

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ
ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI DISTEP A.S.

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

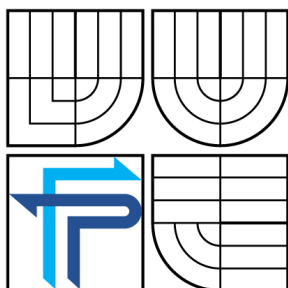
AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. KLÁRA ELIÁŠOVÁ

BRNO 2009



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI DISTEP A.S.

SUPPLEMENTARY PENSION INSURANCE AND LIFE INSURANCE CONTRIBUTIONS
AS A BENEFIT FOR EMPLOYEES OF DISTEP A.S.

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. KLÁRA ELIÁŠOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. DANA MARTINOVÍČOVÁ, Ph.D.

BRNO 2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Eliášová Klára, 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:

**Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění
zaměstnanců společnosti DISTEP a.s.**

v anglickém jazyce:

**Supplementary Pension Insurance and Life Insurance Contributions
as a Benefit for Employees of DISTEP a.s.**

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 18.05.2009

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění jako benefitů pro zaměstnance společnosti DISTEP a.s. Obsahuje komplexní návrh na využití penzijního připojištění a životního pojištění jako doplnění stávajícího systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti, analýzu současného stavu poskytovaných výhod a doporučení pro další možný vývoj v této oblasti.

Annotation

This Master's thesis covers the subject of supplementary pension insurance and life insurance contributions as new benefits for employees of the DISTEP a.s. company. Master's thesis comprises a complex project for integration of supplementary pension and life insurance into the current employee benefit system in the company, analysis of benefits currently provided and advancement recommendations.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, penzijní připojištění, životní pojištění, daňové zvýhodnění, penzijní fond, pojišťovna;

Key words

Employee benefits, supplementary pension insurance, life insurance, tax allowances, pension fund, insurance company;

Bibliografická citace práce

ELIÁŠOVÁ, K. *Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců společnosti DISTEP a.s.* Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 110 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.

Prohlášení

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

V Brně, dne 18. května 2009

.....

podpis

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Daně Martinovičové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování této práce a za její ochotu a vstřícnost. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti DISTEP a.s. za poskytnutí potřebných informací a za spolupráci při dotazníkovém šetření.

Obsah

ÚVOD A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE	9
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	11
1.1 Zaměstnanecké benefity	11
1.1.1 Význam benefitů	12
1.1.2 Trendy v poskytování benefitů	13
1.1.3 Druhy benefitů	14
1.2 Charakteristika penzijního připojištění	15
1.2.1 Penzijní fond	16
1.2.2 Vznik a zánik penzijního připojištění	16
1.2.3 Dávky penzijního připojištění	17
1.2.4 Příspěvky účastníků a státní příspěvky	19
1.2.5 Hospodaření penzijního fondu	20
1.3 Charakteristika pojištění a jeho klasifikace	21
1.4 Charakteristika životního pojištění	24
1.5 Daňové zvýhodnění životního pojištění a penzijního připojištění	28
1.5.1 Daňové výhody pro fyzické osoby	28
1.5.2 Daňové výhody pro zaměstnavatele	30
2 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI DISTEP A.S. A ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	31
2.1 Charakteristika společnosti DISTEP a.s.	31
2.2 Personální politika společnosti DISTEP a.s.	32
2.2.1 Zaměstnanci a struktura zaměstnanců	32
2.2.2 Současný stav zaměstnaneckých výhod	35
3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI SPOLEČNOSTI DISTEP A.S.	39
3.1 Vyhodnocení oblasti zaměstnaneckých benefitů	40
3.2 Vyhodnocení oblasti životního pojištění	45
3.3 Vyhodnocení oblasti penzijního připojištění	48
4 NÁVRH ŘEŠENÍ NA ZAVEDENÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	51

4.1	Výchozí podmínky a požadavky společnosti.....	51
4.2	Možnosti stanovení výše příspěvku	52
4.2.1	Příspěvek stanovený pevnou částkou	53
4.2.2	Příspěvek stanovený procentem ze mzdy	54
4.2.3	Příspěvek stanovený pevnou částkou zohledňující délku pracovního poměru ve společnosti	57
4.2.4	Příspěvek stanovený v závislosti na příspěvku zaměstnance	59
4.3	Výběr penzijního fondu	59
4.3.1	Parametry pro výběr penzijního fondu	60
4.3.2	Výběr penzijního fondu metodou fuzzy logiky	70
4.4	Výběr životního pojištění.....	77
4.4.1	Parametry pro výběr životního pojištění.....	78
4.4.2	Výběr životního pojištění metodou fuzzy logiky	83
5	DOPORUČENÍ A NÁVRHY PRO SPOLEČNOST DISTEP A.S.....	90
5.1	Doporučení ohledně systému benefitů.....	90
5.2	Doporučení ohledně výše příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění.....	93
5.3	Návrh výběru penzijního fondu	95
5.4	Návrh výběru pojišťovny a pojistného produktu v odvětví životního pojištění	96
5.5	Doporučení pro zaměstnance.....	97
5.6	Návrh ustanovení kolektivní smlouvy	97
	ZÁVĚR	99
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	102
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	108
	SEZNAM PŘÍLOH.....	110

Úvod a cíle diplomové práce

Úspěch firem v konkurenčním boji ovlivňuje mnoho faktorů, klíčovou roli však vždy hrají zaměstnanci se svými znalostmi a schopnostmi. V současné době je pro většinu společností stěžejní získat a udržet si kvalitní pracovníky, čemuž může napomoci dobře zvolený systém odměňování. Odměna za pracovní výkon nezahrnuje pouze mzdu nebo plat, ale její součástí je i celá řada dalších výhod, souhrnně nazývaných zaměstnanecké benefity. Vhodně zvolený systém benefitů přispívá ke zvýšení loajality pracovníků, motivuje k vyšším pracovním výkonům, zvyšuje atraktivitu společnosti jako zaměstnavatele, odlišuje jej od konkurence, a v neposlední řadě díky možnosti daňových úlev také snižuje mzdové náklady.

V diplomové práci se zabývám problematikou penzijního připojištění a životního pojištění jako možných zaměstnaneckých výhod ve společnosti DISTEP a.s. Oblasti benefitů věnuje společnost značnou pozornost, protože se uvědomuje jejich význam pro spokojenost pracovníků a široká nabídka poskytovaných výhod tuto skutečnost dokazuje. V rámci neustálého zkvalitňování péče o zaměstnance se společnost rozhodla pro rozšíření benefitů o příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění.

Cílem diplomové práce je komplexní návrh na využití penzijního připojištění a životního pojištění jako doplnění stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti DISTEP a.s. Návrh je zpracován na základě požadavků stanovených organizací. V rámci této práce se zabývám také současným stavem výhod poskytovaných pracovníkům ve společnosti a navrhuji možnosti budoucího vývoje v této oblasti.

Diplomová práce je rozdělena do několika částí. V první části se věnuji teoretickým aspektům zaměstnaneckých výhod, životního pojištění a penzijního připojištění v širších souvislostech.

Druhá část je věnována krátkému představení společnosti DISTEP a.s. a její personální politiky, zabývám se zde také analýzou současného stavu poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

Pro zpracování návrhu dle požadavků společnosti bylo nutné získat doplňující informace přímo od pracovníků, proto jsem se rozhodla provést dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Výsledky zjištěné pomocí dotazníkového šetření jsou shrnuty ve třetí části.

Ve čtvrté části postupně zpracovávám jednotlivé části návrhu. Nejprve se zabývám způsoby, kterými je možné stanovit částku příspěvku pro jednotlivé pracovníky a pro každou variantu vyčísím finanční dopady pro společnost v závislosti na výši příspěvku. Dále vybírám penzijní fondy a pojišťovny, jejichž nabídka nejlépe odpovídá požadavkům společnosti.

Závěrečná část je věnována návrhům a doporučením společnosti DISTEP a.s., které jsem vypracovala na základě jednotlivých dílčích částí této práce. Zohledňuji v nich nejen požadavky managementu, ale také přání zaměstnanců společnosti zjištěných v rámci dotazníkového šetření.

1 Teoretická východiska práce

Lidský kapitál patří k nejdůležitějším faktorům ovlivňujícím úspěch každého podnikatelského subjektu. Kvalitní a spokojení zaměstnanci přispívají k dobrým hospodářským výsledkům firmy, mají rozhodující význam pro její fungování a další rozvoj. Spravedlivá odměna za vykonanou práci výrazně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců se společností, pro níž pracují, a často bývá nejsilnějším stimulem pro odvádění kvalitního pracovního výkonu.

Ocenění vykonané práce může mít v dnešní době mnoho podob. Základní formou jsou hmotné odměny a výhody, finanční i nefinanční. Mezi přímé odměny v peněžní podobě patří mzdy a platy, prémie, příplatky, podíly na zisku a další finanční částky, které se přímo vztahují k pracovnímu výkonu a tvoří u většiny jednotlivců nejdůležitější složku ohodnocení jejich práce. Nepřímé hmotné odměny zahrnují výhody, které lze vyjádřit v peněžních jednotkách, jako například příspěvky na stravování, na dovolenou, na vzdělávací kurzy nebo zdarma poskytnuté služby, ale také pracovní podmínky nebo nadstandardní vybavení pracoviště, které je možné finančně ohodnotit jen velmi obtížně. Samostatnou kategorií jsou nehmotné odměny a výhody, které často souvisí se získáním prestiže nebo větší volnosti při vykonávání zaměstnání. [12]

1.1 Zaměstnanecké benefity

Pod pojmem zaměstnanecké benefity, případně zaměstnanecké výhody, rozumíme plnění, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům kromě mzdy. Zaměstnanecké výhody pracovník získává z titulu zaměstnaneckého poměru. Výhody většinou nebývají vázány na pracovní výkon jednotlivce, avšak zaměstnavatel může stanovit podmínky pro jejich poskytování, které se mohou týkat pracovní činnosti – například délku pracovního poměru, pracovní zařazení apod. Na benefity nemají zaměstnanci právní nárok, o jejich poskytování rozhoduje zaměstnavatel. Poskytování benefitu musí být zakotveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo

obdobné smlouvě, případně v kolektivní smlouvě na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace. [14]

1.1.1 Význam benefitů

Poskytování benefitů je součástí personální politiky většiny současných firem na trhu v České republice a je účinným nástrojem řízení lidských zdrojů. Hlavním účelem poskytování benefitů je snaha vzbudit u zaměstnanců pocit sounáležitosti s firmou a motivovat je k odvedení co nejkvalitnější práce. Poskytované výhody mohou přispívat k získání a udržení kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení jejich loajality, produktivity, ke snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Benefity odlišují firmu od konkurence na trhu práce, posilují firemní kulturu a znamenají zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele. Jedním z hlavních důvodů poskytování některých benefitů je jejich příznivý daňový a odvodový režim, který přináší výhody jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. [14]

V současné době poskytuje kromě základní mzdy také zaměstnanecké benefity naprostá většina firem. Odhaduje se, že hodnota benefitů tvoří přibližně 10 % celkových příjmů zaměstnanců [14]. Podle výzkumu společnosti TNS AISA z listopadu roku 2007 patří mezi nejrozšířenější benefity příspěvek na stravování formou stravenek nebo závodního stravování, který poskytuje plošně 93 % zaměstnavatelů. Mezi další často poskytované výhody, které však většinou nebývají poskytovány všem pracovníkům ve společnosti, patří služební mobilní telefon (poskytuje jej 82 % zaměstnavatelů), příspěvek na penzijní připojištění (56 %), služební notebook (47 %) nebo služební automobil (45 %). Oblíbené jsou také benefity v podobě příspěvků nebo poukázek na sport, kulturu, dovolenou, vzdělávání nebo zdravotní péči. Alespoň jednu z těchto výhod nabízí 51 % všech firem na českém trhu. Nealkoholické nápoje na pracovišti zdarma zabezpečuje svým pracovníkům 53 % zaměstnavatelů a dovolenou navíc poskytuje 42 % zaměstnavatelů. [53]

Pro zaměstnance jsou dle výše zmíněného průzkumu nejatraktivnějšími benefity dovolená navíc, příspěvek na vzdělání, stravenky, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na dovolenou a příspěvek na penzijní připojištění. [57]

1.1.2 Trendy v poskytování benefitů

V České republice jsou v současnosti nejčastěji poskytovány benefity hmotného charakteru, orientované na okamžitý efekt, např. stravenky, delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity v oblasti kultury, sportu, wellness a trávení volného času nebo poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely. Benefity přinášející výhody v delším časovém horizontu jako příspěvek na penzijní připojištění a poskytované školení a kurzy jsou u zaměstnavatelů méně oblíbené a zaměstnanci často nedokáží ocenit jejich přínos. [14]

Trendem v nejvyspělejších státech Evropy je poskytování benefitů zaměřených na budoucnost, např. penzijní systémy, systémy zdravotní péče nebo různé druhy pojištění [14]. V Evropě je také možné vysledovat trend, kdy se firmy místo balíčků zaměstnaneckých benefitů vrací zpět k přímé finanční odměně. [54]

V České republice bude stoupat poptávka po benefitech, které budou více vyjadřovat osobní preference a životní styl zaměstnanců. V důsledku toho bude také narůstat počet firem, které umožní svým pracovníkům výběr benefitů z širší nabídky, například v rámci tzv. cafeteria systému. [14]

Cafeteria systém je moderní přístup, který řeší pružnost a volitelnost zaměstnaneckých výhod. Podstatou systému je stanovení hodnoty každého benefitu a jeho ocenění pomocí bodového hodnocení, které je založeno na reálných cenách. Zaměstnanci je přidělen určitý počet bodů za časové období, nejčastěji 1 rok, do jehož výše může výhody ze systému čerpat. Efektivita je u cafeteria systému mnohem vyšší než u fixních benefitů, protože zaměstnanci si mohou vybírat podle svých potřeb a zájmů a dokáží tak poskytované benefity lépe ocenit. [8]

Cafeteria systém přináší oproti klasickým způsobům poskytování benefitů mnoho výhod jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Systém zviditelňuje prostředky investované do zaměstnanců a pro zaměstnavatele znamená transparentní způsob odměňování. Za předpokladu využití vhodného software je administrace systému snadná a zaměstnavatel může jednoduše získat přehledné statistiky o využívání jednotlivých benefitů. Pro pracovníky je největším přínosem možnost volit výhody

podle svých individuálních potřeb, možnost plánování a přehled o čerpání výhod. Zároveň také zaměstnanec získá představu o celkovém finančním objemu poskytovaných benefitů. Naopak největší nevýhodou systému jsou vyšší náklady při jeho zavedení a udržování. [8]

1.1.3 Druhy benefitů

Benefity můžeme členit z několika hledisek. Pro zaměstnavatele bývá často nejdůležitější členění podle daňové a odvodové výhodnosti:

- **mimořádně výhodné benefity** jsou výhody, které jsou daňově uznatelným výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a zároveň nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, a to zcela nebo v rámci zákonem stanovených limitů;
- **částečně výhodné benefity** jsou výhody, u kterých je daňové zvýhodnění pouze na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Pokud je benefit daňovým výdajem pro zaměstnavatele, pracovník musí benefit zdanit jako příjem ze závislé činnosti, a naopak pokud benefit není u zaměstnavatele daňovým výdajem, pro zaměstnance jde o příjem osvobozený od daně. Zároveň v určitých případech nemusí částka zvýhodnění vstupovat do vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění. [14]

Podle věcného zaměření benefitů rozlišujeme:

- **benefity související s pracovním zařazením a podporující zaměstnanecký vztah**, např. příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování nebo poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely;
- **benefity zaměřené na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání**, např. jazykové a vzdělávací kurzy;
- **benefity zaměřené na péči o zdraví**, např. závodní lékařská péče, týden dovolené navíc, příspěvek na dovolenou, poskytnutí vitamínů, očkovací vakcíny, relaxační pobyty v lázních;

- **benefity zohledňující sociální aspekty**, např. zvýhodněné půjčky a finanční výpomoci ve složitých životních situacích;
- **benefity zaměřené na volný čas**, např. příspěvek na sportovní a kulturní akce, bezplatné nebo cenově zvýhodněné vstupy do sportovních zařízení. [14]

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele členíme benefity na **finanční** a **nefinanční** v závislosti na tom, zda zaměstnavatel vydává na poskytování výhody finanční prostředky. Obdobně z pohledu zaměstnance rozlišujeme benefity **peněžní** a **nepeněžní** podle toho, zda pracovník přímo obdrží příslušnou finanční částku. [14]

Z hlediska času dělíme zaměstnanecké výhody na:

- **jednorázové**, např. půjčky a jednorázové výpomoci;
- **krátkodobé**, např. příspěvek na stravování;
- **dlouhodobé**, např. příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.

Podle možnosti volby rozlišujeme benefity na **plošné**, které jsou poskytovány všem nebo většině zaměstnanců, a **volitelné**, kdy si zaměstnanec sám může vybrat benefity, kterých chce využívat. [8]

1.2 Charakteristika penzijního připojištění

Penzijní připojištění začalo být v České republice aktuální počátkem 90. let, kdy se do popředí dostala myšlenka svobody jednotlivce včetně jeho odpovědnosti za svou přítomnost i budoucnost, což se týká i zajištění životního standardu jednotlivce v důchodovém věku. Zvyšující se délka lidského života a snižování porodnosti vedou z dlouhodobého hlediska ke stárnutí populace a je evidentní, že financování potřeb seniorů ze systému státního důchodového pojištění nebude v budoucnu dostačovat. Jednou z možností, jak může každý jedinec ovlivnit svou životní úroveň i v důchodovém věku, je penzijní připojištění. [15]

Penzijní připojištění je definováno jako „shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státu poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění“. [17]

Penzijní připojištění je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, který upravuje penzijní připojištění, činnost penzijních fondů a státní dozor nad penzijním připojištěním.

1.2.1 Penzijní fond

Penzijní připojištění mohou vykonávat pouze penzijní fondy. Penzijní fond je právnickou osobou se sídlem na území České republiky, může mít pouze formu akciové společnosti, přičemž nesmí být založen na základě veřejné nabídky akcií. O povolení vzniku nového fondu rozhoduje Česká národní banka. Při založení musí penzijní fond mimo jiné předložit statut penzijního fondu a penzijní plán, které podléhají schválení České národní banky, stejně jako každá jejich další změna. **Statut penzijního fondu** je dokument vymezující rozsah činností penzijního fondu, zaměření a cíle investiční politiky, zásady hospodaření a způsob rozdělení zisku, údaje o depozitáři a další informace. **Penzijní plán** musí obsahovat minimálně poskytované druhy penzí a ostatních dávek penzijního připojištění, podmínky na jejich výplatu, způsob výpočtu dávek, výši příspěvků, způsob a podmínky jejich placení, důvody vypovězení penzijního připojištění, podmínky při převzetí peněžních prostředků z penzijního připojištění u jiného penzijního fondu a zásady, podle kterých se účastníci podílejí na výnosech penzijního fondu. Podmínky na výplatu penzí mohou být v penzijním plánu stanoveny výhodněji než je uvedeno v zákoně. [17], [6]

1.2.2 Vznik a zánik penzijního připojištění

Účastníkem penzijního připojištění může být každá fyzická osoba starší 18 let s trvalým pobytem v České republice a za určitých podmínek i některé osoby s bydlištěm v jiném členském státu Evropské unie. Penzijní připojištění vzniká na základě smlouvy mezi fyzickou osobou a penzijním fondem, zaměstnavatel tedy nesmí uzavřít smlouvu za své zaměstnance, pouze může zprostředkovat její sjednání. [17]

Penzijní připojištění může účastník kdykoliv vypovědět, výpovědní lhůta je maximálně 2 měsíce od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Penzijní fond může naopak vypovědět smlouvu pouze za splnění určitých předpokladů, například pokud účastník po dobu delší než 6 měsíců nezaplatil příspěvek nebo pokud uvedl nepravdivé informace ve smlouvě. Penzijní připojištění nelze vypovědět, pokud účastníku vznikl nárok na vznik vyplácení penze. Připojištění zaniká dnem ukončení výplaty poslední penze nebo jednorázového vyrovnání, dnem, ke kterému bylo vypovězeno, ukončením trvalého bydliště účastníka v České republice nebo jiném státu Evropské unie nebo úmrtím účastníka. [17]

Penzijní připojištění je možné přerušit, ale pouze pokud účastník platil příspěvky po dobu 36 měsíců, eventuálně 12 měsíců v případě každého dalšího přerušení u téhož penzijního fondu. Během přerušení má účastník nárok na podíl na výnosech penzijního fondu. Další smlouvu o penzijním připojištění může účastník uzavřít pokud připojištění zaniklo nebo bylo přerušeno, případně pokud mu vznikl nárok na výplatu některé z dávek. [17]

1.2.3 Dávky penzijního připojištění

Smyslem penzijního připojištění je docílit stavu, kdy bude mít účastník v okamžiku odchodu do starobního důchodu na svém účtu u penzijního fondu určitý zůstatek. Poté, co je ukončena fáze spoření, vzniká účastníkům nárok na výplatu dávek. [15]

Druhy dávek poskytovaných z penzijního připojištění:

- penze;
 - starobní penze;
 - invalidní penze;
 - výsluhová penze;
 - pozůstalostní penze;
- jednorázové vyrovnání;
- odbytné. [17]

Penze znamená pravidelnou výplatu peněžní částky, buď doživotně nebo po dobu stanovenou v penzijním plánu. Nárok na penzi může vzniknout pouze pokud doba placení příspěvků přesáhne hranici stanovenou v penzijním plánu, dle zákona však může být minimálně 36 měsíců a maximálně 60 měsíců, pokud není u jednotlivých druhů penzí uvedeno jinak. Pozůstalostní penze náleží osobě nebo osobám uvedených ve smlouvě, starobní, invalidní a výsluhová penze náleží pouze účastníku. [1]

Starobní penze je dávka určená na krytí životních nákladů ve stáří, kdy účastník již nevydělává potřebné prostředky svou pracovní činností. Tato penze je součástí každého penzijního plánu. Podmínkou nároku je obvykle dosažení věku a pojištěné doby stanovených v penzijním plánu, pojištěná doba může být stanovena v rozmezí 60 až 120 kalendářních měsíců. Věk stanovený pro nárok na starobní penzi musí být stejný pro ženy i pro muže, a to nejméně 60 let. [1]

Invalidní penze je dávka určená na krytí životních nákladů v případě invalidity účastníka v ekonomicky aktivním období života. Podmínkou nároku na penzi je přiznání plného invalidního důchodu z důchodového pojištění při dosažení stanovené pojištěné doby, která je minimálně 60 měsíců. [17]

Výsluhová penze je dávka doplňující starobní penzi. Podmínkou nároku na výsluhovou penzi je dosažení pojištěné doby stanovené penzijním plánem, která může být minimálně 180 kalendářních měsíců. Na rozdíl od starobní penze většinou není určena podmínka dosažení určitého věku. [1]

Pozůstalostní penze je dávka vyplacená oprávněným osobám určeným ve smlouvě v případě smrti účastníka. Podmínkou vzniku nároku je smrt účastníka a současně dosažení pojistné doby stanovené penzijním plánem fondu, maximálně však 60 měsíců. [17]

Odbyté je jednorázové vrácení příspěvků zaplacených účastníkem včetně odpovídajících podílů na výnosech penzijního fondu. Odbyté je vyplaceno účastníku, pokud platil příspěvky alespoň 12 měsíců a penzijní připojištění zaniklo výpovědí nebo dohodou, za podmínky, že mu není vyplácená penze nebo nedošlo k převodu prostředků

do jiného penzijního fondu. Odbytné náleží také v případě smrti účastníka osobám uvedeným ve smlouvě, pokud mu nebylo vyplaceno jednorázové vyrovnání nebo nevznikl nárok na pozůstalostní penzi. Odbytné se skládá pouze z příspěvků zaplacených účastníkem nebo zaměstnavatelem a kapitálových výnosů, částku státního příspěvku je fond povinen vrátit ministerstvu. [1]

Jednorázové vyrovnání je vyplacení dávky jako alternativa postupně vyplácené penze. Na rozdíl od odbytného jsou vyplaceny nejen příspěvky účastníka a kapitálové výnosy, ale i příspěvky státu. Podmínky na výplatu jednorázového vyrovnání většinou bývají shodné s podmínkami nároku na výplatu odpovídající penze. [17]

1.2.4 Příspěvky účastníků a státní příspěvky

Účastník může platit příspěvky na penzijní připojištění pouze u jednoho penzijního fondu. Výše příspěvku je vždy stanovena na kalendářní měsíc a jeho minimální možná výše je 100 Kč. Částku příspěvku lze měnit, avšak pouze do budoucna.

