na stáří skoro 30 tisíc lidí. Také mezi penzijními fondy panuje konkurence. Ačkoli jsou tyto společnosti regulovány státem, je několik možností, jak můžeme jednotlivé penzijní fondy od sebe odlišovat. Jejich vzájemné porovnání a samotná charakteristika penzijních fondů popisuje následující kapitola.

3.1 Charakteristika penzijního fondu

Penzijní fond je právnickou osobou (akciovou společností) se sídlem na území České republiky, která provozuje penzijní připojištění. Hodnota základního kapitálu penzijního fondu musí činit alespoň 50 mil. Kč. Menší penzijní fondy mají kapitál ve výši minima, zatímco větší fondy toto minimum překračují dvakrát až čtyřikrát. Základní kapitál musí být tvořen pouze peněžitými vklady. Ke vzniku a činnosti penzijního fondu je třeba povolení. O udělení povolení rozhoduje na základě písemné žádosti zakladatelů penzijního fondu Česká národní banka. O žádosti o povolení podle § 5 zákona č. 42/1994 Sb. rozhodne Česká národní banka do 60 dnů ode dne doručení žádosti nebo jejího doplnění. Povolení se uděluje na dobu neurčitou a nelze je převést na jinou osobu.¹²

Na domácí české burze zatím nepředstavují penzijní fondy České republiky natolik významné společnosti, jako je tomu například v Polsku. Očekává se však, že nadcházející regulatorní změny výrazně rozšíří možnosti penzijních fondů investovat do akcií apod. Novela zákona umožňující investice do akcií sice může klientům přinést vyšší výnosy, je to však na úkor vyššího rizika. Otázkou je, zda penzijní připojištění má klienty lákat na velké výnosy nebo naopak zaručovat jistotu vložených prostředků, kde

¹² zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, hlava druhá

klienti v důchodovém věku pravděpodobně spíše ocení „vrabce v hrsti“ než „holuba na střeše.“

Penzijní fond a depozitář nesmí být navzájem žádným způsobem (přímo ani nepřímo, majetkově nebo personálně) propojeny. Například Penzijní fond Komerční banky má jako depozitáře Českou spořitelnu. Na následující straně uvádím tabulku penzijních fondů a jejich depozitáře a akcionářskou strukturu penzijních fondů.

V souladu s právními předpisy a občanským zákoníkem je penzijní fond povinen poskytnout údaje o výši finančních prostředků účastníka notáři. Pro penzijní fond není zdanitelným příjmem příspěvek účastníka ani vyžádaný státní příspěvek. Penzijní fond zdaňuje pouze výnosy dosažené z investic na kapitálovém a finančním trhu. Penzijní fondy jsou jediným nástrojem „kolektivního spoření,“ kde byly poplatky zakázány. Klient zde neplatí žádné poplatky za zřízení smlouvy, za vedení účtu, za výpis z účtu.

Penzijní fondy nepřipisují svým klientům extra vysoké výnosy, což je dáno nutnou konzervativní investiční strategií. Legislativní úprava totiž předepisuje povinnost každoročně dosahovat nezáporného výnosu penzijního fondu. Fondy spravují peníze také těm lidem, kteří je budou velice brzy potřebovat a nemohou tedy investovat rizikově.

Portfolio penzijního fondu je složeno převážně z dluhopisů. Akciová složka je poměrně malá (do 10 % z portfolia). Portfolio může vypadat následovně: 6,3 % akcie, 8,4 % hotovost, 21,7 % pokladniční poukázky (nástroje peněžního trhu), 62,7 % dluhopisy.

Tabulka č. 8: Akcionářská struktura a deponitáři penzijních fondů k 31.12. 2006

Název penzijního fondu	Akcionářská struktura PF nad 10%	Banka vykonávající funkci deponitáře
Allianz penzijní fond, a.s.	Allianz pojišťovna, a.s. - 100 %	Komerční banka, a.s.
AXA penzijní fond, a.s.	Winterthur Leben AG, Švýcarsko - 79,97% European Bank for Reconstruction and Development, Velká Británie - 20%	HVB Bank Czech Republic a.s.
ČSOB PF Progres, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100 %	Živnostenská banka, a.s.
ČSOB PF Stabilita, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100%	Živnostenská banka, a.s.
Generali penzijní fond, a.s.	Generali Pojišťovna a.s., ČR - 100%	HVB Bank Czech Republic a.s.
Hornický PF Ostrava, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100 %	Živnostenská banka, a.s.
ING Penzijní fond, a.s.	ING CONTINENTAL EUROPE HOLDINGS B.V.	ING Bank, N.V.
PF České pojišťovny, a.s.	Česká pojišťovna, a.s. – 100%	Živnostenská banka, a.s.
PF České spořitelny, a.s.	Česká spořitelna, a.s. - 100%	Komerční banka, a.s.
PF Komerční banky, a.s.	Komerční banka, a.s. - 100%	Česká spořitelna, a.s.
Zemský PF, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100%	Citibank, a.s.

Zdroj: <http://www.apfcr.cz/cz/index.php?page=ukazatele/udaje.html>

3.2 Analýza penzijních fondů v České republice

Na českém finančním trhu v současné době působí 10 penzijních fondů. Už jich nejsou desítky, jak jsme tomu byli zvyklí v dřívějších letech. V České republice je to těchto 10 fondů: AXA PF, a.s.; Allianz PF, a.s.; ČSOB PF Progres, a.s.; ČSOB PF Stabilita, a.s.; Generali PF, a.s.; ING PF, a.s.; PF České pojišťovny, a.s.; PF České spořitelny, a.s.; PF Komerční banky, a.s.; Zemský PF, a.s.

Níže uvádím charakteristiku jednotlivých penzijních fondů, a to v abecedním pořádku.

Allianz penzijní fond, a.s.

Fond byl založen v roce 1997, pod současným názvem však působí od roku 2001 (dříve Allianz - Živnobanka penzijní fond, a.s.). Tento fond poskytuje tzv. daňový automat¹³ – využití daňových úlev. Jeho předností je, že patří mezi penzijní fondy s nejnižším věkovým průměrem klientů. Penzijní připojištění Allianz má motto: „Včas sjednané penzijní připojištění se stane doplňkem Vašeho důchodu.“ Penzijní fond Allianz se pyšní nejnižšími provozními náklady na objem prostředků ve správě mezi penzijními fondy v ČR. První výpis z účtu společnost zasílá již po čtyřech měsících od počátku platnosti smlouvy. Jako jediný svým klientům poskytuje doživotní penzi s pojistnou částkou pro případ smrti. Stoprocentním akcionářem fondu je Allianz pojišťovna, a.s. Základní kapitál penzijního fondu tvoří 60 mil. Kč.

AXA penzijní fond, a.s. (do 14.3. 2007 Winterthur penzijní fond, a.s.)

Na českém trhu působí stejně dlouho jako například Penzijní fond České pojišťovny. Co se týče objemu finančních prostředků, v současnosti zaujímá druhé místo na trhu (v minulém roce byl v tomto objemu předstižen zmiňovaným Penzijním fondem České pojišťovny). Dříve (ještě před obchodní značkou Winterthur) působil pod názvem Credit Suisse. Od jara letošního roku celá skupina Winterthur vystupuje pod

¹³ daňový automat = podle příspěvků zaplacených účastníkem během každého kalendářního roku je vždy pro měsíc prosinec vypočtena Allianz penzijním fondem optimální částka příspěvku účastníka tak, aby účastník získal maximální částku pro odpočet ze základu daně. Účastníkovi penzijního připojištění tak odpadá veškerá námaha a administrativa spojená se změnami výše měsíčního příspěvku.

značkou AXA Group. Všeobecná zdravotní pojišťovna (VZP) České republiky ve spolupráci s AXA penzijním fondem připravila pro všechny účastníky penzijního připojištění u AXA penzijního fondu a.s., kteří jsou zároveň také pojištěnci VZP ČR, speciální nabídku. Spočívá v možnosti sjednání cestovního zdravotního připojištění na krátkodobé opakované pobyty v zahraničí během období 365 dnů za zvýhodněnou pojistnou sazbu (podrobnosti na internetových stránkách AXY). V rámci smlouvy penzijního připojištění se účastníci mohou přihlásit do AXA CLUBu a získat věrnostní platební kartu AXA, která klientovi přinese různé slevy a bonusy. Základní kapitál penzijního fondu činí 142,25 mil. Kč.

ČSOB Penzijní fond Progres, a. s.

Penzijní fond Progres, a. s., člen skupiny ČSOB, působí od roku 1995. Je právním nástupcem Penzijního fondu Spokojenost, který v květnu 2000 převzala ČSOB jako jediný vlastník. Tento fond vykazuje v poslední době nejvyšší zhodnocení ze všech penzijních fondů. Jako všechny ostatní penzijní fondy je členem Asociace penzijních fondů České republiky. Tento penzijní fond se na rozdíl od ČSOB Penzijního fondu Stabilita zaměřuje především na mladší klientelu. Základní kapitál ČSOB Progres tvoří minimální zákonnou výši 50 mil. Kč.

Hornický penzijní fond Ostrava přešel k 1. lednu 2007 pod ČSOB PF Progres.

ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s.

Penzijní fond Stabilita, a. s., člen skupiny ČSOB, působí na trhu již od roku 1994. ČSOB Stabilita je právním nástupcem Občanského penzijního fondu, a. s., a Českého penzijního fondu Zdraví, a. s., se kterými se sloučil v letech 1999 a 2000. V rámci spolupráce s cestovní kanceláří ČEDOK společnosti pro klienty obou penzijních fondů skupiny ČSOB připravily 7% slevu z ceny pobytových zájezdů z vybraných katalogů. ČSOB Penzijní fondy se na svých internetových stránkách prezentují tzv. unikátní strategií v podobě dvou penzijní fondů na českém finančním trhu. Oběma ČSOB Penzijním fondům v tomto roce Agentura Moody's udělila v rámci národního hodnocení „rating Aa1.cz“ (nejvyšším stupněm ocenění, kterého lze dosáhnout v rámci ratingu České republiky je „rating Aaa.cz“). Základní kapitál činí 97,17 mil. Kč.

Generali penzijní fond, a. s.

Od srpna roku 2006 je jediným akcionářem fondu Generali Pojišťovna, a.s., dříve to byl Generali Holding Vienna AG, který je součástí světové pojišťovací skupiny Generali Group. Samotný Generali penzijní fond byl založen v roce 1995. Klient se může stát členem v Klubu Generali a využít možnosti 10% slevy na cestovní pojištění uzavřené u pojišťovny Generali. Sjedná-li si klient „smlouvu on-line“ pomocí, získá dárek v podobě batohu. Za rok 2006 připsal fond svým klientům zhodnocení ve výši 3,7 % (prozatím je to nejvyšší zhodnocení z dosud známých výsledků za rok 2006). Základní kapitál penzijního fondu je 50 mil. Kč.

ING Penzijní fond, a.s.

Pod názvem Průmyslový penzijní fond zahájil fond svoji činnost u nás v roce 1995. Tento penzijní fond se specializuje na firmy zasílající příspěvky do ING Penzijního fondu (celkový počet firem dosáhl 10 000). Na internetových stránkách penzijního fondu je dostatek informací o uváděné důchodové problematice. ING se svým inovativním řešením také angažuje v rámci penzijní reformy pro Českou republiku. ING Penzijní fond získal již několik ocenění. Hodnocení produktů provádí nezávislá odborná porota – Finanční akademie - složená z finančních odborníků, ekonomů a publicistů. Penzijní fond byl oceněn Zlatou korunou v roce 2005 a 2004, Stříbrnou korunou v letech 2006 a 2003. V rámci MasterCard odborná porota vybírá z nominovaných produktů nejatraktivnější produkty, ING Penzijní fond se umístil na 2. místě v letech: 2006, 2004 a 2002. Rhodos – cena za image firem, kterou hodnotí top manažeři tvořící reprezentativní vzorek top manažerů v České republice. Fond získal 1. místo v kategorii Penzijní fondy v roce 2004, 2003 a 2002 (v ostatních letech nebyla kategorie vyhlášena). Základní kapitál ING Penzijního fondu tvoří pouze zákonem předepsaná minimální částka 50 mil. Kč.

Penzijní fond České pojišťovny, a.s.

Zakladatelem a jediným akcionářem tohoto fondu je Česká pojišťovna. V České republice působí již 13. rokem. **V současnosti je Penzijní fond České pojišťovny největší na našem trhu** (sloučil se s Novým ČP penzijním fondem - dříve ABN Amro

penzijní fond). V roce 2005 a 2006 se umístil na prvním místě v soutěži *MasterCard Banka roku*. Penzijní fond České pojišťovny obhospodařuje již přes milion svých klientů. K penzijnímu připojištění můžete získat speciální Pojištění BONUS, které Penzijní fond České pojišťovny připravil ve spolupráci s Českou pojišťovnou. Jedná se o úrazové pojištění dospělých se slevou 22 % oproti běžnému pojistnému (podrobnější informace na stránkách Penzijního fondu České pojišťovny). Za rok 2006 vytvořil Penzijní fond zisk ve výši 1,03 mld. Kč. Zhruba o stejnou částku (1 miliardu Kč) si klienti tohoto fondu sníží svoje daňové základy. Nejvyšší základní kapitál ze všech penzijních fondů má právě Penzijní fond České pojišťovny, který disponuje částkou 213,7 mil. Kč.

Penzijní fond České spořitelny, a.s.

V roce 1995 vstoupil na český finanční trh Penzijní fond České spořitelny. Je členem skupiny Erste Bank. 100% vlastníkem je od roku 2001 Česká spořitelna. Klienti mají možnost ovládat svůj účet prostřednictvím internetového bankovníctví - pomocí aplikace SERVIS 24 z pohodlí svého domova mohou sledovat svůj účet a provádět vybrané operace. Tento fond tak v rámci silného zázemí celé finanční skupiny může svým klientům nabídnout rozsáhlé služby. Penzijní fond na svých internetových stránkách již zveřejnil výsledky za minulý rok a Penzijnímu fondu České spořitelny se vedlo. Základní kapitál penzijního fondu činí 100 mil. Kč, což je dvojnásobek zákonem požadovaného minima.

Penzijní fond Komerční banky, a. s.

V roce 2005 se prohloubila integrace fondu v rámci finanční skupiny Societe Generale, která přispívá ke zlepšování úrovně v oblasti získávání nových klientů a poskytování klientské péče. Každý účastník PF Komerční banky má možnost pomocí přístupu na internet získat informace o aktuálním stavu svého účtu, kontrolovat došlé platby nebo si modelovat výpisy z účtu za dané období. Tyto služby klientům zdaleka nejsou pro všechny fondy samozřejmostí. Předností Penzijního fondu Komerční banky je, že se ve svém portfoliu vyhýbá rizikovým finančním operacím a dosahuje tak stabilních výnosů. Ratingová agentura Moody's Central Europe udělila 20.února 2007 Penzijnímu fondu národní rating na úrovni Aa1.cz. Jedná se nejvyšší hodnocení, které

může penzijní fond v České republice získat. Základní kapitál společnost tvoří 200 mil. Kč, což je druhý nejvyšší základní kapitál v rámci penzijních fondů v České republice.

Zemský penzijní fond, a.s.

U Zemského penzijního fondu došlo ke změně vlastníka. Dne 7.6. 2006 dokončila ČSOB, a.s., akvizici 100 % akcií Zemského penzijního fondu. Správu investičního portfolia tak byla svěřena „zkušenějšímu“ investičnímu správci: ČSOB Asset Management, a.s. Samotný převod fondu se jeho klientů nijak nedotkne. Zaujala mě informace o počtu smluv penzijního připojištění z výroční zprávy za rok 2005 (celkové údaje za rok 2006 ještě nejsou k dispozici). U Zemského penzijního fondu uzavřeli klienti v roce 2005 pouze 1786 nových smluv a 1513 stávajících smluv bylo zrušeno. Zhruba to vychází na 23 nově uzavřené smlouvy měsíčně. V porovnání s celorepublikovými počty nově uzavřených smluv o penzijním připojištění (několik tisíc měsíčně) je toto číslo opravdu zanedbatelné. Nastane-li do konce roku 2007 plánované sloučení Zemského penzijního fondu s ČSOB Penzijním fondem Progres, zůstane od příštího roku na našem trhu jen 9 penzijních fondů. Základní kapitál Zemského penzijního fondu představuje 50,33 mil. Kč.

