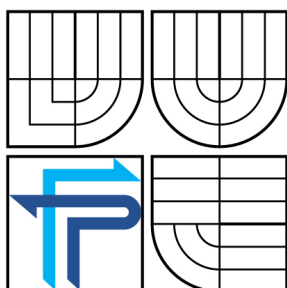


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

NÁVRH VYUŽITÍ ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ JAKO NÁSTROJE PRO MOTIVACI A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

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

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. PAVLÍNA PINKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. DANA MARTINOVÍČOVÁ, Ph.D.

BRNO 2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pinková Pavlína, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

**Návrh využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování
zaměstnanců**

v anglickém jazyce:

**The Suggestion of Use of Life Insurance as an Effective Tool for Motivation
and Remuneration of Employees**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

DAŇHEL, J. a kol. Pojistná teorie. 1. vydání. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2005. 332 s. ISBN 80-86419-84-3.

DUCHÁČKOVÁ, E. Principy pojištění a pojišťovnictví. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Ekopress, s.r.o., 2003. 178 s. ISBN 80-86119-67-X.

KOLEKTIV AUTORŮ. Životní pojištění. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 104 s. ISBN 80-247-0146-4.

SLANÝ, A., KREBS, V., Sociální ochrana a důchodový systém, 1.vyd. Masarykova univerzita, 2004. 70 s. ISBN 80-210-3390-8.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2008/2009.

L.S.

Ing. Martin Slezák
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 20.05.2009

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců. Teoretická část shrnuje současné poznatky o pojištění, pojistném trhu a životním pojištění. Praktická část analyzuje současnou situaci ve sledované společnosti a porovnává konkrétní nabídky vybraných pojišťoven. Praktická část také obsahuje návrh využití kapitálového životního pojištění jako zaměstnanecké výhody.

Abstract

The Master's thesis deals with the subject of life insurance as the tool for motivation and remuneration of employees. The theoretical part summarizes current knowledge of insurance, insurance market and life insurance. The practical part analyses the present circumstances in the observed company and compares the particular offers of the capital life insurance of the chosen insurance companies. The practical part also includes the suggestion for the use of capital life insurance as the employee's amenities.

Klíčová slova

pojištění, životní pojištění, kapitálové životní pojištění, systém odměňování, zaměstnanecké výhody

Keywords

insurance, life insurance, capital life insurance, combination compensation, employee's amenities

Bibliografická citace mé práce:

PINKOVÁ, P. *Návrh využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 76 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením Ing. Dany Martinovičové Ph.D. a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Brně dne 18.5.2009

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych především ráda poděkovala Ing. Daně Martinovičové, Ph. D. za cenné připomínky a odborné rady. Ráda bych také poděkovala zaměstnancům společnosti, ve spolupráci s kterou byla moje diplomová práce vypracována, za poskytnuté informace a konzultace.

OBSAH

ÚVOD A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE	9
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	11
1.1 Pojištění a jeho klasifikace	12
1.2 Pojistný trh v České republice	15
1.3 Charakteristika životního pojištění	19
1.3.1 Jednotlivé druhy životního pojištění	20
1.3.2 Životní pojištění jako součást odměňování	26
2 ANALÝZA VYBRANÉHO PODNIKATELSKÉHO SUBJEKTU	31
2.1 Struktura zaměstnanců	31
2.2 Současný systém odměňování	35
2.3 Analýza dotazníkového šetření	36
3 ANALÝZA NABÍDEK ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	42
3.1 Konkrétní nabídky kapitálového životního pojištění	42
3.1.1 Nabídka společnosti Česká pojišťovna a.s.	43
3.1.2 Nabídka společnosti ING Životní pojišťovna N.V.	44
3.1.3 Nabídka společnosti Kooperativa, pojišťovna, a.s.	46
3.1.4 Nabídka společnosti Pojišťovna České spořitelny, a.s.	47
3.1.5 Nabídka společnosti Allianz pojišťovna, a.s.	48
3.1.6 Nabídka společnosti AXA životní pojišťovna a.s.	50
3.2 Přehled vlastností kapitálového životního pojištění	51
3.3 Porovnání jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění	54
3.3.1 Porovnání nabídek prostřednictvím metody fuzzy logika	56
3.3.2 Porovnání nabídek prostřednictvím metody scoring model	59
3.3.3 Výsledné pořadí pojistných produktů	62
4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ	63
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71
SEZNAM TABULEK	74
SEZNAM GRAFŮ	75
SEZNAM PŘÍLOH	76

ÚVOD A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pojištění nabízí finanční ochranu pro případ nepředvídatelných událostí. Lidé si uvědomují nutnost řešení ekonomických důsledků těchto nepředvídatelných situací, kterými mohou být například vážné poškození zdraví člověka či smrt živitele rodiny, a které by tak mohly velmi citelně ovlivnit jejich život i život jejich blízkých. Finanční důsledky těchto tragédií alespoň částečně mohou pokrýt produkty životního pojištění nabízené komerčními pojišťovnami. Dříve bylo jejich nejdůležitějším posláním finanční ochrana pozůstalých v případě úmrtí živitele, nejednalo se však o velkou podporu, neboť její velká část byla spotřebována na náklady spojené se zařízením pohřbu. Nyní pojem životní pojištění nabývá jiných rozměrů, kdy toto pojištění je nejenom pojištěním pro případ smrti, ale stává se i druhem rezervotvorného pojištění. Klienti tak mají možnost nejen pokrýt riziko předčasného úmrtí, ale zároveň tak získávají možnost výplaty pojistného plnění v případě dožití se určitého věku. Další a stále častěji využívanou možností je použití plnění od pojišťovny v případě dožití na zlepšení finanční situace člověka v jeho důchodovém věku. (1)

To, že život sebou přináší řadu rizik a můžeme se tak octnout v řadě velmi nepříjemných situací, si uvědomuje čím dál větší počet lidí, a proto se snaží alespoň v určité míře ochránit sebe i svou rodinu právě uzavřením již zmíněného životního pojištění. Tento fakt si zároveň uvědomují i jejich zaměstnavatelé, kteří se v čím dál větší míře snaží ve svých systémech odměňování zohledňovat potřeby svých zaměstnanců, a to například prostřednictvím širšího uplatňování zaměstnaneckých výhod.

Téma diplomové práce v sobě spojuje dvě velké a v poslední době velmi sledované problematiky. První se týká oblasti životního pojištění a druhá odměňováním zaměstnanců. **Cílem** mojí diplomové práce je **navrhnout způsob využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců**. Dílčími cíli je vybrat konkrétní životní pojištění a jeho poskytovatele, a navrhnout konkrétní způsob poskytování příspěvků na životní pojištění zaměstnancům společnosti. Pro splnění těchto cílů je nezbytné učinit několik dílčích kroků.

V první řadě je nutné se teoreticky seznámit s nabízenými možnostmi pojištění a situací na českém pojistném trhu, stejně tak jako s možnostmi využití životního pojištění jako zaměstnanecké výhody. V druhém kroku je potřebné provést analýzu společnosti, pro kterou je návrh vytvářen. Mělo by se především jednat o analýzu současného způsobu odměňování a struktury zaměstnanců. Mělo by také dojít ke zjištění názorů a přání pracovníků společnosti, aby výsledný návrh opravdu sloužil jako nástroj pro jejich motivaci. Dále je nutné vybrat, zhodnotit a porovnat konkrétní pojistné produkty. Konečným krokem by pak mělo být vytvoření konkrétního návrhu, zhodnocení jeho přínosů a nákladů.

Těmto krokům odpovídá i členění jednotlivých kapitol. Obsahem *první kapitoly* jsou teoretická východiska práce, kde jsou vysvětleny základní pojmy z oblasti pojišťovnictví, klasifikace pojištění, vývoj pojistného trhu v České republice. Dále se v kapitole blíže zabývám životním pojištěním, jeho jednotlivými druhy a možnostmi využití životního pojištění jako zaměstnanecké výhody. *Druhá kapitola* diplomové práce je věnována situaci v akciové společnosti. Kapitola obsahuje popis současného systému odměňování, rozbor struktury zaměstnanců a zhodnocení dotazníkového šetření, které bylo v analyzovaném podniku provedeno. *Třetí kapitola* se zabývá analýzou kapitálového životního pojištění na českém pojistném trhu, vybrané nabídky komerčních pojišťoven jsou popsány, charakterizovány jejich základní vlastnosti a na základě těchto vlastností jsou poté porovnány pomocí metody fuzzy logiky a scoring modelu. V *závěrečné kapitole* je na základě získaných údajů a provedených srovnání vybráno konkrétní životní pojištění. Jsou nastaveny základní parametry pro poskytování příspěvků na kapitálové životní pojištění zaměstnavatelem a jsou zhodnoceny přínosy, které by daný návrh při jeho realizaci mohla společnost přinést, zároveň jsou zde i vyčísleny náklady, které by na realizaci tohoto návrhu musela společnost vynaložit.

Společnost, se kterou jsem při zpracování této diplomové práce spolupracovala, si nepřeje zveřejnit své jméno, a proto budu toto přání respektovat. Při zpracování této diplomové práce z tohoto důvodu využiji **fikce**, a společnost budu jmenovat jako společnost **ABC, a.s.**

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Pojišťovnictví je specifickým odvětvím ekonomiky, které se zabývá eliminací rizik ovlivňujících činnosti lidí. V podmínkách České republiky je pojišťovnictví chápáno jako specifické odvětví ekonomiky zabývající se pojišťovací, zajišťovací a zprostředkovatelskou činností v oblasti komerčního pojištění a s tím spojenými činnostmi.

Pojistný trh je místem, kde se uskutečňuje nabídka a poptávka v oblasti přenášení rizika pojištěním. Existence důvěryhodného pojistného trhu je symbolem zdravé ekonomiky a dobrého fungování finančního sektoru v daném teritoriu. Pojistný trh se vyznačuje podobnými rysy jako kterýkoli jiný trh. Pro jeho hladké fungování vstupují mezi klienty a pojistitele tzv. zprostředkovatelé pojištění, jimiž jsou například makléři, agenti a jiní poradci. Vzhledem k tomu, že pojištění je založeno na principu rezerv a v pojišťovnách se nacházejí dočasné volné peněžní prostředky, lze pojistný trh rozdělit na dvě neoddělitelné části. První částí je věcný pojistný trh, kde se střetává nabídka a poptávka po finanční službě pojištění. Tento věcný pojistný trh je součástí trhu zboží služeb. Druhou částí pojistného trhu je investiční pojistný trh, který je součástí trhu finančního, a který se zabývá investováním volných peněžních prostředků.

V průběhu devadesátých let 20. století byl u nás vytvořen pojistný trh, pro který je charakteristické zvyšování významu pojištění v ekonomice. Roste poptávka především po životním pojištění. Vytvoření pojistného trhu a jeho rozvoj je podporován přístupem státu, a to především zřízením orgánu státního dozoru a postupnou změnou v podobě regulace pojišťovnictví. Došlo k přechodu od materiálního dohledu nad pojišťovnami, který například spočíval v kontrole tarifů či pojistných produktů, k doзору finančnímu, zahrnujícímu především kontrolu solventnosti pojišťoven. Růst na pojistném trhu byl dynamičtější než růst ekonomický. (3)

Základní pravidla podnikání v rámci pojišťovnictví jsou v České republice stanoveny:

- zákonem č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, v platném znění,
- zákonem č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, v platném znění,
- zákonem č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech a o změně živnostenského zákona, v platném znění.

Pojištění je závazkový právní vztah, v němž mají účastníci, tedy pojistník či pojištěný a pojistitel, rovné postavení, a v němž pojišťovna na sebe přebírá závazek, že uhradí pojištěnému újmu, která mu vznikla ve smyslu pojistných podmínek. Pojištění se uskutečňuje prostřednictvím pojistné smlouvy nebo na základě právního předpisu, kdy vzniká pojistný vztah. Pojistitelem může být fyzická nebo právnická osoba vykonávající pojišťovací činnost. Pojistníkem je ten, kdo uzavírá smlouvu s pojistitelem a jehož povinností je platit pojistné. Pojištěný je ten, na jehož rizika se pojištěný sjednává a který má právo obdržet od pojišťovny pojistné plnění v případě vzniku pojistné události.

(6)

1.1 Pojištění a jeho klasifikace

V nabídce komerčních pojišťoven lze najít řadu různých pojištění, které je pro lepší orientaci vhodné třídit a klasifikovat podle různých kritérií. Existuje hned několik druhů klasifikací, z nichž v této práci jsou uvedeny klasifikace častěji využívané. Těmi jsou klasifikace pojištění podle formy vzniku pojištění, klasifikace pojištění podle způsobu tvorby rezervy, klasifikace pojištění podle předmětu pojištění a klasifikace podle právních předpisů.

Klasifikace pojištění podle formy vzniku pojištění obsahuje členění podle možností jeho vzniku. Pojištění může vznikat několika způsoby, a to jako ***zákonné pojištění*** nebo jako ***pojištění smluvní***. Smluvní pojištění lze dále dělit na dobrovolné nebo povinné.

Při **zákonném pojištění** dochází ke vzniku pojistného vztahu na základě právního předpisu a pojistná smlouva se neuzavírá. Právní předpis je určující pro všechny náležitosti pojistného vztahu včetně pojišťovny vykonávající pojištění, výše pojistného, pojistných informací atd. Nezaplacením pojistného znamená porušení zákona, a to se všemi důsledky z toho plynoucími. V poslední době se od tohoto druhu pojištění ustupuje a je nahrazováno smluvním povinným pojištěním. Tento druh pojištění byl zaváděn v případech, kde zájem na existenci pojištění vyžaduje, aby působilo bez ohledu na vůli subjektů, s jejich činností je spojeno riziko vzniku škody, a kdy není jisté, zda by došlo k náhradě škody z jejich peněžních prostředků.

Vznik **smluvního povinného pojištění** je také stanoven právním předpisem. Tento právní předpis určuje činnosti, u nichž je povinnost hospodářského subjektu nebo občana sjednat s pojišťovnou pojistnou smlouvu. Pokud není pojistná smlouva uzavřena, příslušný státní orgán výkon této činnosti nepovolí. Pojištění je zaměřeno na odpovědnost za škodu, která by mohla touto činností vzniknout, například provozem vozidel či výkonem myslivecké činnosti. Smluvní povinné pojištění se postupně rozšiřuje i na další skupiny činností, jako je například činnost lékařů, auditorů či daňových poradců. Úkolem smluvního povinného pojištění je především ochrana proti následkům a škodám z činností, které mohou být zdrojem zvýšeného rizika. Na rozdíl od zákonného pojištění nabízí tato forma více možností, jako možnost výběru pojistitele a rizik, a umožňuje využití některých stimulů, jako je například bonus a malus, protože smluvní povinné pojištění je založeno na konkrétní pojistné smlouvě.

Smluvní dobrovolné pojištění je nejstarším a nejvíce obvyklým druhem pojištění. V plném rozsahu je respektována smluvní volnost účastníků tohoto pojištění a jejich rovné postavení. Pojistník má možnost si vybrat pojistitele, který je oprávněn daný druh pojištění poskytovat, a jehož pojistné podmínky mu z nabízených nejlépe vyhovují. Pojistný vztah vzniká dobrovolně, na základě vlastního rozhodnutí subjektu zabezpečit se pojištěním. Pojistný vztah mezi pojištěným a pojistitelem vzniká uzavřením pojistné smlouvy. V případě tohoto druhu pojištění se setkáváme s možností získat určité modifikace ve vztahu ke škodnímu průběhu sjednaného pojištění, jako malus či bonus, a zároveň možnost stanoveným způsobem v případě potřeby tento vztah ukončit. (5)

Klasifikace pojištění podle způsobu tvorby rezervy odlišuje pojištění ***riziková*** (neživotní) a ***rezervotvorná*** (životní).

Riziková či neživotní pojištění jsou pojištění, kdy pojistitel neví jednoznačně, zda povinná událost vznikne nebo ne, tedy zda bude poskytovat pojistné plnění a v jaké výši. Do této skupiny patří pojištění majetku, odpovědnosti za škodu, úrazu, aj. Pojistná rezerva se stanovuje podle rozsahu pojišťovaného rizika a pravděpodobnosti vzniku pojistné události a rozsahu způsobených škod.

Rezervotvorná či životní pojištění jsou pojištění, u kterého se vždy vytváří pojistná rezerva na pojistné události. Tyto pojistné události v budoucnosti jednoznačně vzniknou. Jde především o pojištění osob, životní a důchodové, kde se pojistné plnění vyplácí při dožití se konce pojistného období nebo při úmrtí po dobu platnosti pojištění.

(5)

Klasifikace pojištění podle předmětu pojištění rozlišuje dělení na ***pojištění majetku, pojištění osob a pojištění odpovědnosti za škodu***.

Do skupiny ***pojištění majetku*** patří pojištění majetku pro případ realizace rizik poškození, zničení, ztráty a odcizení nebo jiných škod, které na něm vzniknou. Do skupiny ***pojištění osob*** řadíme pojištění fyzické osoby pro případ jejího tělesného poškození, smrti, dožití určitého věku nebo pro případ jiné pojistné události související se životem osob. Skupina ***pojištění odpovědnosti za škodu*** zahrnuje pojištění odpovědnost vzniklou na životě a zdraví nebo na věci, případně odpovědnosti za jinou majetkovou škodu.

Jednotlivá pojistná odvětví se dále člení na skupiny pojištění a jednotlivá pojištění. Samostatné skupiny pojištění daného pojistného odvětví se člení podle stejnorodých skupin pojištěných subjektů a stejných či příbuzných rizik. (5)

Klasifikace pojištění podle právních předpisů by měla pomoci vytvořit takové předpoklady, aby každý pojistitel v rámci Evropské unie měl stejné podmínky při pojišťování na celém území států Evropské unie. To znamená, že je potřebné, aby klasifikace pojištění a skupin pojištění byla přizpůsobena ve všech členských státech. Právě z těchto důvodů směrnice Evropské unie klasifikují jednotlivá pojistná odvětví.

V České republice je základní klasifikace pojištění dána zákonem č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví. V tomto zákoně je rozlišeno odvětví **životního pojištění** a odvětví **neživotního pojištění**.

Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě rozlišuje **pojištění škodové** a **pojištění obnosové**. Pojištění škodové je soukromým pojištěním, jehož účelem je náhrada škody vzniklé v důsledku pojistné události. Pojistné plnění je obvykle omezeno horní hranicí, která se určí pojistnou částkou nebo limitem pojistného plnění. Pokud se dvě nebo více soukromých pojištění vztahují na stejné pojistné riziko pojištěné pro pojistné období, dochází ke vzniku **množného pojištění**. To může vzniknout jako **soupojištění**, **souběžné pojištění** nebo **vícenásobné pojištění**. Obnosové pojištění je soukromé pojištění, jehož účelem je získání obnosu, tedy dohodnuté finanční částky v důsledku pojistné události ve výši, která je nezávislá na vzniku nebo rozsahu škody. (5)

1.2 Pojistný trh v České republice

Od vytvoření pojistného trhu v 90. letech minulého století dochází každým rokem k růstu tohoto pojistného trhu, který je spjat s růstem poptávky po pojištění. Růst poptávky je možné zdokumentovat pomocí vývoje ukazatele předepsaného pojistného.