Ve prospěch účastníků jsou ze státního rozpočtu poskytovány státní příspěvky. Státní příspěvek je poskytnut za každý kalendářní měsíc, za který účastník zaplatil včas příspěvek, tedy musí být do konce příslušného měsíce připsán na účet u depozitáře penzijního fondu, pokud je příspěvek placen na delší časové období, pak do konce prvního kalendářního měsíce tohoto období. Výše státního příspěvku závisí na výši měsíčního příspěvku účastníka, jak ukazuje následující tabulka.

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

Tabulka č. 1: Výše státního příspěvku na penzijní připojištění.

Zdroj: [17]

Žádost o státní příspěvek podává za účastníka penzijní fond, a to čtvrtletně a souhrnně za všechny účastníky. Penzijní fond eviduje státní příspěvky a je povinen s nimi hospodařit stejným způsobem jako s příspěvky zaplacenými účastníky. Každý

rok musí fond informovat účastníky o výši všech prostředků evidovaných v jejich prospěch a o výši připsaného procenta zhodnocení.

Příspěvky může za účastníka platit třetí osoba, tedy například zaměstnavatel, na příspěvek placený zaměstnavatelem se však nevztahuje státní příspěvek. [17]

1.2.5 Hospodaření penzijního fondu

Systém penzijního připojištění je regulován celou řadou ustanovení, která podstatně omezují jeho podnikatelské aktivity, zejména operace na kapitálovém trhu. Penzijní fondy musí hospodařit s odbornou péčí a s cílem zabezpečit spolehlivý výnos a mohou vykonávat jinou činnost než penzijní připojištění pouze pokud tato činnost souvisí bezprostředně s penzijním připojištěním. Peněžní prostředky shromážděné penzijním fondem musí být umístěny tak, aby byla zaručena bezpečnost, kvalita, likvidita a rentabilita skladby finančního umístění jako celku. Penzijní fond je silně regulován ohledně možností zhodnocovat svá aktiva. Zákon uvádí, kam mohou být aktiva umístěna. Nejedná se o úplný výčet, ale pouze 5 % aktiv může být umístěno jiným způsobem než jaký než uvádí zákon.

Zákon povoluje umístění aktiv do:

- dluhopisů vydaných členským státem OECD nebo centrální bankou tohoto státu;
- dluhopisů vydaných mezinárodní finanční institucí, jejíž je Česká republika členem;
- podílových listů;
- cenných papírů obchodovaných v zemích OECD;
- movitých věcí;
- nemovitostí;
- nebo uložení na vkladových účtech a vkladních knížkách. [17]

Zákon dále určuje pravidla pro umístění aktiv do výše uvedených nástrojů finančního trhu:

- na vkladových účtech a vkladních knížkách u jedné banky může penzijní fond uložit maximálně 10 % svého majetku nebo 20 mil. Kč;

- penzijní fond může umístit maximálně 10 % svého majetku do cenných papírů vydaných jedním emitentem (nevztahuje se na dluhopisy uvedené výše);
- celková hodnota movitých věcí a nemovitostí nesmí překročit 10 % majetku penzijního fondu;
- minimálně 70 % majetku musí penzijní fond umístit do aktiv ve stejné měně, v níž jsou vyjádřeny závazky penzijního fondu vůči účastníkům;
- do podílových listů, cenných papírů, movitých a nemovitých věcí může být umístěno maximálně 70 % majetku penzijního fondu;
- penzijní fond nesmí nakupovat akcie jiného penzijního fondu a vydávat dluhopisy;
- pouze 5 % majetku může být umístěno jinak, než jak uvádí zákon. [17]

V současné době působí v České republice 10 penzijních fondů. Všechny jsou členy Asociace penzijních fondů České republiky, což je dobrovolné zájmové sdružení právnických osob, zejména penzijních fondů, které koordinuje, zastupuje, hájí a prosazuje společné zájmy svých členů. [27]

1.3 Charakteristika pojištění a jeho klasifikace

Původní myšlenky o pojištění vznikly na zásadách vzájemnosti s cílem pomáhat v situacích, kdy jednotlivec nemůže zabránit vzniku škody a krýt její následky. Účelem pojištění tedy byla primárně pomoc v nouzi. Pojištění přímo nebo nepřímo zasahuje do všech činností člověka, týká se jednotlivců, podnikatelských subjektů, ale také celé společnosti. Základem pojištění je objektivní existence rizika, pojištění se vztahuje na události, jejichž vznik závisí na náhodě, je neurčitý, avšak pravděpodobný. Pojištění nezabrání žádnému riziku, ale jeho účelem je zmírnit nebo odstranit nepříznivé důsledky způsobené nahodilými událostmi.

Pojištění je závazkovým právním vztahem, který vzniká mezi pojistníkem nebo pojištěným a pojistitelem. Pojistitel na sebe přebírá závazek, že pojištěnému uhradí újmu, která mu vznikla ve smyslu pojistných podmínek. Pojistný vztah vzniká na základě pojistné smlouvy nebo na základě právního předpisu. Pojistitelem může být

fyzická nebo právnická osoba, která vykonává pojišťovací činnost, například komerční pojišťovna. Pojistník uzavírá pojistnou smlouvu a jeho povinností je platit pojistné. Pojištěný je ten, na jehož rizika se pojištění sjednává má právo obdržet od pojišťovny pojistné plnění v případě vzniku pojistné události.

Současný pojistný trh v České republice

V současné době působí v České republice dle posledních údajů Ministerstva financí celkem 33 pojišťoven. Z tohoto počtu 3 pojišťovny poskytují pouze životní pojištění, 15 pojišťoven pouze neživotní pojištění a 15 institucí nabízí oba druhy pojištění. [50]

Oblast pojišťovnictví je v České republice upravena více právními předpisy. Nejdůležitějšími jsou předpisy bezprostředně se týkající pojišťovnictví, ale uplatňují se také předpisy obecnějšího charakteru, například daňové zákony. V současné době jsou základem právní úpravy následující předpisy:

- zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů; ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí a o změně živnostenského zákona, ve znění pozdějších předpisů. [11]

Každá z pojišťoven působících na českém trhu nabízí širokou škálu pojistných produktů. Pro snadnější orientaci v jejich nabídce je potřeba mít přehled o běžně používaných kategoriích. Pojištění je možné klasifikovat podle mnoha různých hledisek, v následující části uvedu pouze nejčastěji používané způsoby členění. Pojištění můžeme členit:

- podle formy vzniku pojištění;
- podle délky trvání pojištění;
- podle předmětu pojištění;
- podle způsobu tvorby rezerv.

Klasifikace pojištění podle formy vzniku pojištění

Podle formy vzniku rozlišujeme pojištění zákonné a smluvní, které dále může být rozděleno na smluvní pojištění dobrovolné nebo povinné. **Smluvní dobrovolné pojištění** je nejstarším a nejběžnějším způsobem vzniku pojistného vztahu. Pojistný vztah vzniká uzavřením pojistné smlouvy na základě vlastního projevu vůle subjektu zabezpečit se pojištěním. Charakteristická je smluvní volnost a rovné postavení obou účastníků smluvního vztahu, tj. pojištěného a pojišťovny. Pro **smluvní povinné pojištění**, podobně jako pro zákonné pojištění, je typické, že stát má zájem na pojištění určitých rizik bez ohledu na vůli zúčastněných subjektů. Právní předpis určuje činnosti, pro jejichž výkon vzniká povinnost uzavřít s pojišťovnou pojistnou smlouvu. Jedná se především o pojištění odpovědnosti za škody, které mohou vzniknout danou činností. Při **zákonném pojištění** se pojistná smlouva neuzavírá a pojistný vztah vzniká na základě právního předpisu, který určuje všechny náležitosti pojistného vztahu. Pro platnost pojištění není rozhodující, zda bylo zapláceno pojistné. Zákonné pojištění vzniká automaticky při vzniku skutečnosti, s níž je pojištění spojeno, a trvá po celou dobu trvání této skutečnosti bez ohledu na vůli účastníků. [2]

Klasifikace pojištění podle délky trvání pojištění

Podle délky trvání pojištění rozlišujeme **krátkodobé** a **dlouhodobé pojištění**. Krátkodobým pojištěním rozumíme pojištění uzavřené na dobu kratší jednoho roku, dlouhodobé pojištění je sjednáno na 1 rok nebo delší období, případně na dobu neurčitou. [2]

Klasifikace pojištění podle předmětu pojištění

Podle předmětu pojištění rozlišujeme **pojištění majetku** (pojištění pro případ poškození, zničení, ztráty, odcizení nebo jiných škod vzniklých na majetku), **pojištění osob** (pojištění fyzických osob pro případ smrti, tělesného poškození, dožití určitého věku apod.) a **pojištění odpovědnosti za škodu** (pojištění odpovědnosti za škodu vzniklou na životě a na zdraví nebo na věci). [11]

Klasifikace pojištění podle způsobu tvorby rezerv

Podle způsobu tvorby rezerv rozlišujeme **neživotní (rizikové) pojištění** a **životní (rezervotvorné) pojištění**. Pro riziková pojištění je charakteristické, že

pojistitel neví, zda pojistná událost vznikne nebo ne, zatímco u neživotních pojištění pojistná událost s jistotou nastane, proto je vytvářena pojistná rezerva. [11]

1.4 Charakteristika životního pojištění

Hlavním důvodem vzniku pojištění je eliminace nepříznivých důsledků nahodilých událostí a potřeb jednotlivců řešit jejich ekonomické dopady na život vlastní nebo život ostatních členů rodiny. Důsledky rizik vyplývajících například z nepředvídatelné délky lidského života nebo možného poškození zdraví, které mohou mít významně negativní dopad na finanční situaci jedince a jeho nejbližší okolí, nejlépe pokrývá životní pojištění. Historicky nejdůležitějším úkolem životního pojištění je finanční zabezpečení pozůstalých v případě úmrtí živitele, v dnešní době se jeho význam posouvá směrem k rezervotvorným pojištěním, kdy je zároveň nutné pokrýt riziko předčasného úmrtí a možnost dožití se sjednaného konce pojistné doby. Životní pojištění tak může být vhodným nástrojem financování potřeb jedince v době, kdy již nebude ekonomicky aktivní. [4]

Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví v Příloze č. 1 rozděluje životní pojištění do následujících pojistných odvětví:

1. pojištění pro případ smrti, pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti nebo dožití, životní pojištění s vrácením pojistného;
2. svatební pojištění, pojištění prostředků na výživu dětí;
3. důchodové pojištění;
4. pojištění podle bodů 1. až 3. spojené s investičním fondem;
5. kapitálové činnosti;
6. pojištění pro případ úrazu nebo nemoci, pokud je doplňkem k pojištěním podle bodů 1. až 5. [18]

V praxi se většinou setkáváme s členěním mírně odlišným, které je více přizpůsobeno požadavkům klientů. V následující části se pokusím stručně charakterizovat nejčastější typy životního pojištění.

Dočasné pojištění pro případ smrti

Mezi základní typy životního pojištění patří dočasné a trvalé pojištění pro případ smrti, hlavní rozdíl spočívá ve vytváření rezervy pojistného u trvalého pojištění. Dočasné pojištění pro případ smrti je sjednáno na určitý počet let nebo do určitého věku pojištěného, nejvyšší pojistná částka u tohoto pojištění většinou nebývá omezena. U dočasného pojištění je pojistná částka vyplacena oprávněné osobě, pouze pokud dojde k úmrtí pojištěné osoby v průběhu trvání pojištění. Dočasné pojištění bývá často využíváno pro krytí úvěrů a z této potřeby vychází i řada variant, například pojištění na stejnou pojistnou částku po celou dobu trvání úvěru nebo pojištění na klesající pojistnou částku. Nezměněná pojistná částka znamená vyšší pojistné, ale zároveň také vyšší ochranu pozůstalých, protože pouze část prostředků vyplacených při úmrtí pojištěného je použita na splacení úvěru. V případě klesající pojistné částky jsou platby pojistného celkově nižší, protože pojistná částka se snižuje v závislosti na postupu splácení úvěru. Dočasné pojištění pro případ smrti je relativně levné, avšak po uplynutí sjednané doby nevzniká pojištěnému nárok na výplatu jakékoliv částky. [10]

Trvalé pojištění pro případ smrti

Trvalé pojištění pro případ smrti bývá také nazýváno „doživotním pojištěním“. Pojištění není sjednáno na určitý počet let a pojistná částka je vyplacena v případě smrti pojištěného i po uplynutí doby, po kterou byl placeno pojistné. Vzhledem k tomu, že pojistná částka je vyplacena vždy, je nutné vytváření rezervy jako v případě kapitálových pojištění. Pojistné obvykle bývá placeno pouze po určitou dobu a po ukončení placení zůstává pojištění v platnosti až do smrti pojištěného. Pojistná částka je pak vyplacena oprávněné osobě. Variantou trvalého pojištění pro případ smrti, kterou nabízejí některé pojišťovny je například pojištění pohřebních nákladů. [10], [11]

Kapitálové životní pojištění

Kapitálové životní pojištění bývá nazýváno také „smíšené životní pojištění“. Jedná se o pojištění pro případ smrti nebo dožití případně o pojištění pouze pro případ dožití. Kapitálové pojištění zabezpečuje osoby uvedené ve smlouvě, nejčastěji rodinné příslušníky, pro případ smrti pojištěného a zároveň je vytvářena rezerva, která bude vyplacena pojištěnému v případě dožití se konce sjednané pojistné doby. Výhodou tohoto pojištění je zvyšování kapitálové hodnoty o podíly na výnosech pojišťovny.

Většina pojišťoven nabízí ke kapitálovému pojištění široké spektrum volitelných připojištění, která dále zvyšují pojistnou ochranu subjektu. [10]

Investiční životní pojištění

Investiční životní pojištění je pojištěním pro případ smrti nebo dožití, eventuelně jen pro případ dožití. Má mnoho společných rysů s kapitálovým životním pojištěním, výhodou navíc je možnost zvolit, kam budou prostředky pojištěné osoby investovány, resp. do kterých investičních podílových fondů. Volba vhodné investiční strategie umožňuje vyšší zhodnocení prostředků klienta, zároveň však existuje riziko, že výnosy budou nižší než v případě kapitálového pojištění. Zaplacené pojistné pojišťovna převede na tzv. podílové jednotky a umístí je do investičních fondů dle volby klienta. Z klientova účtu jsou poté pravidelně odečítány jednotky na úhradu rizikového pojistného a poplatky za správu pojištění. [10]

Důchodové pojištění

Důchodové pojištění bývá často uváděno jako zvláštní typ pojištění, jedná se však o pojištění pro případ dožití s postupnou výplatou pojistné částky. U kapitálového nebo investičního pojištění nejčastěji dochází k jednorázové výplatě pojistné částky, u důchodového pojištění jsou většinou vypláceny pravidelné důchodové dávky, avšak možnost jednorázové výplaty je také možná. Pojišťovny nabízejí výplatu různých druhů důchodu, nejčastěji se jedná o základní důchod, dočasný důchod nebo důchod pro pozůstalé. **Základní důchod** je obdobou starobního důchodu ze systému státního důchodového pojištění. Většinou bývá vyplácen od dosažení důchodového věku, ale smluvně může být ujednán i jiný věk. Důchod může být vyplácen v několika variantách, například doživotně, po zkrácenou dobu nebo jednorázově. **Dočasný důchod** je blízký invalidnímu důchodu poskytovanému ze státního systému sociálního zabezpečení a je vyplácen v případě přiznání trvalé invalidity. Účelem **důchodu pro pozůstalé** je zajistit příjem pozůstalých v případě smrti pojištěného buď v době placení pojistného nebo v době výplaty základního důchodu. [10], [11]

Rodinné pojištění, pojištění dětí a mládeže

Většina pojišťoven nabízí speciální produkty pro zabezpečení celé rodiny, především však dětí. V rámci rodinných pojištění je možné pojištění úrazu pro děti i rodiče, zároveň je vytvářen kapitál umožňující dětem jednodušší start do života. [10]

Stipendijní pojištění

Stipendijní pojištění slouží k finančnímu zabezpečení dítěte během studia. Pojistné plnění může být vyplaceno jednorázově nebo pravidelně po dobu studia formou stipendia. [10]

Pojištění věna (svatební pojištění)

Méně častým pojištěním je pojištění věna, které slouží k zabezpečení dítěte nebo jiné závislé osoby v první fázi dospělosti. Jedná se o rezervotvorné pojištění, kdy pojistná částka je vyplacena při dožití se věku sjednaného ve smlouvě, nejčastěji věku plnoletosti, ukončení studia nebo uzavření manželství. [3]

V následující tabulce uvádím souhrnný přehled vlastností nejběžnějších druhů pojištění, kterými jsou rizikové, kapitálové životní, investiční životní a důchodové pojištění.

Vlastnosti	Rizikové pojištění	Kapitálové životní pojištění	Investiční životní pojištění	Důchodové pojištění
Krytí rizika smrti	•	•	•	
Tvorba kapitálové hodnoty		•	•	•
Aktivní ovlivňování výnosu			•	
Garantované zhodnocení		•		•
Flexibilita			•	
Daňová uznatelnost		•	•	•

Tabulka č. 2: Přehled vlastností vybraných druhů pojištění.

Zdroj: [34]

Každá z pojišťoven na českém trhu poskytuje k životnímu pojištění různě širokou nabídku volitelných připojištění. Připojištění lze sjednat jednou pojistnou smlouvou s hlavním typem pojištění, avšak netvoří s ním jeden celek [35]. Mezi nejčastěji nabízená připojištění patří připojištění úrazu, připojištění pro případ plné

invalidity, závažných onemocnění, hospitalizace, pracovní neschopnosti nebo připojištění zproštění od placení pojistného.

1.5 Daňové zvýhodnění životního pojištění a penzijního připojištění

Vzhledem k tomu, že státní důchodové pojištění není a nebude dostatečným zdrojem finančních prostředků, které by samostatně bylo schopno zajistit životní úroveň důchodců srovnatelnou s úrovní v době, kdy byli ekonomicky aktivní, stát podporuje využívání produktů, které představují zabezpečení na stáří, mimo jiné formou daňových zvýhodnění. Mezi produkty, na které se daňová zvýhodnění vztahují patří i soukromé životní pojištění a penzijní připojištění, pouze však za splnění zákonem daných podmínek.

Daňové výhody související s životním pojištěním a penzijním připojištěním vyplývají ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Stejným předpisem jsou upraveny také další daňové záležitosti související například s výplatou plnění a platbou pojistného. Daňové výhody se vztahují na fyzické osoby, které mají uzavřenu smlouvu o životním pojištění nebo penzijním připojištění, a na zaměstnavatele, kteří svým pracovníkům na tyto produkty přispívají.

1.5.1 Daňové výhody pro fyzické osoby

V § 15 odst. (6) zákona o daních z příjmů je upravena možnost odpočtu pojistného zaplaceného poplatníkem v daném zdaňovacím období na jeho **soukromé životní pojištění** od základu daně. Pojistná smlouva však musí splňovat určité parametry, aby základ daně bylo možno snížit. Nejdůležitějšími kritérii jsou:

- poplatník musí být zároveň pojistníkem i pojištěným;
- smlouva musí být uzavřena s pojišťovnou oprávněnou k provozování činnosti na území České republiky nebo s pojišťovnou se sídlem v některém z členských států Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru;
- výplata pojistného plnění je sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a zároveň nejdříve v kalendářním roce, v němž poplatník dosáhne věku 60 let;

- u pojistných smluv s pevně sjednanou částkou musí tato částka dosahovat minimálně 40 000 Kč u smluv s pojistnou dobou 5 až 15 let, a 70 000 Kč u smluv s pojistnou dobou 16 let a více (u investičního životního pojištění se pojistné částky neuplatňují).

Maximálně je možné od základu daně odečíst částku 12 000 Kč, to platí i pokud má poplatník uzavřeno více smluv. Při sazbě daně z příjmu fyzických osob 15 % tak úspora na dani může být až 1 800 Kč.

§ 15 odst. (5) zákona o daních z příjmů upravuje možnost odpočtu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho **penzijní připojištění se státním příspěvkem**. Od základu daně lze odečíst částku, která se rovná úhrnu všech zaplacených příspěvků v daném zdaňovacím období sníženou o 6 000 Kč, nejvýše však lze odečíst 12 000 Kč.

Jak u penzijního připojištění, tak i u životního pojištění platí, že pokud došlo k porušení podmínek stanovených zákonem pro možnost snížení daňového základu, poplatník musí celkovou částku, o kterou byl základ daně snížen vykázat jako příjem ve zdaňovacím období, ve kterém došlo k nedodržení podmínek. [16], [23]

Daňové výhody pro zaměstnance

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo životní pojištění zaměstnanec nemůže odečíst od svého základu daně, avšak i tyto příspěvky jsou daňově zvýhodněny. Podle § 6 odst. (9) písm. p) jsou příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, celkem však maximálně do výše 24 000 Kč za rok. Pojistná smlouva opět musí splňovat zákonem stanovené podmínky, především výplata pojistného musí být sjednána nejdříve po 60 měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení 60 let věku. Do výše 24 000 Kč jsou tyto příspěvky také osvobozeny od plateb pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [16]

1.5.2 Daňové výhody pro zaměstnavatele

Příspěvky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, přičemž nejsou stanoveny žádné limity pro jejich výši. Daňovou uznatelnost těchto nákladů upravuje § 24 odst. (2) písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů, který jako jedinou podmínku stanovuje, že nárok zaměstnanců na příspěvek musí být upraven v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě. Daňově uznatelným nákladem tedy může být i jiné pojistné hrazené za zaměstnance než pouze životní, pokud je zakotveno ve výše uvedených předpisech a zároveň svou podstatou jde o náklad na sociální podmínky zaměstnanců. Příspěvky zaměstnavatele jsou sice daňově uznatelným nákladem v neomezené výši, avšak osvobozeny od plateb sociálního a zdravotního pojištění jsou pouze do výše 24 000 Kč ročně. Z částky překračující tuto hodnotu musí zdravotní a sociální pojištění odvádět jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. [16], [23]

Zaměstnavatelé často vytvářejí sociální fond, z něhož jsou benefity poskytovány. Sociální fond je účelově vytvořený fond vytvořený pro vyčlenění finančních prostředků k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších podobných potřeb zaměstnanců, který je tvořen ze zisku po zdanění. Protože se nejedná o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, jde o daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele. [13]

Aby mohl být příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění daňově uznatelným nákladem, je nutné jeho zakotvení v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise organizace. **Vnitřní předpis** je upraven v § 305 Zákoníku práce. Vnitřní předpis musí být písemný a v souladu s dalšími právními předpisy. Za vnitřní předpis je považován pouze předpis, kterým se stanovují mzdová a ostatní práva zaměstnanců, vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti. **Kolektivní smlouva** může obsahovat práva a nároky v zaměstnání, a tedy i zaměstnanecké výhody. Kolektivní smlouva je vhodná především pro zakotvení výhod, které jsou určeny velké části nebo všem zaměstnancům, výhody přitom nemusí mít právní základ v zákoníku práce. [9], [19]

2 Charakteristika společnosti DISTEP a.s. a analýza současného stavu zaměstnaneckých výhod

Tato kapitola je věnována stručnému představení společnosti DISTEP a.s., pro niž zpracovávám návrh na zavedení příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění jako nového benefitu pro zaměstnance. Detailněji se zabývám personální politikou ve společnosti, strukturou pracovníků a v poslední části kapitoly se soustředím na současný stav benefitů.