3.3 Porovnání jednotlivých penzijních fondů

Majetek spravovaný penzijními fondy vzrostl v roce 2006 o 23,5 mld. Kč a dosáhl částky 136 mld. Kč. Zisky penzijních fondů však oproti roku 2005 klesly na 4,1 mld. Kč (zhruba o 10 %). V průměru má klient na penzijním připojištění 38 000 Kč. V současnosti pobírá penzi z penzijních fondů pouhých 5 000 klientů.¹⁴

Tabulka č. 9 na následující straně srovnává stav v roce 2000 a 2006. Z uvedeného vyplývá, že u 10 penzijních fondů působících v České republice se za 6 let (od roku 2000) zvýšil počet účastníků o 2 231 745 a prostředky evidované ve prospěch účastníků vzrostly o 113 mld. Kč. Červeně označené hodnoty signalizují prvenství penzijního fondu v dané oblasti a příslušném roce, černá (tučná) čísla naopak

¹⁴ http://fpweb.ihned.cz/3-20686800-penzijn%ED+fondy+loni+op%ECT+rostly-Q00000_d-d9

představují nejhorší pozici ze všech penzijních fondů. Vyjádření ukazatele objemu finančních prostředků v procentech je následující: **Penzijní fond České pojišťovny 22,2 %**, **AXA penzijní fond 21,7 %**, Penzijní fond České spořitelny 14,1 %, Penzijní fond Komerční banky 13,7 %. Naopak nejmenší podíly v této kategorii zaujímají: Zemský penzijní fond 0,4 %, Generali 0,8 % a ČSOB PF Progres 2,5 %.

Tabulka č. 9: Vývoj počtu aktivních účastníků penzijního připojištění a prostředků evidovaných ve prospěch účastníků v roce 2000 a 2006

Penzijní fond	ROK 2000		ROK 2006	
	Počet účastníků	Prostředky účastníků (v mil. Kč)	Počet účastníků	Prostředky účastníků (v mil. Kč)
Allianz	97 687	1 619	113 002	5 387
AXA	190 010	3 273	593 925	29 475
ČSOB Progres	8 263	86	159 558	3 383
ČSOB Stabilita			358 962	12 247
Generali	22 878	290	26 277	1 083
ING	182 915	3 283	404 863	15 969
České pojišťovny	296 059	3 954	974 115	30 188
České spořitelny	310 000	4 156	549 733	19 161
Komerční banky	251 483	6 148	416 757	18 669
Zemský	20 077	266	13 925	573
<i>c e l k e m</i>	1 379 372	23 075	3 611 117	136 135

Zdroj: Osobní finance. Znáte důchodové pojištění? Č.3, 5. března 2007, s. 11

Každý penzijní fond připisuje svým účastníkům jiné zhodnocení. Následující tabulka dokumentuje průměrná zhodnocení od roku 1997 do roku 2006. Na prvních dvou příčkách se umístily fondy (ČSOB PF Progres a Generali penzijní fond), které naopak nefigurují v popředí co se týče počtu účastníků. Kupodivu nejhorší zhodnocení za posledních 9 let má Penzijní fond České spořitelny. Jednotlivá procenta a pořadí všech penzijních fondů zobrazuje tabulka č. 10 na následující straně.

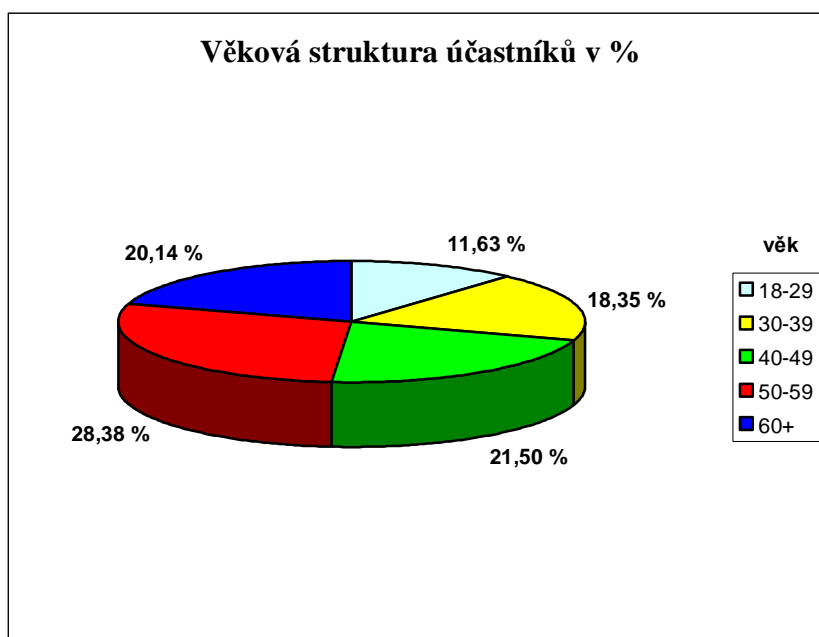
Tabulka č. 10: Zhodnocení penzijních fondů od roku 1997 do roku 2006

Penzijní fond	zhodnocení v %	pořadí
ČSOB Progres	6,24	1.
Generali	6,20	2.
Komerční banky	5,83	3.
AXA	5,76	4.
ING	5,75	5.
České pojišťovny	5,50	6.
ČSOB Stabilita	5,45	7.
Zemský	5,38	8.
Allianz	5,23	9.
České spořitelny	5,00	10.

Zdroj: Vlastní zpracování

Z následujícího grafu vyplývá, že nejvíce občanů má uzavřeno penzijní připojištění ve věku 50-59 let, nejméně naopak mezi 18. a 29. rokem. Při srovnání počtu penzijně připojištěných mužů a žen, ze sto občanů má penzijní připojištění uzavřeno 52 žen.

Graf č. 5: Průměrná věková struktura účastníků penzijního připojištění (v %)



Zdroj: TOP finance, příloha Bankovníctví 5/06, s. 38

4 Charakteristika vybrané organizace

Ve své diplomové práci navrhuji snížení nákladů pomocí příspěvku na penzijní připojištění zaměstnancům nestátní neziskové organizace „Dům důstojného stáří“ v Brně. V této kapitole se proto budu zabývat obecně neziskovými organizacemi a také konkrétně popíši vybranou organizaci.

4.1 Nestátní neziskové organizace

Neziskové organizace jsou ty, které nebyly založeny nebo zřízeny za účelem podnikání, jak vyplývá ze zákona o daních z příjmu (na něj navazují odkazy i ostatních daňových zákonů). Neziskové organizace jsou založeny za účelem provozování činnosti ve prospěch toho, kdo měl zájem na jejich zřízení. Je zde kladen větší důraz na důležitost výsledků hlavního poslání a zájem o výši příjmů stojí obvykle až na druhém místě. Neziskové organizace jedinečností svého postavení mohou poskytovat originální pohled na úskalí života společnosti a díky nim mohou včas rozpoznat některé problematické aspekty daleko dříve než subjekty podnikatelské, státní či jiné. V tom je jejich síla i cena. „Přemýšlíme-li tedy chováním lidí, zamysleme se vždy nejprve nad jejich potřebami a mírou jejich uspokojení. Snáze pak pochopíme i jejich skutky.“

Nestátní neziskové organizace jsou převážně občanská sdružení, jež jsou upravena v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Jejich stanovy do značné míry vycházejí právě z tohoto zákona, ovšem veškeré jejich činnosti a právní postupy jsou upraveny i v jiných zákonech, tj. v zákoně o účetnictví, občanském zákoníku, zákonu o dani z příjmu apod. Faktem zůstává, že i tyto veřejně prospěšné organizace existují v prostředí tržní ekonomiky a bez určitého množství finančních prostředků (nebo jiných zdrojů) by nemohly svou činnost vykonávat.

Jako hlavní činnosti jsou klasifikovány výhradně činnosti jmenovitě uvedené ve zvláštních předpisech nebo ve statutu, stanovách, zřizovacích a zakladatelských listinách. Obvykle se stává, že příjmy od zřizovatelů, dotace, dary, členské příspěvky a příjmy z hlavní činnosti nejsou v takové výši, aby plně pokryly výdaje neziskové

organizace. Zákon o dani z příjmu umožňuje snížení daňového základu až o 30 %, maximálně však o 1 mil. Kč. V případě, že uvedených 30 % ze základu daně činí méně než 300 000 Kč, lze odečíst částku ve výši nejméně 300 000 Kč, maximálně však do výše základu daně. Z toho vyplývá, že dani z příjmů podléhá daňový základ vyšší než 300 000 Kč, což umožňuje malým organizacím, zejména občanským sdružením, pořádání drobných kulturních, sportovních a obdobných akcí, aniž by tyto pořádané aktivity podléhaly zdanění. Dosažení základu daně do 300 000 Kč však neznamena, že takový subjekt nepodává přiznání k daním z příjmů. Je nutné si uvědomit, že zákon o dani z příjmu se vztahuje jako celek na veškeré poplatníky a to jak na klasické podnikatele tak také na neziskový sektor.

4.2 Charakteristika organizace Dům důstojného stáří

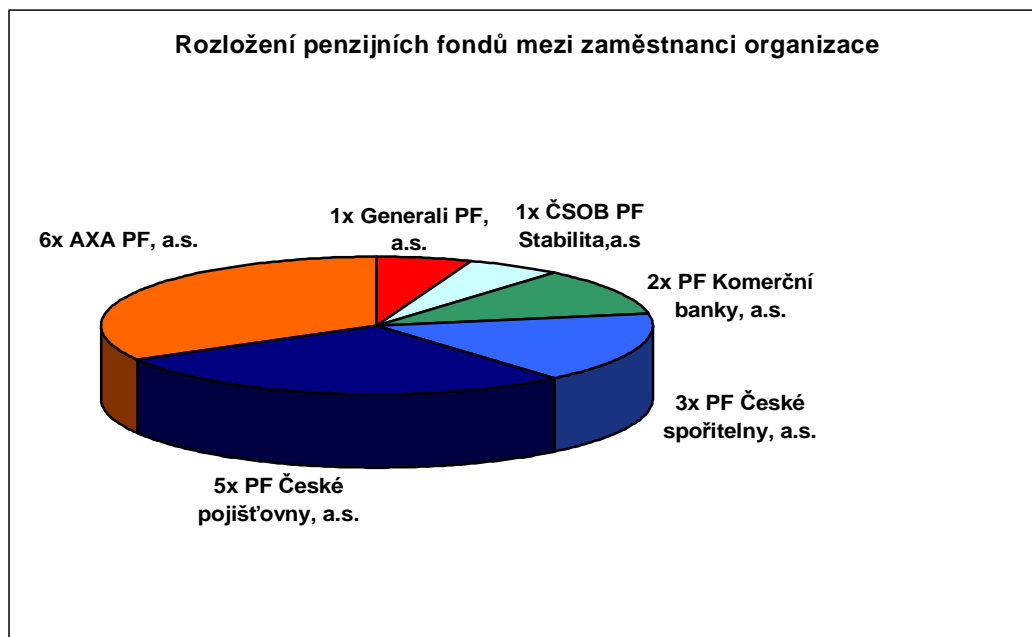
Dům důstojného stáří postavilo a provozuje **občanské sdružení BETANIE** – křesťanská pomoc. Dům důstojného stáří je novým typem bydlení pro seniory a imobilní pacienty. Splňuje požadavky podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách na péči poskytovanou v domech pro seniory. Objekt je bezbariérový, jeho zařízení, organizace i mezilidské vztahy připomínají co nejvíce domácí prostředí. Součástí domova je také ošetrovatelská jednotka, takže obyvatelé zde mohou zůstat až do posledních dnů svého života a také v případě nemoci nebo ztráty soběstačnosti. V domě pro seniory je ubytováno celkem 70 klientů. Kromě ubytování a stravy je všem poskytována v různém rozsahu pečovatelská služba (podle vlastního požadavku každého obyvatele) a podle potřeby také ošetrovatelská péče. Dům důstojného stáří spolupracuje s lékaři, u kterých jsou klienti evidováni. Doba poskytování služeb je v Domě důstojného stáří nepřetržitá, tj. 24 hodin denně. Obyvatelé domova se začlenili do života městské části Maloměřice, získávají nové sociální kontakty s okolím a lépe se tak začleňují do smysluplného života. Pravidelně se v domově pořádají kulturní a společenské akce, na které jsou zváni nejen rodinní příslušníci klientů tohoto domova, ale také obyvatelé okolních městských částí. V domově je pro všechny zájemce k dispozici ordinace odborného lékaře, kadeřnictví, masáže a vlastní malá tělocvična, kde se cvičí pod dohledem rehabilitační sestry. Díky vlastnímu speciálně upravenému vozidlu pořádá Dům důstojného stáří také výlety do okolí. V současné době organizace

zaměstnává 27 pracovníků (1 ředitelku, 1 sociální pracovníci, 8 zdravotních sester, 2 uklízečky, 1 řidiče, 3 kuchařky atd.). Průměrná měsíční hrubá mzda ve sledované organizaci představuje 13 924 Kč.

Současný stav účasti zaměstnanců na penzijním připojištění

K optimálnějšímu vyhodnocení jednotlivých penzijních fondů, jsem provedla šetření o stavu účastní na penzijním připojištění ve vybrané organizaci. Všichni zaměstnanci Domu důstojného stáří mi ochotně odpověděli na otázku, zda mají již uzavřeno penzijní připojištění, popř. u jakého penzijního fondu. Z výsledku dotazníků vyplývá, že z celkového počtu 27 zaměstnanců má penzijní připojištění 18 pracovníků, což jsou přesně dvě třetiny všech zaměstnanců. Jednotlivé rozložení mezi penzijními fondy zobrazuje následující graf.

Graf č. 6: Rozložení penzijních fondů mezi zaměstnanci organizace



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce zaměstnanců vybrané organizace je penzijně připojištěno u AXA penzijního fondu (32 % z celkového počtu), dále pak u Penzijního fondu České pojišťovny (ve 28 % případech). Tři zaměstnanci mají penzijní připojištění u Penzijního fondu České spořitelny, 2 zaměstnanci u Penzijní fondu Komerční banky a po jednom penzijním připojištění připadá na fondy ČSOB Stabilita a Generali penzijního fond.

5 Komplexní vyhodnocení penzijních fondů

V této kapitole se budu zabývat vyhodnocením penzijních fondů pomocí metody scoring model. Pro stanovení vah jednotlivých kritérií penzijních fondů použiji metodu párového srovnávání.

Scoringové metody jsou kvantitativním hodnocením daného subjektu. Zaměřují se na analýzu předložených dat od hodnoceného subjektu a zejména prostřednictvím kvantitativní analýzy těchto dat, která je představována určitým systémem. Scoring je na rozdíl od ratingu jednoduchý a průzračný.¹⁵

Metodou párového srovnávání určím pro každé ze šesti kritérií počet jeho preferencí vzhledem ke všem ostatním kritériím souboru. U každé dvojice kritérií zjistím, zda preferuji kritérium uvedené v řádku před kritériem uvedeným ve sloupci. V případě, že ano, zapíši do příslušného políčka 1, jestliže ne, zapíši 0. Pro každé kritérium stanovím počet jeho preferencí f_i , který je roven součtu „1“ v řádku uvažovaného kritéria zvětšenému o počet „0“ ve sloupci daného kritéria. Normované váhy se pak stanoví podle vztahu:

$$v_i = \frac{f_i \cdot n(n-1)}{2}$$

v_i – normovaná váha i-tého kritéria

f_i – počet preferencí i-tého kritéria

n – počet kritérií

$n(n-1)/2$ – počet uskutečněných srovnání kritérií¹⁶

V tabulce č. 14 na následující straně stanovuji váhy jednotlivých kritérií penzijních fondů pro scoring model. Pro výběr penzijního fondu mohou mít zaměstnavatelé různé metody. Zaměstnavatelé by neměli opomenout vlastní kapitál společnosti, rozdělení portfolia penzijního fondu (toto kritérium se však snadno může měnit). Nejen zaměstnavatele, ale také zaměstnance bude určitě zajímat procentuální

¹⁵ Vinš, P., 2005, str. 63

¹⁶ Fotr, J., 2003, str. 125

výše podílů na výnosech penzijního fondu určených pro účastníky, dále pak objem zisku na jednoho účastníka. V neposlední řadě by se měl zaměstnavatel dívat na provozní náklady penzijního fondu, kdo je auditorem, která banka vykonává funkci depozitáře apod. Obecně se podnikům doporučuje uzavřít s penzijním fondem smlouvu o spolupráci. Obsahem smlouvy je zpravidla způsob a forma předávání plateb zaměstnavatele na penzijní připojištění. Součástí také může být výše a způsob úhrady přímých ekonomických výhod pro zaměstnavatele.