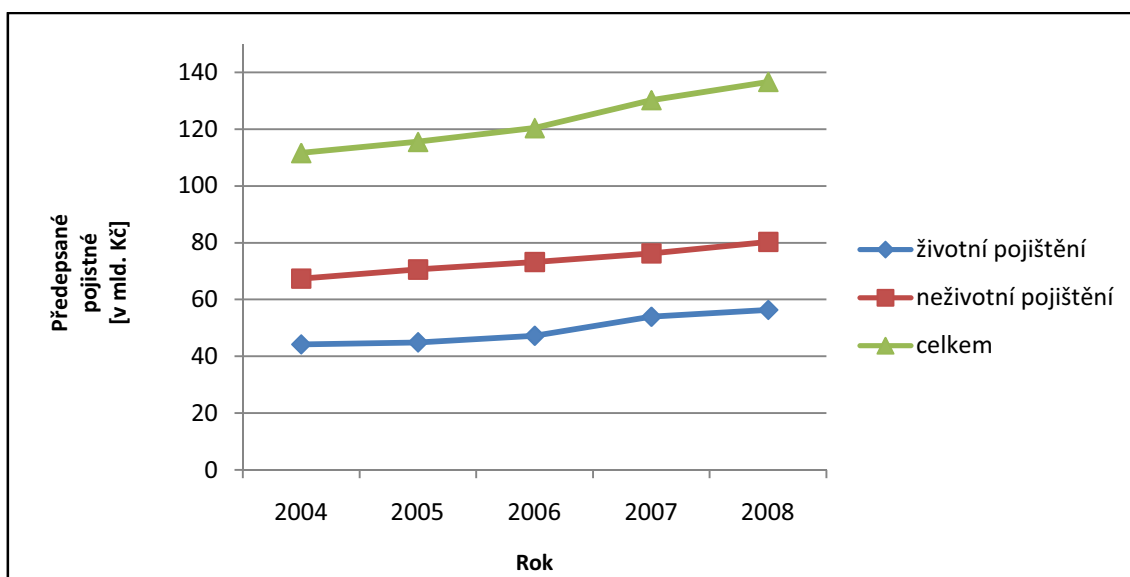
První tabulka a graf ukazují vývoj předepsaného pojistného v letech 2004 až 2008. Je zřejmé, že objem předepsaného pojistného se každým rokem zvyšuje, a to jak v oblasti neživotního pojištění, tak především v oblasti pojištění životního. V roce 2008 oproti roku 2004 došlo ke zvýšení celkového předepsaného pojistného o 22%. Předepsané pojistné neživotní pojištění se zvýšilo o 19% a předepsané pojistné životního pojištění dokonce o 27%. Je tedy patrné, že se každým rokem zvyšuje zájem o uzavření životního pojištění.

Tabulka 1-1: Vývoj předepsaného pojistného v letech 2004 - 2008

Předepsané pojistné [v tis. Kč]			
Rok	životní pojištění	neživotní pojištění	celkem
2004	44 200 964	67 384 580	111 585 544
2005	44 917 212	70 609 985	115 527 197
2006	47 232 832	73 178 791	120 411 623
2007	53 863 324	76 331 711	130 195 035
2008	56 285 494	80 288 854	136 574 348

Zdroj: Vlastní zpracování na základě (19)

Graf 1-1: Vývoj předepsaného pojistného v letech 2004 až 2008



Zdroj: Zpracováno na základě Tabulky 1-1

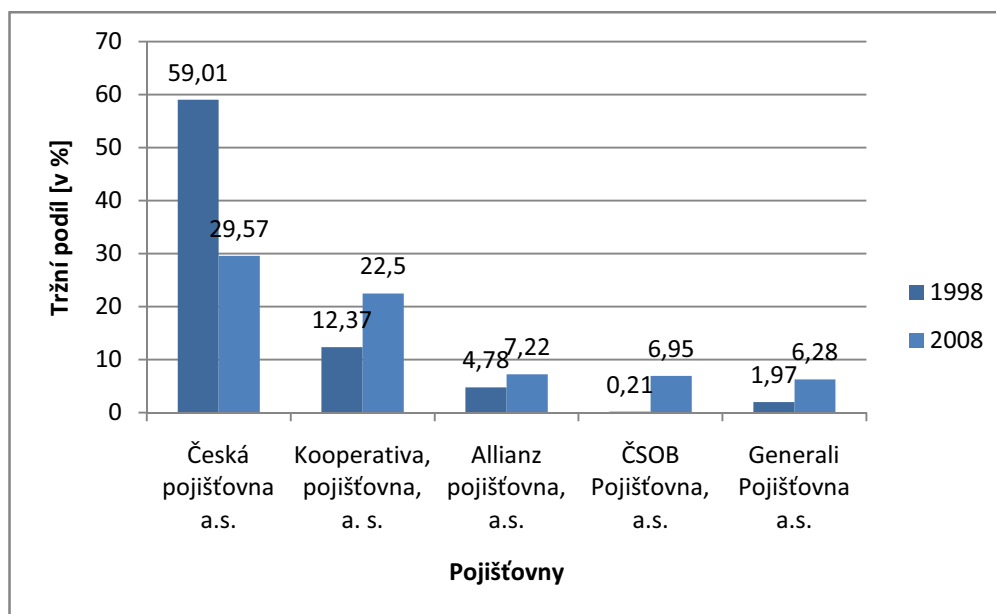
Druhá tabulka ukazuje výši předepsaného pojistného u prvních deseti pojišťoven působících na českém pojistném trhu v roce 2008. Na základě předepsaného pojistného je udáván také tržní podíl jednotlivých pojišťoven v roce 2008. Pro možnost porovnání je doplněna hodnota tržního podílu v roce 1998. Rozhodující postavení na trhu si, i přes vzestup podílů ostatních pojišťoven, zachovává Česká pojišťovna, a.s. Její podíl, který v roce 1998 činil 59,01% se ovšem postupně snižoval na 29,57% v roce 2008. Zajímavým faktem je, že podíl České pojišťovny, a.s. v roce 1993 činil dokonce 87,1%.

Tabulka 1-2: Prvních 10 pojišťoven podle předepsaného pojistného za rok 2008

	Předepsané pojistné [v tis. Kč]	Tržní podíl 2008 [v %]	Tržní podíl 1998 [v %]
Česká pojišťovna a.s.	40 386 385	29,57	59,01
Kooperativa, pojišťovna, a. s.	30 730 010	22,50	12,37
Allianz pojišťovna, a.s.	9 861 988	7,22	4,78
ČSOB Pojišťovna, a.s.	9 485 129	6,95	0,21
Generali Pojišťovna a.s.	8 579 613	6,28	1,97
ING Životní pojišťovna N.V.	7 902 754	5,79	5,17
Pojišťovna České spořitelny, a.s.	6 680 097	4,89	3,21
Česká podnikatelská pojišťovna, a.s.	5 425 080	3,97	0,24
UNIQA pojišťovna, a.s.	4 378 188	3,21	1,23
První americko-česká pojišťovna, a.s.	2 168 034	1,59	1,42
<i>Celkem pro dané pojišťovny</i>	125 597 278	91,96	89,61

Zdroj: Vlastní zpracování na základě (19)

Graf 1-2: Prvních 5 pojišťoven podle předepsaného pojistného v letech 1998 a 2008



Zdroj: Zpracováno na základě Tabulky 1-2

Z grafu je zřejmé, že za posledních deset let prošel pojistný trh značným vývojem. Došlo k značnému poklesu tržního podílu České pojišťovny, a.s., a naopak se zvýšili tržní podíly ostatních pojišťoven. Zvyšující se konkurence a rozšiřování nabídky lze považovat za velmi přínosné pro české klienty.

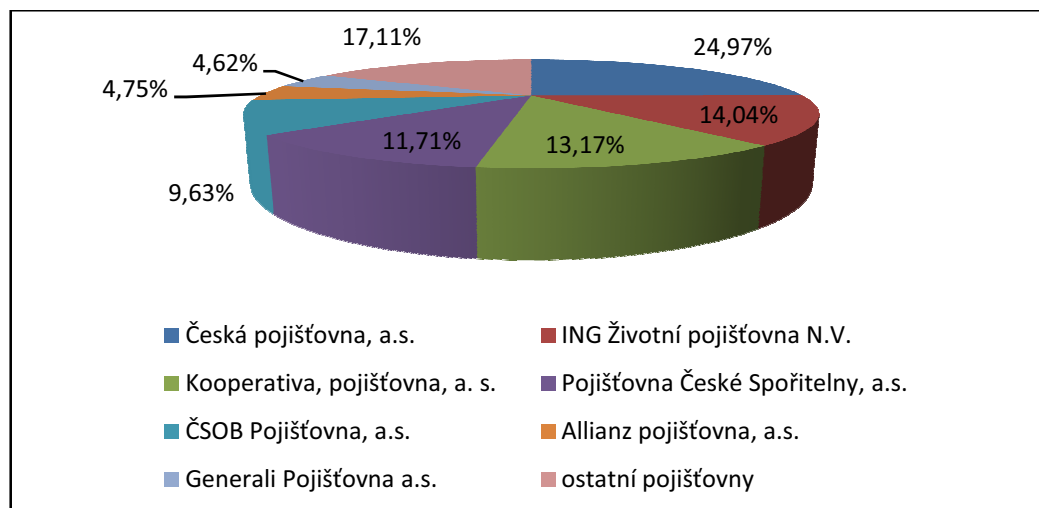
Poslední z tabulek a grafů se zabývá oblastí životního pojištění. Jak už bylo dříve uvedeno, v jeho rámci dochází každým rokem ke zvyšování objemu předepsaného pojistného. I zde došlo ke snížení tržního podílu České pojišťovny, a.s., tržní podíly dalších čtyř nejvýznamnějších pojišťoven se pohybují kolem stejné hodnoty. Z těchto faktů lze vyvodit, že pomalu roste význam i ostatních poskytovatelů životního pojištění.

Tabulka 1-3: Vývoj předepsaného pojistného životního pojištění (2002 a 2008)

	Předepsané pojistné rok 2002		Předepsané pojistné rok 2008	
	[v tis. Kč]	[v %]	[v tis. Kč]	[v %]
Česká pojišťovna a.s.	12 371 482	36,18	14 057 110	24,97
ING Životní pojišťovna N.V.	4 808 887	14,06	7 902 754	14,04
Kooperativa, pojišťovna, a. s.	3 055 817	8,94	7 412 064	13,17
Pojišťovna České spořitelny, a.s.	3 545 500	10,37	6 593 163	11,71
ČSOB Pojišťovna, a.s.	3 384 141	9,90	5 421 803	9,63
Allianz pojišťovna, a.s.	1 254 826	3,67	2 673 885	4,75
Generali Pojišťovna a.s.	758 146	2,22	2 600 331	4,62
<i>Celkem pro dané pojišťovny</i>	29 178 799	85,34	46 661 110	82,90

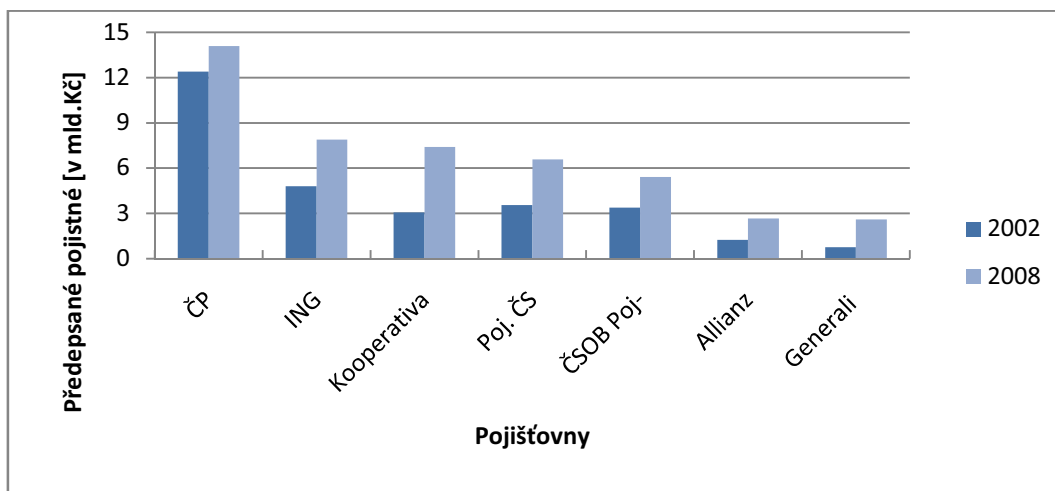
Zdroj: Vlastní zpracování na základě (19)

Graf 1-3: Podíl předepsaného pojistného v rámci životního pojištění v roce 2008



Zdroj: Zpracováno na základě Tabulky 1-3

Graf 1-4: Vývoj předepsaného pojistného životního pojištění v letech 2006 – 2008



Zdroj: Zpracováno na základě Tabulky 1-3

1.3 Charakteristika životního pojištění

Životní pojištění je pojištěním s dlouhodobou tradicí. V jeho počátcích stálo především v popředí riziko smrti, zabezpečení pohřbu a podpory pro pozůstalé. V nynějších dobách představuje životní pojištění soubor různých druhů pojištění, které se mezi sebou různými způsoby kombinují, ale u kterých se dá říci, že sdružují dvě základní rizika. Těmito riziky jsou **riziko smrti** a **riziko dožití**. V prvním případě pojištěný v pojistné smlouvě určuje osobu, které má pojistnou událostí vzniknout právo na plnění. V případě druhém jde o dlouhodobý proces spoření a pojištění formou placení pojistného, přičemž je tato část pojistného komerční pojišťovnou ukládána do technických rezerv, které se poté používají na investiční činnost a umístění na finančním trhu.

Charakteristickým rysem tohoto druhu pojištění je, že pojišťovna v každém případě vyplatí pojistné. Základním principem životního pojištění je vyplacení dohodnuté pojistné částky v případě, že se pojištěný dožije data konce pojištění nebo při předčasném úmrtí. Pojištění může být také kombinováno s podílem pojištěného na přebytcích pojištění nebo na zisku z investovaných prostředků. Podíl je pak často realizován ve formě prémie či valorizace pojistných částek. V případě osvobození od placení pojišťovna zaručí, že nároky vyplývající z pojištění budou zachovány přesto, že

pojištěný nebude platit pojistné. Osvobození od placení se realizuje, pokud se pojištěný stane trvale invalidním a uplatňuje se po celou dobu invalidity.

U všech druhů životních pojištění, především u pojištění pro případ smrti nebo pro případ invalidity, je uzavření pojistné smlouvy závislé na zdravotním stavu pojišťovaného. Pojišťovaná osoba musí pravdivě zodpovědět otázky na svůj zdravotní stav. Někdy je nutná i lékařská prohlídka a sjednání pojištění je závislé na jejích výsledcích.

Tarifním parametrem u životního pojištění je vstupní věk, pojistná doba, doba placení pojistného a druh pojistné události. V České republice nejnižší vstupní věk u životního pojištění je 18 let, nejvyšší vstupní věk 65 let. Limitní termín pro pojistné plnění, do kterého je pojišťovna povinna plnit, je nejčastěji 85 let. (5)

1.3.1 Jednotlivé druhy životního pojištění

Podle Zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví je pojištění děleno na odvětví životních pojištění a odvětví neživotních pojištění. Odvětví životních pojištění zahrnuje následující třídy pojištění: (6)

- 1) Pojištění pro případ smrti, pojištění pro případ dožití nebo pojištění pro případ smrti nebo dožití.
- 2) Svatební pojištění nebo pojištění prostředků na výživu dětí.
- 3) Důchodové pojištění.
- 4) Pojištění podle bodů 1 až 3 spojené s investičním fondem.
- 5) Kapitalizace.
- 6) Pojištění pro případ úrazu nebo nemoci, je-li doplňkem pojištění podle tříd 1 až 5.

Podle České asociace pojišťoven jsou v České republice poskytovány tyto druhy životního pojištění: Investiční životní pojištění, kapitálové životní pojištění, rizikové životní pojištění, důchodové pojištění, univerzální (flexibilní) pojištění, vkladové pojištění a pojištění ve prospěch dítěte. (23)

Pro účely naplnění cíle mé diplomové práce je vhodných pouze prvních pět vyjmenovaných, a proto se jimi v následující části diplomové práce budu zabývat podrobněji.

Investiční životní pojištění je pojištěním pro případ smrti spojeným s investováním pojistného do podílových fondů. Investiční riziko je tedy na straně klienta a zhodnocení je závislé na zvolené investiční strategii. Toto pojištění zpravidla přináší vyšší zhodnocení finančních prostředků, které ovšem není garantováno. Typickým znakem je možnost volby z nabídky několika investičních fondů, které se liší jak předpokládaným zhodnocením, tak podstupovanou mírou rizika. V případě tohoto pojištění existuje možnost kdykoli změnit poměr finančních prostředků mezi pojistnou ochranou a zhodnocením finančních prostředků v závislosti na volbě výše pojistné částky a výše pojistného. Rozložení finančních prostředků mezi vybrané fondy, tzv. alokační poměr, je možné měnit v průběhu doby trvání pojištění.

Princip investičního životního pojištění spočívá v tom, že za zaplacené pojistné jsou nakoupeny podílové jednotky, které jsou pojišťovnou vloženy na individuální účet klienta. Podílové jednotky určují hodnotu individuálního účtu klienta podle zvolené investiční strategie. Pojišťovna si odečítá náklady na krytí pojistné ochrany a poplatky. V případě úmrtí klienta je vyplacena pojistná částka nebo aktuální hodnota individuálního účtu, případně obojí. V případě dožití je vždy vyplacena aktuální hodnota individuálního účtu.

Pro maximální zhodnocení a omezení investičního rizika je minimální doporučená doba trvání pojištění alespoň 10 let. Kratší doba vzhledem ke kolísání kapitálového trhu může negativně ovlivnit výši zhodnocení.

Pojištění je vhodné pro osoby, které akceptují míru rizika podle zvolené investiční strategie a zároveň chtějí:

- zabezpečit své blízké v případě smrti,
- dlouhodobě a pravidelně zhodnocovat své finanční prostředky,
- mít garantovanou částku vyplácenou v případě smrti,
- volně nakládat s naspořenými finančními prostředky,

- ovlivňovat spořicí složku pojištění volbou investiční strategie.

Výhody investičního životního pojištění jsou následující:

- možnost měnit nastavení pojištění a rozsahu pojistné ochrany,
- možnost rozšíření pojistné ochrany formou různých připojištění,
- možnost změny investiční strategie během trvání pojištění,
- možnost průběžně sledovat zhodnocení spořicí složky pojištění,
- možnost vkládat a čerpat finanční prostředky i během trvání pojištění,
- daňová uznatelnost zaplaceného pojistného.

Nevýhody investičního životního pojištění lze spatřovat v tom, že:

- není garantována výše zhodnocení,
- není garantována pojistná částka při dožití. (23)

Kapitálové životní pojištění je pojištěním pro případ smrti nebo dožití. Pojistná částka může být buď pro obě rizika stejná, nebo si klient může zvolit odlišnou pojistnou částku pro případ smrti a odlišnou pojistnou částku pro případ dožití. Sjednaná pojistná částka pro případ dožití je včetně garantovaného zhodnocení, které je představováno technickou úrokovou mírou.

Princip kapitálového životního pojištění spočívá v tom, že ze zaplaceného pojistného jsou odečteny náklady na krytí pojistné ochrany a poplatky. Zbývající část pojistného je pak použita na tvorbu rezervy pojištění. V případě úmrtí klienta je vyplacena sjednaná pojistná částka. V případě dožití je vyplacena sjednaná pojistná částka včetně podílů na výnosech.