2.1 Charakteristika společnosti DISTEP a.s.

DISTEP a.s. je přibližně z devadesáti procent dodavatelem tepelné energie ze soustavy centrálního zásobování teplem na území města Frýdku – Místku, jedná se tedy o městskou teplárenskou distribuční společnost. Přestože vzhledem k počtu zaměstnanců lze DISTEP a.s. zařadit mezi malé společnosti, jedná se úspěšnou a stabilní firmu, jak ukazují její hospodářské výsledky. Certifikované systémy řízení jsou důkazem, že pro společnost je maximálně důležitá kvalita poskytovaných služeb a spokojenost zákazníka. [43]

Společnost DISTEP a.s. byla založena Městem Frýdek - Místek jako jediným zakladatelem dne 31. 10. 1995 za účelem převzetí privatizovaného majetku státního podniku Teplo Frýdek - Místek. Faktické hospodaření společnosti začalo dnem 26. 3. 1996, kdy byl zrealizován vklad části podniku. Město Frýdek - Místek je stále jediným akcionářem společnosti. [43]

Posláním DISTEP a.s. je: „stát se takovou městskou teplárenskou společností, která zajistí tepelnou pohodu všem našim zákazníkům, uspokojí jejich požadavky a udrží dlouhodobě přijatelnou cenu tepelné energie“. [41]

Hlavním předmětem podnikání společnosti je nákup tepelné energie, úprava parametrů a distribuce tepelné energie pro vytápění objektů a dodávka teplé užitkové vody. Společnost zajišťuje správu a údržbu automatických tlakových stanic a veřejného vodovodu včetně prodeje pitné vody v oblastech s nedostatečným statickým tlakem

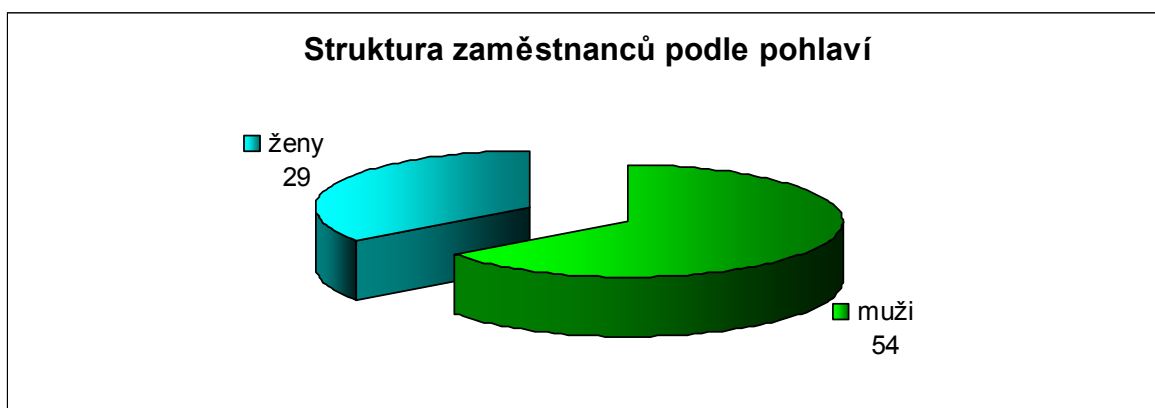
vody. DISTEP a.s. vyvíjí podnikatelskou činnost i v dalších oblastech souvisejících s předmětem podnikání. [42]

2.2 Personální politika společnosti DISTEP a.s.

Management společnosti klade vysoký důraz na udržení korektních vztahů se svými zaměstnanci, protože se uvědomuje, že dobré jméno a hospodářské výsledky jsou z velké části závislé na kvalitě pracovníků. Společnost mimo jiné vytváří příznivou mzdovou politiku s ohledem na plnění plánovaných úkolů a dosažení odpovídající jakosti, zvyšuje odborné znalosti svých zaměstnanců na všech úrovních, rozvíjí v pracovnících pocit sounáležitosti s formou a podporuje jejich účast na životě společnosti. Představitelé společnosti se snaží vytvářet příznivé prostředí pro otevřenou komunikaci se svými zaměstnanci, kladou velký důraz na vzdělávání a osobní rozvoj svých pracovníků, ale také se snaží vyjít vstříc jejich potřebám a požadavkům. [41]

2.2.1 Zaměstnanci a struktura zaměstnanců

Společnost DISTEP a.s. má dlouhodobě stabilizovaný stav zaměstnanců. Jde převážně o kvalifikované pracovníky, kteří dobře znají místní podmínky a u firmy DISTEP a.s. pracují dlouhodobě. Složení zaměstnanců je poměrně stálé, firma nové pracovníky přijímá spíše výjimečně. K 31. 12. 2008 měla firma 83 zaměstnanců, z toho 29 žen a 54 mužů a tento stav platí i současné době. 3 zaměstnanci jsou součástí nejvyššího vedení. Společnost zaměstnává 8 osob se zdravotním postižením, což je více než je povinný podíl z celkového počtu zaměstnanců a vytváří jim příznivé podmínky s ohledem na jejich zdravotní stav.



Graf č. 1: Počet zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s. podle pohlaví.
Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

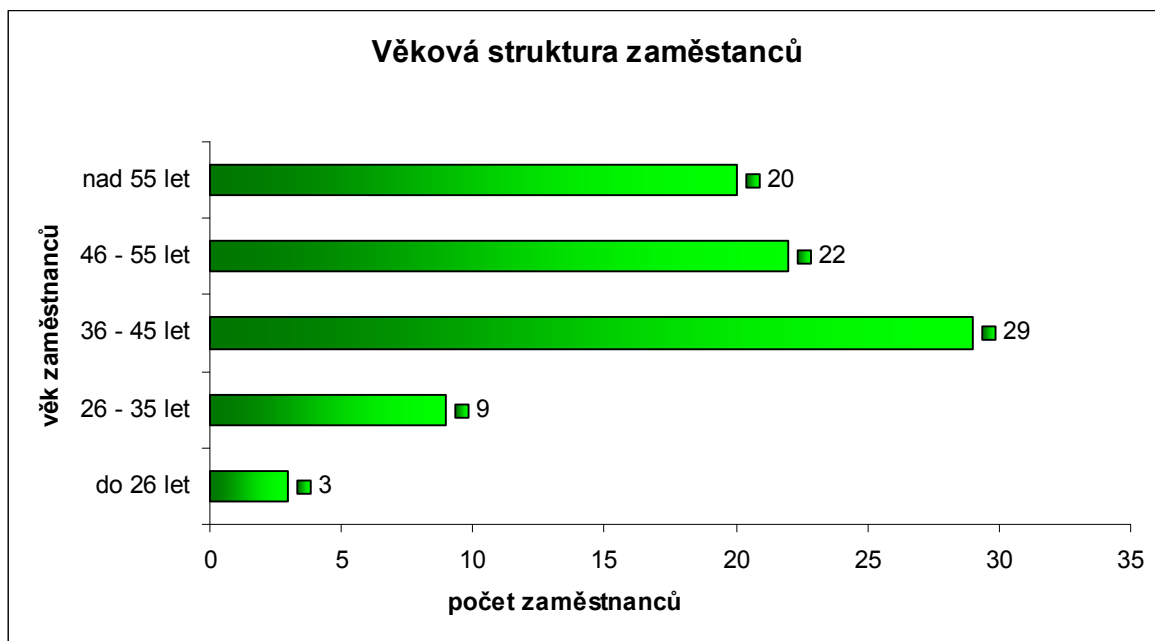
Ve srovnání s minulými lety se počet zaměstnanců mírně snižuje, což je především důsledkem vzrůstající technické úrovně společnosti. V minulosti probíhaly rozsáhlé rekonstrukce a modernizace technického zařízení, které vyžadovaly vyšší počet pracovníků. V současnosti je firma na technické úrovni, která odpovídá světové špičce, mimo jiné je například držitelem certifikátu ČSN EN ISO 9001:2001 – systému řízení jakosti pro procesy „Výroba a rozvod tepelné energie a teplé užitkové vody“, a díky tomu je zapotřebí nižšího počtu pracovníků.

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
počet zaměstnanců	96	96	93	93	90	90	86	84	83

Tabulka č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2000 až 2008.

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

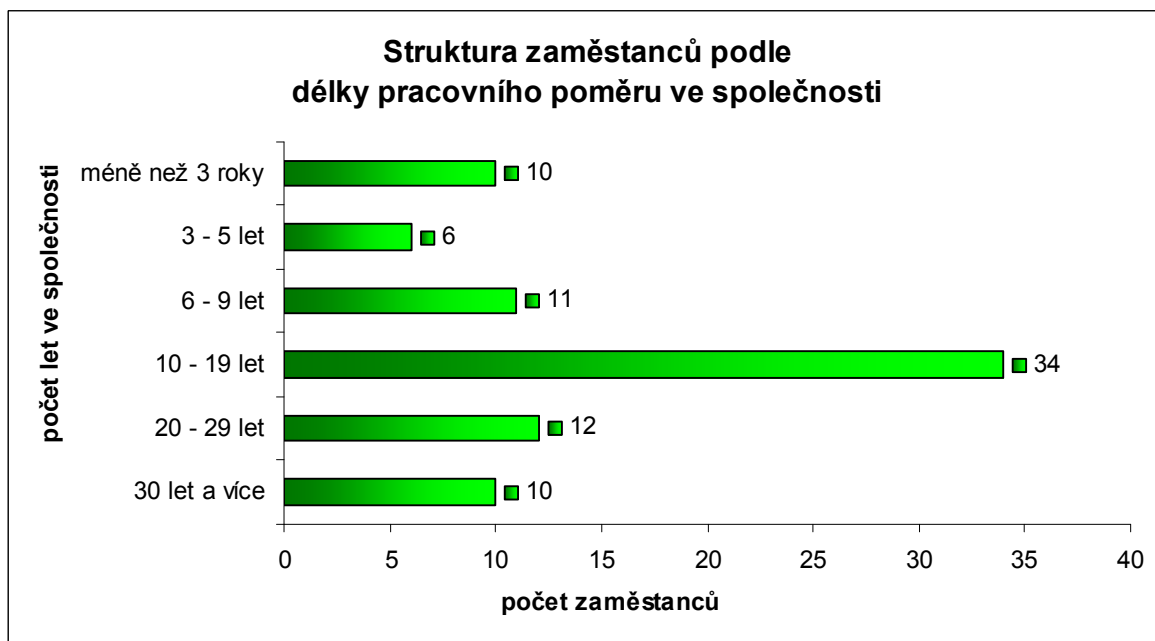
Z důvodu nižší potřeby pracovníků společnost přijímá nové zaměstnance spíše výjimečně a zároveň usiluje o udržení stávajících zaměstnanců, kteří mají rozsáhlé zkušenosti a znalosti související s činností podniku. Důsledkem této strategie je věkově mírně nevyvážená struktura, kdy pouze 12 zaměstnanců (14 %) dosahuje věku 35 let a nižšího. V dalších věkových kategoriích je již rozložení pracovníků poměrně rovnoměrné, jak je patrné z následujícího grafu. Průměrný věk všech zaměstnanců je 45,6 let.



Graf č. 2: Věková struktura zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s.

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

DISTEP a.s. má dlouhou tradici a také velmi stabilní strukturu zaměstnanců. Průměrná délka doby pracovního poměru všech pracovníků u společnosti je 14,8 let, nejdéle v ní pracující současný zaměstnanec do společnosti nastoupil před 38 lety.



Graf č. 3: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s.

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

Kvalifikační struktura zaměstnanců je také poměrně stálá. Zaměstnanci jsou pravidelně proškolení dle jejich zaměření a je kladen důraz na zkvalitnění vystupování a jednání se zákazníky. Ve společnosti pracuje 9 pracovníků s vysokoškolským vzděláním, 34 osob se vzděláním středním odborným nebo středním všeobecným, 37 osob vyučených a 3 zaměstnanci se základním vzděláním.

2.2.2 Současný stav zaměstnaneckých výhod¹

Jedním ze způsobů, jak společnost DISTEP a.s. pečuje o své zaměstnance, jsou poskytované benefity. Škála zaměstnaneckých výhod, kterých mohou pracovníci využívat je velmi široká a zahrnuje jak výhody v českém prostředí obvyklé, tak i benefity méně časté, které vychází ze specifik společnosti. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je zakotveno v kolektivní smlouvě platně vždy na příslušný rok, v následujících odstavcích uvádím přehled nejvýznamnějších benefitů poskytovaných v roce 2009.

Stravenky, občerstvení

V areálu sídla společnosti nemají zaměstnanci možnost stravování, proto jedním ze základních poskytovaných benefitů jsou stravenky. Společnost se podílí na úhradě ceny stravenky v hodnotě 90 Kč částkou 70 Kč. Dále je zaměstnancům zdarma poskytováno občerstvení na pracovišti v podobě nealkoholických nápojů.

Pracovní doba

Pracovní doba ve společnosti DISTEP a.s. je zkrácena na 37,5 hodin týdně oproti běžné pracovní době 40 hodin týdně. Zaměstnanci na pracovišti ředitelství navíc mohou využívat pružné pracovní doby.

Dovolená, pracovní volno

Společnost poskytuje zaměstnancům pátý týden dovolené navíc a dále pracovní volno s náhradou mzdy poskytované i v jiných případech, než je uvedeno v Zákoníku práce § 191 a § 199 – Důležité osobní překážky v práci, např. při narození dítěte, na

¹ Tato kapitola byla zpracována podle Kolektivní smlouvy společnosti DISTEP a.s. na rok 2009.

vlastní svatbu a svatbu dítěte, při pohřbu rodinného příslušníka nebo spoluzaměstnance, při návštěvě lékaře nebo doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení. V určitých případech společnost poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy, např. při stěhování apod.

Mzdy, prémie, odměny

V kolektivní smlouvě je zakotveno každoroční navýšení základní mzdy oproti minulému roku. Pro rok 2009 došlo k navýšení mezd o 5 % ve srovnání s rokem 2008. Dále společnost vyplácí prémie, které dosahují až 30 % z hodinové mzdy včetně práce přesčas u dělnických profesí (úklid, dělníci a závozníci) a až 40 % u řidičů, automechaniků, údržbářů, opravářů a mechaniků, případně 40 % z měsíční mzdy u administrativních a technických zaměstnanců. V listopadu každého roku je vyplácena jednorázová prémie závislá na dosahovaných výkonech během kalendářního roku. Společnost může vyplatit mimořádnou odměnu za splnění výjimečného, zvláště významného pracovního úkolu nebo za významný přínos ekonomice společnosti. Vedoucím zaměstnancům odměňovaným dle manažerské smlouvy je vyplácena mimořádná odměna za splnění dlouhodobých úkolů nebo v návaznosti na hospodářském výsledku společnosti.

Příplatky

Společnost vyplácí povinné příplatky ve vyšších částkách, než je požadováno Zákoníkem práce, například příplatek za noční práci ve výši 15 % namísto zákonem daných 10 %, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 10 Kč/hod. oproti 10 % minimální mzdy nebo příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 15 % průměrného výdělku oproti 10 % dle Zákoníku práce. [19]

Zdraví, sport, rekreace a volný čas

Společnost nabízí zaměstnancům úhradu jedné z očkovacích vakcín - proti chřipce, žloutence nebo klíšťové encefalitidě dle výběru pracovníka. Dále poskytuje příspěvek ve výši 7 000 Kč na rekreaci a léčebné pobyty, zaměstnanci mají možnost využívat rekreační chatu společnosti a sportovní místnost v areálu firmy.

Kurzy a školení

Pracovníci mají možnost účastnit se mnoha školení pořádaných firmou, navíc je poskytován příspěvek ve výši 7 000 Kč na vzdělávací kurzy dle vlastního výběru zaměstnance.

Služební vozidlo, mobilní telefon

Některé skupiny zaměstnanců mají možnost používat služební automobil a mobilní telefon i pro soukromé účely.

Dary

Při významných životních nebo pracovních jubileích a událostech společnost věnuje svým zaměstnancům peněžní nebo nepeněžní dary, například peněžitý dar ve výši 1 000 Kč při narození dítěte, dar ve výši 2 000 Kč při nepřerušeném odpracování 20 let ve společnosti, dar ve výši 5 000 Kč u příležitosti dosažení 50 let věku nebo dar ve výši 5 000 Kč při odchodu do plného invalidního nebo starobního důchodu.

Zvýhodněné půjčky a výpomoci

Společnost může ve výjimečných případech poskytnout zaměstnancům bezúročnou půjčku ze sociálního fondu, případně jednorázovou sociální výpomoc za mimořádně závažných okolností.

Nadstandardní odstupné

Jestliže společnost rozváže pracovní poměr se zaměstnancem, v určitých případech vyplácí nadstandardní odstupné. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou pro nezpůsobilost vykonávat zaměstnání z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, náleží zaměstnanci jako odstupné dvanáctinásobek průměrného výdělku bez ohledu na délku pracovního poměru ve společnosti. V případě, že zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo dohodou z důvodů zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance nebo pozbytí způsobilosti vykonávat zaměstnání ze zdravotních důvodů, náleží zaměstnanci zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku a navíc odstupné dle kolektivní smlouvy. Nadstandardní odstupné se liší podle délky odpracované doby. Pětinásobek průměrného

výdělku náleží zaměstnancům, kteří pracují ve společnosti 10 a více let, čtyřnásobek průměrného výdělku náleží zaměstnancům pracujícím ve firmě nejméně 5 let a trojnásobek připadá zaměstnancům pracujícím ve společnosti méně než 5 let a více než 3 roky.

Sleva na služby a produkty poskytované firmou

Zaměstnanci mohou použít dopravních prostředků společnosti s 50% slevou (jedná se hlavně o nákladní a užitkové vozy), například pro odvoz vybavení bytu, při stěhování a podobně. Dále mohou využít po pracovní době dílnu k opravám vlastních vozidel nebo mohou získat slevu při nákupu vyřazených zásob nebo majetku.

Informace týkající se zaměstnaneckých benefitů zjištěné analýzou kolektivní smlouvy jsem doplnila o poznatky z provedeného dotazníkového šetření a na jejich základě jsem pro společnost vytvořila doporučení ohledně možného vývoje této oblasti do budoucna. Doporučení jsou uvedena v kapitole „Doporučení a návrhy pro společnost DISTEP a.s.“.

3 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti DISTEP a.s.

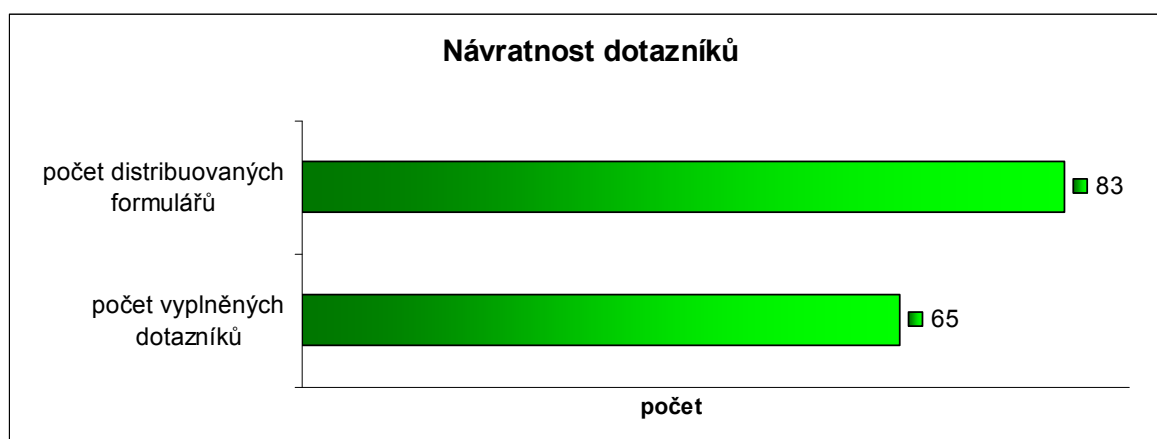
Společnost DISTEP a.s. mi poskytla velkou část informací potřebných pro vytvoření této práce, přesto však bylo nutné získat další údaje, které firma nijak neeviduje, přímo od zaměstnanců. V úvahu přicházelo několik možností, jak tato data získat, například formou dotazníkového šetření, osobního nebo telefonického rozhovoru se zaměstnanci. Po zvážení výhod a nevýhod jednotlivých forem jsem se rozhodla pro provedení dotazníkového průzkumu pomocí anonymních dotazníků v tištěné podobě. Hlavním důvodem rozhodnutí byla snaha zachovat anonymitu respondentů, neboť některé otázky obsažené v dotazníku by mohly být zaměstnanci vnímány jako citlivé a domnívám se, že návratnost dotazníků by z tohoto důvodu mohla být nižší.

Návrh dotazníku jsem konzultovala s vedením společnosti, která schválila jak jeho obsah, tak způsob provedení. Bylo mi nabídnuto, že společnost sama zajistí distribuci prázdných formulářů mezi zaměstnance i sběr vyplněných dotazníků a zároveň se pokusí zajistit co nejvyšší návratnost. Společnost také odůvodní účel provedení tohoto průzkumu zaměstnancům, proto v dotazníku jsou uvedeny již jen otázky samotné. Prázdné formuláře jsem dodala kontaktní osobě ve společnosti a ve smluveném termínu mi byly předány zpět vyplněné.

Dotazník obsahuje celkem 16 otázek, které jsou rozděleny do čtyř částí. První část se zabývá spokojeností zaměstnanců se současným stavem benefitů a jejich zájmu o případné další výhody, druhá a třetí část je zaměřena na získání informací od zaměstnanců týkající se jejich životního pojištění a penzijního připojištění a poslední část se týká osobních údajů respondentů. Mým cílem bylo vytvořit dotazník, který by byl co nejstručnější, ale zároveň by mi pomohl získat všechny potřebné údaje. Snažila jsem se minimalizovat množství otevřených otázek, protože jejich zodpovězení bývá časově náročnější a často obtížně interpretovatelné. Dále jsem záměrně u otázek s danou možností výběru neuváděla možnost „nevím/nechci odpovídat“, přestože by jistě tuto variantu mnoho respondentů zvolilo. Mým cílem bylo, aby se zaměstnanci nad otázkou

zamysleli a zvolili některou z uvedených variant, místo aby pouze bezmyšlenkovitě označili odpověď „nevím“.

Dotazníky byly předány všem zaměstnancům společnosti, celkem tedy bylo distribuováno 83 formulářů. Vyplněno a vráceno zpět bylo 65 dotazníků, návratnost tedy činí přibližně 78 %, což znamená, že vypovídací schopnost výsledků je velmi dobrá. Dotazník vyplnilo 24 žen z celkového počtu 29 žen ve společnosti a 41 mužů z celkového počtu 54.

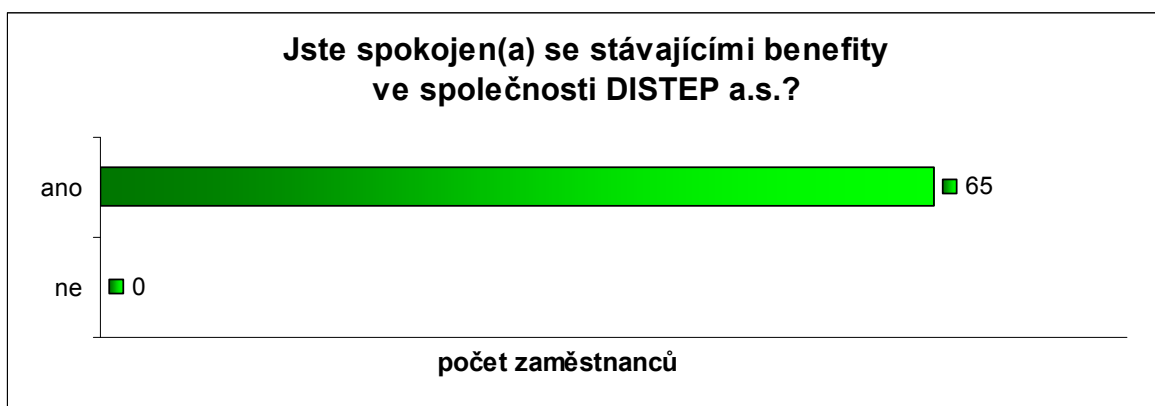


Graf č. 4: Návratnost dotazníků.
Zdroj: vlastní zpracování

3.1 Vyhodnocení oblasti zaměstnaneckých benefitů

Oblasti zaměstnaneckých výhod se týkaly otázky číslo 1 až 5. Jejich cílem bylo zjistit, nakolik jsou zaměstnanci spokojeni se stávajícím systémem benefitů a jaký je jejich zájem o případně další výhody.