Tabulka č. 11: Stanovení vah kritérií pomocí metody párového srovnávání

Kritérium	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Počet preferencí	Normované váhy v %
K1		0	1	1	0	1	3	20,00
K2			1	1	1	1	5	33,33
K3				0	1	0	1	6,66
K4					1	1	3	20,00
K5						0	1	6,66
K6							2	13,33
Suma							15	100

Zdroj: vlastní zpracování

K1 - počet aktivních účastníků – poskytuje informace o podílu penzijních fondů na trhu

K2 - prostředky evidované ve prospěch účastníků (v mld. Kč)

K3 - vlastní kapitál společnosti (v mil. Kč) – neboli finanční síla penzijních fondů, poukazuje na kapitálovou přiměřenost

K4 - zhodnocení penzijních fondů (v %) – tento ukazatel je často vyhledávaným klienty penzijních fondů, nedoporučuji však brát výnosnost penzijních fondů za stěžejní ukazatel

K5 - počet klientů s příspěvkem zaměstnavatele – tento údaj není v médiích a tisku příliš zveřejňován, ale pro zaměstnavatele může být dobrým vodítkem pro volbu penzijního fondu

K6 - zisk na jednoho účastníka (v Kč) – vychází z výsledku hospodaření společnosti a je významným ukazatelem ekonomické výkonnosti penzijních fondů

Podle metody párového srovnávání má kritérium „prostředky evidované ve prospěch účastníků“ nejvyšší váhu, a to 33,33 %. Shodnou váhu 20 % mají dvě kritéria: „počet aktivních účastníků“ a „zhodnocení penzijních fondů.“ Nejnižší váha vyšla u kritérií „vlastní kapitál společnosti“ a „počet klientů s příspěvkem zaměstnavatele.“

Následující tabulka č. 12 zobrazuje vyhodnocení všech penzijních fondů pomocí metody scoring model. Stanoveno je šest kritérií s příslušnými váhami. Podle jednotlivých údajů kritérií jsem penzijní fondy tzv. oznámkovala. Známkovací stupnici jsem zvolila 1 až 10. Hodnocení je stejné jako ve škole, penzijní fond, který je v dané kategorii nejlepší, dostane známku 1. Podle dosažených známek jsem poté také určila celkové pořadí penzijních fondů.

Tabulka č. 12: Komplexní vyhodnocení penzijních fondů pomocí metody scoring model

Kritérium	Váha	Penzijní fond									
		Allianz	AXA	ČSOB Progres	ČSOB Stabilita	Generali	ING	České pojišť.	České spořitel.	Komerční banky	Zemský
počet aktivních účastníků	20 %	113 002	593 728	159 558	358 962	26 277	404 863	974 115	549 733	416 757	13 925
		8	2	7	6	9	5	1	3	4	10
		1,6	0,4	1,4	1,2	1,8	1,0	0,2	0,6	0,8	2
prostředky evidované ve prospěch účastníků (mld. Kč)	33,3 %	5 387	29 475	3 383	12 247	1 083	15 969	30 188	19 161	18 669	573
		7	2	8	6	9	5	1	3	4	10
		2,33	0,67	2,66	2,00	3,00	1,67	0,33	1,00	1,33	3,33
vlastní kapitál společnosti (mil. Kč)	6,7 %	435	1218	197	616	197	1350	2146	983	1060	102
		7	3	8	6	8	2	1	5	4	10
		0,47	0,20	0,54	0,40	0,54	0,13	0,07	0,34	0,27	0,67
zhodnocení penzijních fondů (%)	20 %	3,48	3,65	3,86	3,5	3,69	3,98	3,65	3,65	4,14	4,45
		10	6	4	9	5	3	6	6	2	1
		2,0	1,2	0,8	1,8	1,0	0,6	1,2	1,2	0,4	0,2
počet klientů s příspěvkem zaměstnavatele	6,7 %	34 653	171 487	34 280	63 793	4 775	105 156	217 942	86 444	116 745	6 800
		7	2	8	6	10	4	1	5	3	9
		0,47	0,13	0,54	0,40	0,67	0,27	0,07	0,34	0,20	0,60
zisk na jednoho účastníka (Kč)	13,3 %	1 611	1 300	401	944	1 629	1 530	1 062	967	1 546	1 990
		3	6	10	9	2	5	7	8	4	1
		0,40	0,80	1,33	1,20	0,27	0,67	0,93	1,06	0,53	0,13
souhrnné známky		7,27	3,40	7,27	7,00	7,28	4,34	2,80	4,54	3,53	6,93
celkové pořadí		8	2	8	7	10	4	1	5	3	6

Zdroj: vlastní zpracování (vycházím z následujících zdrojů: Osobní finance. Bez peněz do důchodu nelez. 5. března 2007, s. 11. Zpráva Penzijního fondu České pojišťovny, duben 2007

Z výše uvedené tabulky č. 12 vyplývá, že podle scoringové metody se na prvním místě umístil Penzijní fond České pojišťovny, na druhém místě AXA penzijní fond, bronz obdržel Penzijní fond Komerční banky. Podle zvolených kritérií a vypočtených vah se například Penzijní fond České spořitelny umístil až na pátém místě. Naopak Zemský penzijní fond, který se má do konce letošního roku sloučit s ČSOB Penzijním fondem Progres, zaujal šesté místo. Přispěl k tomu nejvyšší zisk na účastníka ze všech penzijních fondů na trhu. Ostatní společnosti dosahují absolutně daleko vyššího výsledku hospodaření; přepočteno ovšem na jednoho účastníka penzijního připojištění, Zemský penzijní fond vyhrává. Kupodivu zaujal první místo také při zhodnocení penzijních fondů za období posledních 5 let. V ostatních kritériích však tento penzijní fond nevykuká vůbec, naopak je na tom nejhůře. První místo ve čtyřech z šesti kritérií drží Penzijní fond České pojišťovny, čímž dokazuje stabilitu a vedoucí postavení v konkurenci společností poskytujících penzijní připojištění. Nejvyšší počet účastníků penzijního připojištění, největší objem prostředků evidovaný ve prospěch účastníků, nejvyšší vlastní kapitál a největší počet účastníků, kterým na penzijní připojištění přispívá zaměstnavatel – to jsou reference Penzijního fondu České pojišťovny.

Tabulka č. 13: Celkové pořadí všech penzijních fondů – vyhodnocení pomocí metody scoring model

Penzijní fondy	Dosažené známky	Pořadí
Penzijní fond České pojišťovny	2,80	1.
AXA penzijní fond	3,40	2.
Penzijní fond Komerční banky	3,53	3.
ING Penzijní fond	4,34	4.
Penzijní fond České spořitelny	4,54	5.
Zemský penzijní fond	6,93	6.
ČSOB Penzijní fond Stabilita	7,00	7.
Allianz penzijní fond	7,27	8.
ČSOB Penzijní fond Progres	7,27	8.
Generali penzijní fond	7,28	10.

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci diplomové práce navrhuji kromě optimální výše příspěvku na penzijní připojištění pro organizaci Dům důstojného stáří vybrat takový penzijní fond, který je z hlediska zvolených kritérií ten nejlepší. Snaha byla poskytnout organizaci objektivní podklady pro správnou volbu penzijního fondu. **Výpočty jednoznačně ukazují na Penzijní fond České pojišťovny.** Proto bych všem zaměstnancům, kteří jsou u toho fondu penzijně připojištění doporučila, stávající penzijní fond neměnit; zároveň doporučuji organizaci na tento penzijní fond svým zaměstnancům přispívat. **Druhé místo v rámci zvolených kritérií obdržel AXA penzijní fond.** Dosažené známky a celkové pořadí všech penzijních fondů zobrazuje tabulka č. 13 na předchozí straně. Většina zaměstnanců penzijní připojištění u toho penzijního fondu má, tak z mého pohledu není důvod penzijní fond měnit. Obecně bych organizaci doporučila, aby zaměstnanci měli možnost výběru penzijního fondu. Počet penzijních fondů bych však omezila na dva až tři fondy. Zaměstnavatel pak může docílit snížení nákladů například využitím možnosti výhody hromadných plateb apod. Žádaným kritériem z pohledu zaměstnanců může být rozsah distribuční sítě penzijních fondů. Toto kritérium první tři fondy určitě splňují.

6 Návrhy řešení a doporučení pro organizaci Dům důstojného stáří

V poslední kapitole uvedu konkrétní návrh – výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a také doporučení pro vytvoření směrnice pro příspěvky zaměstnavatele.

6.1 Návrh na snížení mzdových nákladů pro vybranou organizaci

Pětina organizací, které zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění neposkytují, to nečiní proto, že zaměstnanci o tuto možnost nemají zájem. Druhým nejčastějším důvodem je skutečnost, že organizace hradí zaměstnancům již jiné benefity (v 15,4 %). Tři z pěti zástupců těchto organizací se domnívají, že by zaměstnanci organizace příspěvek na penzijní připojištění uvítali.¹⁷

Pro zaměstnavatele je příspěvek na penzijní připojištění zaměstnance osvobozen od odvodu na sociální a zdravotní pojištění (v případě zaměstnavatele činí 35 % z hrubé mzdy zaměstnance) do výše 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Výše příspěvku zaměstnavatele však není limitována; může být stanovena v jakékoli výši nebo také paušální částkou – například 500 Kč měsíčně.

Na následujících příkladech názorně předvedu možnosti konkrétního snížení nákladů pro organizaci Dům důstojného stáří pomocí příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců. Za východisko pro přesný propočet snížení nákladů oproti přímému navýšení mzdy pro vybranou organizaci mi mohly posloužit pouze mzdy zaměstnanců. Názorně ukáží tři případy navýšení mzdy a to o 1 %, o 2% a o 3 %.

Na následující straně je tabulka č. 14 vyjadřující výši nákladů zaměstnavatele a zaměstnance při přímém navýšení mzdy o 1 % z hrubé mzdy každého zaměstnance.

¹⁷ Závěrečná zpráva pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Zavedení pravidelného výzkumu veřejného mínění o českém důchodovém systému.

Tabulka č. 14: Přímé navýšení mzdy o 1 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance

zaměstnanec	hrubá měsíční mzda celkem (Kč)	přímé navýšení mzdy o 1 % (Kč)	navýšení (v Kč)	Náklady zaměstnavatele (Kč)	soc. a zdrav.poj zaměstnance (Kč)
č. 1	8 810	8 898	88	31	11
č. 2	9 170	9 262	92	32	11
č. 3	9 290	9 383	93	33	12
č. 4	9 370	9 464	94	33	12
č. 5	9 370	9 464	94	33	12
č. 6	9 620	9 716	96	34	12
č. 7	10 200	10 302	102	36	13
č. 8	10 488	10 593	105	37	13
č. 9	10 850	10 959	109	38	14
č. 10	10 950	11 060	110	38	14
č. 11	11 020	11 130	110	39	14
č. 12	11 170	11 282	112	39	14
č. 13	11 380	11 494	114	40	14
č. 14	11 570	11 686	116	40	14
č. 15	13 380	13 514	134	47	17
č. 16	13 930	14 069	139	49	17
č. 17	14 300	14 443	143	50	18
č. 18	15 600	15 756	156	55	20
č. 19	17 400	17 574	174	61	22
č. 20	17 450	17 625	175	61	22
č. 21	18 320	18 503	183	64	23
č. 22	18 320	18 503	183	64	23
č. 23	18 320	18 503	183	64	23
č. 24	18 470	18 655	185	65	23
č. 25	20 120	20 321	201	70	25
č. 26	20 200	20 402	202	71	25
č. 27	26 890	27 159	269	94	34
celkem	-	-	3 760	1 316	470

Zdroj: vlastní zpracování

Ve všech uvedených případech není uvažovaná daň, kterou zaměstnanec podle své daňové skupiny musí odvést státu. **V prvním případě zaměstnavatel formou příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance (ve výši 1 % z hrubé mzdy) ušetří celkem 1 316 Kč měsíčně, roční úspora pak činí 15 792 Kč. Zaměstnanci měsíčně**

na sociálním a zdravotním pojištění ušetří každý v průměru 17 Kč, ročně přibližně 200 Kč; další úsporu pro ně představuje daň.

Tabulka č. 15: Přímé navýšení mzdy o 2 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance

zaměstnanec	hrubá měsíční mzda celkem (Kč)	přímé navýšení mzdy o 2 % (Kč)	navýšení (v Kč)	Náklady zaměstnavatele (Kč)	soc. a zdrav.poj zaměstnance (Kč)
č. 1	8 810	8 986	176	62	22
č. 2	9 170	9 353	183	64	23
č. 3	9 290	9 476	186	65	23
č. 4	9 370	9 557	187	66	23
č. 5	9 370	9 557	187	66	23
č. 6	9 620	9 812	192	67	24
č. 7	10 200	10 404	204	71	26
č. 8	10 488	10 698	210	73	26
č. 9	10 850	11 067	217	76	27
č. 10	10 950	11 169	219	77	27
č. 11	11 020	11 240	220	77	28
č. 12	11 170	11 393	223	78	28
č. 13	11 380	11 608	228	80	28
č. 14	11 570	11 801	231	81	29
č. 15	13 380	13 648	268	94	33
č. 16	13 930	14 209	279	98	35
č. 17	14 300	14 586	286	100	36
č. 18	15 600	15 912	312	109	39
č. 19	17 400	17 748	348	122	44
č. 20	17 450	17 799	349	122	44
č. 21	18 320	18 686	366	128	46
č. 22	18 320	18 686	366	128	46
č. 23	18 320	18 686	366	128	46
č. 24	18 470	18 839	369	129	46
č. 25	20 120	20 522	402	141	50
č. 26	20 200	20 604	404	141	51
č. 27	26 890	27 428	538	188	67
celkem	-	-	7 516	2 632	940

Zdroj: vlastní zpracování

Při přímém navýšení mzdy jednotlivých zaměstnanců o 2 % **zaměstnavatel odvede na sociálním a zdravotním pojištění za své zaměstnance celkem 2 632 Kč měsíčně.** To jsou náklady, které zaměstnavatel ušetří, bude-li toto navýšení mzdy (v průměru tvoří 280 Kč měsíčně) poskytovat zaměstnancům ve formě příspěvku na penzijní připojištění. **Celková roční úspora zaměstnavatele v tomto případě činí 31 584 Kč.** Zaměstnanci také formou příspěvku na penzijní připojištění ušetří. **Jejich celková úspora (ve formě sociálního a zdravotního pojištění) činí celkem 940 Kč měsíčně a 11 280 Kč ročně.**

Ze souhrnných čísel v tabulce č. 16 na následující straně v posledních dvou sloupcích vyplývá, že **úspora nákladů je pro organizaci nejvyšší při zvýšení mzdy o 3 %, resp. při příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel uspoří náklady ve výši 3 948 Kč měsíčně, což představuje 47 376 Kč ročně. Každý zaměstnanec v průměru z daného příspěvku státu neodvede na sociálním a zdravotním pojištění 50 Kč měsíčně (ročně 600 Kč) a nezaplatí z příspěvku, který mu zaměstnavatel poskytne příslušnou daň. Ušetří jak organizace, tak její zaměstnanci.**

Tabulka č. 16: Přímé navýšení mzdy o 3 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance

zaměstnanec	hrubá měsíční mzda celkem (Kč)	přímé navýšení mzdy o 3 % (Kč)	navýšení (v Kč)	Náklady zaměstnavatele (Kč)	soc. a zdrav.poj zaměstnance (Kč)
č. 1	8 810	9 074	264	93	33
č. 2	9 170	9 445	275	96	34
č. 3	9 290	9 569	279	98	35
č. 4	9 370	9 651	281	98	35
č. 5	9 370	9 651	281	98	35
č. 6	9 620	9 909	289	101	36
č. 7	10 200	10 506	306	107	38
č. 8	10 488	10 803	315	110	39
č. 9	10 850	11 176	326	114	41
č. 10	10 950	11 279	329	115	41
č. 11	11 020	11 351	331	116	41
č. 12	11 170	11 505	335	117	42
č. 13	11 380	11 721	341	119	43
č. 14	11 570	11 917	347	121	43
č. 15	13 380	13 781	401	140	50
č. 16	13 930	14 348	418	146	52
č. 17	14 300	14 729	429	150	54
č. 18	15 600	16 068	468	164	59
č. 19	17 400	17 922	522	183	65
č. 20	17 450	17 974	524	183	65
č. 21	18 320	18 870	550	192	69
č. 22	18 320	18 870	550	192	69
č. 23	18 320	18 870	550	192	69
č. 24	18 470	19 024	554	194	69
č. 25	20 120	20 724	604	211	75
č. 26	20 200	20 806	606	212	76
č. 27	26 890	27 697	807	282	101
celkem	-	-	11 282	3 948	1 410

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce na následující straně uvádím souhrnný přehled úspor nákladů vybrané organizace. Úspory jsou uvedeny pro jednotlivé varianty navýšení mzdy (o 1%, o 2% a o 3% z hrubé mzdy zaměstnance), resp. příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a jsou vyčísleny měsíčně, ročně a také za dobu 5 let.