Doporučená doba pojištění je i u kapitálového životního pojištění 10 let a více, aby mohlo dojít k vytvoření kapitálové hodnoty v dostatečné výši.

Kapitálové životní pojištění lze doporučit lidem, kteří mají zájem o:

- zabezpečení svých blízkých pro případ smrti,
- garantovanou částku pro případ dožití,
- dlouhodobé a pravidelné zhodnocení finančních prostředků.

Kapitálové životní pojištění poskytuje výhody v podobě:

- garance pojistné částky pro případ smrti,
- garance pojistné částky pro případ dožití,
- garance minimálního zhodnocení finančních prostředků,
- rozšíření rozsahu pojistné ochrany formou různých pojištění,
- daňové uznatelnosti zaplaceného pojistného.

Mezi nevýhody kapitálového životního pojištění patří to, že:

- nelze libovolně měnit nastavení pojištění,
- nelze mít aktivní vliv na tvorbu kapitálové hodnoty pojištění. (23)

Rizikové životní pojištění je pojištěním pro případ smrti, kdy v případě ukončení pojistné smlouvy není vyplaceno žádné plnění. Zaplacené pojistné je zcela spotřebováno na krytí pojistné ochrany a poplatky. V případě úmrtí je vyplacena sjednaná pojistná částka. V případě ukončení pojistné smlouvy se nevypláčí žádné plnění, neboť toto pojištění neobsahuje spořicí složku. Dobu pojištění lze zvolit podle individuálních potřeb klientů.

Pojištění je možné doporučit osobám, které mají zájem:

- zabezpečit svou rodinu pro případ smrti,
- vinkulovat pojištění ve prospěch jiného subjektu, např. v případě hypotéky.

Rizikové životní pojištění přináší výhody v podobě:

- garantované pojistné částky pro případ smrti,
- možnosti rozšíření pojistné ochrany formou různých pojištění,
- možnosti sjednání pevné nebo klesající pojistné částky,
- možnosti sjednání pojištění již na dobu 1 roku.

Nevýhodou rizikového životního pojištění je to, že neobsahuje spořicí složku. (23)

Důchodové pojištění je pojištěním pro případ dožití, kdy se pojistné plnění vyplácí ve formě doživotního důchodu, který je vyplácen po stanovenou dobu nebo ve formě jednorázového plnění. Sjednaná pojistná částka je včetně garantovaného zhodnocení.

Ze zaplaceného pojistného jsou odečteny náklady na krytí pojistné ochrany a poplatky a zbývající část pojistného je použita na tvorbu rezervy pojištění. V případě úmrtí klienta je vyplaceno zaplacené pojistné. V případě dožití je vyplácena sjednaná výše důchodů včetně podílů na výnosech nebo jednorázového plnění. Pro maximalizaci zhodnocení je doporučená doba trvání pojištění alespoň 5 let.

Pojištění je vhodné pro osoby, které chtějí:

- zabezpečit propad příjmů v důchodovém věku,
- dlouhodobě a pravidelně zhodnocovat své finanční prostředky.

Výhody důchodového pojištění jsou:

- garance výplaty sjednané pojistné částky,
- garance minimálního zhodnocení finančních prostředků,
- možnost rozšíření rozsahu pojistné ochrany formou připojištění,
- daňová uznatelnost zaplaceného pojistného.

Mezi nevýhody důchodového pojištění patří to, že nelze:

- libovolně měnit nastavení pojištění,
- aktivně ovlivňovat tvorbu kapitálové hodnoty pojištění. (23)

Univerzální (flexibilní) pojištění je pojištěním pro případ smrti a tvorbu kapitálové hodnoty pojištění s minimálním garantovaným zhodnocením. Typickým pro toto pojištění je možnost kdykoli změnit poměr finančních prostředků mez pojistnou ochranou a zhodnocením finančních prostředků v závislosti na volbě výše pojistné částky a pojistného.

Ze zaplaceného pojistného jsou odečteny náklady na krytí pojistné ochrany a poplatky, další část pojistného je pak použita na tvorbu kapitálové hodnoty pojištění.

V případě úmrtí klienta je vyplacena sjednaná pojistná částka nebo aktuální kapitálová hodnota pojištění. V případě dožití je vyplacena aktuální kapitálová hodnota pojištění. Pro vytvoření kapitálové hodnoty v dostatečné výši je doporučená doba pojištění alespoň 10 let.

Flexibilní pojištění je určeno těm, kteří chtějí:

- zabezpečit své blízké pro případ smrti,
- dlouhodobě a pravidelně zhodnocovat své prostředky,
- mít garanci zhodnocení finančních prostředků,
- volně nakládat s naspořenými finančními prostředky.

K výhodám *flexibilního životního pojištění* patří:

- garance pojistné částky pro případ smrti,
- garance minimálního zhodnocení finančních prostředků,
- možnost rozšíření rozsahu pojistné ochrany formou připojištění,
- možnost změny nastavení pojištění a rozsahu pojistné ochrany,
- daňová uznatelnost zaplaceného pojistného,
- možnost vkládání a čerpání finančních prostředků i během trvání pojištění,

Nevýhodou *flexibilního životního pojištění* je to, že:

- nelze aktivně ovlivňovat tvorbu kapitálové hodnoty,
- není garantována výše vyplacené částky v případě dožití. (23)

Vlastnosti popsané v jednotlivých kapitolách o konkrétních druzích pojištění lze shrnout v následující tabulce. Údaje v tabulce nám mohou poskytnout základní přehled o tom, co dané typy životního pojištění nabízejí. Pokud se chceme pojistit pro případ smrti, lze využít všechna vyjmenovaná pojištění kromě důchodového. Máme-li zájem o garantované zhodnocení, je vhodné zvolit kapitálové životní, důchodové či univerzální pojištění. Pokud chceme aktivně ovlivňovat výši zhodnocení, měli bychom zvolit investiční životní pojištění. (23)

Tabulka 1-4: Vlastnosti jednotlivých druhů životního pojištění

Vlastnosti	Druh životního pojištění				
	Investiční životní	Kapitálové životní	Rizikové životní	Důchodové	Univerzální
Krytí rizika (smrti)	ANO	ANO	ANO	NE	ANO
Tvorba kapitálové hodnoty	ANO	ANO	NE	ANO	ANO
Aktivní ovlivňování výnosu	ANO	NE	NE	NE	NE
Garantované zhodnocení	NE	ANO	NE	ANO	ANO
Flexibilita	ANO	ANO	NE	NE	ANO
Daňová uznatelnost	ANO	ANO	NE	ANO	ANO

Zdroj: Zpracováno na základě (22)

1.3.2 Životní pojištění jako součást odměňování

Systém odměňování představuje způsob stanovení mezd a platů, popřípadě zaměstnaneckých výhod. Jednou z jeho nejdůležitějších funkcí z pohledu zaměstnavatele by měly být funkce motivační a stimulační, aby byl zaměstnanec motivován k co nejvyšším a zároveň nejvyšším výkonům.

Zejména v posledních letech se nedílnou součástí systému odměňování staly zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké výhody jsou nepřímé finanční i nefinanční odměny mající peněžní hodnotu, které jsou navíc poskytovány k přímým finančním odměnám. Zaměstnanecké výhody jsou jednak nástrojem personálního managementu při hledání a udržování si kvalitních zaměstnanců, jednak v sobě mají důležitou motivační funkci, neboť se většinou jedná o motivaci dlouhodobou. Řada zaměstnaneckých výhod má velký význam i z ekonomického hlediska, zejména pokud jde o možnosti daňových a odvodových úlev. Propracovaný systém zaměstnaneckých výhod může být také jedním ze způsobů, jak se odlišit od konkurence, a zvýšit tak atraktivitu společnosti. (4)

Dělení zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody lze dělit podle různých kritérií. V této kapitole jsou uvedena nejčastěji používaná členění.

a) Z **hlediska věcného** zaměstnanecké výhody dělíme na:

- *výhody sociální povahy* (např. příspěvky na životní pojištění, důchodové pojištění, podnikové půjčky),
- *výhody zkvalitňující využívání volného času* (kulturní a sportovní aktivity, dotování rekreace pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky),
- *výhody mající vztah k práci* (stravování, poskytování pracovních oděvů, vzdělání hrazené podnikem),
- *výhody spojené s postavením v organizaci* (mobilní telefon, používání podnikových automobilů i pro vlastní potřebu).(4)

b) Z **hlediska častosti použití** rozlišujeme:

- *výhody přijaté většinou společností* (např. penzijní připojištění),
- *výhody specifické pro určitý druh společností* (např. možnost odkoupení zboží se slevou).

c) Z **hlediska daňové a odvodové výhodnosti** členíme:

- *výhody mimořádně výhodné*, jež jsou do určitého limitu daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou do určitého limitu osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a rovněž do určitého limitu nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,
- *výhody s dílčí výhodností*, u kterých je výhoda buď na straně zaměstnavatele, nebo na straně zaměstnance (např. zaměstnavatel může danou výhodu uplatnit jako daňově uznatelný výdaj, ale pro zaměstnance se jedná o daňový příjem; případně daná výhoda není daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, ale u zaměstnance je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob).

- d) Z **hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele** lze rozlišovat:
- *výhody finanční*, kdy zaměstnavatel na poskytnutí zaměstnaneckých výhod musí vydávat určité finanční prostředky,
 - *výhody nefinanční*, kdy je zaměstnanecká výhoda poskytována bez finančních výdajů zaměstnavatele (např. poskytování vlastních výrobků za nižší cenu).
- e) Z **hlediska formy příjmu na straně zaměstnance** lze rozlišovat:
- *výhody peněžní*, kdy zaměstnanec obdrží příslušnou finanční částku,
 - *výhody nepeněžní*, kdy obdrží nějakou výhodu (např. použití služebního automobilu pro soukromé účely).
- f) Z **hlediska časového** dělíme:
- *výhody jednorázové* (např. poskytnutí podnikové půjčky),
 - *výhody krátkodobé* (příspěvek na stravování)
 - *výhody dlouhodobé* (příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění).
- g) Významným kritériem je dělení na:
- *výhody plošné*, které jsou čerpány všemi zaměstnanci, nebo aspoň jejich většinou.
 - *výhody volitelné*, které umožňují zaměstnancům výběr z daných možností podle svého uvážení. (7)

Příspěvky na životní pojištění lze tedy označit jako zaměstnaneckou výhodu sociální povahy, která je využívána většinou společností. Jedná se o typ dlouhodobé zaměstnanecké výhody s mimořádnou výhodností. Z hlediska zaměstnavatele jde o výhodu finanční, z hlediska zaměstnance o výhodu peněžní. Zda se jedná o zaměstnaneckou výhodu plošnou či volitelnou záleží na použití v konkrétní společnosti.

Daňové výhody životního pojištění

Jednou z výhod životního pojištění je daňová uznatelnost zaplaceného pojistného. Pro uplatnění daňového odpočtu je třeba splnit některé **podmínky**. Základní podmínkou je, že výplata pojistného plnění je v rámci pojistné smlouvy sjednána až po 60 měsících (tedy 5 letech) od uzavření pojistné smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu daná osoba dosáhne věku 60 let. Podmínkou také je, aby osoba pojištěného byla shodná s osobou plátce pojištění a plátce daně z příjmu. Další podmínkou je minimální pojistná částka činí u smluv s pojistnou dobou od 5 do 15 let 40 000 Kč, u smluv s pojistnou dobou nad 15 let pak 70 000 Kč. U důchodového pojištění se za minimální pojištěnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití. Daňově zvýhodněno je tedy pouze životní pojištění, ve kterém je pojistník a pojištěný jedna a tatáž osoba. To zahrnuje i situaci, kdy pojistné nebo jeho část platí místo pojistníka zaměstnavatel. Jestliže pojistné nebo jeho část je hrazeno zaměstnavatelem, musí být ve smlouvě stanoveno, že nárok na plnění z pojištění má pojistník. (9)

a) Daňové zvýhodnění zaměstnanců

Podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je možné odepsat ze základu daně z příjmů příspěvek na životní pojištění, přičemž maximální odečitatelná částka je 12 000 Kč ročně. Při uzavření více pojistných smluv se částky pro odpočet sčítají, maximální odečitatelná částka ovšem zůstává stejná. Za pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance na soukromé životní pojištění zaměstnanec neplatí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Od 1.1.2008 došlo díky změně v daňovém systému v podobě rovné dani ke změně výši daňové úspory. Nyní každá zaplacená tisícikoruna znamená úsporu 150 Kč. Ročně tak poplatník může ušetřit až 1 800 Kč. (9)

b) Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů

Snížit daně vlivem plateb na životní pojištění si může nejen zaměstnanec, ale také zaměstnavatel. V současné době je stanoven limit 24 000 Kč na osobu, který je současně platný pro životní pojištění i penzijní připojištění. Zaměstnavatel tak může přispět buď celých 24 000 Kč na pojistné životního pojištění, nebo na penzijní připojištění. Zároveň má možnost tuto sumu rozdělit mezi tyto dva produkty v jakémkoli poměru. Z částky příspěvku zaměstnavatele se navíc neplatí ani zdravotní ani sociální pojištění. Proto je pro zaměstnavatele výhodnější než přímé zvýšení hrubé mzdy, začít poskytovat příspěvek na životní pojištění. Pokud bychom například porovnali o navýšení hrubé mzdy o 1000 Kč a poskytování příspěvku na životní pojištění ve stejné částce, zaznamenali bychom možnost úspory 4 200 Kč na jednoho zaměstnance ročně. (9)

2 ANALÝZA VYBRANÉHO PODNIKATELSKÉHO SUBJEKTU

Společnost ABC, a.s. vznikla již v roce 1992 jako společnost s ručením omezeným. Cílem její činnosti bylo provozovat systém moderní přepravy kusových zásilek po celém území České republiky a ve spolupráci se zahraničními partnery i do zahraničí. V roce 1996 došlo k transformaci na akciovou společnost. V současné době je předmětem podnikání této společnosti: Koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, zprostředkovatelská činnost a zasilatelství.

Tento celorepublikový expresní přepravní systém kusových zásilek od dodavatele k zákazníkovi je provozován prostřednictvím Centrálního překladiště ve Východních Čechách a 19 oblastních středisek, rozmístěných po celém území České republiky.

Návrh využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců je zpracováván pro pracovníky Centrálního překladiště. Pokud by se zavedení nového systému odměňování ukázalo jako účelné, mohlo by pak být uplatňováno i ve střediscích oblastních.

2.1 Struktura zaměstnanců

Analýza struktury zaměstnanců centrálního překladiště byla provedena na základě údajů, které mi byly poskytnuty vedením společnosti. V centrálním překladišti na začátku roku 2009 pracovalo celkem 62 zaměstnanců, včetně 4 osob, které jsou součástí nejvyššího vedení (generální ředitel, provozní ředitel, obchodní ředitel, finanční ředitel). Při analýze zaměstnanců vynechávám právě nejvyšší vedení, neboť pro ně platí jiné principy odměňování, a budu se tedy zabývat ostatními 58 pracovníky. Vzhledem k předmětu podnikání zaměstnanců je z tohoto počtu 53 mužů a 5 žen, z nichž všechny pracují na administrativních pozicích.

Náplň práce zaměstnanců

Podle náplně práce bychom zaměstnance společnosti mohli rozdělit do tří skupin. První skupinu bychom mohli nazvat jako vyšší vedení společnosti, druhá skupina jsou administrativní pracovníci a třetí skupinou jsou pracovníci zajišťující provoz.

Do vyššího vedení společnosti patří vedoucí logistiky, vedoucí informatiky a vedoucí centrálního překladiště. Administrativními pracovníky jsou asistentka generálního ředitele, 2 pracovníci logistického oddělení, 2 účetní, pracovník reklamačního oddělení a pracovník oddělení jakosti. Provozními pracovníky jsou dispečeři, skladníci a řidiči.

Jak již bylo uvedeno, z celkového počtu zaměstnanců pracuje v této společnosti pouze 5 žen, konkrétně dvě účetní, asistentka generálního ředitele, pracovnice logistiky a pracovnice oddělení jakosti.

Tabulka 2-1: Pracovníci centrálního překladiště

Centrální překladiště	
Vyšší vedení	3 zaměstnanci
Vedoucí centrálního překladiště	
Vedoucí informatiky	
Vedoucí logistiky	
Administrativní pracovníci	7 zaměstnanců
2 pracovníci logistiky	
2 účetní	
1 pracovník reklamačního oddělení	
1 pracovník oddělení jakosti	
asistentka generálního ředitele	
Provozní pracovníci	48 zaměstnanců
Dispečink	5 pracovníků
Skladník I.	22 pracovníků
Skladník II.	15 pracovníků
Řidič	6 pracovníků
Celkem 58 zaměstnanců	

Zdroj: Interní materiály společnosti

Věková struktura zaměstnanců

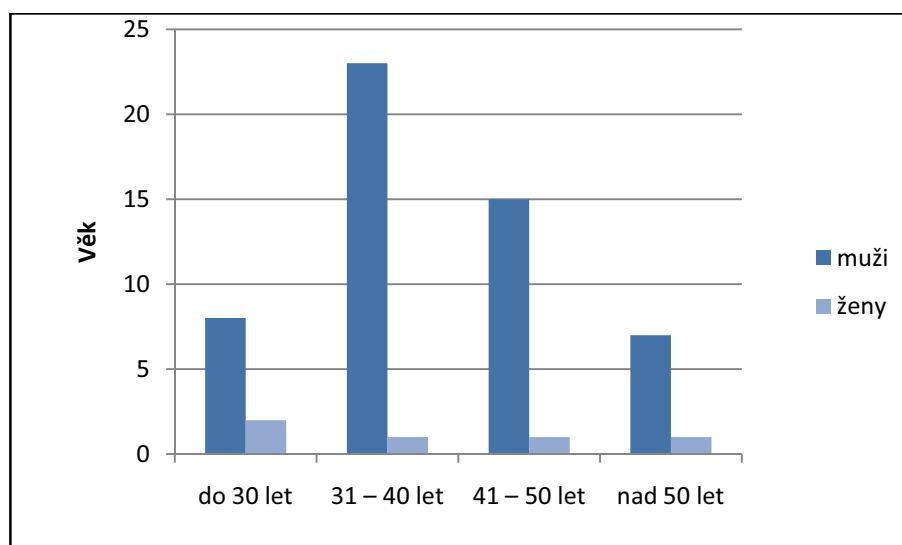
Z následující tabulky je zřejmé, že 17% zaměstnanců je mladší než 30 let, přes 41% zaměstnanců je ve věku 31 až 40 let, 28% zaměstnanců patří do věkové skupiny 41 až 50 let, a ve věku nad 50 let je téměř 14% zaměstnanců. Průměrný věk mužů je 38,8 let a průměrný věk žen 36,8 let.

Tabulka 2-2: Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	muži	ženy	celkem
do 30 let	8	2	10
31 – 40 let	23	1	24
41 – 50 let	15	1	16
nad 50 let	7	1	8
Celkem	53	5	58

Zdroj: Interní materiály společnosti

Graf 2-1: Rozdělení zaměstnanců podle věku



Zdroj: Interní materiály společnosti

Budeme-li předpokládat, že zaměstnanci ve věku od 30 do 50 let jsou rodiči nezaopatřených dětí, mohli bychom říci, že 69% zaměstnanců by mohlo mít zájem o uzavření životního pojištění, které by alespoň částečně pomohlo zabezpečit v případě nenadálých událostí.