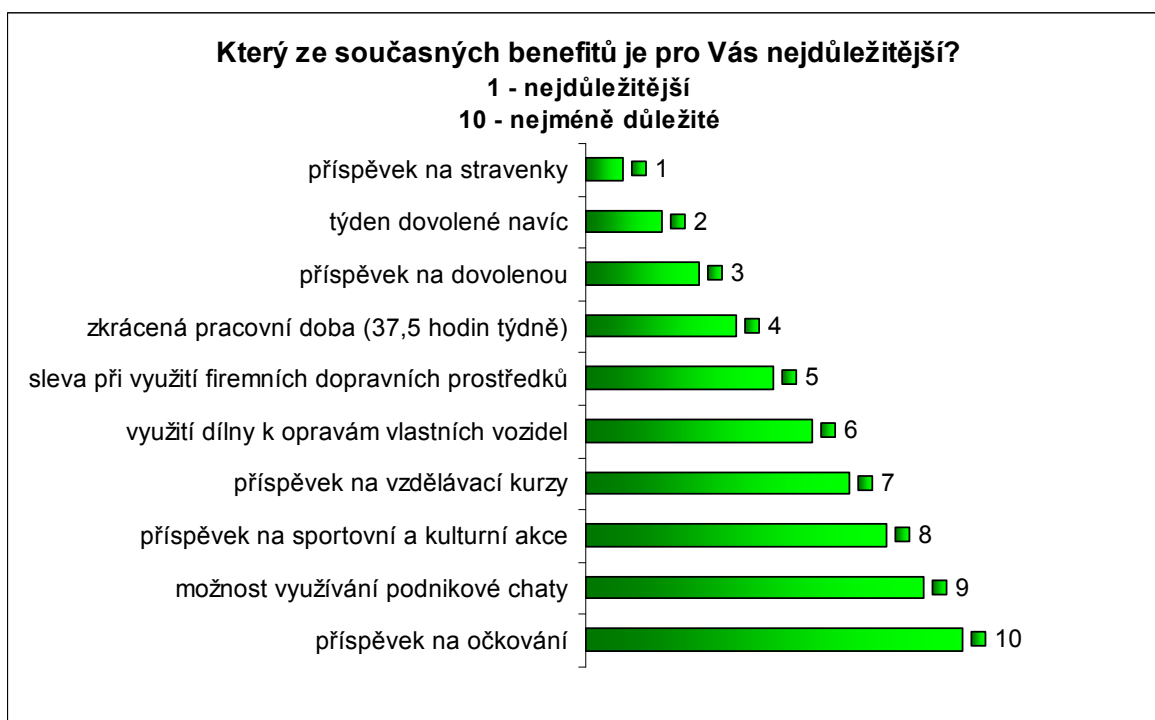
První otázka, ve které jsem se dotazovala na spokojenost se současnými benefity, ukázala výborný výsledek pro společnost – všichni zaměstnanci, kteří dotazník vyplnili, jsou s poskytovanými výhodami spokojeni. Tento stav je zřejmě důsledkem široké nabídky benefitů, které jsou zároveň pro zaměstnance atraktivní. Společnost si je vědoma, že zaměstnanci si poskytovaných benefitů váží a proto se neustále snaží o zlepšování podmínek zaměstnanců v této oblasti.



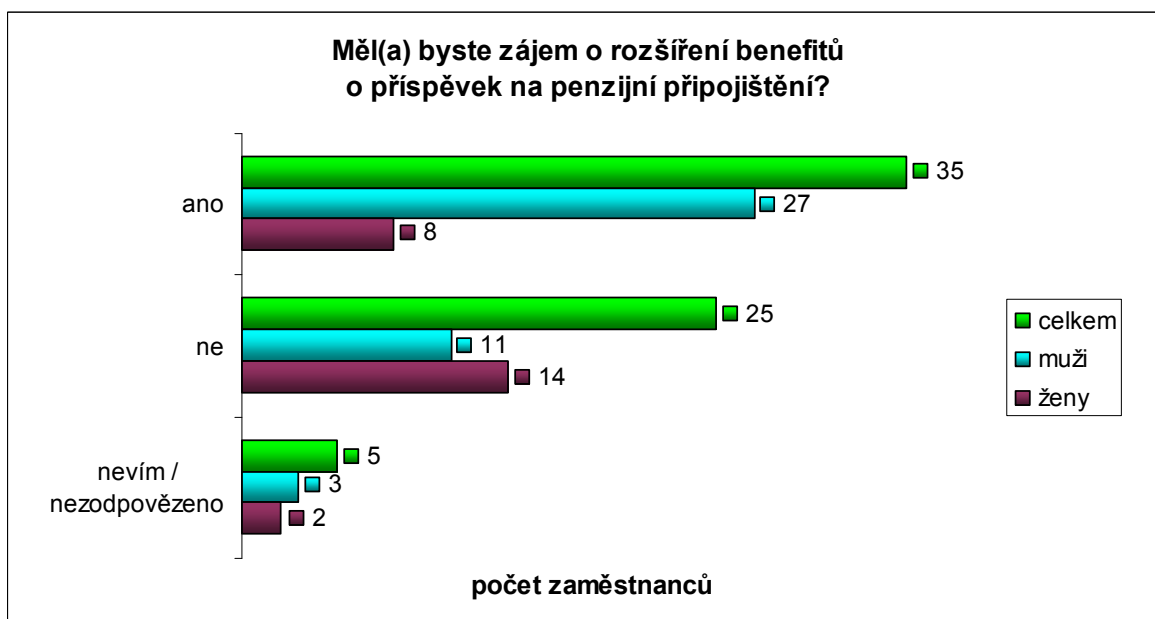
Graf č. 5: Vyhodnocení spokojenosti zaměstnanců se současnými benefity.
Zdroj: vlastní zpracování

Ve druhé otázce jsem zjišťovala, které ze současných benefitů jsou pro pracovníky společnosti nejvíce důležité, a které naopak nejméně. Uvedla jsem 10 benefitů podle kolektivní smlouvy, které dotazovaní měli seřadit od nejdůležitějšího po nejméně důležité. Zahrnuty byly pouze výhody, které se týkají všech zaměstnanců, proto například benefity v podobě mobilního telefonu a služebního automobilu pro soukromé účely nebo pružná pracovní doba nebyly zahrnuty, neboť se vztahují pouze na určité skupiny pracovníků. Při vyhodnocení jsem jednotlivým odpovědím přiřadila bodové ohodnocení na stupnici 1 až 10 bodů, kdy 10 bodů odpovídalo benefitu respondentem označeném jako nejdůležitější, 9 bodů byl přiřazeno benefitu uvedenému jako druhý nejdůležitější atd. Podle celkového počtu bodů získanému od všech dotázaných jsem určila pořadí důležitosti jednotlivých benefitů, jak je znázorněno v grafu na straně 42.

V otázkách číslo 3 a 4 jsem zkoumala zájem pracovníků o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění. Zjištěné výsledky pro mne byly velmi překvapující z důvodu nízkého zájmu o tento benefit.



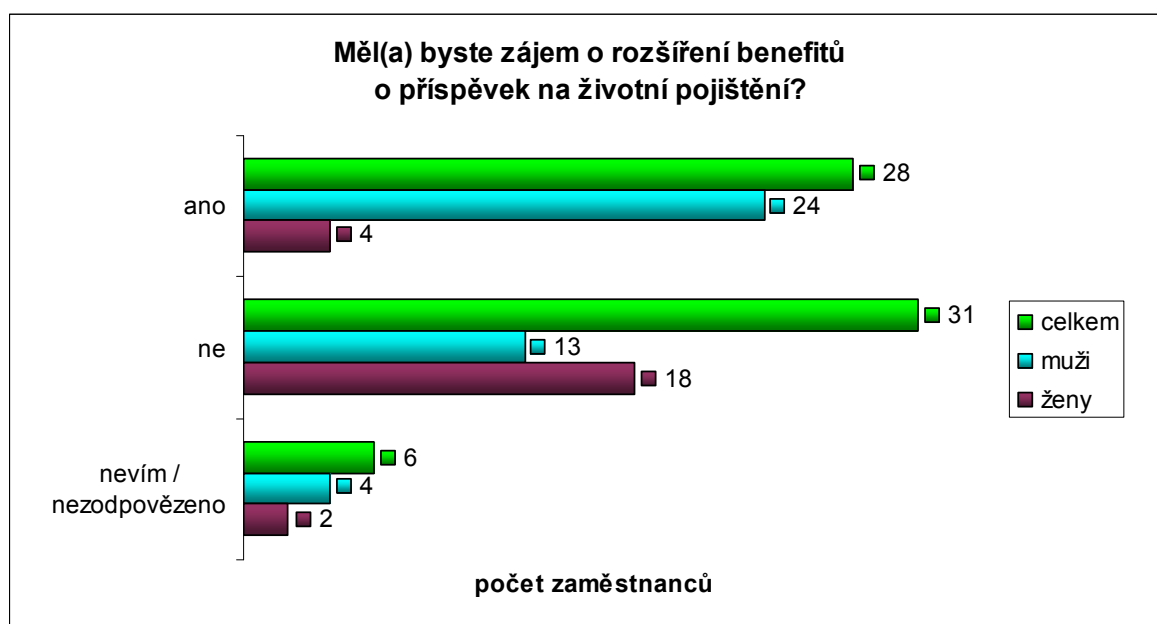
Graf č. 6: Pořadí významnosti současných benefitů pro zaměstnance.
Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 7: Zájem o příspěvek na penzijní připojištění.
Zdroj: vlastní zpracování

O příspěvek na penzijní připojištění mělo zájem 35 (53,8 %) osob z celkového počtu 65 zaměstnanců, kteří dotazník vyplnili, 5 (7,7 %) osob na tuto otázku neodpovědělo a 25 (38,5 %) osob o příspěvek zájem nemá. Zájem o příspěvek měli spíše muži (65,9 % mužů) než ženy (33,3 % žen). Vyšší zájem o příspěvek byl spíše

u mladších pracovníků (60 % osob mladších 31 let a 66,7 % osob ve věku 31 let až 50 let), ve věkové kategorii 51 let a více mělo o příspěvek zájem pouze 37 % dotázaných.



Graf č. 8: Zájem o příspěvek na životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

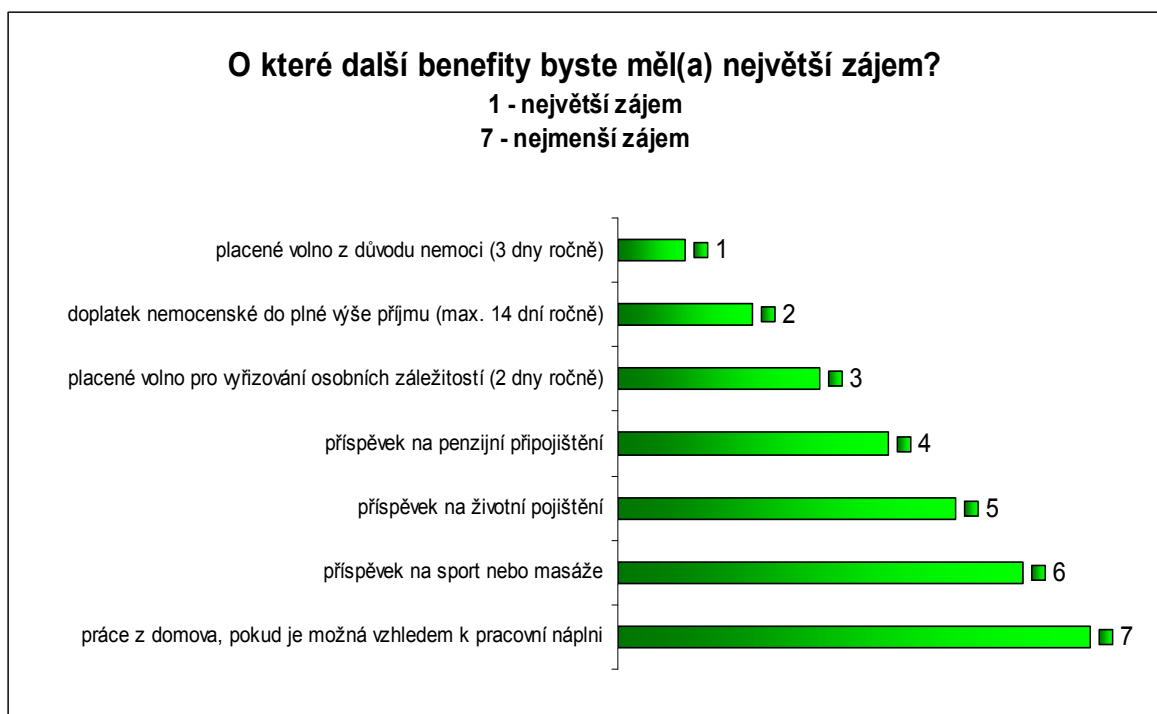
Příspěvek na životní pojištění je ve srovnání s penzijním připojištěním pro zaměstnance ještě méně atraktivní. Zavedení příspěvku by uvítalo pouze 28 zaměstnanců (43,1 %), 6 osob (9,2 %) si nebylo jisto nebo neodpovědělo a 31 pracovníků (47,7 %) by o něj zájem nemělo. Zájem o příspěvek byl opět spíše u mužů (58,5 % mužů) než u žen (pouze 16,7 % z dotázaných žen). U starších osob byl zájem podobně jako u penzijního připojištění nižší (29,6 % z osob ve věku 51 let a více) ve srovnání s ostatními věkovými kategoriemi (54,6 % osob ve věku 31 až 50 let a 40 % osob mladších 31 let).

Jak ukazují předchozí grafy, zájem o příspěvek byl velmi nízký, což je na první pohled zarážející. Není obvyklé, aby lidé neměli zájem o cokoli „zdarma“, proto jsem tuto skutečnost diskutovala s vedením společnosti. Zajímalo mne, zda nebylo zadání dotazníků společností zaměstnancům prezentováno v nějaké zavádějící formě, případně odkud pramení evidentní předsudky zaměstnanců vůči příspěvkům. Bylo mi sděleno, že velmi pravděpodobným důvodem byl průzkum zájmu o příspěvek na penzijní připojištění, který proběhl přibližně před dvěma lety. Společnost tehdy navrhovala

zavedení příspěvku ve výši 5 % z tarifní mzdy namísto pětiprocentního navýšení mezd v daném roce. Každoroční navyšování mezd je zakotveno v kolektivní smlouvě. I přes prezentované daňové úspory pro zaměstnance a návrh společnosti na převedení ušetřených prostředků do sociálního fondu byla většina pracovníků proti zavedení příspěvku tímto způsobem. Přestože to jednoznačně nebylo záměrem firmy, pracovníci jednoduchým propočtem zjistili, že zavedení příspěvku namísto navýšení mzdy v jednom roce je nevýhodné. Přibližně po pěti letech by se projevil kumulovaný důsledek vynechání jednoho ročního navyšování mezd, a i přes daňové výhody spojené s příspěvkem by zaměstnanci měli reálně nižší příjem, než kdyby k zavedení příspěvku nedošlo.

Společnost před provedením dotazníků zdůraznila, že tentokrát navýšení mzdy z důvodu poskytnutí příspěvku nebude nijak ovlivněno a příspěvek bude čistě benefitem navíc, přesto zřejmě negativní postoj pracovníků k příspěvku přetrvával. Proto doporučuji před zavedením příspěvku provést mezi zaměstnanci motivační kampaň, ve které budou nejen jasně prezentovány výhody poskytování příspěvku zaměstnavatelem, ale zároveň bude zdůrazněno, že příspěvek nebude poskytnut na úkor navyšování mezd a tedy se nemůže stát, že by příspěvek byl pro zaměstnance nevýhodný.

V páté otázce jsem zjišťovala, jaký by byl zájem pracovníků o další benefity. Připravila jsem 7 možných odpovědí, ze kterých dotazovaní měli možnost označit maximálně 2, případně uvést jinou výhodu. Uvedené možnosti představují časté benefity poskytované firmami, které však zatím společnost DISTEP a.s. nenabízí. Z nejčastěji uváděných výhod jsem vytvořila pořadí zájmu o jednotlivé benefity, které zobrazuje následující graf.

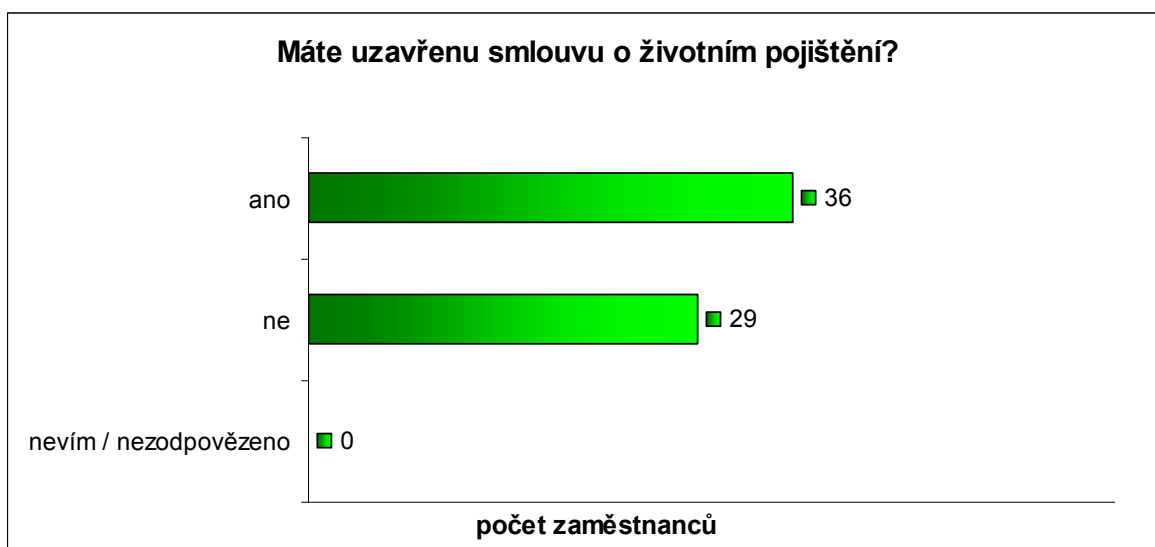


Graf č. 9: Zájem zaměstnanců o další benefity.
 Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Vyhodnocení oblasti životního pojištění

V otázkách číslo 6 až 10 jsem zjišťovala, zda mají pracovníci uzavřeno životní pojištění a jaký druh, u které pojišťovny mají smlouvu uzavřenu a další informace týkající se životního pojištění. Z celkového počtu 65 osob, které dotazník vyplnily, 36 (55,4 %) uvedlo, že životní pojištění uzavřeno mají.

Pracovníci mají nejčastěji uzavřeno rizikové životní pojištění, méně často kapitálové a nejméně populární je u zaměstnanců investiční životní pojištění. Někteří z pracovníků mají uzavřeno více smluv – rizikové a kapitálové pojištění nebo rizikové a investiční. Dva z dotázaných odpověď neuvedli.



Graf č. 10: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu o životním pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

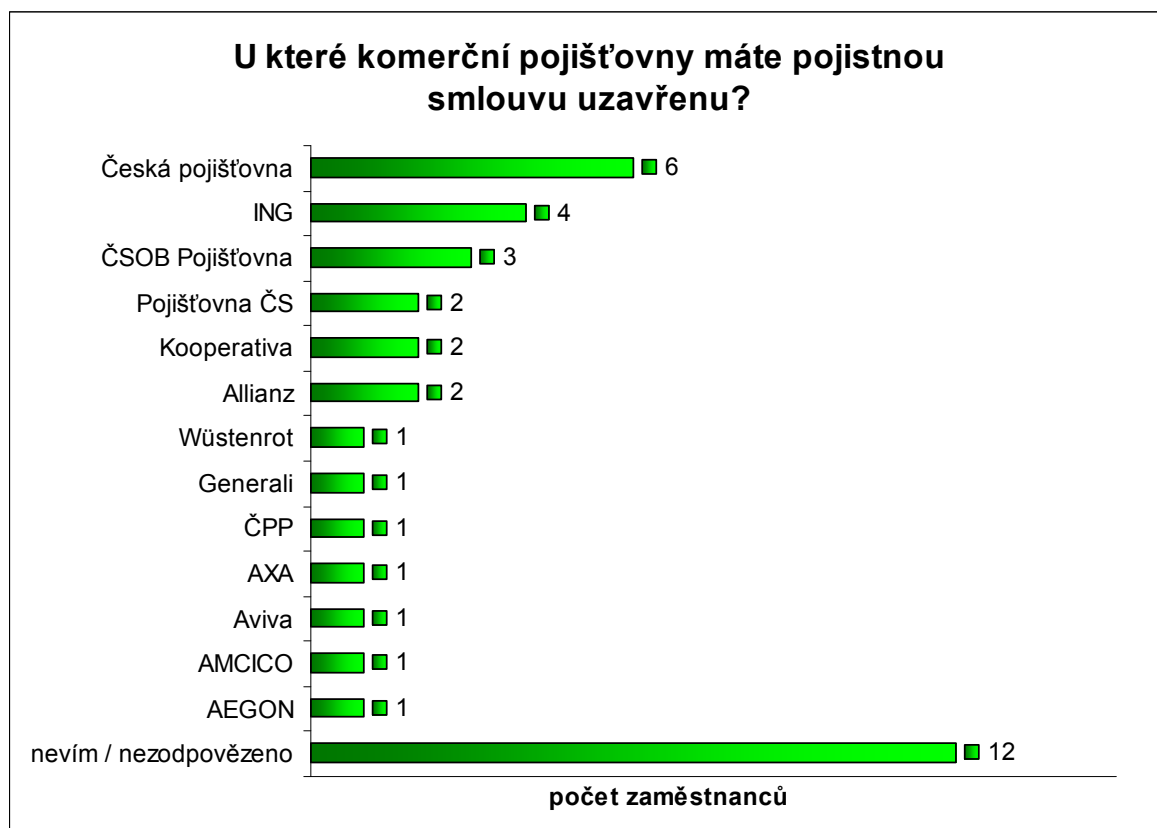


Graf č. 11: Druhy životního pojištění uzavřené pracovníky.

Zdroj: vlastní zpracování

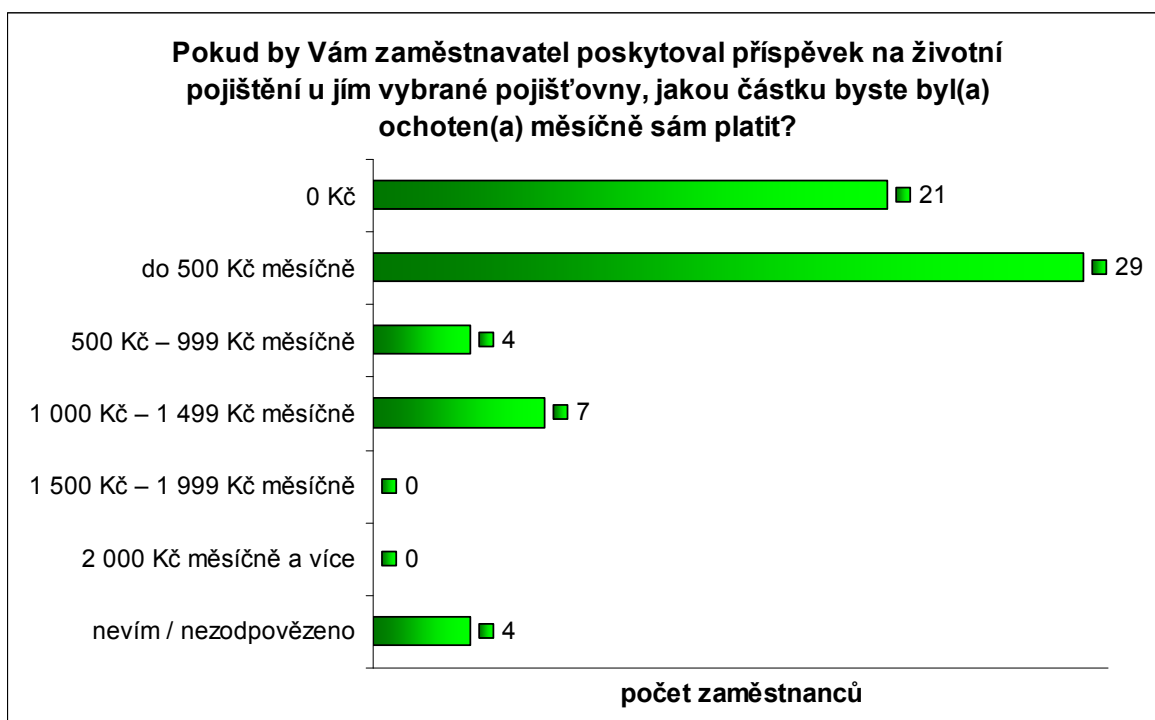
V další otázce jsem zkoumala, u které komerční pojišťovny mají zaměstnanci smlouvu o životním pojištění uzavřenu, případně o jaký produkt se jedná. Jak již bylo zmíněno výše, někteří z pracovníků mají uzavřeno více smluv, někdy i u více pojišťoven, následující graf zobrazuje všechny pojišťovny, u kterých mají zaměstnanci uzavřenu smlouvu. Celkem 12 osob (33,3 % z osob, které mají uzavřenu smlouvu o životním pojištění) neví, u které instituce jsou pojištěni. Naprostá většina klientů také

neví, jak se jmenuje konkrétní produkt pojišťovny, v rámci něhož jsou pojištěni, což je částečně způsobeno také tím, že některé produkty konkrétní název nemají a jsou charakterizovány například pouze číslem. Všichni dotázaní uvedli, že jsou spokojeni s pojištěním, které uzavřeli.