Tabulka č. 17: Celková měsíční, roční a pětiletá úspora organizace Dům důstojného stáří

úspora nákladů	I. varianta	II. varianta	III. varianta
měsíční Kč	1 316	2 632	3 948
roční Kč	15 792	31 584	47 376
pětiletá Kč	78 960	157 920	236 880

Zdroj: vlastní zpracování

Platby příspěvků na penzijní připojištění zaměstnanců organizace je možné zasílat dvěma způsoby:

- Individuální zasílání plateb, je způsob, při němž jsou platby za jednotlivé zaměstnance zasílány jednotlivými převodními příkazy, respektive jednotlivými řádky hromadného příkazu k úhradě.
- Hromadné zasílání plateb, je způsob, při němž jsou platby za všechny zaměstnance zaslány v sumě jednou částkou. Zaměstnavatel by si je neměl zaměňovat s tzv. hromadným příkazem k úhradě. K takto zasláné platbě je vždy nutno dodat rozpis, tj. soupis smluv na němž má být tato částka rozúčtována.

Penzijní fondy doporučují zaměstnavatelům zasílat příspěvky formou hromadné platby, neboť tento způsob úhrady příspěvků nejen šetří administrativní náklady, ale také výrazně snižuje náročnost jeho provedení. Prezídium Asociace penzijních fondů ČR s účinností od 1.6. 2000 odsouhlasilo jednotný způsob zpracování hromadných plateb, čímž vyhovělo četným požadavkům organizací na sjednocení datového rozhraní sloužící pro úhradu a identifikaci příspěvků na penzijní připojištění - tzv. hromadnou platbou, tj. v případech, kdy účastníkům přispívá zaměstnavatel a v případech, kdy zaměstnavatel zprostředkovává úhradu příspěvků účastníka a dalších třetích osob.

Tabulka uvedená na následující straně vyčísluje úsporu financí (kterou by státu musel odvést zaměstnanec formou sociálního a zdravotního pojištění) každého zaměstnance v jednotlivých variantách.

Tabulka č. 18: Úspora jednotlivých zaměstnanců na sociálním a zdravotním pojištění za 5 let (v Kč)

zaměstnanec	I. varianta	II. varianta	III. Varianta
č. 1	660	1 320	1 980
č. 2	660	1 380	2 040
č. 3	720	1 380	2 100
č. 4	720	1 380	2 100
č. 5	720	1 380	2 100
č. 6	720	1 440	2 160
č. 7	780	1 560	2 280
č. 8	780	1 560	2 340
č. 9	840	1 620	2 460
č. 10	840	1 620	2 460
č. 11	840	1 680	2 460
č. 12	840	1 680	2 520
č. 13	840	1 680	2 580
č. 14	840	1 740	2 580
č. 15	1 020	1 980	3 000
č. 16	1 020	2 100	3 120
č. 17	1 080	2 160	3 240
č. 18	1 200	2 340	3 540
č. 19	1 320	2 640	3 900
č. 20	1 320	2 640	3 900
č. 21	1 380	2 760	4 140
č. 22	1 380	2 760	4 140
č. 23	1 380	2 760	4 140
č. 24	1 380	2 760	4 140
č. 25	1 500	3 000	4 500
č. 26	1 500	3 060	4 560
č. 27	2 040	4 020	6 060

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnoty jsou uvedeny za období 5 let přispívání zaměstnavatele na penzijní připojištění. Opět je vidět nejvyšší úspora při poskytování příspěvku na penzijní připojištění ve výši 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Neopomenutelným faktem je úspora na dani (podle daňové skupiny každého zaměstnance), kterou by zaměstnanci díky příspěvku zaměstnavatele nemuseli odvádět státu.

6.2 Konkrétní návrh výše příspěvku na penzijní připojištění

Zaměstnavatelské příspěvky na penzijní připojištění, spolu s příspěvkem na životní pojištění zaměstnance, jsou pro zaměstnavatele tím nejlevnějším způsobem, jak zvýšit finanční ohodnocení zaměstnanců. Příspěvky na penzijní připojištění lze v organizaci vést ke stabilizaci zaměstnanců a bezpochyby zaměstnance zajistí v důchodů, mohou tak udržet životní úroveň ve stáří. Příspěvky může zaměstnavatel diferencovat mezi zaměstnanci podle funkčního postavení, podle různých úrovní kvalifikace atd. Bude-li zaměstnavatel příspěvky na penzijní připojištění poskytovat procentem z vyměřovacích základů zaměstnanců, v absolutní výši se budou příspěvky lišit. Může tak docházet k rivalitě mezi zaměstnanci, na druhé straně to může být pro zaměstnance výzva – pracovat více, vydělat si více a získat tak větší příspěvek od zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnavatel upřednostní procentuální výši příspěvku v závislosti na jednotlivých vyměřovacích základech, navrhuji organizaci příspěvky ve výši 2 % z těchto základů – viz tabulka č. 11. Stanovení příspěvků v procentuálním vyjádření je pro organizaci jednodušší na administrativu. Mzdová účetní nemusí při absolutní částce příspěvků každý měsíc hlídat zákonem dané limity do 3 % vyměřovacího základu zaměstnance apod. **Celková roční úspora zaměstnavatele v tomto případě činí 31 584 Kč.** Pokud zaměstnavatel preferuje jednotný příspěvek, navrhuji tento ve výši 170 Kč měsíčně. Zachovám tak sazbu 2 % z vyměřovacího základu, ovšem při kalkulaci využiji částku nejnižší: Nejnižší hrubá mzda v organizaci představuje 8 810 Kč měsíčně, z čehož 2 % činí zmíněných 170 Kč. V tomto případě by organizace za jednoho zaměstnavatele ušetřila 59 Kč měsíčně, ročně 710 Kč. **Celková úspora za všechny zaměstnance by byla 1 598 Kč měsíčně, což představuje 19 180 Kč ročně.**

6.3 Návrh interní směrnice pro poskytování příspěvků zaměstnavatele

Povinnost zaměstnavatele poskytovat příspěvek na penzijní připojištění nelze vyvozovat z možnosti dané zákonem o daních z příjmů, tj. v případě, kdy je zaměstnavatelem poskytován, je v limitované výši daňově uznatelným výdajem (nákladem).

Pro zaměstnavatele jsou samozřejmostí při rozhodování o poskytování příspěvku (resp. i jeho výši) omezením jeho zdroje. A pokud už se zaměstnavatel pro přispívání rozhodne, měl by si tyto příspěvky zaměstnanec „zasloužit.“

Poskytování příspěvku může být omezeno věkem zaměstnance. Některé podniky například stanovují věkovou hranici 40 let zaměstnance. V současné době vzhledem důchodovým vyhlídkám v České republice však toto věkové omezení nepovažuji za rozumné. Jako podmínku zaměstnavatel může stanovit požadavek hlavního pracovního poměru zaměstnance. Naopak po dobu mateřské či rodičovské dovolené přispívat na penzijní připojištění nelze. Podle mého názoru by bylo také vhodné podmínit příspěvek zaměstnavatele příspěvkem zaměstnance. Nejen že se zaměstnanci bez vlastních příspěvků nepřipisuje státní podpora, ale v případě změny zaměstnavatele, kde nový zaměstnavatel příspěvek neposkytne a účastník si penzijní připojištění platí sám, smluvní vztah zůstává funkční. Zaměstnanec se ke svému penzijnímu připojištění může chovat zodpovědněji, pokud také on „ze svého“ na penzijní připojištění přispívá. V současné době jsou výhody od zaměstnavatele vnímány velmi vstřícně, ať v podobě stravenek, příspěvku na dovolenou, služebního telefonu či automobilu. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění můžeme brát jako stimulaci zaměstnanců organizace.

Doporučení směrnice: **Poskytování příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců organizace „Dům důstojného stáří“ v Brně:**

- zaměstnanci jsou příspěvky vypláceny po dvou letech trvání pracovního poměru v organizaci,
- příspěvek na penzijní připojištění se poskytuje ve výši 2 % z hrubé mzdy, resp. vyměřovacího základu zaměstnance,
- zaměstnanec má možnost výběru jednoho ze tří aktuálně „nabízených“ penzijních fondů,
- po dobu rodičovské a mateřské dovolené, nemoci a neplaceného volna zaměstnanci nevzniká nárok na příspěvky zaměstnavatele.

Výše uvádím některá doporučení pro směrnici příspěvků zaměstnavatele. Směrnice může být ze strany organizace měněna bez souhlasu zaměstnance.

Závěr

O existenci penzijního připojištění má povědomí stále více občanů. Pokud u nás vejde v platnost důchodová reforma, bude ho znát každý aktivní člověk v České republice. Věková hranice pro dožití se každoročně zvyšuje o dva měsíce pro muže a o čtyři měsíce pro ženy

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou penzijního připojištění. Jedná se o produkt, který stát zvýhodňuje ve formě státních příspěvků a možností snížení daňového základu. Penzijní připojištění je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Dále jsem charakterizovala jednotlivé penzijní fondy působící v České republice. V minulosti jich bylo přes 40, nyní penzijní připojištění poskytuje 10 penzijních fondů. Trh penzijního připojištění je u nás velmi koncentrovaný, pět největších penzijních fondů má tržní podíl 83 %.

Pomocí metody scoring model, šesti kritérií penzijních fondů a jejich vah určených metodou párového srovnávání jsem vyhodnotila všech 10 penzijních fondů. Jedničkou na českém trhu je v současnosti Penzijní fond České pojišťovny. Zaujímá první místo v počtu účastníků penzijního připojištění, v objemu prostředků evidovaných ve prospěch účastníků atd. Na druhém místě se umístil AXA penzijní fond, a.s. (dříve Winterthur), třetí místo zaujal Penzijní fond Komerční banky. Naopak tři poslední příčky ve vyhodnocení fondů zaujímá Generali penzijní fond, ČSOB Penzijní fond Progres a Allianz penzijní fond.

Cílem práce bylo navrhnout snížení nákladů zaměstnavatele formou příspěvků na penzijní připojištění oproti přímému navýšení mezd zaměstnanců. Příspěvky zaměstnavatele jsou podle zákona o dani z příjmu do zákonem stanovené výše daňově uznatelným nákladem (výdajem) a pro zaměstnance jsou osvobozeny od odvodu na sociální a zdravotní pojištění a o daň.

Za pomoci konkrétních mezd pracovníků organizace Dům důstojného stáří, pro kterou jsem diplomovou práci zpracovávala, jsem vyčíslila jednotlivé částky mzdových navýšení, resp. příspěvků na penzijní připojištění. V případě příspěvku zaměstnavatele ve výši 1 % z vyměřovacího základu zaměstnance činí celková úspora organizace oproti přímému navýšení o 1 % z hrubé mzdy zaměstnance 1 316 Kč měsíčně, ročně pak

15 792 Kč. Za stávajících mzdových a legislativních podmínek by úspora nákladů za dobu 5 let činila celkem 78 960 Kč.

Ve druhém případě jsem uvažovala navýšení mzdy o 2 %, resp. příspěvek zaměstnavatele ve výši 2 % z vyměřovacího základu. Měsíční úspora organizace za všechny její zaměstnance činí 2 632 Kč, roční úspora nákladů 31 584 Kč.

Posledním výpočtem byl příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 %. Oproti přímému navýšení mzdy organizace uspoří na nákladech 3 948 Kč měsíčně a 47 376 Kč ročně. Za pět let by takto nastavené příspěvky na penzijní připojištění přinesly organizaci Domu důstojného stáří úsporu nákladů ve výši 236 880 Kč. Nutno zdůraznit, že ve všech případech jsou finančně zvýhodněni také zaměstnanci.

Ve vybrané organizaci jsem pro vedla formou dotazníku průzkum, abych zjistila aktuální stav účasti zaměstnanců na penzijním připojištění. Zjištěná data mi pomohla k výběru konkrétních penzijních fondů. Protože většina zaměstnanců má penzijní připojištění sjednáno u Penzijního fondu České pojišťovny a u AXA penzijního fondu, navrhuji organizaci příspěvky zaměstnavatele sjednat u těchto dvou penzijních fondů. Že se jedná o nejlepší penzijní fondy na trhu, dokazuje vyhodnocení pomocí metody scoring model.

Organizaci v současné době navrhuji přispívat svým zaměstnancům částku ve výši 2 % z vyměřovacího základu každého zaměstnance. Organizace Dům důstojného stáří si tak sníží roční náklady (oproti přímému navýšení mzdy) o 31 584 Kč. V případě stejného příspěvku pro všechny, stanoveného v absolutní výši, navrhuji přispívat zaměstnancům na jejich penzijní připojištění 170 Kč měsíčně (vycházím zde z nejnižší mzdy v organizaci). V neposlední řadě také doporučuji sepsat interní směrnici pro příspěvky na penzijní připojištění, inspirací může být návrh směrnice, kterou předkládám v kapitole 6.3. Směrnici lze přizpůsobovat nejen aktuálním ekonomickým podmínkám organizace, ale také aktualizovat v rámci platných právních předpisů v České republice.

Seznam literatury

Bibliografická monografie

FOTR, J. a KOL. *Manažerské rozhodování*. Praha: Ekopress, 2003. 250 s.
ISBN 80-86119-69-6.

HÝZL, J. *Penzijní reforma pro Českou republiku (inovativní přístup)*. Mladá Boleslav:
Škoda Auto Vysoká škola, 2005. 20 s. ISBN 80-239-645-2.

PINERA ECHEIQUE, J. *Více svobody pro pracující: světová revoluce v penzijním
zabezpečení*. Praha: Občanský institut, 2002. 15 s.

PLAMÍNEK, J. *Řízení neziskových organizací*. 1. vyd. Praha: Lotos, 1996. 186 s.

PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 116 s.
ISBN 80-247-0007-7.

ŠULC, J. *Penzijní přípojištění*. 2. vyd. Praha: Grada, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0772-1.

VINŠ, P., LIŠKA, V. *Rating*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 109 s.
ISBN 80-7179-807-X (brož.)

České důchody patří k nejnižším. *Finanční poradce*, 2005, 24. května, roč. II, č.5.
str. 16. ISSN 1214-4103.

Penzijní fondy: S kým spořit na stáří? *Osobní finance*, 2006, 2. října, č. 10. str. 22-24.
ISSN 1213-7405.

Změní se důchodový systém? *Osobní finance*, 2006, 3. června, č. 6. str. 6-8.
ISSN 1213-4508.