Počet odpracovaných let

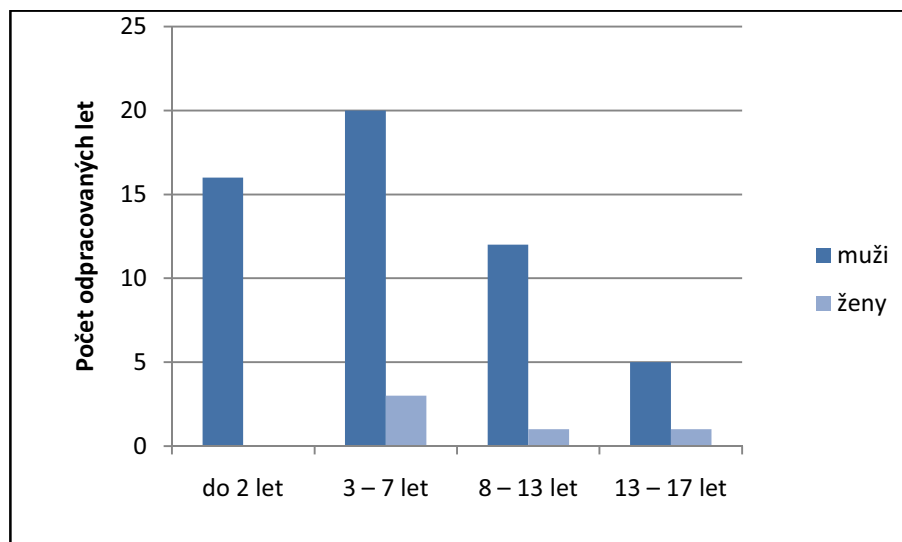
Téměř 28% zaměstnanců je u společnosti zaměstnáno méně než 2 roky. Téměř 40 pracovníků zde pracuje od 3 do 7 let. Pouze 10% zaměstnanců zde působí více než 13 let. Zbýlých 22% pracovníků je zde zaměstnáno od 8 do 13 let. Celkově z tohoto vyplývá, že 67% pracovníků působí v podniku méně než 7 let. Tato situace je částečně dána tím, že se podnik během let rozrůstá, a tak roste i potřeba přijímání nových pracovníků. Na druhou stranu je ovšem nutné zaměstnance motivovat k věrnosti ke své práci a společnosti, neboť určitou dobu trvá, než je nový zaměstnanec zaškolen a dosáhne tak zběhlosti zkušeného pracovníka.

Tabulka 2-3: Počet odpracovaných let u společnosti

Počet let	ženy	muži	celkem
<i>do 2 let</i>	0	16	16
<i>3 – 7 let</i>	3	21	24
<i>8 – 13 let</i>	1	15	16
<i>13 – 17 let</i>	1	6	7
Celkem	5	53	58

Zdroj: Interní materiály společnosti

Graf 2-2: Počet odpracovaných let u společnosti



Zdroj: Interní materiály společnosti

2.2 Současný systém odměňování

Dne 1. ledna 2008 vstoupila v platnost nová směrnice zabývající se odměňováním zaměstnanců ve společnosti. Do tohoto roku nebyl systém odměňování ve společnosti příliš rozvinutý, neboť neexistoval vnitřní mzdový předpis, který by obecně upravoval systém odměňování.

Nový způsob odměňování spočívá v tom, že pracovníci jsou odměňováni individuálně na základě smluvní mzdy složené z garantované části mzdy a nadstandardní části mzdy tvořené osobním ohodnocením a finanční odměnou závislou na hospodářském výsledku firmy za celý rok.

Tato finanční odměna se týká všech zaměstnanců centrálního překladiště. V úvahu se bere hospodářský výsledek celé společnosti za celý rok, a to podle účetnictví a před zdaněním. Pokud by pracovní poměr netrval celou hodnocenou dobu, je odměna vyplácena v poměru k odpracované době. Finanční odměna se týká pouze zaměstnanců pracujících v době hodnocení na hlavní pracovní poměr, který není v nástupní době či výpovědi. Následující tabulka představuje částky maximální, kdy přímo nadřízená rozhoduje o konečné výši. Vyhodnocení probíhá 25. února následujícího roku a odměna je vyplácena v nejbližším výplatním termínu 15. března.

Tabulka 2-4: Finanční motivace zaměstnanců společnosti ABC, a.s.

Částka na zaměstnance	Roční hospodářský výsledek celé společnosti
6 000 Kč	1 000 – 199 000 Kč
12 000 Kč	200 000 – 499 000 Kč
18 000 Kč	500 000 – 999 000 Kč
24 000 Kč	1 000 000 – 1 499 000 Kč
30 000 Kč	1 500 000 – 1 999 000 Kč
36 000 Kč	nad 2 000 000 Kč

Zdroj: Interní materiály společnosti

Mimo peněžní formu mzdy jsou zaměstnancům poskytovány také určité zaměstnanecké výhody. Zaměstnanci, konkrétně vyšší vedení společnosti, kteří mají k dispozici služební automobily, je mohou využívat i pro osobní potřebu.

Zaměstnancům zajišťujícím provozní činnost jsou poskytovány pracovní oděvy.

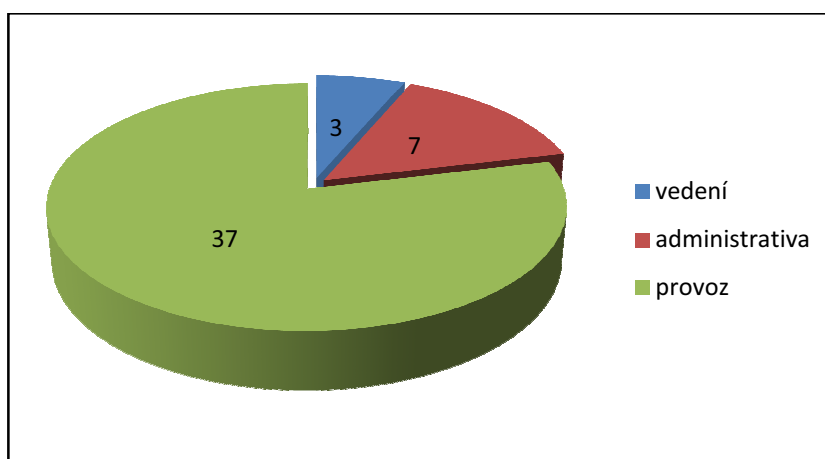
Někteří zaměstnanci společnosti mají nárok na příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, a to ve výši 1 000 Kč měsíčně. Zaměstnanec sám si přispívá 500 Kč měsíčně srážkou ze mzdy. Nejčastěji se jedná o pracovníky pracující ve společnosti déle než 10 let, administrativní pracovníky a vedoucí zaměstnance. Celkem má nárok na získání tohoto příspěvku 11 zaměstnanců. V současnosti jsou všechny smlouvy uzavřeny s AXA penzijním fondem a.s..

V současné době společnost nepřispívá žádnému svému zaměstnanci na pojistné životního pojištění.

2.3 Analýza dotazníkového šetření

Během měsíce března proběhlo ve společnosti ABC, a.s. dotazníkové šetření. Všech 58 zaměstnanců, kterých se systém odměňování týká, bylo požádáno o vyplnění dotazníku, který se jednak týká problematiky zaměstnaneckých výhod, a poté se i konkrétněji zabývá problematikou životního pojištění. Dotazník celkem obsahuje 13 otázek a jeho konkrétní podobu lze nalézt v příloze této diplomové práce. Z celkového počtu 58 dotazníků mi bylo zpět navráceno 47 vyplněných, tedy 81% zaměstnanců vyjádřilo své názory.

Graf 2-3: Postavení respondentů ve společnosti ABC, a.s.

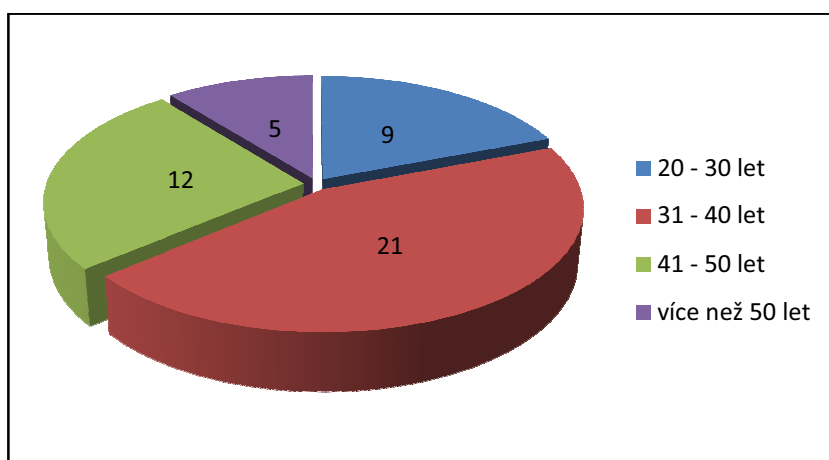


Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkového šetření

Své názory prostřednictvím dotazníku vyjádřili všichni 3 pracovníci vedení, všech 7 pracovníků administrativy a 37 z celkových 48 pracovníků provozu.

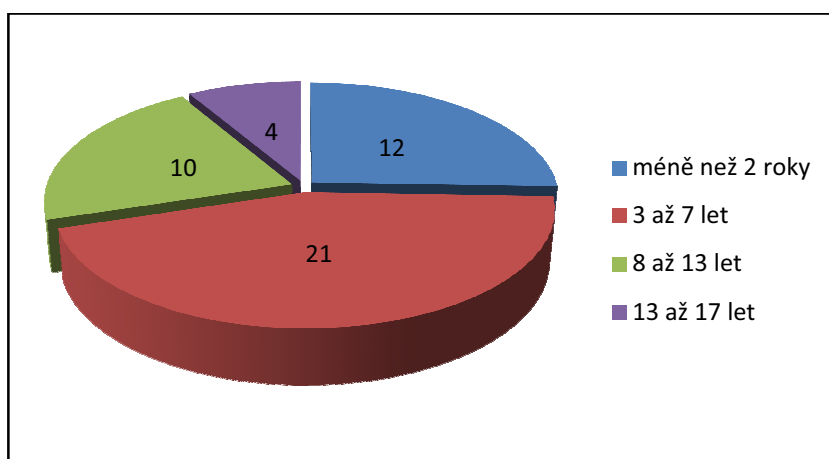
Největší zájem o dotazník měla zaměstnanci z věkové skupiny od 20 do 30 let, kde odpovědělo 90% dotázaných. Nejmenší zájem projevily zaměstnanci ve věku nad 50 let, kde odpovědělo 62% zaměstnanců. Se zvyšujícím se věkem tedy klesal i zájem o vyplnění dotazníku.

Graf 2-4: Věk respondentů



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

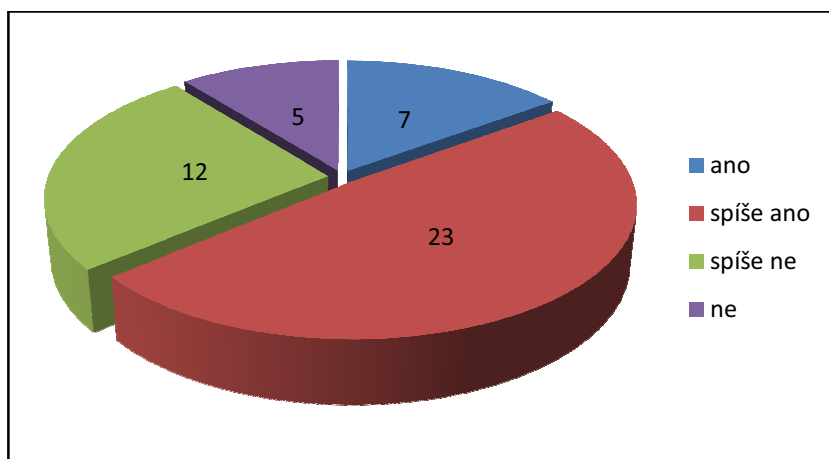
Graf 2-5: Počet odpracovaných let respondentů ve společnosti ABC, a.s.



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

Z pohledu počtu odpracovaných let u společnosti ABC, a.s. měli o dotazník největší zájem zaměstnanci pracující ve společnosti 3 až 7 let. Naopak nejmenší zájem projevili zaměstnanci pracující v podniku více než 13 let.

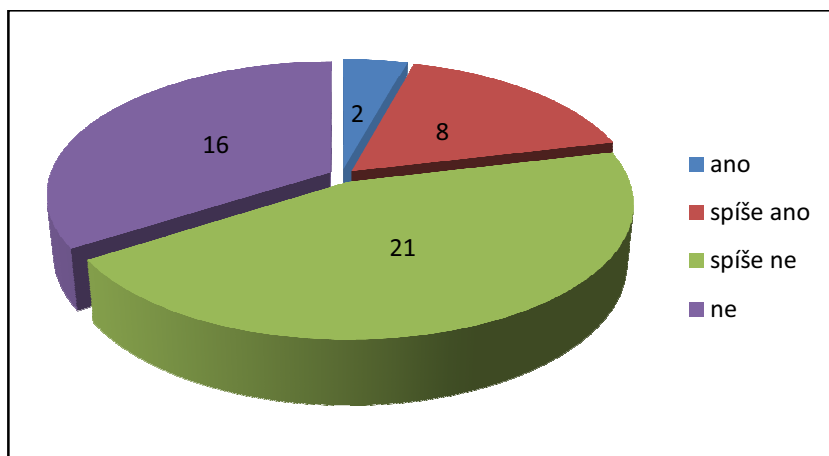
Graf 2-6: Spokojenost zaměstnanců s novým systémem odměňování



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

64% zaměstnanců je spokojeno se změnou způsobu odměňování, ke které došlo v roce 2008, a která spočívala ve stanovení obecných pravidel odměňování a posílení důrazu na pohyblivou složku mzdy závislou na výkonnosti pracovníků.

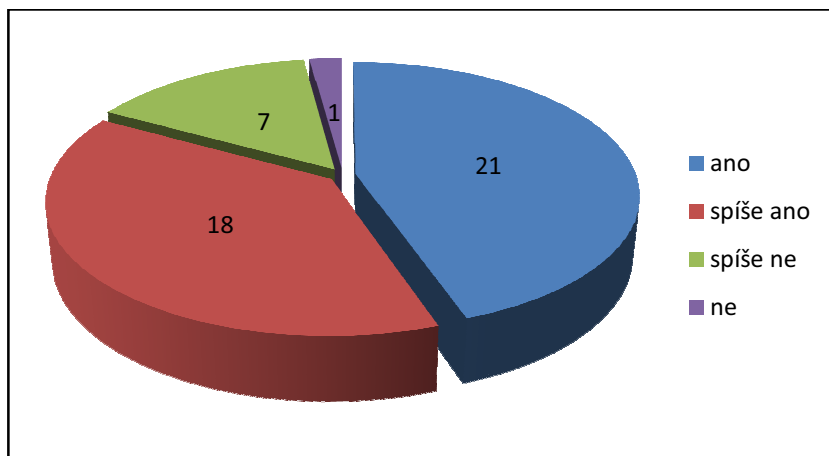
Graf 2-7: Spokojenost zaměstnanců s množstvím zaměstnaneckých výhod



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

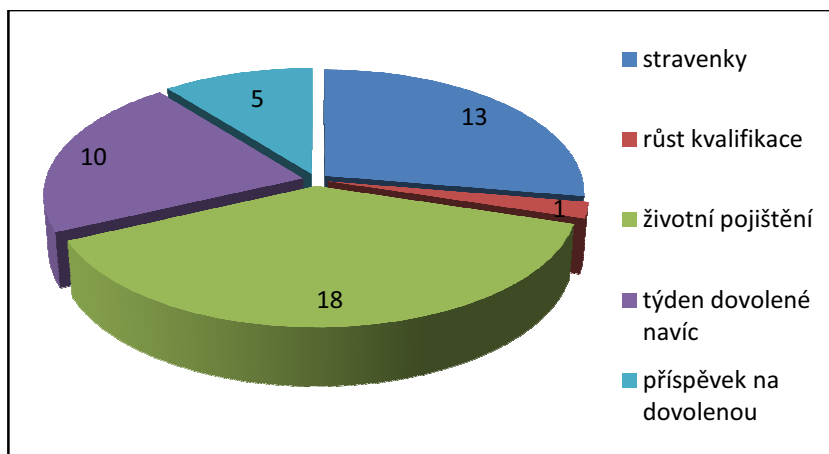
Pouze 21% pracovníků je ovšem spokojeno s množstvím čerpání zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností ABC, a.s. Znamená to, že 79% zaměstnanců je s tímto stavem nespokojeno.

Graf 2-8: Zájem respondentů o možnost rozšíření zaměstnaneckých výhod



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

Graf 2-9: Zájem respondentů o jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod

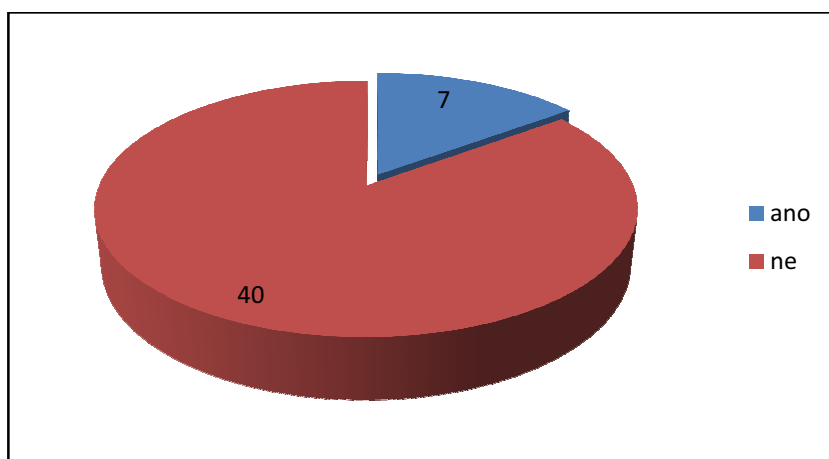


Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

Zájem o rozšíření možnosti čerpání zaměstnaneckých výhod má 83% zaměstnanců odpovídajících na otázky dotazníků. Z těchto zaměstnanců by více než 42% uvítalo možnost příspěvků společnosti na platby pojistného na životní pojištění,

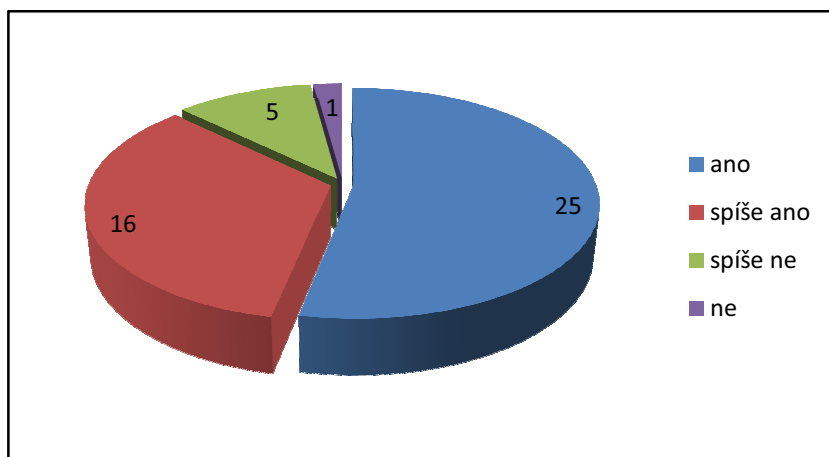
28% z nich by mělo zájem možnost čerpání stravenek, 17% respondentů by uvítalo mít navíc týden dovolené, 11% pracovníků by rádo získávalo příspěvky na rodinnou rekreaci a pouze 2% zaměstnanců, tedy 1 pracovník, by měl zájem o příspěvky na zvyšování kvalifikace.