Graf č. 12: Počet zaměstnanců pojištěných u uvedených pojišťoven.
Zdroj: vlastní zpracování

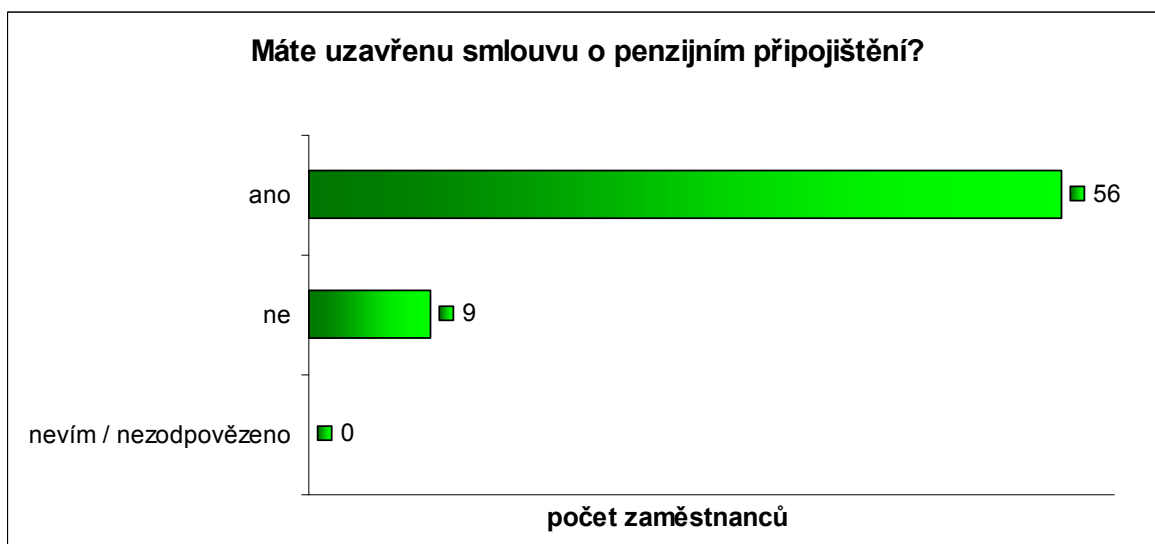
Poslední otázka v sekci životního pojištění se týkala výše příspěvku, kterou by byli pracovníci sami ochotni platit na životní pojištění určené zaměstnavatelem, na něž by jim byl poskytován příspěvek. 21 zaměstnanců (32,3 %) by nebylo ochotno přispívat žádnou částkou, jde většinou o pracovníky, kteří o zavedení příspěvku neměli zájem. 29 osob (44,6 %) by pak bylo ochotno platit měsíčně méně než 500 Kč, a pouze 11 osob (16,9 %) by bylo ochotno přispívat částkou 500 Kč a vyšší. 4 osoby na tuto otázku neodpověděly.



Graf č. 13: Počet zaměstnanců ochotných přispívat na životní pojištění vybrané zaměstnavatelem.
Zdroj: vlastní zpracování

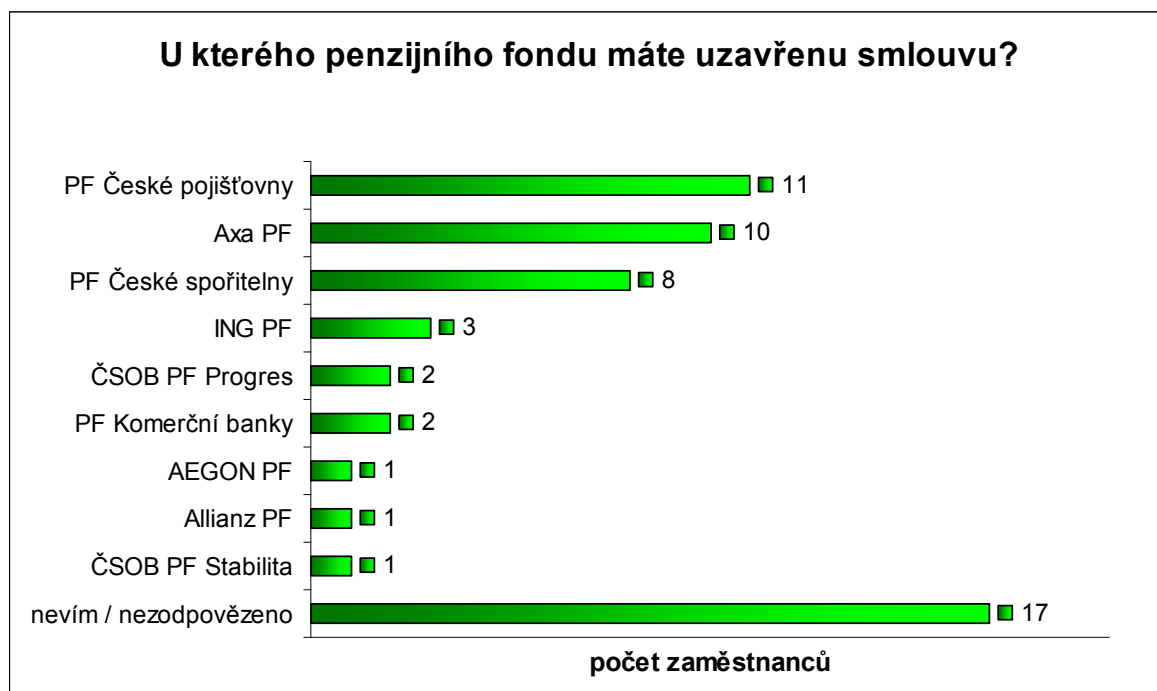
3.3 Vyhodnocení oblasti penzijního připojištění

Otázky číslo 11 až 14 se zabývaly penzijním připojištěním pracovníků. Smlouvu o penzijním připojištění má uzavřeno 56 osob (86,2 %) z celkového počtu 65 zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník.



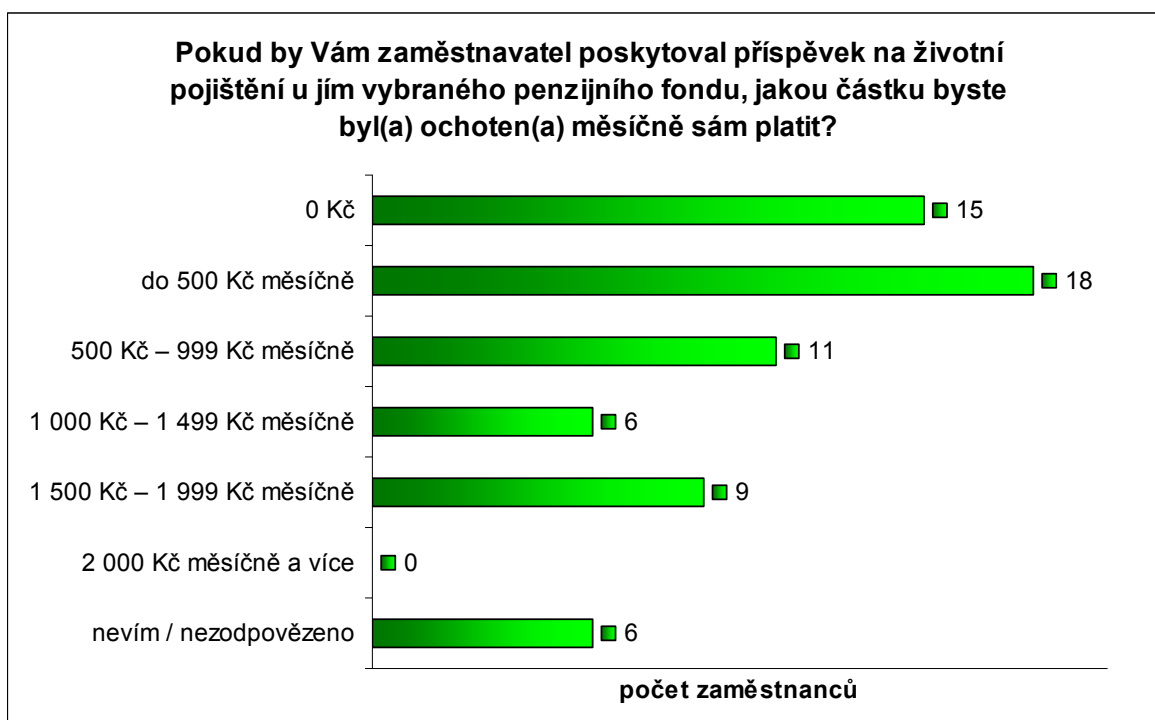
Graf č. 14: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění.
Zdroj: vlastní zpracování

V otázce číslo 12 jsem se dotazovala, u kterého penzijního fondu mají pracovníci penzijní připojištění uzavřeno. Celkem 17 osob (30,4 % z osob majících uzavřeno penzijní připojištění) nevědělo, se kterým fondem smlouvu sjednali. Všichni pracovníci uvedli, že jsou se svým penzijním fondem spokojeni.



Graf č. 15: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu s uvedeným penzijním fondem.
Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka zabývající se penzijním připojištěním zjišťovala, kolik by byli pracovníci sami ochotni měsíčně platit na penzijní připojištění u penzijního fondu, který by vybral zaměstnavatel, pokud by jim poskytoval příspěvek jako benefit. 15 zaměstnanců (23,1 %) by nebylo ochotno přispívat vůbec, 18 osob (27,7 %) by pak bylo ochotno platit měsíčně méně než 500 Kč, a 26 osob (40 %) by bylo ochotno přispívat částkou 500 Kč a vyšší. V porovnání se stejnou otázkou u životního pojištění je více než dvojnásobek osob ochotných platit vyšší částky, tj. 500 Kč a více měsíčně.



Graf č. 16: Počet zaměstnanců ochotných přispívat na penzijní připojištění vybrané zaměstnavatelem.
Zdroj: vlastní zpracování

Údaje získané z tohoto dotazníku byly použity pro vypracování strategie zavedení příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění a na jeho základě byly vytvořeny doporučení pro společnost, uvedené v kapitole číslo 5.

4 Návrh řešení na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola se zabývá realizací cíle stanoveného v úvodní části práce, tedy návrhu využití příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění, které doplní současný systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti DISTEP a.s. Při zpracování této diplomové práce vycházím ze situace, že firma je již rozhodnuta příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění svým zaměstnancům nabídnout. Proto se v dalších kapitolách nezabývám tím, zda by některý jiný benefit nebyl pro pracovníky vhodnější nebo přínosnější.

Prvním a nejdůležitějším úkolem při řešení návrhu bylo zjistit konkrétní informace o představě společnosti ohledně zavedení obou nových benefitů. Po krátké konzultaci s představitelem společnosti jsem zjistila, že společnost není rozhodnuta o určitém způsobu, jakým chce postupovat, proto ode mne očekává stručný přehled možností a návrh nejvhodnějších variant.

4.1 Výchozí podmínky a požadavky společnosti

V následujících bodech jsou stručně shrnuty požadavky a podmínky společnosti DISTEP a.s. týkající se zavedení nových benefitů:

- Příspěvek bude vyplácen všem zaměstnancům.
- Na příspěvky na penzijní připojištění i životní pojištění dohromady mohou být vyčleněny prostředky v maximální výši 1 mil. Kč ročně.
- Společnost není rozhodnuta o výši příspěvku na jednoho zaměstnance ani o způsobu, jakým by tato výše měla být určena, a očekává návrhy možných řešení včetně vyčíslení finančního dopadu, ze kterých by sama mohla určit nejvhodnější způsob.
- Společnost nestanovila, zda bude výše příspěvku na penzijní připojištění shodná s výši příspěvku na životní pojištění, nebo jestli budou rozdílné.
- Společnost požaduje, aby administrativa spojená se zavedením a vyplácením příspěvků byla co nejjednodušší a nejméně nákladná, z tohoto důvodu se

přiklání k určení jednoho penzijního fondu a jedné pojišťovny, s nimiž bude uzavřena smlouva o spolupráci.

Společnost mi přislíbila poskytnout všechny informace potřebné pro zpracování návrhu, pokud nepůjde o důvěrné nebo citlivé informace, za podmínky, že konkrétní data, která nejsou běžně veřejně přístupná, nebudou uvedena v této práci.

4.2 Možnosti stanovení výše příspěvku

Způsobů, jak prostředky vymezené na příspěvky rozdělit na jednotlivé zaměstnance, je mnoho. Asi nejběžnějším způsobem je stanovení měsíčního příspěvku na zaměstnance pevnou částkou. Dále je možné výši příspěvku stanovit podle určitých kritérií, například podle hrubé mzdy, délky odpracované doby u společnosti, podle pozice pracovníka ve firmě nebo jejich kombinací. Příspěvek je také možné odvodit od výše příspěvku samotného zaměstnance. Důležité je však vždy jeho zakotvení např. ve vnitřním předpise nebo v kolektivní smlouvě, jinak by nemusel být daňově uznatelným nákladem. Z důvodu velkého množství možností, jak stanovit částku příspěvku, jsem se rozhodla podrobnější analýzu vypracovat pouze pro několik v praxi nejčastějších případů.

V dalších odstavcích používám slovo příspěvek, kterým myslím částku příspěvku na penzijní připojištění i životní pojištění dohromady. Vzhledem k výsledkům dotazníkového šetření, při jehož analýze jsem zjistila, že někteří zaměstnanci zájem o některý z těchto dvou benefitů nemají, považuji za vhodné řešení určit celkovou výši příspěvku, kterou je zaměstnavatel ochoten zaměstnanci poskytovat, a na pracovnících ponechat, zda jej využijí na penzijní připojištění nebo na životní pojištění, případně na oba produkty rovným dílem. Společnost stanovila celkovou částku nákladů, kterou je ochotna ročně na nové benefity vyčlenit, ve výpočtech však pro názornost uvádím i jiné možnosti.

4.2.1 Příspěvek stanovený pevnou částkou

Jedním z nejjednodušších způsobů určení výše příspěvku je jeho stanovení pevnou částkou pro všechny zaměstnance ve stejné výši. Tento způsob je vhodný, pokud společnost nemá za cíl určitou skupinu pracovníků výrazněji ocenit nebo motivovat.

V následující tabulce uvádím přehled celkové výše nákladů společnosti týkající se vyplácení příspěvku pro různé varianty výše příspěvku na jednoho zaměstnance. Výše příspěvku začíná na 100 Kč, což je minimální možná částka příspěvku a zvyšuje se po stokorunách až do dosažení 2 000 Kč měsíčně, tedy 24 000 Kč ročně, což je maximální výše příspěvku, ze které nemusí zaměstnanec odvádět daň. V prvních dvou sloupcích je uvedena měsíční a roční výše příspěvku na jednoho zaměstnance, v třetím a čtvrtém sloupci je celková měsíční a roční výše příspěvku za celou společnost (tedy 83 zaměstnanců). Pátý sloupec zobrazuje výši daňové úspory v roce 2009 při sazbě daně 20 %. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění je při splnění zákonem daných podmínek pro společnost daňově uznatelným nákladem, společnosti se tedy sníží náklady spojené s příspěvkem právě o částku daně, což je uvedeno v posledním sloupci tabulky. Podle § 21 zákona o daních z příjmů by v roce 2010 měla být sazba daně z příjmu právnických osob snížena na 19 % a tedy i úspora na dani by byla nižší.

V případě, že společnost DISTEP a.s. bude měsíčně přispívat každému zaměstnanci 1 200 Kč, ročně zaplatí na příspěvcích všem pracovníkům 1 195 200 Kč. Pokud budou splněny podmínky pro daňovou uznatelnost, při 20% sazbě daně z příjmu právnických osob v roce 2009 společnost ušetří na daních 239 040 Kč a celkové náklady po odečtení této úspory budou činit 956 160 Kč, což je částka, která splňuje podmínku společnosti ohledně výše celkových nákladů do 1 mil. Kč ročně. Pokud by byl měsíční příspěvek na zaměstnance o 100 Kč vyšší, celkové roční náklady by byly vyšší než stanovený limit.

měsíční příspěvek	roční příspěvek	měsíční příspěvek	roční příspěvek	roční daňová úspora na 83 zaměstnanců (v Kč)	roční náklady po odečtení daň. úspory (v Kč)
na jednoho zaměstnance (v Kč)		na 83 zaměstnanců (v Kč)			
100	1 200	8 300	99 600	19 920	79 680
200	2 400	16 600	199 200	39 840	159 360
300	3 600	24 900	298 800	59 760	239 040
400	4 800	33 200	398 400	79 680	318 720
500	6 000	41 500	498 000	99 600	398 400
600	7 200	49 800	597 600	119 520	478 080
700	8 400	58 100	697 200	139 440	557 760
800	9 600	66 400	796 800	159 360	637 440
900	10 800	74 700	896 400	179 280	717 120
1 000	12 000	83 000	996 000	199 200	796 800
1 100	13 200	91 300	1 095 600	219 120	876 480
1 200	14 400	99 600	1 195 200	239 040	956 160
1 300	15 600	107 900	1 294 800	258 960	1 035 840
1 400	16 800	116 200	1 394 400	278 880	1 115 520
1 500	18 000	124 500	1 494 000	298 800	1 195 200
1 600	19 200	132 800	1 593 600	318 720	1 274 880
1 700	20 400	141 100	1 693 200	338 640	1 354 560
1 800	21 600	149 400	1 792 800	358 560	1 434 240
1 900	22 800	157 700	1 892 400	378 480	1 513 920
2 000	24 000	166 000	1 992 000	398 400	1 593 600

Tabulka č. 4: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku pevnou částkou.

Zdroj: vlastní zpracování.

4.2.2 Příspěvek stanovený procentem ze mzdy

Dalším ze způsobů, jak stanovit výši příspěvku je jeho odvození od mzdy pracovníka. Může být stanoven například jako procentuelní část z hrubé mzdy, z průměrné mzdy nebo jiné obdobné proměnné vycházející ze mzdy. Ve společnosti DISTEP a.s. je hrubá mzda zaměstnanců tvořena více složkami. Základem je tarifní mzda, která je stanovena jako měsíční u administrativních a technických zaměstnanců nebo jako hodinová mzda u dělnických profesí. Další, a to poměrně významnou, složkou mzdy jsou prémie, příplatky a odměny, jejichž výše je u každého zaměstnance individuální a v jednotlivých měsících může značně kolísat. Stanovení výše příspěvku v závislosti na hrubé nebo průměrné mzdě by proto bylo v praxi komplikované a neodpovídalo požadavku společnosti na jednoduchost administrativy. Pokud by společnost měla zájem stanovit výši příspěvku v závislosti na mzdě, doporučuji vycházet ze základní tarifní mzdy, která je stálá a v naprosté většině případů dochází k její změně jednou ročně při navýšování mezd.

K provedení výpočtu finančního důsledku stanovení příspěvku procentem ze mzdy mi byly poskytnuty informace o základní tarifní mzdě zaměstnanců k 1. 1. 2009, samozřejmě bez uvedení jejich jmen a pozic. Při výpočtech jsem vycházela z konkrétních údajů, v příloze však z důvodu nesouhlasu společnosti s uveřejněním těchto dat uvádím pouze souhrnné informace o jednotlivých tarifních skupinách a počtu pracovníků odměňovaných podle příslušných tarifů.

Mzdy zaměstnanců jsou rozděleny do 15 tarifních stupňů, zvlášť pro administrativní a technické pracovníky, kteří mají měsíční mzdu a zvlášť pro dělníky, kteří jsou placeni v závislosti na počtu odpracovaných hodin. Pro další výpočty jsem musela hodinovou mzdu pro dělnické profese převést na měsíční. Použila jsem ustanovení Zákoníku práce v § 356, který uvádí způsob jak přepočítat průměrný hodinový výdělek na průměrný hrubý měsíční výdělek a aplikovala jej na převedení tarifní hodinové mzdy na měsíční. Dle zákoníku práce se hodinový výdělek přepočítá podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v pracovním roce, průměrný rok má pro tento účel 365,25 dnů. Hodinový výdělek jsem vynásobila týdenní pracovní dobou zaměstnance, tedy 37,5 hodin, a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce [19]. Přepočtené údaje jsem zaokrouhlila matematicky na celé koruny. Přepočet jsem provedla pro údaje o mzdě pro každého pracovníka zvlášť, v příloze jsou uvedena souhrnná data.

Následující tabulka ukazuje celkovou výši nákladů spojených s vyplácením příspěvku v případě jeho stanovení jako procento ze základní tarifní mzdy. Při výpočtech jsem vycházela z údajů u základní mzdě jednotlivých zaměstnanců a z ní vypočetla příslušná procenta. U osob s vyššími příjmy výše příspěvku stanoveného tímto způsobem dosahovala poměrně vysokých částek, proto jsem pro výpočet určila horní limit výše příspěvku na 2 000 Kč měsíčně, což odpovídá částce 24 000 Kč ročně, tj. maximální částce příspěvku zaměstnavatele, ze které zaměstnanec nemusí platit daň z příjmu. Například při výši příspěvku 5 % by částku 2 000 Kč přesáhli pouze 3 zaměstnanci, při 10 % 15 zaměstnanců, při 15 % celkem 53 zaměstnanců a při příspěvku ve výši 20 % z tarifní mzdy by se dostali nad hodnotu 2 000 Kč všichni pracovníci. Tento výpočet je platný pouze pro rok 2009, protože v každém roce dochází

k nárůstu mzdy, čímž se zvýší částka příspěvku a zároveň od roku 2010 dojde ke snížení sazby daně, čímž se také sníží úspora na dani.

výše příspěvku (v % z tarif. mzdy)	měsíční příspěvek	roční příspěvek	roční daňová úspora	celkové roční náklady
	na 83 zaměstnanců			
	(v Kč)			
1%	14 844	178 123	35 625	142 498
2%	29 687	356 246	71 249	284 997
3%	44 531	534 369	106 874	427 495
4%	57 994	695 931	139 186	556 745
5%	70 993	851 914	170 383	681 531
6%	83 991	1 007 897	201 579	806 318
7%	96 562	1 158 744	231 749	926 995
8%	108 105	1 297 255	259 451	1 037 804
9%	118 658	1 423 892	284 778	1 139 113
10%	128 701	1 544 409	308 882	1 235 527
11%	137 411	1 648 932	329 786	1 319 145
12%	144 866	1 738 393	347 679	1 390 714
13%	150 242	1 802 903	360 581	1 442 323
14%	154 351	1 852 207	370 441	1 481 765
15%	158 069	1 896 833	379 367	1 517 467
16%	160 998	1 931 974	386 395	1 545 579
17%	163 298	1 959 574	391 915	1 567 659
18%	164 939	1 979 265	395 853	1 583 412
19%	165 705	1 988 463	397 693	1 590 770
20%	166 000	1 992 000	398 400	1 593 600

Tabulka č. 5: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku stanoveného procentem ze základní mzdy při maximální výši příspěvku 2 000 Kč měsíčně.

Zdroj: vlastní zpracování.

V případě, že společnost DISTEP a.s. bude poskytovat pracovníkům příspěvek ve výši 7 % z jejich tarifní mzdy s maximálním limitem 2 000 Kč měsíčně, zaplatí ročně na příspěvcích všem pracovníkům 1 158 744 Kč. Po odečtení daňové úspory ve výši 20 % v roce 2009 budou celkové náklady činit 926 995 Kč, což odpovídá požadavku společnosti na maximální výši nákladů 1 mil. Kč. Při stanovení příspěvku ve výši 8 % z tarifní mzdy by tato hranice byla mírně překročena.