Projekt – Žádost o poskytnutí dotaci na rok 2007 pro organizaci Dům důstojného stáří

Právní předpisy

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Internetové zdroje

Pro koho se (ne)hodí penzijní připojištění. idnes.cz [online], 18.4. 2007, dostupné z http://fincentrum.idnes.cz/pro-koho-se-ne-hodi-penzijni-pripojisti-fge-fi_osobni.asp?c=A070228_145646_fi_osobni_vra

Pilot Diagnostic Review of Governance of the Private Pension Fund Sector. The World Bank. [online], 20.4. 2007, dostupné z http://siteresources.worldbank.org/INTCZECH/Resources/Czech_PensionGovernanceReview.pdf

Starobní důchod. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 2.4. 2007, dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/618>

Český důchodový systém. finance.cz. [online], 4.2. 2007, dostupné z <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/duchodovy-system/soucasny-stav-v-Ceske-republice/>

Zaměstnanost a mzdy. Český statistický úřad. [online], 28.4. 2007, dostupné z http://www.praha.czso.cz/xa/redakce.nsf/itisk/zam_mzdy

Důchodové systémy v Evropě. finance.cz. [online], 6.2. 2007, dostupné z <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/duchodovy-system/zahranici/>

Aktuální údaje o akcionářské struktuře, auditorech, depozitářích a správcích portfolia PF k 31.12.2006. Asociace penzijních fondů ČR.[online], 15.4. 2007, dostupné z <http://www.apfcr.cz/cz/index.php?page=ukazatele/udaje.html>

Zavedení pravidelného výzkumu veřejného mínění o českém důchodovém systému. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], 25.2. 2007, dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/3065/verejne_mineni.pdf

Věková skladba obyvatelstva v roce 2010. Český statistický úřad. [online], 2.12. 2006, dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2010

Vývoj počtu penzijních fondů. finance.cz. [online], 5.3. 2007, dostupné z <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/historie/prvni-cast/>

Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v České republice. Ministerstvo financí ČR. [online], 8.5. 2007, dostupné z http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/penzijni_pripojisteni_30729.html#documenttop

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka č. 1: Výše státního příspěvku účastníka v Kč v závislosti na příspěvku účastníka v Kč před rokem 2000	str. 15
Tabulka č. 2: Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v letech 2000 až 2006	str. 17
Tabulka č. 3: Výše státního příspěvku účastníka v Kč v závislosti na příspěvku účastníka v Kč	str. 20
Tabulka č. 4: Sazba srážkové daně pro jednotlivé typy dávek	str. 23
Tabulka č. 5: Porovnání čistého příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele po přímém navýšení mzdy a po navýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění (ve výši 1 % z vyměřovacího základu zaměstnance)	str. 26
Tabulka č. 6: Porovnání čistého příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele po přímém navýšení mzdy a po navýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění (ve výši 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance)	str. 27
Tabulka č. 7: Příspěvky na penzijní připojištění z FKSP v závislosti na platbě zaměstnance a na zásadách Fondu kulturních a sociálních potřeb	str. 29
Tabulka č. 8: Akcionářská struktura a depozitáři penzijních fondů k 31.12. 2006	str. 48
Tabulka č. 9: Vývoj počtu aktivních účastníků penzijního připojištění a prostředků evidovaných ve prospěch účastníků v roce 2000 a 2006	str. 53
Tabulka č. 10: Zhodnocení penzijních fondů od roku 1997 do roku 2006	str. 54
Tabulka č. 11: Stanovení vah kritérií pomocí metody párového srovnávání	str. 59
Tabulka č. 12: Komplexní vyhodnocení penzijních fondů pomocí metody scoring model	str. 61
Tabulka č. 13: Celkové pořadí všech penzijních fondů – vyhodnocení pomocí metody scoring model	str. 62
Tabulka č. 14: Přímé navýšení mzdy o 1 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance	str. 65

Tabulka č. 15: Přímé navýšení mzdy o 2 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance	str. 66
Tabulka č. 16: Přímé navýšení mzdy o 3 % – měsíční náklady zaměstnavatele a zaměstnance	str. 68
Tabulka č. 17: Celková měsíční, roční a pětiletá úspora organizace Dům důstojného stáří	str. 69
Tabulka č. 18: Úspora jednotlivých zaměstnanců na sociálním a zdravotním pojištění za 5 let (v Kč)	str. 70
Graf č. 1: Výše státní podpory a jejího zhodnocení v závislosti na příspěvcích klienta	str. 21
Graf č. 2 :Vývoj průměrného příspěvku účastníka a státního příspěvku v letech 1995 až 2005 (v Kč)	str. 22
Graf č. 3: Vyplacený státní příspěvek na penzijní připojištění v letech 1995 až 2006	str. 22
Graf č. 4: Máte dostatek informací o chystaných změnách důchodového systému?	str. 40
Graf č. 5: Průměrná věková struktura účastníků penzijního připojištění (v %)	str. 54
Graf č. 6: Rozložení penzijních fondů mezi zaměstnanci organizace	str. 57
Obrázek č. 1: Vývoj penzijních fondů v prvních 10 letech jejich existence	str. 15
Obrázek č. 2: Věková skladba obyvatelstva v roce 2010	str. 39
Obrázek č. 3: Věková skladba obyvatelstva v roce 2030	str. 39

Seznam příloh

Příloha č. 1: KODEX ETIKY Asociace penzijních fondů České republiky

Příloha č. 2: Penzijní plán č. 6 Penzijního fondu České pojišťovny

Kodex etiky Asociace penzijních fondů České republiky

Posláním Kodexu etiky /dále jen "kodex"/ je napomáhat prosazování korektních vztahů na českém trhu penzijního připojištění se státním příspěvkem, jakož i na celém pojistném trhu v České republice a přispět k jeho zdravému vývoji.

čl. I

Úvodní ustanovení

1.1 Kodex stanoví etické normy jednání a chování v penzijním připojištění se státním příspěvkem /dále jen "etické normy"/, které budou ve své praxi uplatňovat penzijní fondy.

1.2 Etické normy stanoví požadavky náročnější, než jaké vyplývají z právního řádu. Kodex napomáhá uskutečňování právních norem i tím, že některé jejich obecné požadavky (zejména požadavek, aby byly dodržovány dobré mravy soutěže), konkretizuje na oblast penzijního připojištění se státním příspěvkem.

1.3 Dodržování ustanovení kodexu napomáhá chránit dobré jméno penzijního připojištění se státním příspěvkem jako celku a zajišťovat, aby účastníci (dále jen "klienti") byli řádným způsobem a v potřebném rozsahu informováni o službách penzijních fondů a důvěřovali jim, aby ve vzájemných vztazích penzijních fondů existovalo zdravé soutěžní prostředí a konkurence probíhala v souladu s dobrými mravy hospodářské soutěže.

1.4 Při uplatňování a výkladu kodexu musí být brán zřetel na to, že penzijní fondy jsou finanční instituce, které

- pracují se svěřenými prostředky a jsou povinny s nimi náležitě hospodařit
- mají povinnost přísně respektovat a dodržovat obchodní tajemství a osobnostní klientů.

1.5 Asociace penzijních fondů ČR napomáhá při uplatňování kodexu. Řídí se přitom českým právním řádem, výše uvedenými záměry kodexu a zájmem na rozvíjení dobrého jména penzijního připojištění se státním příspěvkem v České republice. Přihlíží také k Zásadám etické reklamní praxe platným v České republice, které vydala a uplatňuje Rada pro reklamu.

1.6 Jednotlivé penzijní fondy vyvíjí úsilí, aby kodex byl uplatňován i v jednání jejich zaměstnanců nebo právnických či fyzických osob, které pro penzijní fondy zprostředkovávají prodej penzijního připojištění /zprostředkovatelé/.

čl. II

Obecné zásady chování penzijních fondů

Penzijní fondy se ve vzájemných vztazích řídí následujícími zásadami:

2.1 Penzijní fondy respektují pravidla hospodářské soutěže a obchodní zvyklosti. Soutěž mezi penzijními fondy smí být vedena jedině pomocí čestných a poctivých prostředků. Penzijní fondy se vyvarují všeho, co by mohlo porušit důvěru klientů a vyvolat zkreslený dojem o jejich službách. Zvláště pak se vyvarují nepravdivých, pomlouvačných a opovržlivých výroků o jiných penzijních fondech, jejich zaměstnancích a zprostředkovatelích.

2.2 Šíření i pravdivých informací o jiných penzijních fondech není přípustné, pokud by jim mohlo přivodit újmu a nebylo vynuceno okolnostmi. Srovnání vlastních služeb se službami jiných

penzijních fondů nesmí operovat s neúplnými informacemi, údaji vytrženými ze souvislosti nebo s pojmy, jimž klient nerozumí a může jim přikládat jiný význam.

2.3 Veškerá reklama musí být vedena pravdivě, v souladu s pravidly soutěže a především bez prvků klamavé reklamy. V reklamě nelze používat metodu srovnávání s jinými penzijními fondy.

2.4 Penzijní fondy vycházejí z toho, že zájem klienta a jeho spokojenost jsou prvořadé. K získání klienta lze používat především informace o vlastních službách. Při sjednávání penzijního připojištění nelze uplatňovat agresivní způsoby a vyvíjet nátlak, narušovat právo na soukromí a nadměrně obtěžovat klienta. Údaje o možných klientech nelze získávat tak, aby bylo narušeno klientovo právo na ochranu osobních údajů nebo povinnost penzijního fondu takové údaje chránit.

čl. III

Uplatňování kodexu v rámci Asociace penzijních fondů ČR

(dále jen "Asociace")

3.1 Členové Asociace se při své činnosti řídí zásadami uvedenými v kodexu.

3.2 K formám prezentace a prosazování zásad uvedených v kodexu patří i výchovná a publikační činnost asociace.

3.3 Spory mezi penzijními fondy z tohoto kodexu řeší prezidium.

3.4 Řešení sporů v asociaci má objasňovat zbytečné nesrovnalosti a předcházet řešení sporů jinou cestou.

čl. IV

Závěrečná ustanovení

4.1 Při tvorbě kodexu bylo vycházeno z Kodexu etiky v pojišťovnictví.

4.2 Tento kodex byl schválen valnou hromadou konanou dne 27.února 1997.

PENZIJNÍ PLÁN Č. 6 PENZIJNÍHO FONDU ČESKÉ POJIŠŤOVNY

§ 1 - Základní údaje

- 1.1. Penzijní fond České pojišťovny, a.s. (dále jen „Penzijní fond“) je penzijním fondem podle zákona 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. 170/1999 Sb., zákona č. 353/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 36/2004 Sb. a zákona č. 257/2004 Sb. (dále jen „zákon“).
- 1.2. Tento příspěvkově definovaný penzijní plán upravuje v souladu se zákonem penzijní připojištění se státním příspěvkem (dále jen „penzijní připojištění“) v Penzijního fondu.

§ 2 - Smlouva o penzijním připojištění

- 2.1. Účastníkem penzijního připojištění v Penzijního fondu (dále jen „účastník“) může být
 - a) fyzická osoba starší 18 let s trvalým pobytem na území České republiky, která uzavře s Penzijním fondem písemnou smlouvu o penzijním připojištění (dále jen „smlouva“),
 - b) fyzická osoba starší 18 let s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo veřejného zdravotního pojištění v České republice, která uzavře s Penzijním fondem smlouvu.
- 2.2. Smlouvou se Penzijní fond zavazuje poskytovat účastníkovi dávky penzijního připojištění za podmínek, ve výši a způsobem stanoveným tímto penzijním plánem Penzijního fondu (dále jen „penzijní plán“) a smlouvou. Účastník se zavazuje platit Penzijnímu fondu příspěvky za podmínek, ve výši a způsobem stanoveným penzijním plánem a smlouvou.
- 2.3. Penzijní plán je nedílnou součástí smlouvy. Nestanoví-li tento penzijní plán výslovně jinak, řídí se vztah mezi účastníkem a Penzijním fondem zákonem.

§ 3 - Uzavření smlouvy a počátek penzijního připojištění

- 3.1. Penzijní připojištění vzniká na základě smlouvy mezi fyzickou osobou, která je způsobilá být účastníkem dle § 2, a Penzijním fondem. Smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami a účinnosti dnem uvedeným ve smlouvě, nejedná-li o první den měsíce následujícího po podpisu smlouvy.
- 3.2. Jedním jazykem je český jazyk. Pokud písemnost týkající se penzijního připojištění není sepsána v tomto jazyce, přiloží účastník její úředně ověřený překlad.
- 3.3. Ve smlouvě může účastník určit pro případ svého úmrtí fyzickou osobu, které vznikne nárok na dávku stanovenou penzijním plánem, a to jménem, příjmením, dnem, měsícem, rokem, místem a státem narození. Po dobu trvání svého penzijního připojištění v Penzijního fondu může určení osoby měnit. Změna určení osoby je účinná dnem doručení tohoto sdělení Penzijnímu fondu. Je-li určeno více osob, musí účastník současně vymezit způsob rozdělení dávek jednotlivým osobám. Není-li vymezen způsob rozdělení dávek jednotlivým osobám, má každá právo na stejný podíl.
- 3.4. Účastník, který je způsobilý uzavřít smlouvu s Penzijním fondem dle § 2 odst. 2.1. písm. a) a b), je povinen při podpisu smlouvy hodnověrným způsobem doložit svůj trvalý pobyt na území České republiky nebo své bydliště na území jiného členského státu Evropské unie. Pro účastníka dle § 2 odst. 2.1. písm. b) současně platí povinnost prokázat účast na zdravotním nebo důchodovém pojištění v České republice.
- 3.5. V případě ztráty způsobilosti být účastníkem penzijního připojištění dle § 2 odst. 2.1. účastník neprodeně oznámí tuto skutečnost Penzijnímu fondu, jinak odpovídá za vzniklé škody.
- 3.6. Při sjednávání smlouvy účastník podpisem stvrzuje, že byl zástupcem Penzijního fondu seznámen s tímto penzijním plánem a aktuálním statutem a že uvedl pravdivé a úplné všechny údaje, které Penzijní fond požaduje.
- 3.7. Účastník je povinen písemně oznámit Penzijnímu fondu všechny skutečnosti, které mají vliv na trvání penzijního připojištění, a dále změnu těch skutečností, které jsou podmínkou pro splnění informační povinnosti Penzijního fondu podle § 22 odst. 22.2. písm. a), b), c). Pokud účastník sdělí Penzijnímu fondu chybné údaje, odpovídá za vzniklé škody.

§ 4 - Změny smlouvy

- 4.1. Změny smlouvy, kromě změny osobních údajů a změny způsobu placení a výše příspěvků, se provádějí dodatkem ke smlouvě.
- 4.2. Změna určení fyzické osoby během trvání penzijního připojištění v Penzijního fondu musí být úředně ověřena.
- 4.3. Změny smlouvy nabývají účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jejich doručení Penzijnímu fondu, nedohodnou-li se účastník a Penzijní fond jinak. Změny osobních údajů, změny způsobu placení příspěvků a změny uvedené v § 3 odst. 3.3. nabývají účinnosti dnem jejich doručení Penzijnímu fondu.

§ 5 - Důvody vypovězení penzijního připojištění, zánik penzijního připojištění

- 5.1. Účastník může penzijní připojištění kdykoliv písemně vypovědět. Vypovědní lhůta je dvouměsíční a začíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení vypovědi Penzijnímu fondu. Penzijní fond je povinen účastníka nejpozději do 30 dnů ode dne doručení vypovědi písemně potvrdit její přijetí a sdělit datum zániku penzijního připojištění.
- 5.2. Penzijní fond může písemně vypovědět penzijní připojištění pouze účastníkovi, který:
 - a) nezaplátí příspěvky za nejméně šest kalendářních měsíců, byl-li nejméně jeden měsíc před vypovězením penzijního připojištění na možnost vypovědi písemně Penzijním fondem upozorněn,
 - b) při uzavírání smlouvy uvedl nepravdivé údaje mající vliv na poskytování státního příspěvku nebo na dávky penzijního připojištění, nebo který zatajil skutečnosti rozhodné pro uzavření smlouvy, nebo
 - c) nesplňuje podmínky být účastníkem stanovené zákonem.Vypovědní lhůta je dvouměsíční a začíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení vypovědi účastníkovi.
- 5.3. Penzijní připojištění nelze podle odst. 5.2. vypovědět, jestliže účastník splnil podmínku pro vznik nároku na penzi spočívající v placení příspěvků po dobu stanovenou penzijním plánem, nebo byl splnil tuto podmínku do konce vypovědní lhůty stanovené penzijním plánem.
- 5.4. Penzijní připojištění účastníka zaniká dnem:
 - a) ukončení výplaty poslední penze,
 - b) výplaty jednorázového vyrovnání místo poslední penze,
 - c) na kterém se účastník a Penzijní fond písemně dohodli,
 - d) uplynutí vypovědní lhůty,
 - e) výplaty odbytného při zániku Penzijního fondu, pokud nedošlo k převzetí povinností Penzijního fondu jiným penzijním fondem,
 - f) ukončení trvalého pobytu účastníka na území České republiky,
 - g) ztráty bydliště na území členského státu Evropské unie nebo ukončení účasti v důchodovém pojištění nebo ve veřejném zdravotním pojištění v České republice,
 - h) úmrtí účastníka.

§ 6 - Druhy dávek

- 6.1. Penzijní fond poskytuje z penzijního připojištění tyto dávky:
 - a) penze, kterou se rozumí doživotní pravidelná výplata peněžní částky, a jde-li o pozůstalostní penzi, výplata peněžní částky po stanovenou dobu,
 - b) jednorázové vyrovnání,
 - c) odbytné
- 6.2. Penzijní fond poskytuje tyto druhy penzí:
 - a) starobní penzi,
 - b) výsluhovou penzi,
 - c) invalidní penzi,
 - d) pozůstalostní penzi.
- 6.3. Ve smlouvě je třeba vždy sjednat poskytování starobní penze.
- 6.4. Starobní, výsluhová a invalidní penze náleží jen účastníkovi. Pozůstalostní penze náleží fyzické osobě, kterou účastník určil ve smlouvě.