Graf 2-10: Počet respondentů majících uzavřeno životní pojištění



Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

Graf 2-11: Zaměstnanci mající zájem o životní pojištění za přispění společnosti



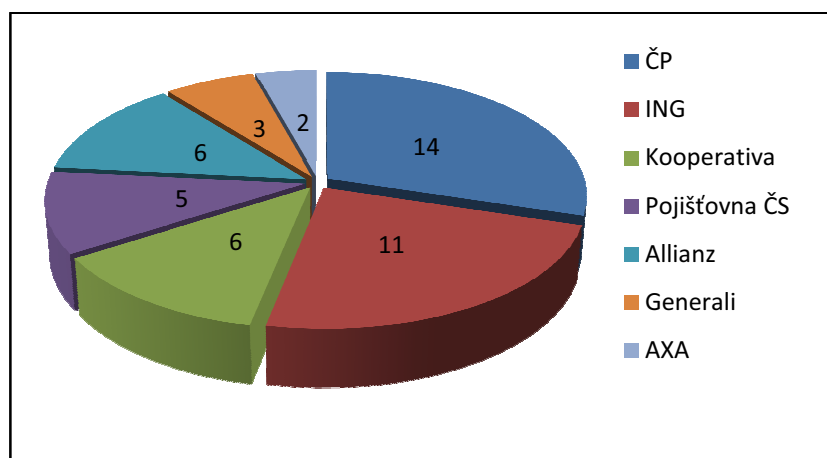
Zdroj: Zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

Pouze 14% zaměstnanců, tedy 7 respondentů ze 47, má uzavřeno životní pojištění. 3 z těchto 7 zaměstnanců mají životní pojištění uzavřeno u České Pojišťovny, a.s., 2 zaměstnanci mají životní pojištění uzavřeno u Kooperativy, pojišťovny, a.s. a

jeden zaměstnanec u společnosti AXA životní pojišťovna, a.s. 5 zaměstnanců je se svým uzavřeným životním pojištěním spokojeno, 2 spokojeni nejsou.

Pokud by společnost ABC, a.s. přispívala na životní pojištění, mělo by zájem o uzavření životního pojištění 88 % zaměstnanců. Pouhých 12% zaměstnanců by tuto možnost pravděpodobně odmítlo. 42% pracovníků by rádo uzavřelo životní pojištění, které by pomohlo zabezpečit jejich rodinu v případě jejich smrti. 17% pracovníků by dalo přednost takovému životnímu pojištění, kdy by jim byla vyplacena určitá částka v případě dosažení určitého věku. 34% zaměstnanců by mělo zájem o životní pojištění zajišťující vyšší příjmy v důchodovém věku a 7% zaměstnanců by mělo zájem o životní pojištění dlouhodobě zhodnocující jejich finanční prostředky. Zaměstnanci společnosti ABC, a.s. mají největší důvěru k České pojišťovně, a.s. a ING Životní pojišťovně N. V., naopak nejméně důvěřují Generalli pojišťovně, a.s. a společnosti AXA životní pojišťovna, a.s.

Graf 2-12: Důvěra zaměstnanců v jednotlivé pojišťovny



Zdroj: zpracováno na základě vlastního dotazníkové šetření

3 ANALÝZA NABÍDEK ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Tato kapitola zabývá se analýzou nabídek životního pojištění na českém pojistném trhu je stěžejní kapitolou této diplomové práce. Je možné ji rozdělit do třech částí, kdy v první části se budu zabývat výběrem konkrétních pojišťoven a jejich pojistných produktů, které by byly vhodné pro společnost i její zaměstnance jako forma zaměstnaneckých výhod. V druhé části se věnuji nastínění nejdůležitějších charakteristik vybraných produktů životního pojištění. Z této části vychází i část poslední, kde budou jednotlivé pojistné produkty porovnány.

3.1 Konkrétní nabídky kapitálového životního pojištění

Z nabízených druhů životního pojištění nabízených na českém pojistném trhu by jako druh zaměstnaneckého benefitu nejlépe vyhovovalo investiční životní pojištění, kapitálové životní pojištění, rizikové životní pojištění, důchodové pojištění a univerzální pojištění. Po dohodě s vedením společnosti, kdy v úvahu bylo bráno i již zmíněné dotazníkové šetření, bylo nakonec vybráno kapitálové životní pojištění.

Kapitálové životní pojištění nabízí podle informací České asociace pojišťoven 17 pojišťoven. Porovnávat takovéto množství pojistných produktů by bylo až zbytečné a nepřehledné, proto jsem se rozhodla vybrat 6 z nich. Dané pojišťovny byly vybrány podle výše předepsané pojistného v rámci životního pojištění za rok 2008. Toto by znamenalo porovnat pojistné produkty společností Česká pojišťovna a.s., ING Životní pojišťovna N. V., Kooperativa, pojišťovna, a. s., Pojišťovna České Spořitelny, a.s, ČSOB Pojišťovna, a.s. a Allianz pojišťovna, a.s. Seznam těchto pojišťoven byl předložen vedení společnosti, které výběr daných pojišťoven odsouhlasilo s výjimkou ČSOB Pojišťovny, a.s., se kterou mělo v minulosti špatné zkušenosti. Naopak vedení společnosti projevilo zájem o porovnání nabídky pojišťovny AXA životní pojišťovna a.s., neboť s touto pojišťovnou spolupracuje již v rámci poskytování příspěvků na penzijní připojištění.

3.1.1 Nabídka společnosti Česká pojišťovna a.s.

Česká pojišťovna a.s. (dále také Česká pojišťovna; ČP) je univerzální pojišťovnou v oblasti životního a neživotního pojištění, je největší pojišťovnou na českém pojistném trhu. Jako právní nástupkyně První české vzájemné pojišťovny, založené v roce 1827, je nejstarším pojišťovacím ústavem v českých zemích. Do obchodního rejstříku byla zapsána 1. 5. 1992. Základní kapitál společnosti je 4 000 000,- Kč.

Česká pojišťovna poskytuje individuální životní i neživotní pojištění, ale i pojištění pro malé, střední a velké klienty v oblasti průmyslových a podnikatelských rizik. Spravuje více než 10 milionů pojistných smluv. V roce 2008 dosáhla Česká pojišťovna celkového tržního podílu podle předepsaného pojistného 29,6%, tržní podíl v životním pojištění byl 25,0% a v neživotním pojištění 32,8%.

Česká pojišťovna je součástí Generali PPF Holding B.V. Ten spravuje prostřednictvím svých dceřiných společností aktiva ve výši téměř 10 miliard euro a poskytuje své služby 9 milionům klientům ve 13 zemích střední a východní Evropy. Generali PPF Holding B.V., který je společným podnikem Assicurazioni Generali (s podílem 51%) a PPF Group (s podílem 49%), sídlí v Nizozemsku. Hlavní organizační pobočka v České republice sídlí v Praze. (22)

Kapitálové životní pojištění s připojištěním úrazu a zdraví může klientům alespoň částečně pomoci, aby je či jejich rodiny nenadále neštěstí nepřivedlo do finanční tísně. Dokáže zaplnit mezeru v rodinném rozpočtu vzniklou onemocněním, zraněním nebo ztrátou živitele. Slouží i jako spoření, kdy na konci pojištění je pojišťovnou vyplacena sjednaná částka. Součástí tohoto typu pojištění je uzavření pojištění pro případ smrti a pojištění pro případ dožití. Konkrétní skladba pojištění je určována podle potřeb klienta. Jednou z možných variant tohoto pojištění je kapitálové životní pojištění s trojnásobným plněním, kdy pojišťovna vyplatí v případě smrti oprávněné osobě trojnásobek základní pojistné částky. (17)

K tomuto pojištění lze uzavřít řadu volitelných připojištění, která je možné uzavřít i vypovědět během doby trvání pojištění. Stejně tak lze během doby trvání pojištění měnit jejich parametry. Jedná se o následující možnosti připojištění:

- *úrazové pojištění*, které pokrývá dobu nezbytného léčení úrazu, dobu hospitalizace v nemocnici, trvalé následky úrazu, trvalou invaliditu následkem úrazu, úrazovou smrt a smrt následkem úrazu v motorovém vozidle;
- *pojištění pro případ závažných onemocnění* se vztahuje na případ první diagnózy onemocnění infarktem myokardu, cévní mozkovou příhodou, rakovinou, selháním ledvin, slepotou, ischemickou chorobou srdeční vyžadující operaci věnčitých tepen a na transplantaci životně důležitých orgánů; pojistná částka je vyplacena v předem stanovené výši, bez ohledu na náklady na léčbu nebo délku léčby, k vyplacení dojde ve chvíli, kdy lékař poprvé stanoví léčbu;
- *pojištění pro případ nemoci* zaručuje výplatu denních dávek při léčení úrazu i nemoci, ať v nemocnici nebo doma. (17)

3.1.2 Nabídka společnosti ING Životní pojišťovna N.V.

ING Životní pojišťovna N.V., pobočka pro Českou republiku (dále také ING) patří mezi nejvýznamnější poskytovatele životního pojištění na českém pojistném trhu. V roce 1992 byla první zahraniční společností, která po pádu komunismu, získala licenci k uzavírání pojistných smluv. Do obchodního rejstříku zapsána k 27. 2. 1992 jako organizační složka ING Group N.V., která sídlí v holandském městě Rotterdam. Tato skupina vznikla v roce 1991 propojením bankovní skupiny NMB Postbank Groep a největší holandské pojišťovny Nationale-Nederlanden. Od svého vzniku se rychle rozrůstala a to jednak díky získávání nových klientů, ale také díky několika velkým mezinárodním akvizicím. Mimo jiné ING Group N.V. působí v zemích střední a východní Evropy, kromě České republiky i v Polsku, Maďarsku, Slovensku a Rumunsku.

ING nabízí široké portfolio produktů životního pojištění. Tyto pojistné produkty jsou konstruovány tak, aby konkrétní pojistná smlouva byla co nejvíce přizpůsobena potřebám klientů jak v okamžiku jejího uzavření, tak v průběhu trvání pojištění. V roce 2008 dosáhla ING Životní pojišťovna celkového tržního podílu podle předepsaného pojistného 5,8%. Tržní podíl v oblasti životního pojištění činí 14,0%. (18)

Kapitálové životní pojištění v sobě kombinuje pojistnou ochranu a vytváření úspor, přičemž po celou dobu jeho trvání je klient pojištěn proti riziku nešťastné události. Sjednaná pojistná částka je vyplacena na konci pojistné doby přímo pojištěnému formou důchodu nebo jednorázově. V případě úmrtí pojištěného během doby trvání pojištění je sjednaná pojistná částka vyplacena oprávněné osobě nebo osobám. (15)

Ke kapitálovému životnímu pojištění lze sjednat následující připojištění:

- *připojištěním pro případ smrti* mají klienti možnost doplnit ochranu pro případ úmrtí z hlavního pojištění;
- *připojištění pro případ smrti následkem úrazu* zvyšuje pojistné plnění v případě smrti způsobené úrazem;
- *připojištění pro případ trvalých následků úrazu s progresivním plněním* přidává k hlavnímu pojištění finanční odškodnění při trvalých následcích úrazu, jehož výše je násobena koeficientem v závislosti na rozsahu trvalého následku úrazu;
- *připojištění pro případ úrazu* poskytuje účinnou pojistnou ochranu určenou na krytí drobných i větších úrazů jako jsou úrazy hlavy, krku, hrudníku, břicha, horních a dolních končetin, podle závažnosti je pojištěné osobě vyplaceno plnění ve výši 1 až 100 % sjednané pojistné částky;
- *připojištění pro případ závažných onemocnění* slouží k výplatě sjednané částky, pokud pojištěný poprvé v životě, nejdříve však 6 měsíců od sjednání připojištění onemocní některou z předem daných nemocí (např. srdeční infarkt, mrtvice, rakovina, selhání ledvin, oslepnutí, ztráta sluchu);
- *připojištění denní dávky za dobu nezbytného léčení úrazu* zajišťuje výplatu denního odškodného za dobu nezbytného léčení úrazu, které se vyplácí vždy od prvního dne léčení, pokud nezbytná doba léčení byla delší než 7 dní;
- *připojištění pro případ hospitalizace* přináší vyplácení denní dávky za dny, které pojištěný stráví v nemocnici;

- *připojištění pro případ hospitalizace následkem úrazu* přináší výplatu denní dávky za dny, které pojištěný stráví v nemocnici následkem úrazu;
- *připojištění denní dávky při pracovní neschopnosti následkem úrazu* zajišťuje výplatu denní dávky v případě pracovní neschopnosti z důvodu úrazu. (15)

3.1.3 Nabídka společnosti Kooperativa, pojišťovna, a.s.

Kooperativa, pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group (dále také Kooperativa) je druhou největší pojišťovnou na českém pojistném trhu. Byla založena v roce 1991 jako první komerční pojišťovna na území bývalého Československa. Jedná se o univerzální pojišťovnu nabízející široký sortiment služeb a všechny standardní druhy pojištění pro občany, drobné podnikatele až po velké průmyslové podniky. Do obchodního rejstříku byla zapsána k 1. 1. 1993. Základní kapitál je ve výši 3 000 000,- Kč.

Tržní podíl této pojišťovny podle předepsaného pojistného v roce 2008 dosáhl výše 22,5%. V rámci neživotního pojištění tržní podíl činil 29,0% a v rámci pojištění životního 13,2%.

Kooperativa pojišťovna je součástí Vienna Insurance Group. Vienna Insurance Group je vedoucí pojišťovací skupinou v Rakousku a jedním z nejdůležitějších pojišťovacích subjektů ve střední a východní Evropě. Kromě rakouského a českého trhu zaujímá vedoucí postavení na Slovensku, v Rumunsku, Bulharsku, Albánii a Gruzii. (19)

Kapitálové životní pojištění HORIZONT by se dalo označit jako typické kapitálové životní pojištění, jehož postatou je buď dožití se konce pojistné doby a vyplacení pojistné částky nebo smrt a výplata pojistné částky oprávněné osobě. Navíc v případě smrti pojištěné osoby je pojistná částka ihned vyplacena oprávněné osobě, ale stejná pojistná částka je vyplacena také na konci pojistné doby, aniž by bylo dále placeno pojistné. (16)

K tomuto pojištění náleží následující připojištění:

- *úrazové připojištění* v sobě zahrnuje smrt následkem úrazu, trvalé následky úrazu a tělesné poškození způsobené úrazem;
- *pojištění pro případ vážných onemocnění* poskytuje ochranu v případě onemocnění vážnou nemocí, která byla u pojištěného zjištěna během trvání pojištění poprvé;
- *pojištění pobytu v nemocnici* zahrnuje pobyt pojištěného na lůžkovém oddělení nemocnice, který je nutný například v důsledku nemoci, těhotenství, úrazu pojištěného;
- *pojištění pracovní neschopnosti* je druhem připojištění, kdy pojistnou událostí je pracovní neschopnost pojištěného, při níž po určitou dobu nevykonává své dosavadní zaměstnání, nepodniká ani nevykonává jinou samostatně výdělečnou činnost.(16)

3.1.4 Nabídka společnosti Pojišťovna České spořitelny, a.s.

Pojišťovna České spořitelny, a.s. Vienna Insurance Group (také Pojišťovna České spořitelny; Pojišťovna ČS) byla založena českým soukromým kapitálem a v lednu roku 1993 zahájila svou pojišťovací činnost pod názvem Živnostenská pojišťovna. Prvotním cílem bylo poskytování pojišťovacích služeb pro podnikatelskou sféru, ovšem postupně došlo k rozšiřování pojistných programů pro občany. Do obchodního rejstříku byla tato pojišťovna zapsána k 1. 10. 1992, její základní kapitál je ve výši 1 117 200 000,- Kč.

V roce 2000 vstoupil do pojišťovny nový akcionář rakouská pojišťovna Sparkassen Versicherung. Tato největší rakouská životní pojišťovna, která byla členem finanční skupiny Erste Bank, získala podíl ve společnosti ve výši 44,8%, zbylý podíl zůstal ve vlastnictví České spořitelny, a.s. V roce 2003 byla společnosti Kooperativa, pojišťovna, a.s. odprodána část pojišťovny zabývající se neživotním pojištěním. Od roku 2004 je pojišťovna zaměřena pouze na prodej životního pojištění, kdy se tento prodej provádí prostřednictvím pobočkové sítě České spořitelny a vybraných externích sítí. Od září 2008 je tato pojišťovna součástí pojišťovací skupiny Vienna Insurance

Group. Ta nyní vlastní 90% akcií, 5% akcií vlastní Kooperativa, pojišťovna a 5% vlastní i původní majoritní vlastník Česká spořitelna. Spolupráce s Erste Group je nyní ošetřena uzavřením dlouhodobé distribuční smlouvy.

Tržní podíl Pojišťovny ČS tvoří 4,9%, přičemž tržní podíl v rámci neživotního pojištění činí pouze 0,1% , tržní podíl v rámci životního pojištění je 11,7%. (21)

Kapitálové životní pojištění KAPITÁL představuje kombinaci pojištění a zúročení vložených prostředků. Pojištění je sjednáváno pro případ dožití se sjednaného konce pojištění nebo pro případ smrti z jakýchkoliv příčin. V případě dožití se sjednaného konce pojištění nebo v případě smrti je ve smlouvě určené osobě vyplacena garantovaná pojistná částka navýšená o podíly na výnosech.

Ke kapitálovému životnímu pojištění je možné si sjednat následující připojištění:

- *pojištění pro případ pracovní neschopnosti* poskytuje ochranu v případě pracovní neschopnosti pojištěného, který v důsledku tohoto stavu po uvedenou dobu nevykonává zaměstnání, nepodniká ani nevykonává jinou samostatně výdělečnou činnost;
- *pojištění pro případ vážných onemocnění* je druhem pojištění, kdy pojistnou událostí výskyt vážného onemocnění uvedeného pojistné smlouvě nebo provedení některého z operačních zákroků vyjmenovaných a definovaných v pojistné smlouvě;
- *pojištění pro případ invalidity* zajišťuje, že pokud se klient stane trvale invalidním, bude zproštěn povinnosti pravidelně platit pojistné. (17)

3.1.5 Nabídka společnosti Allianz pojišťovna, a.s.

Allianz pojišťovna, a.s. (dále i Allianz) byla zapsána do obchodního rejstříku k 23. 12. 1992 a její základní kapitál je 600 000 000,- Kč. Tato pojišťovna je stoprocentní dceřinou společností světového pojišťovacího koncernu Allianz SE. Po svém vstupu na trh v roce 1993 zahájila svoji činnost prodejem životního a úrazového pojištění. Postupně došlo k rozšíření nabídky a dnes pojišťovna nabízí kompletní pojištění pro občany, podnikatele a průmysl.