Způsob výpočtu příspěvku na základě hrubé mzdy nebo podobné proměnné se používal často v minulosti, kdy daňová legislativa umožňovala zaměstnavateli odečíst z nákladů maximálně 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. V současné době, kdy zákon dovoluje zaměstnavateli uplatnit do daňových nákladů jakoukoli částku, již tento přístup není tak výhodný jako dříve, kdy zaměstnavateli zjednodušoval administrativu spojenou s vyplácením

příspěvku, přesto se domnívám, že i nadále je velmi vhodný. Podle mého názoru, je totiž spravedlivý. Pokud mzda spravedlivě ohodnocuje výkon pracovníka, je spravedlivé, aby příspěvek jako forma další odměny také odpovídal tomu, jak pracovník přispívá k celkovému výkonu společnosti. Pro pracovníka s velmi nízkými příjmy tak například příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně může být značným přínosem, kterého si dokáže vážit a ocenit jej a naopak, pokud se zaměstnanec pohybuje ve vyšší příjmové skupině, je tato částka pro něj nevýznamná a zřejmě nedokáže výrazněji zapůsobit jako motivační faktor nebo ovlivnit jeho přístup ke společnosti.

4.2.3 Příspěvek stanovený pevnou částkou zohledňující délku pracovního poměru ve společnosti

Dalším poměrně častým způsobem, jak stanovit částku příspěvku, je zohlednit v jeho výši délku doby, po kterou zaměstnanec pracuje u společnosti. Příspěvek lze samozřejmě stanovit mnoha způsoby, já se zaměřím pouze na případ, kdy je stanoven pevnou částkou. Pokud se společnost rozhodne pro tento způsob výpočtu, musí stanovit hranice, při jejichž překročení se změní výše příspěvku a také výši příspěvku. Rozhodla jsem se rozdělit pracovníky dle délky pracovního poměru na tři skupiny: osoby pracující ve společnosti méně než 3 roky, osoby pracující ve společnosti 3 až 10 let a více než 10 let podle stavu k 1. 1. 2009. Vycházela jsem z kolektivní smlouvy, kde jsou tyto hranice použity pro diferenciaci odstupného na základně délky pracovního poměru ve společnosti. Níže uvádím výpočet pro 3 varianty, u nichž se celková výše ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku pohybuje okolo hranice 1 mil. Kč stanovené společností. Výpočty jsou aktuální pouze pro rok 2009, v dalších letech dojde ke snížení sazby daně z příjmu právnických osob a může se změnit počet pracovníků v jednotlivých intervalech.

Varianta A zobrazuje situaci, kdy výše příspěvku je diferencována rovnoměrně a pro jednotlivé kategorie je stanovena jako násobek nejnižší částky příspěvku. Předpokladem využití varianty B je snaha o co nejvyšší zvýhodnění osob, které pracují u společnosti více než 10 let, příspěvek v této kategorii je výrazně vyšší v porovnání s ostatními skupinami. Výše příspěvků ve variantě C je odstupňována částkou 200 Kč. Samozřejmě je možné zvolit jiné intervaly i výši příspěvku než v uvedených variantách,

proto součástí návrhu pro společnost DISTEP a.s. bude také elektronická verze výpočtů provedených v aplikaci Excel, kde je možné dosadit libovolné hodnoty.

varianta	počet let ve společnosti	měsíční výše příspěvku
A	více než 10 let	1 500 Kč
	3 až 10 let	1 000 Kč
	méně než 3 roky	500 Kč
B	více než 10 let	1 700 Kč
	3 až 10 let	400 Kč
	méně než 3 roky	200 Kč
C	více než 10 let	1 300 Kč
	3 až 10 let	1 100 Kč
	méně než 3 roky	900 Kč

Tabulka č. 6: Varianty pro stanovení příspěvku dle délky pracovního poměru ve společnosti.
Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka ukazuje finanční dopady na celkové náklady související s vyplácením příspěvku při využití jednotlivých variant. Podobně jako v předchozích případech jsou výpočty aktuální pouze pro rok 2009.

varianta	měsíční příspěvek	roční příspěvek	roční daňová úspora	celkové roční náklady
	na 83 zaměstnanců (v Kč)			
A	105 000	1 260 000	252 000	1 008 000
B	103 600	1 243 200	248 640	994 560
C	100 100	1 201 200	240 240	960 960

Tabulka č. 7: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku stanovených dle délky pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti.
Zdroj: vlastní zpracování.

V praxi může nastat problém, jak počítat délku doby zaměstnance ve společnosti. Pokud bychom vycházeli z přesného data nástupu, které může být v kterýkoliv den kalendářního roku, mohla by se výše příspěvku během roku změnit, pokud by zaměstnanec překročil stanovenou hranici. Společnost by musela zvlášť pro každého zaměstnance sledovat, kdy tuto hranici překročí a kdy tedy dojde ke změně výše příspěvku. Navrhují proto po celý rok vycházet ze stavu platného k prvnímu dni příslušného roku, pokud sám pracovník nepodá v průběhu roku žádost o zvýšení příspěvku v případě, že jeho délka pracovního poměru ve společnosti přesáhne určenou hranici. Přestože tento způsob znevýhodňuje některé skupiny pracovníků, je administrativně mnohem jednodušší.

Domnívám se, že pro společnost DISTEP a.s. je tento způsob stanovení příspěvku velmi vhodný vzhledem k tomu, že současné benefity téměř nezohledňují, jak dlouho pro společnost zaměstnanec pracuje. Lidé, kteří pracují u společnosti dlouhou dobu se navíc často přibližují důchodovému věku, a například příspěvek na penzijní připojištění by pro ně mohl být velmi vítanou odměnou za jejich věrnost společnosti.

4.2.4 Příspěvek stanovený v závislosti na příspěvku zaměstnance

Společnosti, které poskytují svým pracovníkům jako benefit příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění běžně podmiňují poskytnutí příspěvku zaměstnancům jejich vlastním příspěvkem. Výši příspěvku pak často stanovují v závislosti na částce placené pracovníkem. Z dotazníkového šetření provedeného ve společnosti DISTEP a.s. jsem zjistila, že velká část zaměstnanců by nebyla ochotna sama přispívat na penzijní připojištění nebo životní pojištění u instituce zvolené zaměstnavatelem, což by vedlo k neposkytnutí příspěvku. Nebyla by tak splněna základní podmínka společnosti, aby příspěvek byl poskytován všem pracovníkům, kteří o něj mají zájem, proto tuto variantu nemohu doporučit.

4.3 Výběr penzijního fondu

Po rozhodnutí o výši a způsobu výpočtu měsíčního příspěvku stojí zaměstnavatel před dalším rozhodnutím – zda ponechat výběr penzijního fondu zcela na zaměstnancích, nebo zda vybrat jeden penzijní fond, jemuž bude zasílat příspěvky za účty penzijního připojištění svých zaměstnanců. Možný je také kompromis v podobě omezení se na několik, například 3 penzijní fondy. Analogická situace nastává u životního pojištění. Každá z variant přináší určité výhody i nevýhody pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Nejvýhodnější pro zaměstnavatele je rozhodnutí pro jeden penzijní fond. Jedná se o administrativně nejjednodušší řešení, protože firma uzavírá pouze jedinou smlouvu o spolupráci a taktéž platby zasílá jedné instituci. Navíc při uzavření smlouvy pro větší počet pracovníků může firma i zaměstnanci získat zajímavé výhody. Naopak zaměstnanci se musí tomuto rozhodnutí přizpůsobit, ačkoli zvolený penzijní fond

neodpovídá jejich představám, vždy však mají možnost se příspěvku zaměstnavatele vzdát. Pro zaměstnance, kteří zatím nemají uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění a příliš se o tuto problematiku nezajímají naopak výběr fondu zaměstnavatelem může být uvítán. Varianta, kdy firma ponechá volbu penzijního fondu zcela na zaměstnanci, je sice z hlediska možnosti volby pro pracovníky zajímavější, avšak pokud bude společnost spolupracovat s více fondy, pravděpodobně nezíská stejně zajímavá zvýhodnění jako při výběru jediného fondu.

Vzhledem k tomu, že jedním z hlavních požadavků společnosti DISTEP a.s. na zavedení příspěvku na penzijní připojištění je co nejjednodušší administrativa, považuji výběr jediného penzijního fondu za optimální řešení. Domnívám se, že toto rozhodnutí by se nemělo setkat s nespokojeností ze strany zaměstnanců, zejména těch, kteří již penzijní připojištění mají uzavřeno u jiného penzijního fondu, protože jednotlivé penzijní fondy nejsou výrazně odlišné a přechod k jinému fondu je jednoduchý a není spojen s žádnou významnou finanční újmou. Přesto doporučuji před zavedením vyplácení příspěvku vhodnou formou informovat zaměstnance o důvodech rozhodnutí vybrat jediný fond.

4.3.1 Parametry pro výběr penzijního fondu

Informace pro zpracování této kapitoly jsem získala převážně z internetových stránek jednotlivých penzijních fondů a internetových stránek Asociace penzijních fondů České republiky. Při výběru optimálního penzijního fondu jsem vycházela z několika kritérií, která považuji za důležitá pro každého jednotlivce při rozhodování o volbě fondu, ale zohlednila jsem i specifika společnosti DISTEP a.s. V následující části je uveden stručný výčet a charakteristika sledovaných kritérií.

Dobré jméno a důvěryhodnost penzijního fondu

Cílem společnosti DISTEP a.s. je vybrat silný a stabilní penzijní fond s dobrou pověstí. Dobré jméno penzijního fondu spoluvytváří mnoho faktorů, hlavní je samozřejmě spokojenost klientů se službami fondu. Dobré jméno a image fondu mohou ovlivnit i další faktory, například zda je fond členem Asociace penzijního fondů České republiky, kdo je depozitářem fondu nebo kdo jsou hlavní akcionáři.

V současné době je všech 10 penzijních fondů působících na českém trhu členy Asociace penzijních fondů České republiky, což může být pro zájemce o penzijní připojištění důležité například tím, že členové se zavazují dodržovat etický kodex. Akcionářem penzijního fondu by měla být renomovaná, silná a důvěryhodná instituce, ideálně s mezinárodní působností, která dbá na své dobré jméno a proto se s největší pravděpodobností bude snažit spravovat penzijní fond co nejlépe. Totéž platí i pro banku vykonávající funkci depozitáře. Jak je patrné z následující tabulky, všechny penzijní fondy za sebou mají silného akcionáře i stabilní bankovní instituci, z tohoto důvodu toto kritérium nebudu zahrnovat do dalších výpočtů.

Název penzijního fondu	Člen APF ČR	Hlavní akcionáři penzijního fondu (podíl)	Depozitář penzijního fondu
AEGON PF	ano	AEGON Tsjechië Holding (100 %)	Česká spořitelna
Allianz PF	ano	Allianz pojišťovna (100 %)	Komerční banka
Axa PF	ano	Axa Life (37,11 %), Societe Beaujon (55,74 %)	UniCredit Bank
ČSOB PF Progres	ano	Československá obchodní banka (100 %)	UniCredit Bank
ČSOB PF Stabilita	ano	Československá obchodní banka (100 %)	UniCredit Bank
Generali PF	ano	Generali pojišťovna (100 %)	UniCredit Bank
ING PF	ano	ING Continental Europe Holdings (100 %)	ING Bank
PF České pojišťovny	ano	Česká pojišťovna (100 %)	UniCredit Bank
PF České spořitelny	ano	Česká spořitelna (100 %)	Komerční banka
PF Komerční banky	ano	Komerční banka (100 %)	Česká spořitelna

Tabulka č. 8: Přehled akcionářů a depozitářů penzijních fondů (údaje za 4. čtvrtletí 2008).

Zdroj: [28]

Velikost penzijního fondu

Velikost penzijního fondu je dalším z důležitých parametrů, protože ji lze považovat za jeden z faktorů stability penzijního fondu. Velikost fondu lze hodnotit z více úhlů pohledu, např. podle počtu klientů, podle celkových aktiv, podle vlastního jmění akcionářů nebo podle prostředků evidovaných ve prospěch účastníků. Fond s vyšším počtem klientů se snáze vypořádá například s jejich náhlým odlivem, větší objem svěřených finančních prostředků vytváří širší manévrovací prostor pro tvorbu a realizaci optimální investiční strategie. Výše vlastního kapitálu dává představu o kapitálové zajištěnosti prostředků účastníků. [46]

Název penzijního fondu	Počet aktivních účastníků	Prostředky evidované ve prospěch účastníků (v tis. Kč)	Vlastní kapitál (v tis. Kč)
AEGON PF	44 830	580 720	45 849
Allianz PF	123 075	6 679 000	499 769
Axa PF	560 449	33 840 520	414 224
ČSOB PF Progres	267 012	6 951 000	120 228
ČSOB PF Stabilita	408 503	15 775 000	101 655
Generali PF	37 341	1 651 000	114 968
ING PF	452 103	21 505 000	484 289
PF České pojišťovny	1 160 860	43 865 000	369 725
PF České spořitelny	750 212	29 574 000	685 062
PF Komerční banky	491 218	25 698 000	437 956

Tabulka č. 9: Přehled penzijních fondů podle počtu účastníků, prostředků účastníků a vlastního kapitálu (data za 4. čtvrtletí 2008).

Zdroj: [28]

Zhodnocení vložených prostředků

Mnoho zájemců o uzavření penzijního připojištění výši zhodnocení prostředků považuje za nejdůležitější kritérium. Přestože tento údaj na první pohled vypadá jednoznačně a srozumitelně, je nutná detailnější analýza. Penzijní fondy často jako výhodu oproti dalším konkurentům uvádějí výši zhodnocení vložených prostředků za poslední rok. Nelze však vycházet pouze z tohoto údaje, ale je nutné porovnat výši zhodnocení za delší časové období. Ani důkladná analýza minulých dat však nezaručí, že tento trend bude pokračovat v budoucnosti. Nižší, stejně jako vyšší výnos za poslední rok ve srovnání s minulostí nemusí znamenat, že fond se svěřenými prostředky hospodaří hůře, respektive lépe než dříve, může jít například o změnu strategie, jejíž výsledky se projeví až za několik let. Protože se domnívám, že tento ukazatel může být důležitý i pro mnoho zaměstnanců společnosti DISTEP a.s., rozhodla jsem se jej posoudit z několika hledisek.

Prvním z nich je průměrný výnos za dobu existence fondu. Vypočítala jsem jej jako prostý aritmetický průměr vypočítaný z údajů o výši ročního zhodnocení v jednotlivých letech za dobu existence fondu. Tento údaj by měl vyšší vypovídací hodnotu pro srovnání, pokud by všechny fondy existovaly na trhu stejnou dobu. Většina současných penzijních fondů vznikla v letech 1994 a 1995, avšak například fond AEGON zahájil svou činnost teprve v roce 2007, kdy byl jeho výnos nejvyšší mezi

aktivními penzijními fondy. V průběhu vývoje trhu s penzijním připojištěním v České republice docházelo k mnoha zánikům a fúzím penzijních fondů, proto uvedená čísla mohou být tímto zkreslená. V roce 2007 například došlo ke sloučení ČSOB penzijního fondu Progres se Zemským penzijním fondem. Pro další výpočty jsem použila pouze údaje o penzijním fondu Progres (viz Tabulka č. 11).

Míra zhodnocení vložených prostředků je u jednotlivých penzijních fondů srovnatelná, proto je důležité zaměřit se také na stabilitu těchto výnosů. Pro jednotlivé fondy jsem vypočetla meziroční změnu v připisaném výnosu, a z těchto čísel vypočetla aritmetický průměr. Výsledné číslo ukazuje průměrnou míru fluktuace zhodnocení vložených prostředků. Čím je toto číslo nižší, tím je stabilnější výnos penzijního fondu (viz Tabulka č. 12).

Další kritériem, které ukazuje jak efektivně penzijní fond hospodaří s prostředky účastníků, je poměr objemu zisku vytvořeného penzijním fondem k objemu vlastního kapitálu účastníků. Zvolila jsem údaje vždy za 4. čtvrtletí za posledních 5 let a vypočítala průměrnou hodnotu.

Název penzijního fondu	Poměr objemu vytvořeného zisku k průměrnému objemu vlastního jmění účastníků (v %)					Průměrná hodnota (v %)
	2004	2005	2006	2007	2008	
AEGON PF	--	--	--	0,00	0,00	0,00
Allianz PF	3,10	3,65	3,57	3,50	3,40	3,44
Axa PF	3,50	4,23	2,77	2,96	0,03	2,70
ČSOB PF Progres	6,40	5,14	2,34	2,57	0,43	3,38
ČSOB PF Stabilita	4,90	4,26	3,00	2,56	0,56	3,06
Generali PF	3,50	4,45	4,31	4,41	2,34	3,80
ING PF	2,85	4,80	4,23	3,91	0,00	3,16
PF České pojišťovny	4,10	4,33	3,78	2,79	0,20	3,04
PF České spořitelny	3,85	4,65	3,12	3,57	0,50	3,14
PF Komerční banky	3,90	4,60	3,14	2,70	0,68	3,00

Tabulka č. 10: Poměr objemu vytvořeného zisku k průměrnému objemu vlastního jmění účastníků (data za 4.čtvrtletí příslušného roku).

Zdroj: [28]

Název penzijního fondu	Zhodnocení prostředků (v % p.a.)													Průměrné zhodnocení za dobu existence fondu (v % p.a.)
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
AEGON PF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,50	4,50
Allianz PF	-	-	8,90	9,10	6,00	3,80	4,36	3,71	3,00	3,00	3,00	3,11	3,05	4,64
Axa PF	12,80	11,45	11,20	10,10	6,50	4,10	4,25	3,41	3,36	3,10	3,70	2,50	2,20	6,05
ČSOB PF Progres	-	16,40	8,00	10,90	7,70	5,62	3,90	4,26	4,30	5,30	5,00	2,30	2,40	6,34
ČSOB PF Stabilita	10,40	10,90	10,30	10,02	6,10	4,20	3,20	3,00	2,30	4,30	4,00	2,80	2,40	5,69
Generali PF	10,30	10,61	14,60	11,40	5,30	3,60	4,60	4,10	3,00	3,00	3,81	3,74	4,10	6,32
ING PF	12,80	12,10	11,00	9,34	6,00	4,40	4,80	4,00	4,00	2,50	4,20	3,60	2,50	6,25
PF České pojišťovny	10,30	9,20	9,60	9,72	6,60	4,50	3,80	3,20	3,10	3,50	3,80	3,30	2,40	5,62
PF České spořitelny	4,00	8,10	9,05	8,33	4,40	4,20	3,80	3,50	2,64	3,74	4,03	3,04	3,10	4,76
PF Komerční banky	9,44	8,36	9,10	9,50	7,20	4,89	4,40	4,63	3,40	3,50	4,00	3,00	2,30	5,67

Tabulka č. 11: Průměrné zhodnocení prostředků účastníků za dobu existence penzijního fondu.

Zdroj: [29]

Název penzijního fondu	Meziroční změna ve výši zhodnocení prostředků (% p.a. v absolutní hodnotě)												Průměrná míra fluktuace (v % p.a.)
	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	
AEGON PF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Allianz PF	-	-	0,2	3,1	2,2	0,56	0,65	0,71	0	0	0,11	0,06	0,76
Axa PF	1,35	0,25	1,1	3,6	2,4	0,15	0,84	0,05	0,26	0,6	1,2	0,3	1,01
ČSOB PF Progres	-	8,4	2,9	3,2	2,08	1,72	0,36	0,04	1	0,3	2,7	0,1	2,07
ČSOB PF Stabilita	0,5	0,6	0,28	3,92	1,9	1	0,2	0,7	2	0,3	1,2	0,4	1,08
Generali PF	0,31	3,99	3,2	6,1	1,7	1	0,5	1,1	0	0,81	0,07	0,36	1,60
ING PF	0,7	1,1	1,66	3,34	1,6	0,4	0,8	0	1,5	1,7	0,6	1,1	1,21
PF České pojišťovny	1,1	0,4	0,12	3,12	2,1	0,7	0,6	0,1	0,4	0,3	0,5	0,9	0,86
PF České spořitelny	4,1	0,95	0,72	3,93	0,2	0,4	0,3	0,86	1,1	0,29	0,99	0,06	1,16
PF Komerční banky	1,08	0,74	0,4	2,3	2,31	0,49	0,23	1,23	0,1	0,5	1	0,7	0,92

Tabulka č. 12: Průměrná fluktuace ve zhodnocení prostředků účastníků penzijního fondu.

Zdroj: vlastní zpracování

Investiční strategie

Umístění prostředků penzijních fondů je sice silně regulováno zákonem, přesto investiční strategie jednotlivých penzijních fondů mohou být poměrně odlišné. Mezi rizikovější druhy investic patří akcie, podílové listy a investice do nemovitostí, což ovšem neznamená, že jsou špatné, naopak mohou penzijnímu fondu přinášet vyšší výnos. Jako kritérium pro určení rizikovosti strategie jsem zvolila relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí v portfoliu penzijního fondu. Předpokládám, že zaměstnanci při dlouhodobé investici jakou je penzijní připojištění raději zvolí jistotu, pokud by měli zájem o rizikovější investici s vyšším výnosem, pravděpodobně by si vybrali jiné nástroje.

Název penzijního fondu	Dlouhopisy, pokladniční poukázky, peníze na účtech a termínovaných vkladech, ostatní		Akcie, podílové listy, investice do nemovitostí za účelem zhodnocení prostředků	
	v mil. Kč	v %	v mil. Kč	v %
AEGON PF	490	94,79%	27	5,21%
Allianz PF	7 149	100,00%	0	0,00%
Axa PF	28 226	88,91%	3 520	11,09%
ČSOB PF Progres	6 477	95,26%	322	4,74%
ČSOB PF Stabilita	14 992	95,82%	654	4,18%
Generali PF	1 729	97,74%	40	2,26%
ING PF	20 921	96,14%	840	3,86%
PF České pojišťovny	38 977	91,39%	3 672	8,61%
PF České spořitelny	26 727	87,96%	3 659	12,04%
PF Komerční banky	24 773	97,30%	687	2,70%

Tabulka č. 13: Investiční strategie penzijních fondů (data za 4. čtvrtletí 2008).

Zdroj: [28]

Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu

Penzijní připojištění již na trhu v České republice existuje poměrně dlouhou dobu, proto je pravděpodobné, že část zaměstnanců společnosti DISTEP a.s. již smlouvu o penzijním připojištění uzavřenu má. Zaměstnavatel by měl k této skutečnosti přihlížet jako k jednomu z hlavních kritérií, proto jsem v provedeném dotazníku zkoumala, u kterých penzijních fondů mají pracovníci smlouvu uzavřenu.

Hustota distribuční sítě

V úvahu jsem vzala také to, zda má penzijní fond pobočku ve Frýdku-Místku, tedy v místě sídla firmy. Přestože sjednání penzijního připojištění běžně zařídí

pracovník penzijního fondu přímo ve společnosti nebo je možné penzijní připojištění sjednat přes internet, pro mnoho zaměstnanců by jistě bylo pohodlnější, pokud by případné další administrativní záležitosti mohli vyřešit na pobočce, která bude blízka místu jejich bydliště.

Kvalita a rozsah doplňkové nabídky

Konkurence mezi penzijními fondy je v dnešní době poměrně velká. Penzijní fondy jsou silně regulovány zákonem, proto jejich nabídka je velmi podobná. Fondy se snaží jednak udržet stávající klienty pomocí různých věrnostních programů a také získat nové klienty tím, že nabízejí nějaké zvýhodnění navíc oproti konkurenci.

Nejčastěji fondy zmiňují jako výhodu možnost sjednání smlouvy a její spravování přes internet nebo zjednodušení administrativy pro klienty, kteří chtějí využít maximálního daňového zvýhodnění. Tato služba pod různými názvy, např. „daňový automat“ u Allianz penzijního fondu nebo „program optimum/komfort“ u penzijních fondů ČSOB, znamená možnost navýšení příspěvku na penzijní připojištění v prosinci každého roku tak, aby účastník mohl využít nejvyšší možné úspory na dani. Penzijní fond většinou sám vypočte potřebnou částku, kterou je nutné doplatit (tj. rozdíl mezi 18 000 Kč a sumou zaplacených příspěvků), klient se pouze rozhodne zda zvýšený příspěvek, případně jeho část zaplatí nebo ne a nemusí se tak zabývat administrativou spojenou se změnami výše měsíčního příspěvku. Některé penzijní fondy prezentují jako benefit pro své klienty možnost získání platební karty a s ní spojené výhody a slevy. Klienti by však neměli zapomínat, že s kartou jsou spojeny poplatky dle sazebníku příslušné instituce a měli by se zamyslet, zda kartu opravdu využijí. Dále uvádím stručný přehled výhod, které nabízejí jednotlivé penzijní fondy.