§ 7 - Vznik nároku na dávky a dědictví

- 7.1. Nárok na starobní penzi vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 - a) dožil se věku alespoň 60 let,
 - b) platil příspěvky nejméně po dobu 60 kalendářních měsíců,
 - c) nepobírá invalidní penzi.

- 7.2. Nárok na výsluhovou penzi, byla-li sjednána, vzniká účastníkovi, který platil příspěvky nejméně po dobu 180 kalendářních měsíců a nepobírá invalidní penzi.
- 7.3. Nárok na invalidní penzi, byla-li sjednána, vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 - a) byl mu přiznán plný invalidní důchod z důchodového pojištění,
 - b) platil příspěvky nejméně po dobu 36 kalendářních měsíců,
 - c) nepobírá starobní penzi.
- 7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 - I. Při současném splnění následujících podmínek:
 - a) účastník zemřel před podáním žádosti o výplatu starobní, výsluhové nebo invalidní penze nebo před podáním žádosti o výplatu jednorázového vyrovnání místo těchto penzí,
 - b) účastník platil před svým úmrtím příspěvky po dobu nejméně 36 kalendářních měsíců.
 - II. Po úmrtí účastníka pobírajícího doživotní penzi, pokud zvolil druh doživotní penze spojený s následným poskytováním pozůstalostní penze.
 - III. Zemřel-li účastník pobírající doživotní penzi spojenou s následným poskytováním pozůstalostní penze, který zároveň platil příspěvky ve prospěch jiné penze. Výplata pozůstalostní penze se řeší jako souběh nároků podle odst. 7.4. I. a II.
- 7.5. Nárok na jednorázové vyrovnání místo penze vzniká účastníkovi, vznikl-li mu nárok na penzi, která mu ještě nebyla vyplacena.
- 7.6. Nárok na odbytné vzniká:
 - a) účastníkovi, který platil příspěvky nejméně po dobu 12 kalendářních měsíců a jehož penzijní připojištění zaniklo vypovědí nebo dohodou, pokud mu není vyplacena penze a nedošlo k převzetí prostředků do penzijního připojištění u jiného penzijního fondu,
 - b) fyzickým osobám určeným ve smlouvě, pokud účastník zemřel a nebyla mu vyplacena penze nebo vyplaceno jednorázové vyrovnání a pokud nevznikl nárok na pozůstalostní penzi, nebo pokud se nárok na pozůstalostní penzi všechny fyzické osoby určené ve smlouvě písemně vzdaly.
- 7.7. Zemřel-li účastník, kterému nebyla vyplacena penze, a nevznikl-li nárok na odbytné podle odst. 7.6. písm. b) nebo pozůstalostní penzi, stává se částka ve výši odbytného předmětem dědictví.

§ 8 - Vznik nároku na výplatu dávek

- 8.1. Dávky penzijního připojištění se vyplácejí na základě písemné žádosti oprávněného po splnění podmínek nároku na dávky. Pravost podpisu na písemné žádosti musí být úředně ověřena. Za úřední ověření se považuje i ověření osobou k tomu zmocněnou Penzijním fondem (pověření zaměstnancem Penzijního fondu nebo jeho pověřením zástupce).
- 8.2. Je-li pro vznik nároku na dávku nutno splnit i jiné podmínky než dosažení věku a doby placení příspěvků, musí být k žádosti o výplatu dávky přiložena úředně ověřená listina dokládající právní skutečnost nároku na výplatu příslušné dávky.

§ 9 - Starobní penze a její kombinace s pozůstalostní penzí

- 9.1. Po splnění podmínek nároku na starobní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu starobní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu starobní penze si účastník zvolí z následujících druhů starobní penze:
 - A. Doživotní starobní penze - je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 - B. Doživotní starobní penze se zaručenou výplatou po stanovenou dobu - je spojením doživotní starobní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.
 - C. Doživotní starobní penze s prodlouženou dobou výplaty - je spojením doživotní starobní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
- 9.2. Výše doživotní starobní penze se stanoví na základě pojistně-matematických zásad při pojistně-technické úrokové míře určené způsobem uvedeným v příloze. Výše doživotní starobní penze závisí na úhrnu příspěvků evidovaných ve prospěch účastníka na starobní penzi, státních příspěvků a podílu na výnosech hospodaření Penzijního fondu odpovídajících výši příspěvků na tuto penzi, dále pak na druhu starobní penze, pohlaví a věku, od kterého se doživotní starobní penze poskytuje (viz příloha). Do výše prostředků, z nichž se penze stanoví, bude zahrnuta i výše prostředků určených na výsluhovou penzi, pokud ji účastník dosud nepobírá.

§ 10 - Výsluhová penze a její kombinace s pozůstalostní penzí

- 10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:
 - A. Doživotní výsluhová penze - je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 - B. Doživotní výsluhová penze se zaručenou výplatou po stanovenou dobu - je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.
 - C. Doživotní výsluhová penze s prodlouženou dobou výplaty - je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
- 10.2. Výše doživotní výsluhové penze se stanoví na základě pojistně-matematických zásad při pojistně-technické úrokové míře určené způsobem uvedeným v příloze. Výše doživotní výsluhové penze závisí na úhrnu příspěvků evidovaných ve prospěch účastníka na výsluhovou penzi, státních příspěvků a podílu na výnosech hospodaření Penzijního fondu odpovídajících výši příspěvků na tuto penzi, dále pak na druhu výsluhové penze, pohlaví a věku, od kterého se doživotní výsluhová penze poskytuje (viz příloha).

§ 11 - Invalidní penze a její kombinace s pozůstalostní penzí

- 11.1. Po splnění podmínek nároku na invalidní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu invalidní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu invalidní penze si účastník zvolí z následujících druhů invalidní penze:
 - A. Doživotní invalidní penze - je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 - B. Doživotní invalidní penze se zaručenou výplatou po stanovenou dobu - je spojením doživotní invalidní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.
 - C. Doživotní invalidní penze s prodlouženou dobou výplaty - je spojením doživotní invalidní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
- 11.2. Výše doživotní invalidní penze se stanoví na základě pojistně-matematických zásad při pojistně-technické úrokové míře určené způsobem uvedeným v příloze. Výše doživotní invalidní penze závisí na úhrnu příspěvků evidovaných ve prospěch účastníka na starobní a výsluhovou penzi, státních příspěvků, podílu účastníka na výnosech hospodaření Penzijního fondu, druhu invalidní penze, pohlaví a věku, od kterého se doživotní invalidní penze poskytuje (viz příloha). Pro výpočet invalidní penze se využije všech prostředků evidovaných ve prospěch účastníka na jeho osobním účtu s výjimkou prostředků určených na již probíhající výplatu výsluhové penze.

§ 12 - Pozůstalostní penze

- 12.1. V případě úmrtí účastníka je fyzická osoba určená ve smlouvě oprávněna podat písemnou žádost o výplatu pozůstalostní penze.
- 12.2. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod I. se pozůstalostní penze vyplácí fyzické osobě určené ve smlouvě jako dočasná penze po dobu, kterou tato fyzická osoba stanoví.
- 12.3. Výše pozůstalostní penze podle § 7 odst. 7.4. bod I. se stanoví na základě pojistně-matematických zásad při pojistně-technické úrokové míře určené způsobem uvedeným v příloze. Výše této pozůstalostní penze závisí na úhrnu příspěvků evidovaných ve prospěch účastníka na starobní a výsluhovou penzi, státních příspěvků, podílu účastníka na výnosech hospodaření Penzijního fondu, na době, po kterou se penze bude vyplácet (viz příloha) a v případě více fyzických osob určených ve smlouvě i na poměru určeném účastníkem.
- 12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze:
 - a) fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník zaručenou dobu výplaty (§ 9 odst. 9.1. písm. B, § 10 odst. 10.1. písm. B, § 11 odst. 11.1. písm. B),
 - b) fyzické osobě určené ve smlouvě po dobu stanovenou účastníkem při volbě druhu doživotní penze, sjednal-li účastník prodlouženou dobu výplaty (§ 9 odst. 9.1. písm. C, § 10 odst. 10.1. písm. C, § 11 odst. 11.1. písm. C).

- 12.5. Vyplácí-li se pozůstalostní penze více osobám podle § 7 odst. 7.4. bod II., stanoví se její výše podle poměru určeného účastníkem z výše penze vyplácené účastníku před vznikem nároku na pozůstalostní penzi.
- 12.6. Pokud účastník nestanoví ve smlouvě žádný poměr, jsou výše prostředků určených na výplatu pozůstalostních penzí pro všechny fyzické osoby určené ve smlouvě stejné.
- 12.7. Zemře-li fyzická osoba určená ve smlouvě před úmrtím účastníka, rozdělí se její podíl ve prospěch ostatních fyzických osob, pokud byly určeny, a to v poměru stanoveném účastníkem na smlouvě.

§ 13 - Ostatní dávky

- 13.1. Výše odbytného se stanoví jako úhm příspěvků zaplacených účastníkem a třetími osobami za účastníka a podílů na výnosech hospodaření Penzijního fondu odpovídajícího výši těchto příspěvků.
- 13.2. Vznikl-li nárok na odbytné podle §7 odst. 7.6. písm. b), rozdělí se odbytné mezi fyzické osoby určené ve smlouvě podle poměru určeného účastníkem.
- 13.3. Pokud účastník nestanoví ve smlouvě žádný poměr, jsou výše prostředků určených na výplatu odbytného pro všechny fyzické osoby určené ve smlouvě stejné.
- 13.4. Zemře-li fyzická osoba určená ve smlouvě před úmrtím účastníka, rozdělí se její podíl ve prospěch ostatních fyzických osob, pokud byly určeny, a to v poměru stanoveném účastníkem na smlouvě.
- 13.5. Výše jednorázového vyrovnání poskytovaného účastníku místo penze, která mu ještě nebyla vyplácena, se stanoví jako úhm příspěvků evidovaných ve prospěch účastníka na tuto penzi, státních příspěvků a podílů na výnosech hospodaření Penzijního fondu odpovídajícího výši těchto příspěvků.

§ 14 - Výše příspěvků

- 14.1. Za příspěvek se považuje příspěvek placený účastníkem, příspěvek placený zaměstnavatelem a příspěvky dalších třetích osob placené za účastníka.
- 14.2. Výše příspěvku se sjednává ve smlouvě na kalendářní měsíc podle volby účastníka. Ve smlouvě se stanoví, jakou část příspěvku bude platit účastník a jakou za něj budou platit další třetí osoby. Výše příspěvku nesmí být nižší, než je částka zakládající nárok na státní příspěvek, tj. 100 Kč. Příspěvek zaměstnavatele účastník pouze písemně oznámí. Účastník nemá povinnost stanovit výši příspěvku zaměstnavatele.
- 14.3. Účastník má právo do budoucna měnit výši příspěvku. Při změně výše příspěvků postupuje účastník v souladu s ustanoveními § 4 – Změny smlouvy.
- 14.4. Sjednaná měsíční výše příspěvku určeného na výsluhovou penzi nesmí být vyšší než sjednaná měsíční výše příspěvku určeného na starobní penzi. Poměr příspěvku určeného na výsluhovou penzi a příspěvku určeného na starobní penzi je stejný pro všechny příspěvky zaplacené účastníkem a třetími osobami za účastníka.

§ 15 - Pravidla a způsob placení příspěvků, postup při neplacení a opožděném nebo nesprávném placení příspěvků

- 15.1. Účastník nemůže platit příspěvek na penzijní připojištění současně u více penzijních fondů.
- 15.2. Příspěvky se platí na kalendářní měsíc a jsou evidovány v tuzenské měně. Příspěvek se považuje za zaplacený včas právě tehdy, když je příspěvek připsán do konce kalendářního měsíce na účet Penzijního fondu u jeho depositáře. Příspěvek placený na delší období se považuje za zaplacený včas, je-li příspěvek připsán do konce prvního kalendářního měsíce tohoto období na účet Penzijního fondu u jeho depositáře.
- 15.3. První příspěvek se platí za kalendářní měsíc, od kterého nabyla smlouva účinnosti.
- 15.4. Za účastníka může s jeho souhlasem platit příspěvky nebo jejich část třetí osoba. Účastník je povinen předem tuto skutečnost písemně oznámit Penzijnímu fondu. Při placení příspěvku nebo jeho části třetí osobou je účastník povinen zabezpečit identifikaci plátců na prováděných platbách pod platebními symboly určeními v smlouvě.
- 15.5. Příspěvky placené účastníkem nebo třetí osobou (s výjimkou zaměstnavatele) je možno předplácet do budoucna. Předplácet příspěvku placeného účastníkem nebo třetí osobou (s výjimkou zaměstnavatele) se převádí na další období. Platbu zaměstnavatele na penzijní připojištění účastníka zaplacenou v daném kalendářním měsíci Penzijní fond považuje za příspěvek na tento měsíc, pokud tuto platbu neoznačí účastník jako příspěvek na další období.
- 15.6. Neplacení příspěvků se řídí dle § 5 odst. 5.2. písm. a). Opožděný příspěvek se nepovažuje za zaplacený včas dle odst. 15.2. Na příspěvek zaplacený účastníkem a třetí osobou kromě zaměstnavatele v nesprávné (tj. menší než sjednané) výši bude vyžádán státní příspěvek, pokud je součet těchto příspěvků alespoň 100 Kč. Na příspěvek zaplacený v menší výši než 100 Kč nebude vyžádán státní příspěvek.
- 15.7. Měsíc, na který byl příspěvek zaplacen v menší výši než 100 Kč, se nezapočítá do doby nezbytné pro vznik nároku na dávky dle § 7.
- 15.8. Bude-li připsán na účet Penzijního fondu u jeho depositáře příspěvek v menší než sjednané výši, rozdělí se ve prospěch starobní a výsluhové penze v poměru určeném na smlouvě.

§ 16 - Státní příspěvky

- 16.1. Ze státního rozpočtu se poskytují ve prospěch účastníků státní příspěvky.
- 16.2. Na každý kalendářní měsíc náleží každému účastníku, který má včas (podle § 15 odst. 15.2.) zaplacen na tento kalendářní měsíc příspěvek (kromě příspěvku zaměstnavatele) ve výši alespoň 100 Kč, jeden státní příspěvek.
- 16.3. Nezaplatil-li účastník včas na kalendářní měsíc příspěvek, nenáleží mu za tento měsíc státní příspěvek.
- 16.4. Státní příspěvek se dělí na jednotlivé penze v poměru zaplacených příspěvků na jednotlivé penze.
- 16.5. Na příspěvek placený zaměstnavatelem za své zaměstnance se neposkytuje státní příspěvek.

§ 17 - Podmínky odkladu a přerušení placení příspěvků

- 17.1. Účastník může ve zvlášť závažných případech písemně požádat Penzijní fond o odklad placení příspěvků.
- 17.2. Penzijní fond rozhodne o žádosti o odklad placení příspěvků podle odst. 17.1. penzijního plánu do jednoho měsíce ode dne doručení žádosti. Pokud Penzijní fond v stanovené lhůtě účastníku nesdělí, že žádost zamítá, má se za to, že žádosti bylo vyhověno.
- 17.3. Odklad placení příspěvků může účastník kdykoliv ukončit. Ukončení oznámí písemně Penzijnímu fondu. Pokud účastník do jednoho měsíce od ukončení odkladu doplatí příspěvky za dobu odkladu, započítává se doba odkladu do doby nezbytné pro vznik nároku na dávky uvedené v § 7. Za dobu odkladu nevzniká účastníku nárok na státní příspěvek.
- 17.4. Účastník má právo písemně požádat Penzijní fond o přerušení placení příspěvků. Doba přerušení placení příspěvků se nezapočítává do doby nezbytné pro vznik nároku na dávky uvedené v § 7.
- 17.5. Penzijní fond rozhodne o žádosti o přerušení placení příspěvků podle odst. 17.4. penzijního plánu do jednoho měsíce ode dne doručení žádosti. Pokud Penzijní fond v stanovené lhůtě účastníku nesdělí, že žádost zamítá, má se za to, že žádosti bylo vyhověno.
- 17.6. Přerušení placení příspěvků může účastník kdykoliv ukončit. Ukončení oznámí Penzijnímu fondu písemně. Za dobu přerušení nevzniká účastníku nárok na státní příspěvek.

§ 18 - Přerušení penzijního připojištění

- 18.1. Penzijní připojištění účastníka se přerušuje dnem, který uvedl v písemném oznámení o přerušení penzijního připojištění, nejříve však prvním dnem měsíce následujícího po doručení oznámení Penzijnímu fondu.
- 18.2. Účastník může penzijní připojištění podle odst. 18.1. přerušit jen pokud:
 - a) platí příspěvky na penzijní připojištění po dobu nejméně 36 kalendářních měsíců při prvním přerušení, nebo
 - b) platí příspěvky po dobu nejméně 12 kalendářních měsíců v případě každého dalšího přerušení penzijního připojištění u Penzijního fondu.
- 18.3. Doba, po kterou je penzijní připojištění přerušeno, se nezapočítává do pojistné doby. Po dobu přerušení penzijního připojištění jsou účastníku připisovány podíly na výnosech hospodaření Penzijního fondu.