Celosvětová síť Allianz působí na území západní Evropy, severní a východní Evropy, Tichomoří, Ameriky a severní a východní Afriky. Zázemí Allianz Group poskytuje výhodu při využití mezinárodního know-how a zaručuje přístup ke kapitálové síle celého koncernu.

V roce 2008 dosáhla Allianz pojišťovna celkového tržního podílu podle předepsaného pojistného 7,2%, tržní podíl v životním pojištění byl 9,0% a v neživotním pojištění 4,8%. (10)

Allianz kapitálové pojištění je určeno klientům upřednostňujícím garantované zhodnocení spojené s pojistnou ochranou, a kteří se nechtějí aktivně podílet na rozhodování i strategii zhodnocování svých investic. Pojistné krytí je variabilní a zcela závislé na výběru klienta. (10)

K pojištění si lze sjednat následující připojištění:

- *připojištění pro případ smrti* by mělo pomoci alespoň částečně zabezpečit blízké pojištěného;
- *připojištění pro případ závažných onemocnění nebo smrti* zahrnuje pojištění pro případ závažných onemocnění;
- *připojištění pro případ plné invalidity* znamená, že v případě situace, kdy se klient stane plně invalidním, je mu poskytnut roční důchod s garantovaným navyšováním;
- *úrazové připojištění* pokrývá dobu nezbytného léčení úrazu, dobu hospitalizace v nemocnici, trvalé následky úrazu a úrazovou smrt;
- *připojištění pro případ pobytu v nemocnici* zahrnuje denní odškodné pro pojištěného za každý den hospitalizace v nemocnici;
- *připojištění pro případ pracovní neschopnosti* může alespoň částečně zmírnit nepříznivou situaci klienta v případě snížení jeho příjmů způsobeného pracovní neschopnosti. (10)

3.1.6 Nabídka společnosti AXA životní pojišťovna a.s.

AXA životní pojišťovna a.s. (dále i AXA) byla do obchodního rejstříku zapsána k 16. 11. 1994, její základní kapitál činí 638 000 000,- Kč. Tato pojišťovna je poskytovatelem životního pojištění a penzijního připojištění. Na českém pojistném trhu společnost působí od roku 1995. Až do roku 2007 byl užíván název Winterthur pojišťovna a.s. Postupně se z ní stala pojišťovna poskytující rozsáhlé služby na standardní evropské úrovni. Ne vždy byla tato pojišťovna zaměřena výhradně na pojištění osob. K tomuto strategickému rozhodnutí došlo až v roce 2002, kdy se především začala specializovat na životní a úrazové pojištění.

Axa pojišťovna je součástí globální skupiny Axa. Tato skupina je celosvětovým leaderem v oblasti finančního zabezpečení. Má své zastoupení v 55 zemích světa. Podnikání je tedy geograficky diverzifikováno a hlavní podniky jsou zaměřeny na západní Evropu, Severní Ameriku a Dálný východ.

Celkový tržní podíl této pojišťovny činí 1,1%. Tržní podíl v rámci neživotního pojištění je 0,1% a v rámci životního pojištění 2,6%. (12)

Kapitálové životní pojištění zahrnuje pojištění pro stáří, a zároveň i částečné zajištění vlastní rodiny. Představuje kombinaci pojistné ochrany a středně až dlouhodobého investování finančních prostředků. Pojistné plnění nastává v případě úmrtí pojištěné osoby v průběhu trvání pojištění nebo v případě dožití se konce pojištění. (13)

U tohoto kapitálového životního pojištění existují následující možnosti připojištění:

- *pojištění pro případ smrti následkem úrazu* znamená, že vyplacení pojistné částky, pokud by tento případ nastal;
- *pojištění pro případ trvalého tělesného poškození následkem úrazu* poskytuje finanční kompenzaci v případě trvalých následků úrazu, v případě pojistné události je vyplaceno příslušné procento z pojistné částky odpovídající stupni trvalého tělesného poškození;

- *pojištění denního odškodného při pracovní neschopnosti následkem úrazu* znásobuje finanční zabezpečení pojištěného v případě déletrvající pracovní neschopnosti následkem úrazu;
- *pojištění denní dávky při pobytu v nemocnici* se týká závažných onemocnění nebo léčby úrazů, při kterých je nutná hospitalizace. (13)

3.2 Přehled vlastností kapitálového životního pojištění

V této kapitole jsou popsány konkrétní parametry dříve popsaných nabídek kapitálového životního pojištění. Tyto parametry byly získány ve spolupráci s pojišťovacím makléřem, zprostředkovávajícím pojištění pro dané pojišťovny. Řada z těchto kritérií bude následně použita pro porovnání jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění.

Za základní lze považovat tato kritéria kapitálového životního pojištění:

- *minimální pojistná částka* – určuje minimální pojistnou částku (minimální plnění pojišťovny) pro případ smrti,
- *minimální pojistné* – ukazuje výši ročně (měsíčně) placeného pojistného,
- *minimální vstupní věk* – určuje nejnižší možný vstupní věk pojištěného,
- *maximální vstupní věk* – určuje nejvyšší možný vstupní věk pojištěného,
- *maximální věk trvání pojištění* – určuje nejvyšší věk pojištěného, do kdy může pojistná smlouva trvat,
- *minimální pojistná doba* – je nejkratším možným časovým obdobím, na které může být pojištění sjednáno,
- *technická úroková míra (TÚM)* – představuje zaručený podíl na výnosech z finančního umístění v životním pojištění, je garantována zákonem a její maximální výše je určována ČNB,

- *způsob plnění v případě smrti* – určuje, zda v případě smrti pojištěného bude oprávněným osobám vyplacena pojistná částka sjednaná pro případ smrti, kapitálová hodnota naspořená placením pojistného nebo kombinace obojího,
- *způsob výplaty při dožití* – určuje, zda v případě dožití se sjednaného konce pojištění bude výplata provedena jednorázově nebo ve formě důchodu,
- *možnost vinkulace* – představuje možnost vázání výplaty pojistného plnění na dohodnuté podmínky, zpravidla ve prospěch věřitele,
- *možnost indexace* – představuje možnost zajištění reálné hodnoty pojistné částky, která by mohla být narušena vlivem inflace,
- *možnost redukce pojištění* – určuje, po jaké době je možné provádět změny v pojistné smlouvě,
- *možnost zproštění placení v případě plné invalidity* – stanovuje, že v případě vzniku dané situace (plná invalidita) převezme komerční pojišťovna placení pojistného,
- *frekvence placení pojistného* – určuje intervaly, ve kterých je placeno pojistné, to může být placeno jednorázově nebo placeno jako běžné pojistné ročně, pololetně, čtvrtletně nebo měsíčně,
- *sleva na pojistném* – stanovuje, zda je možné za určitých okolností získat slevu na pojistném, nejčastěji se jedná o slevu závislou na frekvenci placení pojistného.

Konkrétní hodnoty popsaných vlastností jednotlivých nabídek jsou uvedeny v následující tabulce (3-1).

Tabulka 3-1: Vlastnosti konkrétních produktů kapitálového životního pojištění

Vlastnosti	ČP	ING	Kooperativa	Pojišťovna ČS	Allianz	AXA
Minimální pojistná částka	30 000 Kč	nestanovena	50 000 Kč	20 000 Kč	nestanovena	30 000 Kč
Minimální roční pojistné	2 400 Kč	6 000 Kč	2 400 Kč	2 400 Kč	6 000 Kč	3 600 Kč
Minimální měsíční pojistné	200 Kč	500 Kč	200 Kč	200 Kč	500 Kč	300 Kč
Minimální vstupní věk	15 let	15 let	15 let	18 let	18 let	15 let
Maximální vstupní věk	60 let	70 let	55 let	70 let	75 let	60 let
Maximální věk trvání pojištění	70 let	80 let	65 let	75 let	85 let	80 let
Minimální pojistná doba	5 let	5 let	10 let	3 roky	5 let	5 let
Technická úroková míra	2,00%	2,40%	2,40%	2,20%	2,40%	2,40%
Plnění v případě smrti	pojistná částka	pojistná částka	pojistná částka	pojistná částka a podíly na výnosech	pojistná částka a podíly na výnosech	pojistná částka
Výplata při dožití	jednorázová	jednorázová, důchod	jednorázová, důchod	jednorázová	jednorázová	jednorázová
Možnost vinkulace	ano	ano	ano	ano	ano	ano
Možnost indexace	ano	ano	ano	ne	ano	ano
Možnost redukce pojištění	po 2 letech trvání pojištění	kdykoliv během trvání pojištění	kdykoliv během trvání pojištění	kdykoliv během trvání pojištění	po 2 letech trvání pojištění	kdykoliv během trvání pojištění
Zproštění plateb (plná invalidita)	ano	ano	ano	ne	ano	ano
Frekvence placení pojistného	jednorázové, měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční	měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční	měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční	jednorázové, měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční	jednorázové, měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční	měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční
Sleva na pojistném	ne	ano (závislá na frekvenci placení)	ano (závislá na frekvenci placení)	ne	ano (závislá na frekvenci placení)	ano (závislá na frekvenci placení)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů komerčních pojišťoven

3.3 Porovnání jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění

Pro porovnání jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění využiji dvě metody. První metoda je založena na principech fuzzy logiky, druhou je využití scoring modelu. Před samotným popisem obou metod, je ovšem nutné zvolit si základní kritéria, která budou pro porovnání rozhodující. Tato kritéria bychom mohli rozdělit do dvou skupin. První skupina kritérií se týká samotného pojistného produktu, naproti tomu druhá skupina kritérií se dotýká pojišťovny, která daný produkt nabízí.

Součástí první skupiny kritérií jsou parametry, které již byly popsány v přehledu základních vlastností kapitálového životního pojištění. Všechny tyto parametry ovšem nemá smysl porovnávat, a tak po poradě se zástupcem společnosti, pojišťovacím makléřem a mém vlastním uvážení, byly vybrány následující z nich:

- minimální pojistná částka,
- minimální roční pojistné,
- maximální vstupní věk,
- maximální věk trvání pojištění,
- minimální pojistná doba,
- technická úroková míra,
- způsob výplaty při dožití,
- způsob plnění v případě smrti,
- možnost indexace,
- možnost redukce pojištění,
- možnost zproštění placení v případě plné invalidity.

První skupina kritérií obsahuje kritéria mající převážně číselnou hodnotu, hodnoty v podobě „ano, ne“, případně konkrétní slovní vyjádření.

Druhá skupina kritérií je vázána na samotné pojišťovny a obsahuje tyto parametry:

- výše poplatků,
- počet poboček dané pojišťovny,
- možnosti připojištění,
- důvěra v pojišťovnu.

Hodnoty všech těchto čtyř parametrů byly klasifikovány jako podprůměrné, průměrné či nadprůměrné.

Parametr výše poplatků porovnává cenu zpoplatněných služeb u jednotlivých pojišťoven. Jde o poplatky správní, administrativní a provozní, konkrétně například o poplatky za změnu výše pojistného, za vedení smlouvy, za změnu smlouvy a jiné. Porovnat celkový rozsah a výši těchto poplatků není snadnou záležitostí, neboť těchto poplatků je celá řada a jednotlivé pojišťovny často užívají pro dané poplatky odlišných názvů. Některé služby bývají navíc často označovány jako bezplatné, i přesto, že je tím míněno to, že jejich cena je zahrnuta v ceně pojištění. Určení toho, zda jde o výši poplatků podprůměrnou, průměrnou či nadprůměrnou bylo provedeno na základě srovnání sazebníků poplatků daných pojišťoven a na základě pohovorů s osobami zabývajícími se touto problematikou.

Parametr počet poboček ukazuje počet poboček dané pojišťovny na území České republiky. V době internetu by se tento ukazatel mohl zdát již nevýznamným, neboť řadu věcí lze zařídit přes internet. Přesto je nutné si uvědomit, že řada lidí preferuje osobní kontakt a řadu záležitostí je nutné vyřídit osobní návštěvou. Navíc tento údaj svědčí o určité tradici a rozvinutosti dané pojišťovny. Podle získaných údajů si v tomto ohledu nejlépe vede Česká Pojišťovna s přibližným počtem 770 poboček a Kooperativa s 330 pobočkami. Pojišťovna České spořitelny a Allianz se 160 pobočkami by bylo možné zařadit do středu pořadí. Nejhuře lze vidět pozici pojišťovny AXA s 15 pobočkami, a pojišťovny ING s 80 pobočkami.

Ukazatel šíře možnosti připojištění patří také k těm, které není lehké přesně klasifikovat. Proto především byly brány v úvahu názory osob zabývajících se touto problematikou.

I přesto, že je ukazatel důvěry v pojišťovnu ukazatelem značně subjektivním, má v hodnocení pojišťoven a jejich pojistných produktů své místo. Pro určení hodnoty tohoto ukazatele bylo využito výsledků dotazníkového šetření.

Metoda párového srovnávání

Pro určení váhy konkrétních parametrů (kritérií) je využita metoda párového srovnávání, kdy je pro každé kritérium zjišťován počet jeho preferencí vzhledem ke všem ostatním kritériím souboru jednotlivě. Na základě počtu preferencí jednotlivých kritérií se pak určují normované váhy těchto kritérií. Tabulka obsahující určení vah kritérií je součástí přílohy mé diplomové práce

3.3.1 Porovnání nabídek prostřednictvím metody fuzzy logika

Fuzzy logika je jedním z nástrojů užívaným při vrcholovém rozhodování, kdy se určuje, zda vybraný prvek do množiny patří nebo ne, případně v jaké míře. Tento proces obsahuje tři základní kroky: fuzzifikaci, fuzzy intervenci a defuzzifikaci. Fuzzyfikace představuje převedení reálných proměnných na proměnné jazykové a stanovení jejich atributů. Výsledkem fuzzy intervence je jazyková proměnná, je stanovována hodnota atributů. Defuzzifikace pak představuje převedení fuzzy hodnoty výstupní proměnné na slovní tak, aby co nejlépe odpovídala výsledku výpočtu. (2)

Porovnání pomocí této metody lze zjednodušeně provést v následujících krocích:

1. volba kritérií,
2. popis vstupní stavové matice,
3. vytvoření transformační matice,
4. vytvoření vstupní stavové matice jednotlivých nabídek,
5. výpočet,

6. výstupní matice a vyhodnocení.

První krok obsahující volbu kritérií byl proveden již v předešlé kapitole. Tato kritéria slouží jako vstupní proměnné. Pro každou proměnou je pak stanoveno několik atributů, například pro proměnnou možnost indexace jsou stanoveny atributy „ano x ne“. Tento postup představuje druhý krok, v postupu je nazvaný jako popis vstupní stavové matice a je ho možné vidět v tabulce 3-2.

Třetí krok spočívá ve vytvoření transformační matice. Při tomto kroku je každé proměnné podle její důležitosti stanovena maximální hodnota, čím má proměnná větší význam, tím vyšší hodnota je přiřazena. Zároveň je obodován každý atribut každé proměnné. Při bodování hodnot atributů jednotlivé proměnné je třeba porovnávat výhodnost jednotlivých atributů, čím je atribut pro nás výhodnější, tím vyšší hodnota je mu dána. Číselná hodnota atributu náležejícímu k dané proměnné ovšem nesmí být vyšší než určená maximální hodnota této proměnné. Třetí krok je představován v tabulce 3-3.

Čtvrtý krok představuje vytvoření vstupní stavové matice jednotlivých nabídek. V našem případě je vytvořeno šest stavových matic pro každou nabídku kapitálového životního pojištění. Každá stavová matice nabývá hodnot 1 nebo 0, podle toho, zda daná nabídka konkrétní atribut splňuje či ne. Jednotlivé stavové matice jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění lze porovnat v tabulkách, které jsou součástí přílohy mé diplomové práce.

Tyto tabulky jsou zároveň i pátým krokem představujícím výpočet. Při výpočtu je využíván skalární součin, a proto je vhodné například využít aplikaci Microsoft Office Excel.

Šestý krok zahrnuje vytvoření výstupní matice, která by měla dát konkrétní výstup řešeného problému. V tomto případě ovšem vytvoření výstupní matice není nutné, neboť především potřebujeme znát pořadí výhodnosti jednotlivých nabídek. Součástí tohoto kroku je i závěrečné vyhodnocení, které bude provedeno ve 4. kapitole této práce zabývající se návrhy a doporučeními.

Tabulka 3-2: Vstupní matice

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	XIII.	XIV.	XV.
	min. pojistná částka	min. roční pojistné	max. vstupní věk	max. věk	min. pojistná doba	TÚM	výplata při dožití ¹	plnění v případě smrti ²	možnost indexace	možnost redukce	zproštění placení	výše poplateků ³	počet poboček ⁴	možnosti připojištění ⁵	důvěra v poj. 6
1.	není	2 400	75	85	3	2,4	J, D	PČ, VP	ano	kdykoli	ano	PP	NP	NP	NP
2.	50 000	3 600	70	80	5	2,2	J	PČ	ne	po 2	ne	P	P	P	P
3.	30 000	6 000	60	75	10	2,0				letech		NP	PP	PP	PP
4.	20 000		55	70											
5.				65											

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: ¹ výplata při dožití; J ... jednorázové, D ... důchod; ² plnění v případě smrti; PČ ... pojistná částka, VP ... podíl na výnosech; ^{3,4,5,6} NP ... nadprůměrná hodnota, P ... průměrná hodnota, PP ... podprůměrná hodnota

Tabulka 3-3: Transformační matice

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	XIII.	XIV.	XV.
	min. pojistná částka	min. roční pojistné	max. vstupní věk	max. věk	min. pojistná doba	TÚM	výplata při dožití	plnění v případě smrti	možnost indexace	možnost redukce	zproštění placení	výše poplateků	počet poboček	možnosti připojištění	důvěra v poj.
1.	130	110	30	20	80	120	50	100	75	20	70	50	30	85	30
2.	120	100	25	15	70	110	40	90	70	10	60	40	20	75	20
3.	110	90	20	10	60	100						30	10	65	10
4.	90		15	5											
5.				0											
max	130	110	30	20	80	120	50	100	75	20	70	50	30	85	30
celkem 1000															

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.2 Porovnání nabídek prostřednictvím metody scoring model

Druhou metodou porovnání jednotlivých nabídek kapitálového životního pojištění je vícekritériální metoda scoring modelu. Při této metodě dochází nejprve k výběru priorit, kterým je přidělena jejich váha. Čím je priorita důležitější, tím větší váha tomuto kritériu náleží. Váha je uváděna v % a součet jednotlivých vah musí být roven 100%. Jednotlivé parametry každého pojistného produktu se pak obodují v závislosti na splnění tohoto parametru hodnocením 1 až 5, kdy hodnocení 1 znamená hodnocení nejlepší, hodnocení 5 je hodnocením nejhorším. Tyto jednotlivé informace jsou pro přehlednost zapsány v tabulce. Následně dochází k vynásobení váhy kritéria v desetinném čísle a bodového ohodnocení parametru, kterého konkrétní pojistný produkt dosáhl. Takto vypočtené hodnoty jsou pro každý pojistný produkt následně sečteny, čímž je získáno jejich celkové hodnocení. Nejlepšího hodnocení dosahuje pojistný produkt s nejnižším počtem bodů. (5)

Lze říci, že metoda scoring modelu je prováděna ve čtyřech krocích:

1. volba kritérií,
2. stanovení preferencí mezi jednotlivými kritérii,
3. bodové ohodnocení parametrů,
4. konečný výpočet.