- **AEGON Penzijní fond, a.s.**

Po prvním roce trvání smlouvy fond připíše 2 % z celkových prostředků evidovaných ve prospěch účastníka klientům, jejichž příspěvek dosáhl minimálně 1,5 násobku průměrné mzdy, maximální výše prémie je však 10 000 Kč. Podle dat Českého statistického úřadu byla průměrná mzda za rok 2008 ve výši 24 282 Kč [39], pokud by tedy klient přispěl celkem 36 423 Kč (1,5 x 24 282 Kč), obdržel by příspěvek

2 % z této částky, v tomto případě 728 Kč. Penzijní fond dále nabízí výnosový bonus klientům, kteří spoří minimálně 5 let, z toho minimálně 3 po sobě následující roku u daného fondu. Výnosový bonus je stanovován každoročně představenstvem na základě hospodářských výsledů. Založení a vedení účtu penzijního připojištění je u fondu AEGON zdarma. [21], [22]

- **Allianz penzijní fond, a.s.**

Jedinou nabízenou nadstandardní výhodou je služba „daňový automat“, která umožňuje zjednodušení administrativy pro využití maximální daňové úspory. [25]

- **AXA penzijní fond, a.s.**

Penzijní fond AXA nabízí několik nadstandardních výhod. První z nich je AXA karta a členství v AXA Clubu s ní spojené. Při platbách AXA kartou je klientovi na účet penzijního připojištění připočteno 1 % z ceny každého nákupu, při nákupu u partnerů AXA klubu to může být až 8 %. Úvěrový rámec bez nutnosti dokládat příjem činí 30 000 Kč. K AXA kartě jsou zdarma poskytovány asistenční služby až do výše 49 000 Kč ročně, které zahrnují například odstranění příčiny havárie v bytě, odborné otevření zabouchnutých dveří, náhradní ubytování v důsledku havárie v domácnosti nebo právní pomoc u sousedských sporů a odpovědnosti za škodu. Ve vybraných bankomatech je možná kontrola stavu účtu penzijního připojištění.

AXA penzijní fond pro své klienty, kteří jsou zároveň také pojištěnci Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR, nabízí možnost sjednání cestovního připojištění za zvýhodněnou sazbu – jak pro jednotlivce, tak pro rodiny s dětmi pro opakované krátkodobé pobyty během období 365 dnů. Zvýhodněná sazba činí 1 200 Kč u individuálního typu pojištění a 2 000 Kč pro rodiče a jejich nezaopatřené děti (zahrnuje oblast Evropy a další vybrané země). Další nabízenou výhodou je bonus až 1 500 Kč při uzavření nové smlouvy, pokud má klient nárok na výplatu jednorázového vyrovnání. [32], [31]

- **ČSOB PF Progres, a.s. , ČSOB PF Stabilita, a.s.**

Oba penzijní fondy nabízí zvýhodnění při sjednání produktů u Poštovní spořitelny, a to 100% slevu na vstupním poplatku při sjednání úvěru u Poštovní

spořitelny a šestiměsíční poplatkové prázdniny při sjednání účtů Postžiro nebo Postkonto. Klienti získají slevu ve výši 7 % na vybrané zájezdy cestovní kanceláře Čedok a on-line přístup k účtu penzijního fondu zdarma. Klienti mohou také využít programu optimum/komfort, který zajišťuje maximální výši státního příspěvku a daňových úlev bez zbytečné administrativy. [40]

- **Generali penzijní fond, a.s.**

Generali penzijní fond nabízí 10% slevu na cestovní pojištění a 15% slevu na nemocenské a úrazové pojištění poskytované pojišťovnou Generali. Klienti fondu se mohou stát členy klubu Generali, které je spojené s několika výhodami. Ty především zahrnují členskou kartu klubu, se kterou klient získá slevu 2 – 15 % při nákupu u partnerů penzijního fondu. Klub Generali také pravidelně pořádá různé soutěže, kulturní a sportovní akce pro své klienty. [44]

- **ING Penzijní fond, a.s.**

Klientům penzijního fondu ING je nabídnuta věrnostní kreditní karta, se kterou za každý nákup kartou v obchodě nebo na internetu získá klient 1 % z ceny nákupu zpět, které je automaticky připsáno na účet penzijního připojištění. Vedení karty je v prvním roce zdarma, v dalších letech nemusí klient platit žádné poplatky, pokud během roku zaplatí kartou za nákupy v celkové hodnotě alespoň 38 000 Kč. Při aktivaci plateb na internetu získá účastník slevu 10 % při nákupu letenky u společnosti Sky Europe. Fond nabízí zdarma pojištění Standard pro případ trvalých následků úrazu nebo smrti následkem úrazu platné po celém světě a dále službu „daňové optimum“. [47]

- **PF České pojišťovny, a.s.**

Penzijní fond ve spolupráci s Českou pojišťovnou nabízí pro své klienty speciální úrazové pojištění dospělých BONUS se slevou 22 % oproti běžnému pojistnému, pokud je splněna podmínka, že součet vlastního měsíčního příspěvku klienta na penzijní připojištění a měsíčního pojistného na pojištění BONUS činí alespoň 400 Kč. [51]

- **PF České spořitelny, a.s.**

Klienti penzijního fondu České spořitelny mohou využít zvýhodněné nabídky komplexního úrazového pojištění od Pojišťovny České spořitelny, u některých tarifů až o 60 % výhodněji oproti běžným cenám. V nabídce jsou zahrnuty 4 varianty lišící se výší pojistné částky, které zahrnují pojištění smrti následkem úrazu, trvalých následků úrazu, hospitalizace v důsledku úrazu a denní odškodné za dobu léčení úrazu v cenách od 100 Kč do 2 700 Kč za rok. Fond nabízí klientům platební kartu „Chytrá karta“. Za každých 1 000 Kč zaplacených „Chytrou kartou“ pošle penzijní fond 10 Kč na účet penzijního připojištění účastníka. Služby penzijního fondu jsou bez poplatků, účet je možné ovládat prostřednictvím internetového bankovníctví. Služba „Maximum“ nabízí možnost úpravy výše příspěvku v prosinci každého roku na takovou výši, která umožní snížit daňový základ o maximální částku 12 000 Kč. [52]

- **PF Komerční banky, a.s.**

Penzijní fond Komerční banky nabízí klientům věrnostní slevovou kartu systému Sphere card umožňující čerpání slev a dalších výhod u více než 6 000 partnerů. Slevy při nákupech služeb a zboží se pohybují mezi 5 % - 30 % a zahrnují širokou škálu obchodů a provozoven. Všechny služby fondu jsou zdarma, klienti mají on-line přístup k účtu penzijního připojištění. Služba „Daňové optimum“ zajistí, že v listopadu každého roku je účastník informován, kolik musí na účet penzijního připojištění doplatit, aby mohl využít maximální daňové výhody. Účastník může v žádosti o některou z doživotních penzí požádat o mimořádnou výplatu první splátky do výše až jedné třetiny všech prostředků evidovaných na účtu účastníka.

Nabídku jednotlivých penzijních fondů jsem ohodnotila pomocí pětibodové stupnice (1 bod – minimální rozsah, 5 bodů – maximální rozsah). Hodnotila jsem hlavně množství jednotlivých výhod. Do jaké míry klient určitého zvýhodnění využije závisí vždy pouze na jeho osobních preferencích.

Název penzijního fondu	Kvalita a rozsah doplňkové nabídky (body)
AEGON PF	2
Allianz PF	1
Axa penzijní fond	5
ČSOB PF Progres	3
ČSOB PF Stabilita	3
Generali PF	4
ING penzijní fond	4
PF České pojišťovny	1
PF České spořitelny	3
PF Komerční banky	3

Tabulka č. 14: Bodové ohodnocení doplňkové nabídky penzijních fondů.
Zdroj: vlastní zpracování

Doba existence penzijního fondu na trhu v ČR

Dalším důležitým faktorem pro výběr penzijního fondu je délka působení penzijního fondu na českém trhu. Tento ukazatel je důležitý především pro analýzu dat z minulosti, protože získat objektivní pohled na vývoj penzijního fondu je možné pouze pokud máme informace za delší časové období. Většina penzijních fondů vznikla v letech 1994 a 1995 a mají tedy za více než desetiletou historii, nejmladším penzijním fondem je AEGON, který vznikl teprve v roce 2007. Zohlednit dobu existence fondu je nutné například proto, aby bylo možné získat objektivnější údaje o zhodnocení vložených prostředků účastníků.

4.3.2 Výběr penzijního fondu metodou fuzzy logiky

Jednotlivé penzijní fondy jsem srovnávala pomocí fuzzy logiky. Fuzzy logika je metoda často využívána při řešení problémů, které jsou spojeny s nepřesnostmi a neurčitostmi, případně pokud jsou ovlivněny subjektivním pohledem řešitele. Fuzzy logika vychází z teorie fuzzy množin. Na rozdíl od klasické teorie množin, kdy prvek jednoznačně do množiny patří nebo nepatří, teorie fuzzy množin umožňuje i částečné členství prvku v množině vyjádřené stupněm příslušnosti. Funkce přiřazující prvkům stupeň příslušnosti se nazývá funkcí příslušnosti. [5]

Proces sestavení fuzzy modelu je rozdělen do tří kroků:

1. fuzzifikace
2. fuzzy inference
3. defuzzifikace

Fuzzifikace znamená převedení reálných proměnných na jazykové proměnné a stanovení jejich atributů, tj. rozmezí hodnot, pro které jsou fuzzy množiny platné. **Fuzzy inference** definuje chování systému pomocí pravidel na jazykové úrovni, které popisují vztah mezi vstupními a výstupními proměnnými. Výsledkem fuzzy inference je jazyková proměnná, která vyjadřuje hodnotu atributů. **Defuzzifikace** znamená převedení výsledku fuzzy inference na reálné hodnoty. Výstupem je jediná hodnota, která optimálně reprezentuje výsledek fuzzy výpočtu. [5]

Při řešení problému pomocí fuzzy logiky je využíván systém matic. Nejdříve je vytvořena transformační matice, ve které jsou znázorněny proměnné a hodnoty, kterých mohou proměnné nabývat. Stavová matice obsahuje hodnoty 0 nebo 1, podle toho, zda proměnná dané hodnoty nabývá. Retransformační matice, pokud je použita, převádí výsledný číselný údaj na lingvistickou hodnotu. [5]

Výpočty jsem prováděla pomocí programu Excel sady MS Office, v příloze jsou uvedeny jednotlivé matice pro výpočet. Srovnání penzijních fondů jsem provedla v několika krocích. Nejdříve jsem sestavila tabulku, znázorňující výše uvedená kritéria a jejich hodnoty pro jednotlivé penzijní fondy (viz Tabulka č. 15 a Tabulka č. 16 na straně 72).

Poté jsem vytvořila vstupní stavovou matici, která obsahuje jako vstupní proměnné všechna sledovaná kritéria a jako atributy hodnoty, jichž může proměnná nabývat (viz Tabulka č. 17 na straně 73).

Název penzijního fondu	Počet aktivních účastníků	Prostředky evidované ve prospěch účastníků	Vlastní kapitál	Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků
AEGON PF	45 tis.	581 mil. Kč	46 mil. Kč	4,50 % p.a.	-	0,00 %
Allianz PF	123 tis.	6 679 mil. Kč	450 mil. Kč	4,64 % p.a.	0,76 %	3,44 %
Axa PF	560 tis.	33 841 mil. Kč	414 mil. Kč	6,05 % p.a.	1,01 %	2,70 %
ČSOB PF Progres	267 tis.	6 951 mil. Kč	120 mil. Kč	6,34 % p.a.	2,07 %	3,38 %
ČSOB PF Stabilita	409 tis.	15 775 mil. Kč	102 mil. Kč	5,69 % p.a.	1,08 %	3,06 %
Generali PF	37 tis.	1 651 mil. Kč	115 mil. Kč	6,32 % p.a.	1,60 %	3,80 %
ING PF	452 tis.	21 505 mil. Kč	484 mil. Kč	6,25 % p.a.	1,21 %	3,16 %
PF České pojišťovny	1 161 tis.	43 865 mil. Kč	370 mil. Kč	5,62 % p.a.	0,86 %	3,04 %
PF České spořitelny	750 tis.	29 574 mil. Kč	685 mil. Kč	4,76 % p.a.	1,16 %	3,14 %
PF Komerční banky	491 tis.	25 698 mil. Kč	438 mil. Kč	5,67 % p.a.	0,92 %	3,00 %

Tabulka č. 15: Parametry pro výběr penzijních fondů – část 1.

Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z internetových stránek www.apfcr.cz [29]

Název penzijního fondu	Vznik penzijního fondu v ČR	Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	Pobočka ve Frýdku-Místku	Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu
AEGON PF	2007	5,21 %	2 body	ne	1
Allianz PF	1997	0,00 %	1 bod	ano	1
Axa PF	1994	11,09 %	5 bodů	ano	10
ČSOB PF Progres	1995	4,74 %	3 body	ano	2
ČSOB PF Stabilita	1994	4,18 %	3 body	ano	1
Generali PF	1995	2,26 %	4 body	ano	0
ING PF	1995	3,86 %	4 body	ne	3
PF České pojišťovny	1994	8,61 %	1 bod	ano	11
PF České spořitelny	1994	12,04 %	3 body	ano	8
PF Komerční banky	1994	2,70 %	3 body	ano	2

Tabulka č. 16: Parametry pro výběr penzijních fondů – část 2.

Zdroj: vlastní zpracování na základě internetových stránek penzijních fondů, dotazníkového šetření a www.apfcr.cz [29]

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	více než 1 mil.	700 - 1 000 tis.	400 - 699 tis.	100 - 399 tis.	méně než 100 tis.
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	více než 40 mld. Kč	31 - 40 mld. Kč	21 - 30 mld. Kč	11 - 20 mld. Kč	10 mld. Kč a méně
Vlastní kapitál	více než 500 mil. Kč	401 - 500 mil. Kč	251 - 400 mil. Kč	100 - 250 mil. Kč	méně než 100 mil. Kč
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	6,01 % a více	5,01 % - 6 %	5 % a méně		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	méně než 1 %	1,01 % - 2 %	2,01 % a více		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	3,01 % a více	2,01 % - 3 %	2 % a méně		
Vznik penzijního fondu v ČR	1995 a dříve	1996 - 2000	2001 a později		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	4 % a méně	4,01 % - 6 %	6,01 % - 8 %	8,01 % - 10 %	více než 10 %
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	5	4	3	2	1
Pobočka ve Frýdku-Místku	ano	ne			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	10 a více	5 - 9	1 - 4	0	

Tabulka č. 17: Vstupní stavová matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

U všech parametrů obsažených ve vstupní stavové matici jsem určila jejich významnost pro výběr nejvhodnějšího penzijního fondu. Významnost jsem určila na základě metody párového srovnávání. Principem této metody je zjišťování preferenčních vztahů dvojic kritérií. Nejjednodušší formou této metody je stanovení počtu preferencí určitého kritéria vzhledem ke všem ostatním kritériím v souboru. Jednotlivá sledovaná kritéria jsem očíslovala a sestavila tabulku, ve které byly znázorněny všechny možné kombinace kritérií pomocí jejich čísel. U každé z dvojic jsem stanovila, které z kritérií je důležitější a příslušné číslo označila. Po provedení porovnání pro všechny kombinace jsem spočítala, kolikrát bylo každé číslo označeno, což značí počet preferencí daného kritéria. Na základě počtu preferencí jednotlivých kritérií jsem stanovila jejich normované váhy podle vzorce

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

kde f_i – počet preferencí i-tého kritéria,

n – počet kritérií,

$n(n-1)/2$ – počet uskutečněných srovnání kritérií [5]

Počet preferencí kritérií, pořadí počtu preferencí a jejich normované váhy jsem uspořádala do tabulky a na jejím základě jsem všem parametrům uvedeným ve stavové matici přiřadila bodové ohodnocení. Použila jsem stupnici 0 – 100 bodů, kde 100 bodů náleží nejvíce důležitým parametrům a 0 bodů nejméně významným. Toto bodové ohodnocení je zároveň maximální hodnotou, které mohou atributy jednotlivých parametrů nabývat. Na základě ohodnocení důležitosti jednotlivých parametrů jsem přiřadila body všem atributům a sestavila transformační matici znázorňující parametry, bodové ohodnocení atributů a maximální počet bodů, které mohou být přiřazeny atributům jednotlivých parametrů.

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrné zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 18: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Následně jsem vytvořila retransformační matici, kterou využiji při interpretaci získaných výsledků. Retransformační matice převádí vypočtené hodnoty na lingvistické proměnné.

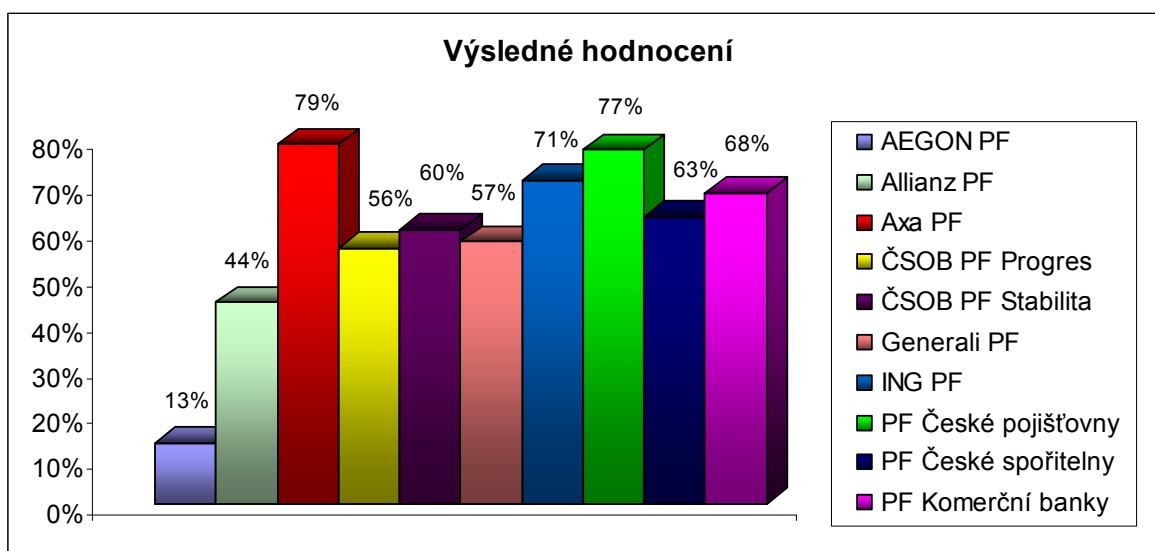
Hodnocení	Interpretace
70 % - 100 %	penzijní fond splňuje požadavky, kontaktovat jej
50 % - 69 %	penzijní fond splňuje požadavky, zvážit jeho kontaktování
0 % - 49 %	penzijní fond nesplňuje požadavky, dále se nezajímat

Tabulka č. 19: Retransformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

V dalším kroku jsem do vstupní stavové matice dosadila hodnoty 1 nebo 0 pro dílčí parametry penzijních fondů. Pokud proměnná v daném případě nabývá hodnoty atributy, byla dosazena hodnota 1, v ostatních případech byla použita hodnota 0. Výsledkem je celkem stavových 10 matic, které jsou uvedeny v postupech výpočtu v příloze.

Pomocí programu Excel jsem provedla skalární součin transformační matice a vstupní stavové matice s dosazenými hodnotami 0 a 1 pro jednotlivé penzijní fondy. Výsledkem každé operace je jediné číslo vyjádřené v procentech, které udává, nakolik daný penzijní fond splňuje naše požadavky. Získané hodnoty jsem znázornila graficky.



Graf č. 17: Grafické znázornění výsledného hodnocení penzijních fondů.
Zdroj: vlastní zpracování

Jednotlivé penzijní fondy a jejich výsledné hodnocení jsem uspořádala do tabulky podle pořadí, v jakém splňují stanovené požadavky. Penzijním fondem, který nejlépe odpovídá daným kritériím je Axa penzijní fond, následuje Penzijní fond České pojišťovny a ING penzijní fond. Nejnižší hodnocení získal AEGON penzijní fond, převážně kvůli své krátké existenci na českém trhu.

Pořadí	Penzijní fond	Výsledné hodnocení
1.	Axa PF	79 %
2.	PF České pojišťovny	77 %
3.	ING PF	71 %
4.	PF Komerční banky	68 %
5.	PF České spořitelny	63 %
6.	ČSOB PF Stabilita	60 %
7.	Generali PF	57 %
8.	ČSOB PF Progres	56 %
9.	Allianz PF	44 %
10.	AEGON PF	13 %

Tabulka č. 20: Výsledné hodnocení penzijních fondů.
Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky jsem porovnávala s retransformační maticí. Pouze ve dvou případech fond neodpovídá stanoveným požadavkům, jedná se o Allianz penzijní fond a AEGON penzijní fond. Celkem tři fondy získaly hodnocení natolik vysoké, že doporučuji jejich kontaktování za účelem vytvoření nabídky bez dalšího hodnocení.

Společnosti DISTEP a.s doporučuji kontaktovat tři penzijní fondy s nejvyšším umístěním a nechat si sestavit nabídku v oblasti zaměstnaneckých benefitů založenou na penzijním připojištění. Po posouzení nabídek navrhuji vybrat jediný penzijní fond, s nímž budou mít zaměstnanci firmy možnost uzavřít smlouvu, na níž bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek.

4.4 Výběr životního pojištění

Rozhodnutí o výběru nejvhodnějšího životního pojištění pro zaměstnance je mnohem náročnější než u penzijního připojištění. V případě penzijního připojištění se jedná u všech penzijních fondů prakticky o stejný produkt, naopak jednotlivé typy životního pojištění u různých pojišťoven mohou mít naprosto odlišný charakter. V případě životního pojištění může být pro každou osobu vhodný jiný produkt v závislosti na jeho nebo jejích potřebách, proto je velmi obtížné stanovit optimální produkt pro větší skupinu, jakou jsou zaměstnanci společnosti DISTEP a.s.

Většina pojišťoven nabízí speciální motivační programy pro zaměstnance firem v podobě balíčku služeb, jehož základem je životní pojištění, případně i penzijní připojištění. Balíček lze upravit podle požadavků společností, případně je možné vytvořit individuální nabídku na míru pro každou firmu. Základem této nabídky však je vždy některý z produktů nabízených standardně pro fyzické osoby.

V současnosti existuje na trhu v oblasti životního pojištění velké množství různých produktů a je poměrně složité se v této nabídce zorientovat. Pro velkou skupinu zaměstnanců, kdy každý má jiné potřeby, je nutné zvolit pojištění, které je maximálně flexibilní. Optimální volbou je podle mého názoru investiční životní pojištění. Podobně jako u pojištění kapitálového, také u investičního pojištění je samozřejmostí možnost pružně nastavovat rizika, na která se chce zaměstnanec pojistit. Navíc však pracovník může rozhodovat o umístění vložených prostředků, což není u kapitálového pojištění možné.

Investiční životní pojištění poskytuje v současné době dle údajů České asociace pojišťoven celkem 15 pojišťovacích institucí. Všechny tyto pojišťovny jsem oslovila s žádostí o informace ohledně nabídky životního pojištění jako benefitu pro zaměstnance. Některé z oslovených pojišťoven ve své standardní nabídce programů pro zaměstnance nabízí pouze kapitálové pojištění, proto do dalšího výběru nebyly zahrnuty. Pokud pojišťovna nabízí v rámci programu pro zaměstnance více produktů, zvolila jsem pouze jeden na základě doporučení pojišťovny založených na informaci o velikosti firmy a předpokládaného objemu příspěvků placených zaměstnavatelem.

4.4.1 Parametry pro výběr životního pojištění

Při hodnocení produktů investičního životního pojištění nabízených jednotlivými pojišťovnami jsem použila několik parametrů zaměřených převážně na flexibilitu pojištění a oblast nákladů. V další části uvádím jejich přehled.