§ 19 - Podmínky odložení výplaty starobní, výsluhové a invalidní penze

- 19.1. Pokud vznikl účastníku nárok na starobní (resp. výsluhovou nebo invalidní) penzi a nepodal-li Penzijnímu fondu písemnou žádost o výplatu penze, dochází k odložení výplaty starobní (resp. výsluhové nebo invalidní) penze. Odložení výplaty penze trvá do okamžiku podání písemné žádosti o výplatu účastníkem. Odložením výplaty penze se práva a povinnosti účastníka a Penzijního fondu nemění.
- 19.2. Nárok na penzi nezanká uplynutím času a účastník zůstává nadále účasten penzijního připojištění u Penzijního fondu se všemi nároky vyplývajícími z jeho smlouvy, a to až do okamžiku výplaty zvolené penze.

§ 20 - Podmínky pro převzetí penzijních prostředků z penzijního připojištění u jiného penzijního fondu

- 20.1. Penzijní fond převzeme penzijní prostředky z penzijního připojištění u jiného penzijního fondu, pokud penzijní připojištění účastníka zaniklo a nevznik mu nárok na penzi a nebylo mu vyplaceno odbytné a zároveň uzavřel s Penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění podle tohoto penzijního plánu.

- 20.2. Doba placení příspěvků na penzijní připojištění u jiného penzijního fondu se započítává a rozdělení peněžních prostředků z penzijního připojištění u předchozího fondu mezi příspěvky na starobní a výsluhovou penzi, byla-li sjednána, Penzijní fond zachovává.

§ 21 - Zásady, podle kterých se účastníci včetně příjemců penzí podílejí na výnosech hospodaření Penzijního fondu

- 21.1. Penzijní fond je povinen rozdělit zisk vykázaný v roční účetní závěrce tak, že nejméně 5 % připadá do rezervního fondu, nejvíce 10 % se rozděluje podle rozhodnutí valné hromady a zbylá část se použije ve prospěch účastníků a osob, jejichž penzijní připojištění zaniklo v roce, za který se zisk rozděluje.
- 21.2. Přispívající účastníci se na zisku Penzijního fondu podílí přímo úměrně průměrné výši finančních prostředků evidovaných v jejich prospěch v roce, za který je zisk rozdělován. Podíly na výnosech hospodaření Penzijního fondu určené ve prospěch přispívajících účastníků se připsují do jednoho měsíce po schválení roční účetní závěrky Penzijního fondu valnou hromadou.
- 21.3. Podíly na výnosech hospodaření Penzijního fondu připadající na účastníky pobírající penze se připsují formou valorizace penzí. K úhmu finančních prostředků určených na výplatu penzí je výnos připsávaný stejným způsobem jako přispívající účastníkům (dle odst. 21.2.). Tento výnos je snižen o část odpovídající výši pojistně-technické úrokové míry použité při výpočtu penzí. Všechny vyplácené penze jsou následně zvýšeny o tolik procent, o kolik průměrná výše finančních prostředků určených na výplatu penzí po připsání výnosů převyšuje součet průměrných výší technických rezerv všech příjemců penzí (dle bodu 3 přílohy penzijního plánu), nejvýše však o výnosové procento připsávaných přispívajícím účastníkům snižené o pojistně-technickou úrokovou míru. Zvýšená penze začne být vyplácena do tří měsíců po schválení roční účetní závěrky Penzijního fondu valnou hromadou.
- 21.4. Každému účastníku Penzijní fond eviduje stav příspěvků odděleně pro starobní a výsluhovou penzi v rozdělení na příspěvy účastníka, příspěvy účastníka nárokovatelné pro odpočet ze základu daně z příjmu účastníkem, příspěvy placené zaměstnavatelem, státní příspěvy, ostatní příspěvy a podíly na výnosech hospodaření Penzijního fondu.
- 21.5. Penzijní fond eviduje výši technické rezervy na výplatu penzí účastníkům přijímajícím penze.
- 21.6. Při odkladu výplaty starobní a výsluhové penze, při přerušení nebo odkladu placení příspěvků a při přerušení penzijního připojištění se připsují účastníku podíly na výnosech hospodaření Penzijního fondu.

§ 22 - Informování o výši prostředků

- 22.1. Penzijní fond zašle účastníkům jednou v roce písemnou informaci o výši všech prostředků (dále jen „písemná informace“), které Penzijní fond eviduje ve prospěch jejich nároků z penzijního připojištění, a o stavu těchto nároků.
- 22.2. Písemná informace se zasláá účastníkům do jednoho měsíce ode dne konání valné hromady a obsahuje zejména:
 - a) číslo smlouvy účastníka,
 - b) jméno a příjmení účastníka,
 - c) rodné číslo účastníka,
 - d) výši příspěvků evidovaných Penzijním fondem ve prospěch účastníka odděleně pro starobní a výsluhovou penzi v rozdělení na příspěvy účastníka, příspěvy účastníka nárokovatelné pro odpočet ze základu daně z příjmu účastníkem, příspěvy placené zaměstnavatelem, státní příspěvy, ostatní příspěvy, počet měsíců započítaných do doby nezbytné pro vznik nároku na dávky, změnu výše minimální splátky penze,
 - e) výši podílu účastníka na hospodaření Penzijního fondu včetně údaje o výši připsaného procenta zhodnocení prostředků účastníka,
 - f) zprávu o hospodaření Penzijního fondu včetně přehledu o uložení a umístění prostředků Penzijního fondu a jejich výši a počtu jeho účastníků.
- 22.3. Za znovu odesláni nebo odesláni druhé a další písemné informace o výši všech prostředků účastníka, které Penzijní fond eviduje ve prospěch jeho nároků z penzijního připojištění, je Penzijní fond oprávněn požadovat na účastníku úhradu účelné vynaložených nákladů spojených s distribucí této písemné informace.
- 22.4. Informace uvedené v odst. 22.2. písm. d) se netýkají účastníků, kteří již pobírají penzi. Penzijní fond může určit další náležitosti písemné informace.

§ 23 - Pravidla a způsob vyplácení dávek

- 23.1. Starobní, výsluhová, invalidní a pozůstalostní penze jsou vypláceny měsíčně, čtvrtletně, pololetně nebo ročně.
- 23.2. Účastník si může zvolit pouze takovou penzi a takový způsob vyplácení, aby jednotlivá splátka penze činila alespoň 500 Kč. Nezapřečuje-li stav finančních prostředků účastníka k datu zahájení výplaty penze roční penzi alespoň 500 Kč, vyplácí Penzijní fond jednorázové vyrovnání na základě písemné žádosti účastníka. Penzijní fond může pro nově přiznávané penze zvýšit minimální splátku penze maximálně o výši inflace za období od poslední změny této částky.
- 23.3. Účastník si v žádosti o výplatu penze může zvolit výši první splátky, maximálně však do výše jedné třetiny prostředků určených na výplatu příslušné penze. Výše penze se pak spočítá z částky snižené o tuto první splátku. Pokud celková výše prostředků účastníka evidovaná ve prospěch této penze snižená o první splátku nezapřečuje minimální penzi (odst. 23.2.), bude účastník vypočtena minimální penze a zbytek prostředků určen na první splátku.
- 23.4. Fyzická osoba určená ve smlouvě si může zvolit v případech uvedených v § 7 odst. 7.4. bod I. pouze takový způsob vyplácení pozůstalostní penze, aby jednotlivá splátka penze činila alespoň 500 Kč. Penzijní fond může pro nově přiznávané penze zvýšit minimální splátku pozůstalostní penze maximálně o výši inflace za období od poslední změny této částky.
- 23.5. První splátka penze je vyplácena v kalendářním měsíci, který následuje po vzniku nároku na výplatu penze.
- 23.6. Penzijní fond je oprávněn kontrolovat, zda trvá nárok na výplatu dávek oprávněnému.
- 23.7. Odbytné se vyplácí nejpozději do tří měsíců ode dne doručení písemné žádosti o výplatu. Pokud účastník požádá o výplatu odbytného před zánikem penzijního připojištění, vyplácí se odbytné nejpozději do tří měsíců ode dne zániku penzijního připojištění.
- 23.8. Jednorázové vyrovnání se vyplácí nejpozději do konce kalendářního čtvrtletí následujícího po měsíci, na který byl poslední příspěvek účastníka zaplacen. Účastníku, kterému vznikl nárok na jednorázové vyrovnání a který penzijní připojištění přerušil před uplatněním nároku, se jednorázové vyrovnání vyplácí nejpozději do tří měsíců ode dne doručení písemné žádosti o výplatu.
- 23.9. Dávky se zaokrouhlují na celé koruny směrem dolů.
- 23.10. Ke dni výplaty jednorázového vyrovnání a odbytného není známa celková výše dávek, neboť není známa výše podílu účastníků na výnosech hospodaření Penzijního fondu za daný rok a v některých případech i za předchozí rok. Doplatky těchto dávek se vyplácí bez zbytečného odkladu po připsání podílů na výnosech hospodaření Penzijního fondu účastníkům. V případě převodu finančních prostředků do jiného penzijního fondu jsou doplatky řešeny stejným způsobem. Do výpočtu výše penze je zahrnut i státní příspěvek, na který má účastník nárok a dosud není evidován v jeho prospěch. Připisování výnosů se řídí dle § 21 odst. 21.3.
- 23.11. Účastníkovi nebo fyzické osobě určené ve smlouvě, kterým vznikl nárok na dávku penzijního připojištění a kteří nemají trvalý pobyt na území České republiky, je Penzijní fond povinen na jejich žádost vyplácet dávku do ciziny ve výši a ve lhůtách stanovených penzijním plánem.
- 23.12. Účastníkovi nebo fyzické osobě určené ve smlouvě, kterým vznikl nárok na dávku penzijního připojištění a kteří nemají bydliště na území členského státu Evropské unie, je Penzijní fond povinen na jejich žádost vyplácet dávku do ciziny ve výši a ve lhůtách stanovených penzijním plánem.
- 23.13. Dávka vrácená z důvodu neexistence účtu, nevyzvednutí příjemcem ve stanovené lhůtě, odstěhování nebo úmrtí příjemce dávky, je deponována na účtu Penzijního fondu. Znovu bude vyplácena na základě písemné žádosti příjemce dávky, popř. fyzické osoby či dědice.
- 23.14. Dávky se vyplácí v tuzenské měně, pokud není dohodnuto jinak.

§ 24 - Převedení nároků z penzijních plánů Nový ČP Penzijní fond, a.s.

(dále jen „zrušený penzijní fond“) pro účastníky, kteří při sloučení s Penzijním fondem České pojišťovny, a.s., (dále též „Penzijní fond“) neodmítli penzijní připojištění u Penzijního fondu České pojišťovny, a.s. (dále též „přecházející účastníci“)

Penzijní fond je právním nástupcem Nového ČP Penzijního fondu, a.s. (dříve ABNAMRO Penzijního fondu, a.s.) a přejímá ke dni sloučení veškeré závazky vůči přecházejícím účastníkům včetně příjemců penzí, kteří měli sjednané penzijní připojištění u zrušeného penzijního fondu (§ 40 zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v platném znění) podle

- Penzijních plánů, na kterých jsou vedeni aktivní účastníci:
 - Penzijního plánu č.2 Penzijního fondu Koruna, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/98/125/1999 dne 6. 10. 1995 (dále jen „PP2 PF Koruna“),
 - Penzijního plánu č.2 Penzijního fondu JISTOTA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/46407/1997 dne 1.7. 1997 (dále jen „PP2 PF Jistota“),
 - Penzijního plánu č.3 Penzijního fondu JISTOTA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 323/67808/1998 dne 1.11. 1997 (dále jen „PP3 PF Jistota“),

- Penzijního plánu č.1 JISTOTY a KORUNY penzijního fondu, a.s., schváleného ministerstvem financí dne 31.12.1999 (dále jen „PP1 PF Jistota a Koruna“),
- Penzijního plánu č.3 Penzijního fondu ŠKODA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 325/57675/1995 dne 31.10.1995 (dále jen „PP3 PF Škoda“),
- Penzijního plánu č.4 penzijního fondu ŠKODA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 323/27.917/2000 dne 1.5.2000 (dále jen „PP4 PF Škoda“),
- Penzijního plánu č.2 Stavebního penzijního fondu ČR, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/35104/1995 dne 22.6.1995 (dále jen „PP2 PF Stavební“),
- Penzijního plánu č.3 Stavebního penzijního fondu ČR, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 323/10.990/2000 dne 3.5.2000 (dále jen „PP3 PF Stavební“),
- Penzijního plánu č.1 ABN AMRO Penzijního fondu, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 327/99.253/2000 dne 1.1.2001 (dále jen „PP1 PF ABN AMRO“),
- Penzijního plánu č.2 ABN AMRO Penzijního fondu, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 327/94.038/2001 dne 1.1.2002 (dále jen „PP2 PF ABN AMRO“),
- Penzijních plánů, na kterých nejsou vedeni aktivní účastníci:
 - Penzijního plánu č.1 Penzijního fondu Koruna, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/5 107/1995 dne 9.2.1995 (dále jen „PP1 PF Koruna“),
 - Penzijního plánu č.1 Penzijního fondu RENTIA, a.s., schváleného ministerstvem financí dne 31.12.1995 (dále jen „PP1 PF Rentia“),
 - Penzijního plánu č.2 Penzijního fondu RENTIA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 325/77646/95 dne 29.12.1995 (dále jen „PP2 PF Rentia“),
 - Penzijního plánu č.1 Penzijního fondu JISTOTA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/66338/1994 dne 1.12.1994 (dále jen „PP1 PF Jistota“),
 - Penzijního plánu č.4 Penzijního fondu JISTOTA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 323/90184/99, dne 1.1.2000 (dále jen „PP4 PF Jistota“),
 - Penzijního plánu č.1 Penzijního fondu ŠKODA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/66142/1994 dne 1.12.1994 (dále jen „PP1 PF Škoda“),
 - Penzijního plánu č.2 Penzijního fondu ŠKODA, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 25841/1995 dne 28.4.1995 (dále jen „PP2 PF Škoda“),
 - Penzijního plánu č.1 Stavebního penzijního fondu ČR, a.s., schváleného ministerstvem financí pod č.j. 324/66159/1994 dne 1.12.1994 (dále jen „PP1 PF Stavební“),

následovně:

- I. Pojištěná doba, kterou získali přecházející účastníci u zrušeného penzijního fondu, se v plném rozsahu započítává do penzijního připojištění u Penzijního fondu.
- II. Příspěvky na penzijní připojištění uhrazené přecházejícími účastníky, státní příspěvky poukázané ve prospěch přecházejících účastníků a veškeré podíly na výnosech hospodaření zrušeného penzijního fondu se převádějí do penzijního připojištění u Penzijního fondu.
- III. Pro přecházející účastníky zrušeného penzijního fondu zůstávají podmínky vzniku nároku na dávky z penzijního připojištění zachovány. Podmínky, jež jsou upraveny odchýlně od penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu České pojišťovny, a.s., jsou blíže specifikovány pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle jednotlivých penzijních plánů zrušeného penzijního fondu, ve vybraných ustanoveních § 6, 7, 9, 10, 11 a 12 následovně:

V § 6 platí odst. 6.2. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Škoda**, v tomto znění:
 „6.2. Penzijní fond poskytuje tyto druhy penzí:
 a) starobní penzi,
 b) výsluhovou penzi,
 c) pozůstalostní penzi.“

V § 7 platí odst. 7.1. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Koruna, PP2 PF Jistota, PP2 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.1. Nárok na starobní penzi vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) dožil se věku alespoň 50 let a
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 12 kalendářních měsíců.“

V § 7 platí odst. 7.1. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Škoda**, v následujícím znění:

- „7.1. Nárok na starobní penzi vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) dožil se věku alespoň 50 let a
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 60 kalendářních měsíců,
 NEBO
 c) dožil se věku alespoň 50 let,
 d) platil příspěvky nejméně po dobu 12 kalendářních měsíců a
 e) je pozivatelem starobního důchodu nebo invalidního důchodu přiznaného z důchodového zabezpečení.“

V § 7 platí odst. 7.1. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Jistota**, v následujícím znění:

- „7.1. Nárok na starobní penzi vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) dožil se věku alespoň 50 let a
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 60 kalendářních měsíců.“

V § 7 platí odst. 7.1. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP1 PF Jistota a Koruna, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, PP4 PF Škoda, PP3 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.1. Nárok na starobní penzi vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) dožil se věku alespoň 60 let nebo mu byl přiznán starobní důchod z důchodového pojištění a
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 36 kalendářních měsíců a
 c) nepobírá invalidní penzi z prostředků určených na starobní penzi.“

V § 7 neplatí odst. 7.3. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Škoda**.