První krok výpočtu pomocí scoring modelu, tedy volba kritérií, byl proveden již v kapitole 3.3. Další tři kroky jsou zobrazeny v následující tabulce. Váha jednotlivých kritérií musí být stejná jako v případě porovnání nabídek prostřednictvím fuzzy logiky. Bodové ohodnocení parametrů je ovšem prováděno nepatrně jiným způsobem, kdy hodnoty parametrů jsou pouze seřazovány podle důležitosti (od 1 do 5), ale není brán zřetel na důležitost rozdílu hodnot jednotlivých parametrů. Následující tabulka zobrazuje celý proces výpočtu pomocí scoring modelu.

Tabulka 3-4: Scoring model (1.část)

Kritérium	Váha	Pojistné produkty					
		ČP	ING	Kooperativa	Pojišťovna ČS	Allianz	AXA
Min. pojistná částka	13,0%	30 000 Kč	nestanovena	50 000 Kč	20 000 Kč	nestanovena	30 000 Kč
		3	1	2	4	3	3
		0,39	0,13	0,26	0,52	0,39	0,39
Min. roční pojistné	11,0%	2 400 Kč	6 000 Kč	2 400 Kč	2 400 Kč	6 000 Kč	3 600 Kč
		1	3	1	1	1	2
		0,11	0,33	0,11	0,11	0,11	0,22
Max. vstupní věk	3,0%	60 let	70 let	55 let	70 let	75 let	60 let
		3	2	4	2	3	3
		0,09	0,06	0,12	0,06	0,09	0,15
Max. věk	2,0%	70 let	80 let	65 let	75 let	85 let	80 let
		4	2	5	3	4	2
		0,08	0,04	0,1	0,06	0,08	0,1
Min. pojistná doba	8,0%	5 let	5 let	10 let	3 roky	5 let	5 let
		2	2	3	1	2	2
		0,16	0,16	0,24	0,08	0,16	0,16
TÚM	12,0%	2,00%	2,40%	2,40%	2,20%	2,40%	2,40%
		3	1	1	2	3	1
		0,36	0,12	0,12	0,24	0,36	0,12
Výplata při dožití	5,0%	jednorázová	jednorázová, důchod	jednorázová, důchod	jednorázová	jednorázová	jednorázová
		2	1	1	2	2	2
		0,1	0,05	0,05	0,1	0,1	0,1
Plnění v případě smrti	10,0%	pojistná částka	pojistná částka	pojistná částka	pojistná částka a podíly na výnosech	pojistná částka a podíly na výnosech	pojistná částka
		2	2	2	1	2	2
		0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2

Tabulka 3-4: Scoring model (2.část)

Kritérium	Váha	Pojistné produkty					
		ČP	ING	Kooperativa	Pojišťovna ČS	Allianz	AXA
Možnost indexace	7,5%	ano	ano	ano	ne	ano	ano
		1	1	1	2	1	1
		0,075	0,075	0,075	0,15	0,075	0,075
Možnost redukce	2,0%	po 2 letech	kdykoli	kdykoli	kdykoli	po 2 letech	kdykoli
		2	1	1	1	2	1
		0,04	0,02	0,02	0,02	0,04	0,02
Zproštění placení (plná invalidita)	7,0%	ano	ano	ano	ne	ano	ano
		1	1	1	2	1	1
		0,07	0,07	0,07	0,14	0,07	0,07
Výše poplatků	5,0%	nadprůměrná	průměrná	průměrná	průměrná	podprůměrná	průměrná
		3	2	2	2	3	1
		0,15	0,1	0,1	0,1	0,15	0,05
Počet poboček	3,0%	nadprůměrný	podprůměrný	nadprůměrný	průměrný	průměrný	podprůměrný
		1	3	1	2	1	3
		0,03	0,09	0,05	0,06	0,03	0,09
Možnosti připojištění	8,5%	podprůměrné	nadprůměrné	průměrné	podprůměrné	nadprůměrné	průměrné
		3	1	2	3	1	2
		0,255	0,085	0,17	0,255	0,085	0,17
Důvěra v pojišťovnu	3,0%	nadprůměrná	nadprůměrná	průměrná	průměrná	průměrná	podprůměrná
		1	1	2	2	2	3
		0,03	0,03	0,06	0,06	0,06	0,09
Celkem bodů	100%	2,140	1,560	1,745	2,055	2,000	2,010
Pořadí		6.	1.	2.	5.	3.	4.

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.3 Výsledné pořadí pojistných produktů

Na základě použití metody fuzzy logiky a metody scoring modelu byly porovnány vybrané produkty kapitálového životního pojištění. Výsledné hodnocení je součástí Tabulky 3-5. Z tohoto hodnocení vyplývá, že nejvhodnějším pojistným produktem, vybíraným na základě požadavků vedení společnosti a zaměstnanců, se stalo Kapitálové životní pojištění společnosti ING Životní pojišťovna N. V. Za tímto pojistným produktem se pak s menším rozdílem umístilo kapitálové životní pojištění Horizont, nabízené společností Kooperativa, pojišťovna, a.s. Velmi dobrého hodnocení na třetím místě dosáhlo také Allianz kapitálové pojištění. Na dalších místech již s horším hodnocením skončily pojistné produkty společností AXA životní pojišťovna, a.s., Pojišťovny České spořitelny, a.s. a České pojišťovny, a.s.

Tabulka 3-5: Výsledné hodnocení vybraných pojistných produktů

Pořadí	Název pojišťovny	Bodové hodnocení <i>fuzzy logika</i>	Bodové hodnocení <i>scoring model</i>
1.	ING Životní pojišťovna N.V.	92,0	1,560
2.	Kooperativa pojišťovna, a.s.	89,5	1,745
3.	Allianz pojišťovna, a.s.	87,5	2,000
4.	AXA životní pojišťovna a. s.	86,5	2,010
5.	Pojišťovna České spořitelny, a.s.	86,0	2,055
6.	České pojišťovna, a.s.	85,5	2,140

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvhodnější variantou podle zvolených požadavků se tedy stalo Kapitálové životní pojištění ING Životní pojišťovny N.V.

4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Prvním z dílčích cílů mé diplomové práce bylo vybrat konkrétní životní pojištění a jeho poskytovatele. Na základě výsledků dotazníkového šetření, porady s vedením společnosti a porady s pojišťovacím agentem, jsem jako nejvhodnější druh životního pojištění pro zaměstnance společnosti ABC, a.s. vybrala kapitálové životní pojištění. Důvodem tohoto výběru byl především fakt, že **kapitálové životní pojištění** garantuje výplatu pojistné částky pro případ smrti i případ dožití, existuje zde garance minimálního zhodnocení finančních prostředků a zaplacené pojistné je daňově uznatelné.

Vzhledem k množství poskytovatelů tohoto typu pojištění, bylo dále vybráno 6 komerčních pojišťoven, a to v závislosti na objemu předepsaného pojistného v rámci životního pojištění za rok 2008. Na základě přání vedení společnosti bylo porovnáváno i kapitálové životní pojištění komerční pojišťovny AXA. Byla určena základní kritéria pro ohodnocení konkrétních pojistných produktů, a tato kritéria byla porovnána prostřednictvím metody fuzzy logika a metody scoring model.

Nejvhodnější variantou podle zvolených požadavků se stalo **Kapitálové životní pojištění ING Životní pojišťovny N.V.** Tato pojišťovna patří mezi nejvýznamnější poskytovatele životního pojištění na českém pojistném trhu, kde se zabývá pouze oblastí životního pojištění. Z významných rysů tohoto kapitálového životního pojištění bych především zmínila to, že minimální pojistná doba je 5 let, minimální měsíční pojistné je stanovena na 500 Kč, technická úroková míra je 2,4%. V případě úmrtí pojištěného je vyplacena sjednaná pojistná částka. V případě dožití je sjednaná pojistná částka vyplácena buď jednorázově, nebo formou důchodu. K tomuto kapitálovému pojištění je možné sjednat si řadu připojištění. Pojišťovna se také těší poměrně vysoké důvěře zaměstnanců společnosti ABC, a.s.

Vedení společnosti by také mohlo uvažovat o možnosti nabídnout zaměstnancům například ze dvou až tří nabídek kapitálového životního pojištění od různých komerčních pojišťoven. Vzhledem k počtu zaměstnanců a také nutnosti zvýšené administrativy bych tuto možnost ovšem spíše nedoporučovala a zaměřila bych se pouze na jeden pojistný produkt od jedné komerční pojišťovny.

Dalším z dílčích cílů mé diplomové práce bylo navrhnout konkrétní způsob poskytování příspěvků na životní pojištění zaměstnancům společnosti. Způsob poskytování příspěvku na životní pojištění v sobě skrývá dvě roviny. V první rovině je nutné řešit, kteří zaměstnanci a za jakých podmínek, by měli mít nárok na poskytnutí tohoto příspěvku. V druhé rovině je nezbytné se zabývat otázkou výše příspěvku. Je nutné vzít v úvahu i otázku, zda bude mít zaměstnanec povinnost sám si částečně na životní pojištění přispívat.

Podle mého názoru, který byl rovněž prokonzultován s vedením společnosti, by nárok na vyplacení příspěvku měl vzniknout až po uplynutí určité doby, kdy je zaměstnanec v hlavním pracovním poměru ke společnosti ABC, a.s. Výše příspěvku by měla být zároveň diferencována podle doby trvání tohoto pracovního poměru. Po dohodě s vedením společnosti bylo rozhodnuto, že maximální výše poskytovaného příspěvku zaměstnanců je ta, do které je příspěvek zaměstnavatele osvobozen od odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Příspěvek by se měl začít vyplácet, případně zvyšovat, od roku následujícího po roce, kdy zaměstnanec dosáhl určené odpracované doby. Například pokud zaměstnanec v červnu roku 2009 pracuje pro společnost právě 2 roky, začne být příspěvek vyplácen v lednu 2010. Toto opatření by mělo být především zavedeno s ohledem na snadnější administrativu.

Dále je nutné zvážit situaci, kdy někteří zaměstnanci dostávají příspěvek na penzijní připojištění, a to ve výši 1 000,- Kč. Proto by, v případě vzniku nároku i na příspěvek na životní pojištění, maximální výše přiznaného příspěvku na životní pojištění pro tyto zaměstnance činila 1 000,- Kč. Znamenalo by to, že celková výše příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění pro jednoho zaměstnance, by byla maximálně 2000,- Kč měsíčně a tedy 24 000,- Kč ročně. Maximální výše ročního příspěvku 24 000,- byla zvolena záměrně, neboť je limitem pro osvobození příspěvku zaměstnavatele pro platbu sociálního a zdravotního pojištění.

Po konzultaci s vedením společnosti bylo rozhodnuto, že k získání příspěvku si zaměstnanec musí také sám částečně přispívat na placení pojistného. Výše příspěvku ovšem nebude stanovena, zaměstnanec si tak může sám stanovit své možnosti pro placení pojistného.

Následující tabulka (4-1) ukazuje nutný počet odpracovaných let pro získání nároku na přispívání na životní pojištění, a tomu odpovídající výši příspěvku.

Tabulka 4-1: Navrhovaná výše příspěvku na životní pojištění

Počet odpracovaných let	Měsíční výše příspěvku
do 2 let	0,- Kč
3 – 7 let	500,- Kč
8 – 13 let	1 000,- Kč
14 až 17 let	1 500,- Kč
nad 18 let	2 000,- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V následující části své diplomové práce bych ráda zdůraznila přínosy i náklady využití životního pojištění jako druhu zaměstnanecké výhody. Pokud by kapitálové životní pojištění bylo uzavřeno již nyní, znamenalo by to, že na měsíční příspěvek ve výši 500,- Kč by mělo nárok 23 zaměstnanců, nárok na měsíční příspěvek ve výši 1 000,- Kč by mělo 13 zaměstnanců a nárok na měsíční příspěvek ve výši 1 500,- Kč by mělo 6 zaměstnanců. Celkem by nárok na poskytnutí příspěvku mělo 42 zaměstnanců z celkového počtu 58. Celkově by tak měsíční příspěvek činil 33 500,- Kč, což by znamenalo roční náklady ve výši 402 000,- Kč. Výpočet této částky je součástí následující tabulky (4-5).

Tabulka 4-2: Předpokládaná výše příspěvků za rok 2010

Počet odpracovaných let	Výše příspěvku	Počet zaměstnanců	Měsíční příspěvek	Roční příspěvek
3 – 7 let	500,- Kč	23	11 500,- Kč	138 000,-
8 – 13 let	1 000,- Kč	13	13 000,- Kč	156 000,-
13 – 17 let	1 500,- Kč	6	9 000,- Kč	108 000,-
celkem		42	33 500,-	402 000,-

Zdroj: Vlastní zpracování

Díky zvýhodnění poskytování příspěvků na životní pojištění, ze kterých není odváděno pojistné na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, jsou náklady zaměstnavatele na poskytování příspěvku nižší, než pokud by zaměstnavatel přistoupil k přímému navýšení mzdy.

V našem případě, při stanovených výších příspěvku a počtu zaměstnanců majících na příspěvek nárok, by výše roční úspory činila 136 680,- Kč.

Tabulka 4-3: Výše nákladů při poskytování příspěvku na životní pojištění

	Příspěvek na životní pojištění		
Zvýšení příjmu ve formě příspěvku	<i>500,- Kč</i>	<i>1000,- Kč</i>	<i>1 500,- Kč</i>
Zdravotní pojištění	0,- Kč	0,- Kč	0,- Kč
Sociální pojištění	0,- Kč	0,- Kč	0,- Kč
Měsíční náklady na zaměstnance	<i>500,- Kč</i>	<i>1000,- Kč</i>	<i>1 500,- Kč</i>
Roční náklady na zaměstnance	6 000,- Kč	12 000,- Kč	18 000,- Kč
Roční náklady (na počet zaměstnanců)	138 000,- Kč	156 000,- Kč	108 000,- Kč
<i>Celkové roční náklady</i>	402 000,- Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4-4: Výše nákladů při přímém navýšení mzdy

	Navýšení hrubé mzdy		
Zvýšení hrubého příjmu	<i>500,- Kč</i>	<i>1000,- Kč</i>	<i>1 500,- Kč</i>
Zdravotní pojištění	45,- Kč	90,- Kč	135,- Kč
Sociální pojištění	125,- Kč	250,- Kč	375,- Kč
Měsíční náklady na zaměstnance	<i>670,- Kč</i>	<i>1 340,- Kč</i>	<i>2 010,- Kč</i>
Roční náklady na zaměstnance	8 040,- Kč	16 080,- Kč	24 120,- Kč
Roční náklady (na počet zaměstnanců)	184 920,- Kč	209 040,- Kč	144 720,- Kč
<i>Celkové roční náklady</i>	538 680,- Kč		

Zdroj: Vlastní zpracování

Podobnou výhodu mají i zaměstnanci. I pro ně je získání příspěvků na životní pojištění oproti přímému navýšení mzdy výhodnější. Tuto situaci ukazuje následující výpočet v následující tabulce (4-5). První sloupec ukazuje výši čisté mzdy, činí-li hrubá mzda 20 000,- Kč, druhý sloupec ukazuje zvýšení hrubé mzdy o 2 000,- Kč a třetí sloupec ukazuje situaci, kdy bude hrubá mzda 20 000,- Kč navýšena o příspěvek na životní pojištění ve výši 2 000,- Kč. Zaměstnanec tak měsíčně uspoří 622,- Kč, což znamená roční úsporu 7 464,- Kč. Navíc zaměstnanec získává výhodný pojistný produkt a má možnost odepsat ze základu daně z příjmů příspěvek na životní pojištění ve výši až 12 000,- Kč ročně.

Tabulka 4-5: Výše čisté mzdy při různých způsobech jejího mzdy

	HM bez navýšení	navýšení HM o 2 000,-	HM a příspěvek 2 000,-
hrubá mzda	20 000,- Kč	22 000,- Kč	20 000,- Kč
zdravotní a sociální zaměstnavatele	6 800,- Kč	7 480,- Kč	6 800,- Kč
zdravotní a sociální zaměstnance	2 200,- Kč	2 420,- Kč	2 200,- Kč
superhrubá mzda	26 800,- Kč	29 480,- Kč	26 800,- Kč
daň	4 020,- Kč	4 422,- Kč	4 020,- Kč
sleva na dani	2 070,- Kč	2 070,- Kč	2 070,- Kč
daň po slevách	1 950,- Kč	2 352,- Kč	1 950,- Kč
čistá mzda	15 850,- Kč	17 228,- Kč	15 850,- Kč + 2 000,- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zavedení využívání životního pojištění jako nového zaměstnaneckého benefitu by se mělo stát jedním z účinných nástrojů managementu, který by měl především udržet kvalitní zaměstnance, zvýšit jejich loajalitu, motivaci, pracovní úsilí, a také snížit jejich časté změny a s nimi související náklady. Navíc by se tato zaměstnanecká výhoda mohla stát dobrým znamením pro kvalitní pracovníky, v budoucnu se ucházející o zaměstnání u společnosti ABC, a.s. Uzavření životního pojištění za podpory zaměstnavatele se tedy ukazuje být výhodným jak z pozice zaměstnavatele, tak i z pozice zaměstnanců.

ZÁVĚR

Život sebou přináší řadu tragických situací. Komerční pojišťovny proto nabízí svým klientům produkty životní pojištění, které mohou alespoň v určité míře finančně kompenzovat jejich důsledky. Uzavření životního pojištění je proto důležitým rozhodnutím, které je nutné předem důkladně zvážit. Je třeba vybrat takové životní pojištění, které by správně plnilo svou funkci a nestalo se jen neefektivním plýtváním peněz. Primárním cílem uzavření životní pojištění by měla být pro pojištěného člověka a jeho blízké finanční pomoc v případě nepředvídatelných událostí. Zároveň může být jeho uzavření i možností, jak zhodnotit vložené prostředky. Výše tohoto možného zhodnocení pak záleží na konkrétním typu tohoto pojištění.

Jak už bylo uvedeno, hlavním cílem uzavření životního pojištění by mělo být zajištění blízkých osob, což je důležité hlavně v případě, pokud je například rodina na dané osobě finančně závislá či má daná osoba v plánu pořídit si bydlení na hypotéku, využít čerpání leasingu nebo úvěru. Parametry nastavení životního pojištění jsou poměrně variabilní a flexibilní, a proto je možné sestavit produkt podle individuálních potřeb klienta a přizpůsobit ho jeho současné životní situaci. Je třeba si ovšem uvědomit, že každé pojištění má jen omezené finanční plnění, a tak i jeho působení není samospasitelné.

Před uzavřením životního pojištění je nezbytné nejprve si odpovědět na otázku, jaký máme důvod pro udělení tohoto kroku. Pokud životní pojištění chceme využít krátkodobě z důvodů jako zajištění leasingu či krátkodobého úvěru není volba pojišťovny a konkrétní pojistky tolik důležitá. To se ovšem mění, pokud chceme životním pojištěním zajistit svoji rodinu a získat pojištění, které by nám poskytovala dostatečně vysokou pojistnou ochranu po celý náš život. O uzavření životního pojištění bychom měli uvažovat dostatečně brzy, a to i pokud nemáme dojem, že bychom ho v blízké době mohli potřebovat. Pokud bychom čekali do doby, až si tuto potřebu budeme intenzivně uvědomovat, pak se vystavujeme riziku, že pojišťovny uzavření smlouvy dokonce odmítnout, a to například z důvodů zhoršeného zdravotního stavu, nebo placené pojistné bude daleko vyšší. Životní pojištění je dlouhodobým produktem,

který je uzavírán i na několik desítek let. Ze všech uvedených důvodů je proto nutné před jeho uzavřením pečlivě vybírat a neuzavírat smlouvu unáhleně.

Pokud nechceme sjednat životní pojištění z krátkodobých důvodů, například k zajištění leasingu, je vhodné respektovat určité zásady. Pojištění je vhodné uzavřít v nízkém věku. Obecně se dá říci, že čím dříve bude sjednáno, tím menší pojistné je placeno. Pojištění by mělo být uzavřeno minimálně do věku 60 let. Pokud by bylo uzavřeno do nižšího věku, vystavuje se daný člověk riziku, že mu bude odepřeno uzavření další pojistné smlouvy, například z důvodu špatného zdravotního stavu. Dále by nemělo docházet k využívání krátkodobých pojištění na malou pojistnou částku, která sice dobře slouží k zajištění konkrétního účelu (zajištění leasingu, krátkodobého úvěru), ale neposkytují dostatečné zabezpečení. Další zásadou je pojištění se na dostatečně vysokou částku, která by v případě vzniku nenadálé situace na delší dobu zabezpečila rodinu a jiné potřeby. (24)

Na českém pojistném trhu působí řada komerčních pojišťoven, které poskytují značnou šíři produktů životního pojištění. Tyto pojistné produkty se od sebe liší řadou parametrů, jako výší plnění při pojistné události, způsobem výplaty plnění, možnostmi připojištění, možnostmi slev a jinými, a proto není lehké pro potenciálního klienta laika se v nabídce těchto produktů orientovat. V řadě případů může pomoci při výběru vhodného pojištění právě zaměstnavatel, a to v případě, že začne využívat příspěvků na životní pojištění jako druhu zaměstnanecké výhody.

Právě toto je případ tématu mé diplomové práce, kdy mým hlavním cílem bylo navrhnout využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců. K naplnění tohoto cíle bylo nutné podstoupit čtyři dílčí kroky, kterým odpovídá i členění mé diplomové práce. V první řadě jsem se zabývala teoretickými poznatky z oblasti pojištění, k nimž nejdůležitějším patřilo zhodnocení situace na českém pojistném trhu, klasifikace jednotlivých druhů životního pojištění a ujasnění si výhod využití životního pojištění jako druhu zaměstnaneckého benefitu.

V druhém kroku jsem se zabývala situací zaměstnanců a stavem odměňování ve společnosti ABC, a.s., kdy jsem měla možnost zjistit, že za poslední dobu došlo k pozitivnímu vývoji v systému odměňování, ovšem využívání zaměstnaneckých výhod

jako nového trendu odměňování pracovníků, je prozatím nedostatečné. V dané společnosti jsem provedla dotazníkové šetření, které mělo napomoci zjistit přání a potřeby zaměstnanců týkající se právě zmíněné oblasti.

Třetí část mé diplomové práce již zahrnovala popis šesti vybraných produktů kapitálového životního pojištění, vybrání nejdůležitějších faktorů významných pro rozhodování a samotné porovnání těchto faktorů prostřednictvím metody fuzzy logiky a metody scoring modelu. Na tuto část navazovala část závěrečná spočívající ve zhodnocení výsledků obou metod, vybrání konkrétního pojistného produktu a nastavení základních pravidel pro možnost získání příspěvků na životní pojištění pro zaměstnance společnosti ABC, a.s.

Hlavním cílem méj diplomové práce bylo navrhnout způsob využití životního pojištění jako nástroje pro motivaci a odměňování zaměstnanců. Dílčími cíli bylo vybrat konkrétní životní pojištění, jeho poskytovatele, a navrhnout konkrétní způsob poskytování příspěvků na životní pojištění zaměstnancům společnosti. Jako nejvhodnější produkt bylo vybráno Kapitálové životní pojištění ING Životní pojišťovny N.V. Tento pojistný produkt měl velmi dobré hodnocení jak při porovnání metodou fuzzy logiky, tak při porovnání metodou scoring modelu. Podle mého názoru jde o produkt velmi kvalitní, a tedy i výhodný pro zaměstnance společnosti ABC, a.s. Konkrétní způsob poskytování příspěvků na životní pojištění je jednak uveden v návrhové části, jednak je součástí Směrnice uveřejněné v příloze mé diplomové práce. Domnívám se, že cíle mé diplomové práce se mi podařilo dosáhnout, a její závěry pomohou vedení společnosti i jejím zaměstnancům k lepší orientaci v oblasti životního pojištění a v další fázi i k využití životního pojištění jako nově poskytované zaměstnanecké výhody.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Publikace

- [1] DAŇHEL, J. a kol. *Pojistná teorie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2006. 338 s. ISBN 80-86946-00-2.
- [2] DOSTÁL, P. *Pokročilé metody analýz a modelování v podnikatelství a veřejné správě*. Brno: CERM, 2008. 340 s. ISBN 978-80-7204-605-8.
- [3] DUCHÁČKOVÁ, E. *Principy pojištění a pojišťovnictví*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 2005. 178 s. ISBN 80-86119-92-0.
- [4] KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. 2. vyd. Praha: Grada publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4.
- [5] MARTINOVIČOVÁ, D. *Pojištění podnikatelských subjektů*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2007. 236 s. ISBN 978-80-87071-08-3.
- [6] MARTINOVIČOVÁ, D. *Pojišťovnictví*. 1. vyd. Brno: CERM, 2006. 123 s. ISBN 80-214-3257-8.
- [7] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

Právní předpisy

- [8] Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, v platném znění.
- [9] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Internetové odkazy

- [10] Allianz kapitálové pojištění, Allianz. [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/obcane/produkty/pojisteni-osob/kapitalove-pojisteni/allianz-kapitalove-pojisteni/>.

- [11] Allianz pojišťovna, *Allianz*. [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/o-spolecnosti/o-spolecnosti/>.
- [12] AXA v České republice, *AXA Česká republika*. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.axa.cz/DesktopDefault.aspx?tabId=363&chosenMenuItem=86>.
- [13] Kapitálové životní pojištění, *AXA Česká republika*. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.axa.cz/DesktopDefault.aspx?tabid=399&chosenMenuItem=122>
- [14] Kapitálové životní pojištění, *Česká pojišťovna*. [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/kapitalove-zivotni-pojisteni.html>.
- [15] Kapitálové životní pojištění, *ING Životná pojišťovna N.V.* [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.ing.cz/cz/produkty-a-sluzby/zivotni-a-zdravotni-pojisteni/klasicke-pojisteni/kapitalove-zivotni-pojisteni/podrobne-informace.html>.
- [16] Kapitálové životní pojištění HORIZONT, *Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group*. [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/cs/pojisteni/zivotni-pojisteni/kapitalove-zivotni-pojisteni-horizont.shtml>.
- [17] Kapitálové životní pojištění Kapitál, *Pojišťovna České spořitelny, a.s.* [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.pojistovnacs.cz/produkty/kapital/>.
- [18] ING Česká republika, *ING Životná pojišťovna N.V.* [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.ing.cz/cz/o-ing/ing-ceska-republika/>.
- [19] O společnosti, *Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group*. [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/cs/o-firme/o-spolecnosti/index.shtml>.
- [20] Pojistný trh, *Česká asociace pojišťoven*. [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: http://www.cap.cz/Zpravy.aspx?list=DOKUMENTY_02&zobrazeni=pro+web+pravideIn%C3%A9+ro%C4%8Dn%C3%AD+statistiky

- [21] Profil společnosti, *Pojišťovna České spořitelny, a.s.* [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.pojistovnacs.cz/spolecnost/profil-spolecnosti.aspx>.
- [22] Profil Česká pojišťovna, *Česká pojišťovna*. [online]. [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/profil.html>.
- [23] Pojištění osob, *Česká asociace pojišťoven*. [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.cap.cz/ZobrazFolder.aspx?folder=Lists%2fMenu+Verejneho+webu%2fPr%C5%AFvodce+poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%ADm%2fPoji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD+dle+druhu+rizika%2fPoji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD+osob>.
- [24] Životní pojištění, *Finance.cz*. [online] [cit. 1.5.2009]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/pojisteni/informace/zivotni/>.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1-1: Vývoj předepsaného pojistného v letech 2004 - 2008	16
Tabulka 1-2: Prvních 10 pojišťoven podle předepsaného pojistného za rok 2008.....	17
Tabulka 1-3: Vývoj předepsaného pojistného životního pojištění (2002 a 2008).....	18
Tabulka 1-4: Vlastnosti jednotlivých druhů životního pojištění	26
Tabulka 2-1: Pracovníci centrálního překladiště	32
Tabulka 2-2: Rozdělení zaměstnanců podle věku	33
Tabulka 2-3: Počet odpracovaných let u společnosti.....	34
Tabulka 2-4: Finanční motivace zaměstnanců společnosti ABC, a.s.	35
Tabulka 3-1: Vlastnosti konkrétních produktů kapitálového životního pojištění.....	53
Tabulka 3-2: Vstupní matice (fuzzy logika)	58
Tabulka 3-3: Transformační matice (fuzzy logika)	58
Tabulka 3-4: Scoring model	60
Tabulka 3-5: Výsledné hodnocení vybraných pojistných produktů	62
Tabulka 4-1: Navrhovaná výše příspěvku na životní pojištění.....	65
Tabulka 4-2: Předpokládaná výše příspěvků za rok 2010	65
Tabulka 4-3: Výše nákladů při poskytování příspěvku na životní pojištění.....	66
Tabulka 4-4: Výše nákladů při přímém navýšení mzdy	66
Tabulka 4-5: Výše čisté mzdy při různých způsobech jejího mzdy	67

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1-1: Vývoj předepsaného pojistného v letech 2004 až 2008	16
Graf 1-2: Prvních 5 pojišťoven podle předepsaného pojistného v letech 1998 a 2008 ..	17
Graf 1-3: Podíl předepsaného pojistného v rámci životního pojištění v roce 2008.....	18
Graf 1-4: Vývoj předepsaného pojistného životního pojištění v letech 2006 – 2008.....	19
Graf 2-1: Rozdělení zaměstnanců podle věku	33
Graf 2-2: Počet odpracovaných let u společnosti	34
Graf 2-3: Postavení respondentů ve společnosti ABC, a.s.	36
Graf 2-5: Počet odpracovaných let respondentů ve společnosti ABC, a.s.	37
Graf 2-6: Spokojenost zaměstnanců s novým systémem odměňování.....	38
Graf 2-7: Spokojenost zaměstnanců s množstvím zaměstnaneckých výhod.....	38
Graf 2-8: Zájem respondentů o možnost rozšíření zaměstnaneckých výhod	39
Graf 2-9: Zájem respondentů o jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod	39
Graf 2-10: Počet respondentů majících uzavřeno životní pojištění.....	40
Graf 2-11: Zaměstnanci mající zájem o životní pojištění za přispění společnosti	40
Graf 2-12: Důvěra zaměstnanců v jednotlivé pojišťovny.....	41

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: **Dotazník**

Příloha 2: **Metoda párového srovnávání**

Příloha 3: **Vstupní stavové matice jednotlivých pojistných produktů**

Příloha 4: **Směrnice pro poskytování příspěvků na životní pojištění**

Příloha 1: Dotazník

DOTAZNÍK

Brno, 25.2.2009

Vážení zaměstnanci společnosti ABC a.s.,

jsem studentkou pátého ročníku navazujícího magisterského studia oboru Podnikové finance a obchod na Fakultě podnikatelské Vysokého Učení Technického v Brně a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, jehož výsledky budou jednak použity pro vypracování mé diplomové práce, a jednak by měly sloužit jako jeden z podkladů pro rozhodování o budoucích možnostech odměňování zaměstnanců této společnosti.

S vedením dotazníkového šetření vyslovilo souhlas vedení společnosti. Dotazník je anonymní a údaje z něj budou použity pouze k vypracování diplomové práce. Vedení společnosti dostane pouze statisticky zpracované informace tohoto dotazníkového šetření.

Prosím Vás, o vyznačení **pouze jedné odpovědi** na každou otázku, která by nejlépe vyjadřovala Vaše pocity a názory. Vyplnění dotazník vložte prosím do **schránky na sekretariátu společnosti**, a to nejlépe do **31. března 2009**.

Předem děkuji za Vaši pomoc při vyplňování tohoto dotazníku.

Bc. Pavlína Pinková

Následující krátký text by měl sloužit k vyjasnění pojmu **zaměstnanecké výhody**.

Zaměstnanecké výhody jsou nepřímé finanční i nefinanční odměny, které jsou navíc poskytovány k přímým finančním odměnám. Jako příklad zaměstnaneckých výhod lze uvést *příspěvky na životní pojištění, důchodové pojištění, podnikové půjčky, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, dotování rekreace pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky, stravování, poskytování pracovních oděvů, vzdělání hrazené podnikem, mobilní telefon, používání podnikových automobilů i pro vlastní potřebu.*

Otázka č. 1: **Jaké je Vaše pracovní zařazení?**

- ☐ administrativa
- ☐ provoz
- ☐ vedení

Otázka č. 2: **Kolik je Vám let?**

- ☐ 20 – 30 let
- ☐ 31 – 40 let
- ☐ 41 – 50 let
- ☐ více než 50 let

Otázka č. 3: **Kolik let pracujete v podniku?**

- ☐ méně než 1 rok
- ☐ 1 až 3 roky
- ☐ 4 až 8 let
- ☐ 9 až 12 let
- ☐ více než 13 let

Otázka č. 4.: V roce 2008 došlo ke změně způsobu odměňování zaměstnanců. Jste s touto změnou spokojen?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

Otázka č. 5: Jste spokojeni s množstvím čerpání zaměstnaneckých výhod poskytovaných podnikem?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

Otázka č. 6: Máte zájem o rozšíření možnosti čerpání zaměstnaneckých výhod?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

Otázka č. 7: O které z následujících zaměstnaneckých výhod byste měli zájem?

- ☐ stravenky
- ☐ růst kvalifikace
- ☐ životní pojištění
- ☐ týden dovolené navíc
- ☐ příspěvek na dovolenou
- ☐ příspěvek na kulturní/sportovní akce
- ☐ jiné, popř. jaké _____

Otázka č. 8: **Máte uzavřeno životní pojištění?**

- ☐ ano
- ☐ ne

Otázka č. 9: **U které pojišťovny máte toto pojištění uzavřeno?** (*Prosím, uveďte jméno pojišťovny.*)

Otázka č. 10: **Jste s tímto pojištěním spokojen?**

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

Otázka č. 11: **Měli byste zájem o uzavření životního pojištění, pokud by na pojistné přispíval podnik?**

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

Otázka č. 12: **O jaký typ pojištění byste měli zájem?**

- ☐ pojištění, které by zabezpečilo mou rodinu v případě mé smrti
- ☐ pojištění, kdy by mi byla vyplacena určitá částka v případě dosáhnutí určitého věku
- ☐ pojištění, které by dlouhodobě zhodnocovalo mé finanční prostředky
- ☐ pojištění, které by mi zajistilo vyšší příjmy v důchodovém věku

Otázka č. 13: **Která z následujících pojišťoven je Vám nejsympatičtější?**

- ☐ Česká pojišťovna a.s.
- ☐ ING Životní pojišťovna N.V.
- ☐ Kooperativa, pojišťovna, a. s.
- ☐ Pojišťovna České Spořitelny, a.s.
- ☐ Allianz pojišťovna, a.s.
- ☐ Generali Pojišťovna a.s.
- ☐ ČSOB Pojišťovna, a.s.
- ☐ jiná, popř. jaká _____

Příloha 2: Metoda párového srovnávání

<i>Kritérium</i>		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	PP ₁	NV ₂
Min. poj. částka	K1	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	0,13
Min. roční pojistné	K2		-	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	0,11
Max. vstupní věk	K3			-	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0,03
Max věk trvání pojištění	K4				-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0,02
Minimální pojistná doba	K5					-	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8	0,08
Technická úroková míra	K6						-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	0,12
Způsob výplaty při dožití	K7							-	0	0	1	0	1	1	0	0	5	0,05
Plnění v případě smrti	K8								-	1	1	1	1	1	1	1	11	0,10
Možnost indexace	K9									-	1	1	1	0	0	1	8	0,075
Možnost redukce	K10										-	0	0	1	0	1	2	0,02
Zproštění placení	K11											-	1	1	0	1	7	0,07
Výše poplatků	K12												-	1	0	1	5	0,05
Počet poboček	K13													-	0	1	3	0,03
Připojištění	K14														-	1	9	0,085
Důvěra v pojišťovnu	K15															-	3	0,03

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: ¹ PP ... počet preferencí, ² NV ... normované váhy

Kooperativa, pojišťovna, a.s.																
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	XIII.	XIV.	XV.	
	min. pojistná částka	min. roční pojistné	max. vstupní věk	max. věk	min. pojistná doba	TÚM	výplata při dožití	plnění v případě smrti	možnost indexace	možnost redukce	zproštění placení	výše poplatků	počet poboček	možnosti připojištění	dávěra v poj.	
1.	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	
2.	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	
3.	0	0	0	0	1	0						0	0	0	0	
4.	0		1	0												
5.				1												
celkem 89,5 bodů (89,5%)															pořadí: 2.	

Pojišťovna České spořitelny, a.s.																
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	XIII.	XIV.	XV.	
	min. pojistná částka	min. roční pojistné	max. vstupní věk	max. věk	min. pojistná doba	TÚM	výplata při dožití	plnění v případě smrti	možnost indexace	možnost redukce	zproštění placení	výše poplatků	počet poboček	možnosti přípojištění	dávěra v poj.	
1.	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
2.	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	
3.	0	0	0	1	0	0						0	0	1	0	
4.	1		0	0												
5.				0												
celkem 86 bodů (86%)															pořadí: 5.	

Příloha 4: Směrnice pro poskytování příspěvků na životní pojištění

ABC, a.s., adresa, IČ, DIČ

vydává Směrnici:

FINANČNÍ MOTIVACE

zaměstnanců centrály společnosti ABC, a.s.

Příspěvky na životní pojištění

Počet odpracovaných let	Měsíční výše příspěvku
do 2 let	0,- Kč
3 – 7 let	500,- Kč
8 – 13 let	1 000,- Kč
14 až 17 let	1 500,- Kč
nad 18 let	2 000,- Kč

1. Nárok na získání příspěvku na životní pojištění vzniká po třech letech od začátku pracovního poměru ke společnosti.
2. Zaměstnanec uzavírá smlouvu o kapitálovém životním pojištění se společností ING Životní pojišťovna N.V., pobočka pro Českou republiku.
3. Nárok se vztahuje pouze na zaměstnance pracující na hlavní pracovní poměr.
4. Pro získání příspěvku je zaměstnanec sám částečně přispívat na placení pojistného. Výše příspěvku není stanovena.
5. Příspěvek je vyplácen, případně zvyšován, od začátku roku následujícího po roce, kdy zaměstnanec dosáhl určené odpracované doby.
6. Maximální výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele je 2 000,- Kč.
7. Pokud zaměstnavatel přispívá zaměstnanci také na penzijní připojištění, je maximální výše příspěvku na životní pojištění 1 000,- Kč.