V § 7 platí odst. 7.3. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.3. Nárok na invalidní penzi, byla-li sjednána, vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) byl mu přiznán plný invalidní důchod z důchodového pojištění,
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 36 kalendářních měsíců a
 c) nevznikl mu nárok na starobní penzi.“

V § 7 platí odst. 7.3. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, PP2 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.3. Nárok na invalidní penzi, byla-li sjednána, vzniká účastníkovi při současném splnění následujících podmínek:
 a) byl mu přiznán plný invalidní důchod z důchodového pojištění a
 b) platil příspěvky nejméně po dobu 12 kalendářních měsíců.“

V § 7 platí odst. 7.4. bod I. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Koruna**, v následujícím znění:

- „7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 I. při současném splnění následujících podmínek:
 a) účastník zemřel,
 b) účastník před svým úmrtím splnil pojištěnou dobu 12 měsíců.“

V § 7 platí odst. 7.4. bod I. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota**, v následujícím znění:

- „7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 I. při současném splnění následujících podmínek:
 a) účastník zemřel,
 b) účastník před svým úmrtím splnil pojištěnou dobu 12 měsíců,
 c) nezačala být vyplácena starobní, invalidní nebo výsluhová penze nebo účastník zvolil doživotní penzi se zaručenou dobou výplaty.“

V § 7 platí odst. 7.4. bod I. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP4 PF Škoda, PP1 PF Jistota a Koruna, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, PP3 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 I. při současném splnění následujících podmínek:
 a) účastník zemřel,
 b) účastník před svým úmrtím splnil pojištěnou dobu 36 měsíců,

c) nezačala být vyplácena starobní, invalidní nebo výsluhová penze nebo účastník zvolil doživotní penzi se zaručenou dobou výplaty.“

V § 7 platí odst. 7.4. bod I. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP3 PF Škoda**, v následujícím znění:

- „7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 I. při současném splnění následujících podmínek:
 a) účastník zemřel,
 b) účastník před svým úmrtím pobíral starobní nebo výsluhovou penzi.“

V § 7 platí odst. 7.4. bod I. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Stavební** v následujícím znění:

- „7.4. Nárok na pozůstalostní penzi, byla-li sjednána, vzniká fyzické osobě určené ve smlouvě
 I. při současném splnění následujících podmínek:
 a) účastník zemřel,
 b) účastník před svým úmrtím pobíral starobní nebo invalidní penzi přiznanou jako doživotní,
 NEBO
 c) účastník zemřel,
 d) účastník před svým úmrtím pobíral starobní nebo invalidní penzi přiznanou jako dočasnou nebo pobíral výsluhovou penzi
 NEBO
 e) účastník zemřel,
 f) účastník před svým úmrtím splnil pojištěnou dobu 12 měsíců,
 g) účastník nebyla vyplácena penze a nebylo vyplaceno jednorázové vyrovnání.“

V § 7 neplatí odst. 7.4. bod III. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, PP2 PF Koruna, PP2 PF Stavební**.

V § 7 odst. 7.4. se pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle **PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, PP2 PF Koruna, PP2 PF Stavební** doplňuje o body IV. a V. v následujícím znění:

- „IV. Po úmrtí účastníka pobírajícího penzi na dobu určitou spojenou s následným poskytováním pozůstalostní penze.
 V. Zeměl-li účastník pobírající penzi na dobu určitou spojenou s následným poskytováním pozůstalostní penze, který zároveň platil příspěvky ve prospěch jiné penze. Výplata pozůstalostní penze se řeší jako souběžný nárok podle odst. 7.4. IV.“

V § 7 platí odst. 7.5. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění u zrušeného penzijního fondu, v následujícím znění:

- „7.5. Nárok na jednorázové vyrovnání místo penze vzniká účastníkovi:
 a) vznikl-li mu nárok na penzi, která mu ještě nebyla vyplácena, nebo
 b) vznikl-li mu nárok na penzi a ukončil-li trvalý pobyt na území České republiky.“

§ 9 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Koruna, PP2 PF Stavební v následujícím znění:

- „9.1. Po splnění podmínek nároku na starobní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu starobní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu starobní penze si účastník zvolí z následujících druhů starobní penze:
 A. Doživotní starobní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní starobní penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní starobní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
 C. Starobní penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkovi. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty starobní penze.
 9.2. Výše starobní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze), 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 9 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Škoda, PP4 PF Škoda, v následujícím znění:

- „9.1. Po splnění podmínek nároku na starobní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu starobní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu starobní penze si účastník zvolí z následujících druhů starobní penze:
 A. Doživotní starobní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní starobní penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní starobní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
 9.2. Výše starobní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 9 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, v následujícím znění:

- „9.1. Po splnění podmínek nároku na starobní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu starobní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu starobní penze si účastník zvolí z následujících druhů starobní penze:
 A. Doživotní starobní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Starobní penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkovi. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty starobní penze.
 9.2. Výše starobní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 9 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Stavební, PP1 PF Jistota a Koruna, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, v následujícím znění:

- „9.1. Po splnění podmínek nároku na starobní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu starobní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu starobní penze si účastník zvolí z následujících druhů starobní penze:
 A. Doživotní starobní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní starobní penze se zaručenou výplatou po stanovenou dobu je spojením doživotní starobní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.
 9.2. Výše starobní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.2 (doživotní penze se zaručenou výplatou) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Koruna, v následujícím znění:

- „10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:
 A. Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní výsluhová penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
 C. Výsluhová penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkovi. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty výsluhové penze.
 10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze), 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Koruna, v následujícím znění:

- „10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:
 A. Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní výsluhová penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
 C. Výsluhová penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkovi. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty výsluhové penze.
 10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze), 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Škoda, v následujícím znění:

- „10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:
 A. Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
 B. Doživotní výsluhová penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
 C. Výsluhová penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkovi. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty výsluhové penze.
 10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze), 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP4 PF Škoda, v následujícím znění:

„10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:

- Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Doživotní výsluhová penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.

10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, v následujícím znění:

„10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:

- Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Výsluhová penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkem. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty výsluhové penze.

10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Stavební, v následujícím znění:

„10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. Výsluhová penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkem. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty výsluhové penze.

10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 10 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Stavební, PP1 PF Jistota a Koruna, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, v následujícím znění:

„10.1. Po splnění podmínek nároku na výsluhovou penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu výsluhové penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu výsluhové penze si účastník zvolí z následujících druhů výsluhové penze:

- Doživotní výsluhová penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Doživotní výsluhová penze se zaručenou výplatu po stanovenou dobu je spojením doživotní výsluhové penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.

10.2. Výše výsluhové penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.2 (doživotní penze se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 11 neplatí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Škoda.

§ 11 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP4 PF Škoda, v následujícím znění:

„11.1. Po splnění podmínek nároku na invalidní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu invalidní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu invalidní penze si účastník zvolí z následujících druhů invalidní penze:

- Doživotní invalidní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Doživotní invalidní penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní invalidní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.

11.2. Výše invalidní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 11 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, v následujícím znění:

„11.1. Po splnění podmínek nároku na invalidní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu invalidní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu invalidní penze si účastník zvolí z následujících druhů invalidní penze:

- Doživotní invalidní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Invalidní penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkem. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty invalidní penze.

11.2. Výše invalidní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 11 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Stavební, PP2 PF Koruna, v následujícím znění:

„11.1. Po splnění podmínek nároku na invalidní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu invalidní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu invalidní penze si účastník zvolí z následujících druhů invalidní penze:

- Doživotní invalidní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Doživotní invalidní penze s prodlouženou dobou výplaty – je spojením doživotní invalidní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka po stanovenou dobu.
- Invalidní penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty se vyplácí jako dočasná penze po dobu stanovenou účastníkem. Pozůstalostní penze je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě po úmrtí účastníka, a to po zbytek sjednané doby výplaty invalidní penze.

11.2. Výše invalidní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze), 3.3 (doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty) nebo 3.4 (penze na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

§ 11 platí pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Stavební, PP1 PF Jistota a Koruna, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, v následujícím znění:

„11.1. Po splnění podmínek nároku na invalidní penzi je účastník oprávněn podat písemnou žádost o výplatu invalidní penze nebo jednorázového vyrovnání místo této penze. V žádosti o výplatu invalidní penze si účastník zvolí z následujících druhů invalidní penze:

- Doživotní invalidní penze je vyplácena účastníkovi do konce jeho života.
- Doživotní invalidní penze se zaručenou výplatu po stanovenou dobu je spojením doživotní invalidní penze a pozůstalostní penze, která je vyplácena fyzickým osobám určeným ve smlouvě v případě úmrtí účastníka před uplynutím zaručené doby výplaty po zbytek této doby.

11.2. Výše invalidní penze se stanoví podle vzorce uvedeného v bodu 3.1 (doživotní penze) nebo 3.2 (doživotní penze se zaručenou dobou výplaty) přílohy penzijního plánu č. 6 Penzijního fondu na základě pojistně-matematických zásad.“

V § 12 platí odst. 12.4. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP3 PF Škoda, v tomto znění:

„12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po dobu stanovenou účastníkem při volbě druhu doživotní starobní penze, sjednal-li účastník prodlouženou dobu výplaty. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod IV. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník výsluhovou penzi na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty.“

V § 12 platí odst. 12.4. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP4 PF Škoda, v tomto znění:

„12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po dobu stanovenou účastníkem při volbě druhu doživotní penze, sjednal-li účastník prodlouženou dobu výplaty.“

V § 12 platí odst. 12.4. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Koruna, v tomto znění:

„12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po dobu stanovenou účastníkem při volbě druhu doživotní penze, sjednal-li účastník prodlouženou dobu výplaty. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod IV. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník penzi na dobu určitou zaručenou dobou výplaty.“

V § 12 platí odst. 12.4. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP1 PF Jistota a Koruna, PP3 PF Stavební, PP1 PF ABN AMRO, PP2 PF ABN AMRO, v tomto znění:

„12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník zaručenou dobu výplaty.“

V § 12 platí odst. 12.4. pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Stavební, v tomto znění:

„12.4. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod II. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po stanovenou dobu při volbě druhu doživotní starobní penze, sjednal-li účastník prodlouženou dobu výplaty. Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod IV. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník výsluhovou penzi na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty.“

V § 12 se odst. 12.4. se doplňuje pro přecházející účastníky, kteří sjednali penzijní připojištění podle PP2 PF Jistota, PP3 PF Jistota, o tento text:

„Po splnění podmínek nároku na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4. bod IV. se pozůstalostní penze vyplácí jako dočasná penze fyzické osobě určené ve smlouvě po zbytek sjednané doby, sjednal-li účastník penzi na dobu určitou se zaručenou dobou výplaty.“

V § 12 platí odst. 12.5. pro přecházející účastníky zrušeného penzijního fondu v následujícím znění:

„12.5. Vyláčí-li se pozůstalostní penze více osobám podle § 7 odst. 7.4. bodů II., IV., stanoví se její výše podle podílu určeného účastníkem, pokud není určeno jejich pořadí pro vznik nároku na pozůstalostní penzi, z výše penze vyplácené účastníkovi před vznikem nároku na pozůstalostní penzi.“

Ostatní ustanovení tohoto penzijního plánu č. 6 zůstávají pro přecházející účastníky beze změn.

IV. Podmínky převzetí již vyplacených penzí

Z důvodu zachování nároku přecházejících účastníků se principy výpočtu již vyplacených penzí nemění. Toto ustanovení se týká penzí, jejichž první splátka byla vyplácena před účinností tohoto penzijního plánu. (Pozn.: Účinnost nastane zápisem sloučení penzijních fondů do obchodního rejstříku.)

§ 25 - Právní úkony

25.1. Právní úkony účastníka jsou pro Penzijní fond závazné jejich doručením Penzijnímu fondu.

25.2. Pro právní úkony týkající se penzijního připojištění je stanovena jen písemná forma.

§ 26 - Účinnost penzijního plánu

26.1. Penzijní plán nabývá účinnosti dnem zápisu sloučení penzijních fondů do obchodního rejstříku.

§ 27 - Závěrečné ustanovení

27.1. Penzijní plán byl ve smyslu zákona schválen rozhodnutím Ministerstva financí ČR ze dne 16. srpna 2004 pod č.j. 32/82 942/2004-327.

PŘÍLOHA K PENZIJNÍMU PLÁNU

- 1. Označení**
- K - celková výše prostředků účastníka evidovaná ve prospěch příslušné penze ke dni přiznání penze, případně snížená o částku první zvýšené výplaty penze
 - P - výše roční penze ke dni přiznání penze
 - P^o - výše pololetní penze
 - P^q - výše čtvrtletní penze
 - P^{t2} - výše měsíční penze
 - P^{akt} - aktuální výše penze
 - x - věk, v němž se začíná vyplácet penze
 - r - doba od počátku výplaty penze v letech
 - i - pojistně-technická úroková míra
 - v - odúročitel, $v = (1 + i)^{-1}$
 - s - zaručená doba výplaty v letech
 - t - prodloužená doba výplaty v letech
 - t' - doba od smrti účastníka
 - V_x - technická rezerva na výplatu penze pro účastníka ve věku x+r, kterému je penze vyplácena od věku x
 - V - technická rezerva na výplatu pozůstalostní penze v r-tém roce výplaty
 - a_x - počáteční hodnota jednotkového doživotního důchodu pojistněného ve věku x
 - Ja_x - počáteční hodnota jednotkového doživotního důchodu pojistněného ve věku x s odloženým počátkem výplaty o s let
 - a_n - počáteční hodnota jednotkového jistého důchodu vypláceného po dobu n let
 - A_x - jednotková počáteční hodnota doživotního pojištění na úmrtí pojistněného ve věku x
- Aktuální výše pojistně-technické úrokové míry bude stanovena rozhodnutím představenstva společnosti na dosažených hospodářských výsledcích.
- Pro výpočet komutačních čísel D_x, N_x, C_x, M_x se použijí aktuální úmrtnostní tabulky ČSÚ pro muže a ženy upravené o selekční koeficienty f_x závislé na věku x a nezávislé na pohlaví. Hodnoty koeficientů f_x jsou v rozmezí <0,4; 1> a jsou stanoveny na základě očekávaného vývoje úmrtnosti. Selekční koeficienty f_x budou schváleny představenstvem společnosti. Upravené úmrtnostní tabulky budou zaslány na vědomí Ministerstvu financí ČR a Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a budou dostupné v sídle Penzijního fondu.
- Výsledná úmrtnost q_x se stanoví: $q_x = f_x \cdot q_x^{CSU}$, kde q_x^{CSU} je úmrtnost z aktuálních ÚT ČSÚ pro věk x.

2. Základní vzorce

$$a_x = N_x / D_x \quad Ja_x = N_{x+s} / D_x \quad A_x = M_x / D_x \quad a_n = (1 - v^n) / (1 - v)$$

- 3. Výše roční penze**
- 3.1 Výše doživotní penze**
- $$P = K / a_x \quad V_x = a_{x+t} P^{akt}$$
- 3.2 Doživotní penze se zaručenou výplatu po stanovenou dobu s let**
- $$P = K / (Ja_x + a_s) \quad V_x = (Ja_{x+t} + a_s) P^{akt} \quad \text{pro } r < s, \text{ jinak } V_x = a_{x+t} P^{akt}$$
- 3.3 Doživotní penze s prodlouženou dobou výplaty o t let**
- $$P = K / (a_x + a_{A_t}) \quad V_x = (a_{x+t} + a_t A_{x+t}) P^{akt} \quad \text{pokud je účastník naživu, jinak } V_x = a_{x+t} P^{akt} \quad \text{pro } t' < t$$
- 3.4 Penze dočasně vyplácená po dobu n let (vztahuje se na pozůstalostní penzi podle § 7 odst. 7.4.)**
- $$P = K / a_n \quad V_x = a_{n+r} P^{akt} \quad \text{pro } r < n$$
- 4. Způsob kalkulace področní penze**
- $$P^{(m)} = (1 / m) P$$