Ukazatel TANK

V dnešní době jsou často poplatky za finanční produkty netransparentní, pro běžného zájemce o produkt je téměř nemožné zjistit všechny související poplatky a zároveň jejich celkovou výši porovnat s podobným konkurenčním produktem. Z tohoto důvodu vznikl ukazatel TANK, jehož cílem je jednoduchým způsobem vyjádřit poplatkovou zátěž jednotlivých produktů.

TANK je zkratka vzniklá z počátečních písmen slov „typická absolutní nákladovost konstrukce“ a vyjadřuje, kolik je ve finančním produktu celkově zapláceno na poplatcích za celou dobu jeho existence v typickém případě. Časový horizont bývá uveden v názvu ukazatele, např. TANK 30 označuje nákladovost při sjednání produktu na 30 let [58]. Ukazatel TANK je vypočítán podle následujícího vzorce:

$$\text{TANK} = \text{všechny poplatky} / \text{budoucí hodnota ideální investice}$$

Poplatky se rozumí všechny poplatky, které klient běžně platí pojišťovně i fondu. Při výpočtu budoucí hodnoty investice metodologie TANK vychází z pravidelné úločky 1 000 Kč měsíčně, která je zhodnocovaná 6 % p.a. Výsledné procento TANK vyjadřuje, kolik procent si ponechá finanční instituce z budoucí

z hodnoty investice na daném časovém horizontu, např. hodnota ukazatele TANK ve výši 30 % vyjadřuje, že pokud se vložených 400 000 Kč klienta zhodnotí na 1 000 000 Kč, 300 000 Kč (30 %) z této částky si ponechá instituce. [59]

Ukazatel TANK má však i své nevýhody. Především se jedná pouze o teoretický model, pracující s odhady, nejistotou a předpoklady, a proto nemusí být vždy úplně přesný. TANK nebere v úvahu různé fondy v rámci jednoho produktu a nezohledňuje výkonnost fondů [56]. TANK pouze informuje o ceně za daný produkt, avšak nezohledňuje kvalitu doplňkových služeb, rozsah a cenu pojistného krytí, flexibilitu pojištění a další parametry.

Ukazatel PER

Ukazatel PER je dalším indikátorem nákladovosti produktu. PER je zkratkou anglických slov „Product Expense Ratio“ a vyjadřuje, kolik procent ze zaplaceného pojistného bude použito na poplatky. Ukazatel PER zohledňuje pouze poplatky z pojistného, na rozdíl od ukazatele TANK, který při svém výpočtu zahrnuje i manažerské a další poplatky. Číselný údaj v názvu ukazatele vyjadřuje časový horizont, na který je produkt sjednán. Ukazatel PER můžeme vypočítat podle následujícího vzorce [56]:

$$\text{PER} = (\text{poplatky} - \text{smluvní bonusy}) / \text{zaplacené pojistné}$$

Oba ukazatele, TANK i PER mají mnoho příznivců i odpůrců, a nikdy je není možné použít jako jediné kritérium při rozhodování o výběru nejvhodnějšího produktu, avšak zcela jistě dávají určitou představu o ceně za daný produkt.

Rizikové pojistné

Dalším parametrem, který jsem posuzovala, je měsíční výše pojistného, které připadá na rizikovou složku pojištění. Od jednotlivých pojišťoven jsem se pokusila získat údaje o výši pojistného za měsíc pro muže a ženu ve věku 40 let, kteří se chtějí pojistit v rámci vybraných produktů na částku 1 000 000 Kč a smlouvu uzavřou do věku 60 let. U investičního pojištění Aviva benefit nebylo možné výši pojistného určit, protože maximální pojistná částka je u tohoto produktu stanovena na 300 000 Kč, navíc

dle pracovníků pojišťovny Aviva není vůbec možné přesnou výši rizikového pojistného stanovit předem. Obdobně u produktu České pojišťovny Dynamik Plus mi nebyly poskytnuty informace s odůvodněním, že výše rizikového pojistného u investičního životního pojištění je proměnlivá a nelze ji předem vypočítat.

Maximální vstupní věk

Jednou ze základních charakteristik každého produktu je minimální a maximální vstupní věk klienta. Minimální vstupní věk se u sledovaných produktů pohybuje mezi 0 až 18 lety, a tedy nijak neomezuje žádného zaměstnance společnosti, kteří jsou všichni starší 18 let. Naopak maximální vstupní věk u některých zaměstnanců bude diskriminujícím faktorem. Část pojistných produktů omezuje maximální vstupní věk na 60 let a několik pracovníků ve společnosti tuto hranici překračuje. Produkty, kde je maximální vstupní věk co nejvyšší, by při výběru optimálního produktu pro zaměstnance společnosti DISTEP a.s. měly být upřednostněny.

Minimální pojistná doba

U všech sledovaných produktů je stanovena minimální doba, na kterou je možné pojistnou smlouvu uzavřít. Minimální pojistná doba je u některých z nich až 10 let, což může být pro některé pracovníky, obzvláště ty ve vyšším věku, příliš dlouhá doba. Preference při výběru nejvhodnějšího pojištění by proto měly být nasměrovány k produktům, u kterých je minimální pojistná doba co nejkratší.

Minimální měsíční pojistné

Výše minimálního měsíčního pojistného se u sledovaných produktů pohybuje mezi 250 Kč a 600 Kč. Vzhledem k tomu, že firma ještě není rozhodnuta o výši příspěvku na životní pojištění na jednoho zaměstnance, je vhodné zvolit pojištění, u kterého je možné platit také nižší částky. Tento ukazatel je důležitý i pro pracovníky. Ti by neměli zapomínat, že smlouvu o životním pojištění s pojišťovnou neuzavírá zaměstnavatel, ale zaměstnanec, a v případě ukončení pracovního poměru ve společnosti DISTEP a.s. závazky plynoucí ze smlouvy musí plnit sami. Proto je výhodné, pokud lze měsíční pojistné snížit na co nejnižší částku, například pro případ, že se pracovník dostane do finančně nepříznivé situace.

Minimální pojistná částka

Nízkou výši minimální pojistné částky pro případ smrti ocení osoby, které mají větší zájem o investování než o pojištění. U společnosti DISTEP a.s. bude tento parametr velmi důležitý, neboť velká část pracovníků je vyššího věku a pojištění pro případ smrti je pro ně velmi drahé.

Změna pojistné částky a pojistného

Možnosti změny pojistné částky a výše měsíčního pojistného je u většiny produktů investičního životního pojištění samozřejmostí. Některé z pojišťoven určují, kdy nejdříve je možné tyto změny provést. Pro klienta je přirozeně výhodnější, pokud jsou daná omezení co nejmenší.

Mimořádné pojistné

Pokud má klient volnou hotovost, může se rozhodnout pro úhradu mimořádného pojistného, které umístí do investičního fondu nebo programu dle své volby. Úhradou mimořádného pojistného dojde k navýšení částky, která bude vyplacena v případě pojistné události, nejčastěji dožití se konce pojištění. Daňové výhody se vztahují i na zaplacené mimořádné pojistné, na rozdíl například od pojistného na volitelná připojištění. Peníze vložené formou mimořádného pojistného je ve většině případů možné kdykoli vybrat zpět a jde tak o jeden ze způsobů jak zhodnotit volné finanční prostředky. Komerční pojišťovny většinou stanovují minimální částku mimořádného pojistného a pro klienta je tedy nejvýhodnější co nejnížší minimální mimořádné pojistné.

Mimořádný výběr

Klienti mají u většiny komerčních pojišťoven možnost vybrat část naspořených peněz před koncem pojistné doby a pojišťovny stanovují podmínky, za kterých je možnost mimořádného výběru možná. Většinou je stanovena doba, po jejímž uplynutí je teprve možné prostředky vybrat, nejčastěji to bývá po dvou letech a podmínkou často bývá určitý zůstatek kapitálového účtu. Dále je stanovena minimální částka výběru, pro klienty je výhodné, pokud je tato částka co nejnížší.

Přerušení placení pojistného

Klient se může v určité životní fázi dostat do situace, kdy si z finančních důvodů nemůže dovolit platit pojistné a tehdy mnohé pojišťovny umožňují tzv. platební prázdniny. Klient zůstává po určitou dobu pojištěn, přestože dočasně neplatí pojistné. Některé pojišťovny variantu přerušení placení pojistného neumožňují, pouze je možné převést smlouvu do splaceného stavu. V podmínkách bývá dále stanoveno, po jaké době od počátku pojištění je přerušení placení pojistného možné (nejčastěji 2 roky), jak dlouho mohou platební prázdniny trvat (nejčastěji 1 rok) a kolikrát za dobu pojištění je možné placení přerušit. Další podmínky se vztahují na výši kapitálové hodnoty, která musí být minimálně dostatečná na pokrytí všech poplatků.

Počet fondů / programů

Vyšší počet fondů nebo programů poskytuje větší možnosti pro klienta při tvorbě jeho investiční strategie. Ne každý však ví, jak vytvořit optimální portfolio, proto samozřejmě by mělo být poradenství poskytované pojišťovnami klientům v této oblasti.

Existence garantovaného fondu

Jako největší nevýhoda investičního životního pojištění oproti kapitálovému bývá zmiňována neznámá výše budoucího výnosu. Z tohoto důvodu některé komerční pojišťovny nabízí možnost investovat prostředky do fondu s garantovaným výnosem, kdy pojišťovna zaručuje zhodnocování části vloženého pojistného o tzv. technickou úrokovou míru. Jedná se o minimální výši zhodnocení, pojišťovna může svým klientům připisat i vyšší částku, zejména v závislosti na hospodářských výsledcích pojišťovny.

Možnost současného uzavření penzijního připojištění

V rámci společností ve skupině bývá často jak penzijní fond, tak i pojišťovna, na základě jejichž spolupráce je možné podnikům nabídnout balíčky benefitů pro zaměstnance, které zahrnují příspěvky na životní pojištění i penzijní připojištění. Pokud bude společnost DISTEP a.s. poskytovat zaměstnancům oba druhy příspěvků, může samozřejmě získat výhodnější podmínky u instituce umožňující poskytování obou druhů výhod.

Počet zaměstnanců pojištěných u dané pojišťovny

Počet zaměstnanců, majících uzavřenu smlouvu u dané pojišťovny, jsem zjistila z dotazníkového šetření provedeného ve společnosti DISTEP a.s. Jde pouze o orientační ukazatel, protože mnoho z dotázaných nevědělo, u které pojišťovny jsou pojištěni.

Pobočka ve Frýdku – Místku

V dnešní době není pro sjednání smlouvy ani případně její změny nutné navštívit kamennou pobočku pojišťovny, pro korporátní klienty pojišťovny běžně nabízí možnost sjednání smluv přímo na pracovišti zaměstnavatele. Mnoho pracovníků však jistě ocení, pokud by ve Frýdku – Místku, kde firma DISTEP a.s. sídlí, pobočka pojišťovny existovala.

Počet volitelných připojištění

Ke každému životnímu pojištění je možné sjednat doplňková připojištění dle nabídky pojišťovny. Připojištění jsou u některých pojišťoven uváděna pod různými názvy, jejich kvalita, obsah a také cena se často výrazně liší. Sjednání připojištění závisí na individuálních požadavcích a potřebách klienta, proto jako parametr pro srovnání uvádím pouze šíři nabídky připojištění nabízených ke sledovaným produktům.

4.4.2 Výběr životního pojištění metodou fuzzy logiky

Pro srovnání jednotlivých produktů životního pojištění a příslušných pojišťoven jsem použila metodu fuzzy logiky, jejíž princip byl popsán v kapitole 4.3.2 zabývající se výběrem penzijního fondu. Pro výpočty jsem použila program Excel sady MS Office, jednotlivé dílčí tabulky pro výpočet jsou uvedeny v příloze. V prvním kroku jsem sestavila souhrnnou tabulku, která obsahuje přehled všech sledovaných parametrů a jejich hodnoty (viz Tabulka č. 21 na straně 84 a Tabulka č. 22 na straně 85).

Dále jsem vytvořila vstupní stavovou matici, ve které jsou jako vstupní proměnné uvedeny všechny sledované parametry a jako atributy hodnoty, kterých může proměnná nabývat (viz Tabulka č. 23 na straně 86).

Pojišťovna Produkt	Max. vstupní věk	Min. pojistná doba	Min. měsíční pojistné	Min. pojistná částka	Změna pojistné částky a pojistného	Min. hodnota mimořádného pojistného	Min.částka částečného odkupu	Možnost přerušení placení pojistného	Počet volitelných přípojištění
AEGON Global	60 let	10 let	500 Kč	0 Kč	po 2 ročních platbách	nestanoveno	5 000 Kč	ano	6
Allianz Rytmus	75 let	5 let	600 Kč	100 000 Kč	po 2 letech	3 000 Kč	3 000 Kč	ne	7
Aviva Aviva benefit	60 let	5 let	300 Kč	0 Kč	nelze	6 000 Kč	6 000 Kč	ano	2
Axa IŽP (T100)	60 let	5 let	300 Kč	0 Kč	po 2 letech	6 000 Kč	12 000 Kč	ne	5
ČPP Evropská jistota	65 let	3 roky	300 Kč	10 000 Kč	časově neomezeno	1 000 Kč	3 000 Kč	ne	5
ČP Dynamik Plus	60 let	10 let	500 Kč	30 000 Kč	po 2 ročních platbách	1 000 Kč	3 000 Kč	ano	6
Generali Clever Invest	70 let	5 let	300 Kč	2 000 Kč	po 2 ročních platbách	1 000 Kč	5 000 Kč	ano	7
ING Investor Plus	65 let	5 let	250 Kč	30 000 Kč	po 1 roce	1 000 Kč	10 000 Kč	ano	4
CS Flexi	70 let	3 roky	300 Kč	10 000 Kč	časově neomezeno	1 000 Kč	1 000 Kč	ano	7
AMCICO AMCICO Invest	75 let	10 let	529 Kč	30 000 Kč	po 2 ročních platbách	1 000 Kč	5 000 Kč	ano	6
Wüstenrot Wüstenrot Invest	65 let	5 let	500 Kč	20 000 Kč	po 2 letech	nestanoveno	nestanoveno	ano	6

Tabulka č. 21: Parametry vybraných produktů životního pojištění – část 1.
Zdroj: vlastní zpracování na základě informací poskytnutých pojišťovnami

Pojišťovna Produkt	TANK30	PER30	Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	Počet fondů / programů	Garantovaný fond	Možnost uzavření penzijního připojištění	Počet pojištěných zaměstnanců	Pobočka ve F - M
AEGON Global	41,4%	15,6%	228 Kč	100 Kč	20	ne	ano	1	ne
Allianz Rytmus	34,4%	12,8%	985 Kč	470 Kč	11	ano	ano	2	ano
Aviva Aviva benefit	44,3%	13,7%	N	N	16	ano	ne	1	ne
Axa IŽP (T100)	39,6%	14,9%	236 Kč	99 Kč	6	ne	ano	1	ano
ČPP Evropská jistota	44,2%	15,5%	244 Kč	140 Kč	7	ne	ne	1	ano
ČP Dynamik Plus	N	N	N	N	7	ano	ano	6	ano
Generali Clever Invest	37,9%	13,6%	255 Kč	108 Kč	9	ne	ano	1	ano
ING Investor Plus	47,5%	13,2%	400 Kč	200 Kč	4	ne	ano	4	ne
ČS Flexi	37,9%	14,5%	216 Kč	106 Kč	9	ano	ano	2	ano
AMCICO AMCICO Invest	42,7%	11,6%	191 Kč	103 Kč	6	ne	ne	1	ne
Wüstenrot Wüstenrot Invest	29,3%	16,1%	252 Kč	110 Kč	4	ne	ne	1	ano

Tabulka č. 22: Parametry vybraných produktů životního pojištění – část 2.

N – informace nejsou dostupné/nebyly poskytnuty

Zdroj: vlastní zpracování na základě informací poskytnutých pojišťovnami, internetových stránek pojišťoven, internetových stránek www.t-a-n-k.eu [60] a www.produktovelisty.cz [55]

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	75 let a více	70 - 74 let	65 - 69 let	60 - 64 let	méně než 60 let
Min. pojistná doba	3 roky a méně	4 - 5 let	6 let a více		
Min. měsíční pojistné	méně než 300 Kč	300 Kč - 399 Kč	400 - 499 Kč	500 - 599 Kč	600 Kč a více
Min. pojistná částka	0 Kč	1 - 10 000 Kč	10 001 - 20 000 Kč	20 001 - 30 000 Kč	více než 30 000 Kč
Změna pojistné částky a pojistného	neomezeno	po 1 roce	po 2 letech	po 2 ročních platbách	nelze
Min. hodnota mimořádného pojistného	nestanoveno	1 - 1 000 Kč	1 001 - 3 000 Kč	3 001 Kč a více	
Min.částka částečného odkupu	nestanoveno	1 - 3 000 Kč	3 001 - 6 000 Kč	6 001Kč a více	
Možnost přerušení placení pojistného	ano	ne			
Počet volitelných připojištění	7 a více	5 - 6	3 - 4	2 a méně	
TANK30	35 % a méně	35,1 % - 40 %	40,1 % - 45 %	45,1 % a více	
PER30	13 % a méně	13,1 % - 14 %	14,1 % - 15 %	15,1 % a více	
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	200 Kč a méně	201 - 250 Kč	251 - 300 Kč	301 Kč a více	neuvedeno
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	100 Kč a méně	101 - 150 Kč	151 - 200 Kč	201 Kč a více	neuvedeno
Počet fondů / programů	20 a více	15 - 19	10 - 14	5 - 9	4 a méně
Garantovaný fond	ano	ne			
Možnost uzavření penzijního připojištění	ano	ne			
Počet pojištěných zaměstnanců	5 a více	1 - 4	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	ano	ne			

Tabulka č. 23: Vstupní stavová matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě vstupní stavové matice jsem stanovila, nakolik jsou jednotlivé parametry důležité při výběru optimálního produktu životního pojištění. Vycházela jsem z metody párového porovnání, jejíž princip je popsán v kapitole 4.3.2 a použila stejný postup, jako v případě výběru penzijního fondu. Určila jsem počet preferencí jednotlivých kritérií, jejich pořadí a normované váhy a na základě těchto údajů jsem přiřadila bodové ohodnocení parametrů ve vstupní stavové matici zohledňující jejich významnost pomocí stupnice 0 – 100 bodů, kde 0 značí nejmenší důležitost a 100 nejvyšší. Dále jsem stanovila bodové ohodnocení jednotlivých atributů, přičemž maximální hodnotou, která může být jednotlivým atributům přiřazena, je bodové ohodnocení významnosti parametru. Poté jsem vytvořila transformační matici, ve které jsou zobrazeny parametry, maximální hodnota, které mohou atributy jednotlivých parametrů nabývat a bodové ohodnocení jednotlivých atributů.

Proměnná	Atributy						MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0		80
Min. pojistná doba	70	30	0				70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0		70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0		50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0		50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0			30
Min. částka částečného odkupu	30	20	10	0			30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0					30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0			60
TANK30	100	70	40	10	0		100
PER30	90	60	30	10	0		90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0		60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0		60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0		40
Garantovaný fond	20	0					20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0					80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0				50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0					30
Součet MAX.							1000

Tabulka č. 24: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Poté jsem sestavila retransformační matici, která převádí získaný výsledek na lingvistické proměnné. Retransformační matici využiji při interpretaci vypočtených hodnot.

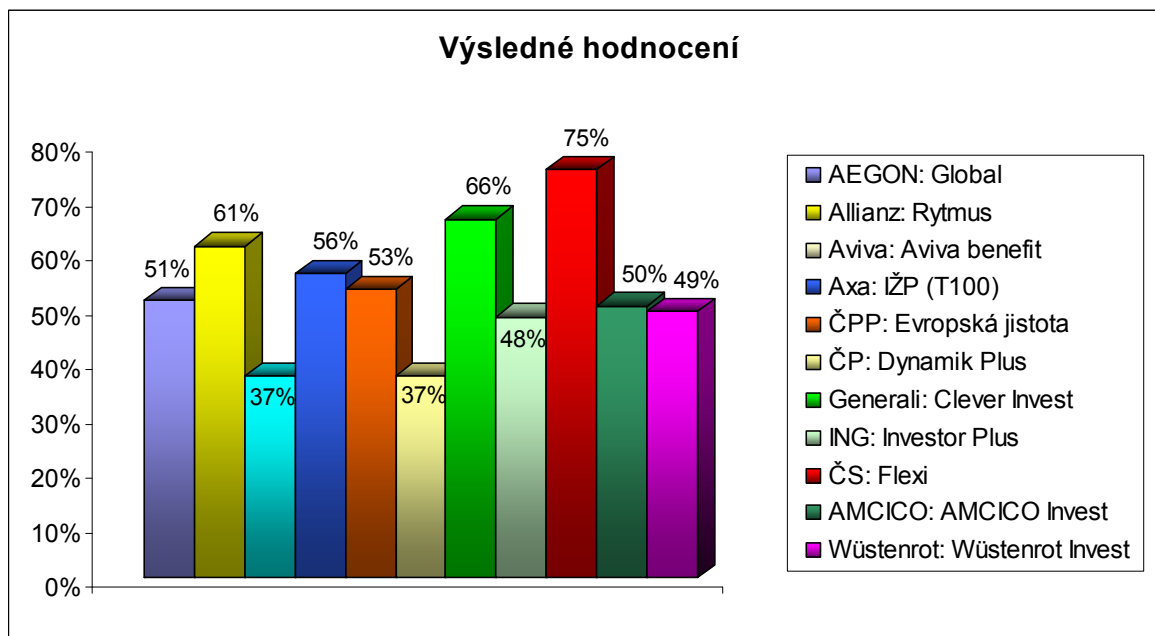
Hodnocení	Interpretace
70 % - 100 %	produkt splňuje požadavky, kontaktovat pojišťovnu
50 % - 69 %	produkt splňuje požadavky, zvážit kontaktování pojišťovny
0 % - 49 %	produkt nesplňuje požadavky, dále se nezajímat

Tabulka č. 25: Retransformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím kroku jsem do vstupní stavové matice dosadila hodnoty 1 nebo 0 pro jednotlivé produkty investičního životního pojištění. Hodnota 1 byla dosazena pokud proměnná v daném případě nabývá hodnoty atributu, hodnota 0 byla dosazena v případě opačném. Výsledkem je celkem 11 stavových matic, které jsou uvedeny v příloze.

V programu Excel jsem provedla skalární součin transformační matice a vstupní stavové matice s dosazenými hodnotami 0 a 1 pro jednotlivé produkty životního pojištění a vydělila jej součtem maximálních hodnot, kterých mohou jednotlivé parametry nabývat. Výsledkem každé operace je jediné číslo vyjádřené v procentech, které znamená, nakolik daný produkt splňuje stanovené požadavky. Získané výsledky jsem znázornila pomocí sloupčového grafu.



Graf č. 18: Grafické znázornění výsledného hodnocení produktů životního pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Jednotlivé produkty investičního životního pojištění jsem sestavila do tabulky podle pořadí, v jakém splňují stanovené požadavky. Nejlépe hodnoceným produktem, které splňuje naše požadavky přibližně ze 75 % je investiční životní pojištění Flexi od Pojišťovny České spořitelny, naopak na posledním místě skončily pojištění Dynamik Plus České pojišťovny a Aviva benefit poskytované Aviva životní pojišťovnou.

Porovnáním získaných výsledků s retransformační maticí (viz Tabulka č. 25) jsem zjistila, že celkem čtyři produkty nesplňují stanovené požadavky, pojištění Wüstenrot Invest a Investor Plus jsou však velmi těsně pod stanovenou hranicí. Pouze jeden produkt, a to investiční životní pojištění Flexi splňuje naše požadavky natolik, že bychom měli oslovit příslušnou pojišťovnu s žádostí o zpracování nabídky bez dalšího zvažování.

Pořadí	Pojišťovna	Produkt	Výsledné hodnocení
1.	ČS	Flexi	75%
2.	Generali	Clever Invest	66%
3.	Allianz	Rytmus	61%
4.	Axa	IŽP (T100)	56%
5.	ČPP	Evropská jistota	53%
6.	AEGON	Global	51%
7.	AMCICO	AMCICO Invest	50%
8.	Wüstenrot	Wüstenrot Invest	49%
9.	ING	Investor Plus	48%
10.	Aviva	Aviva benefit	37%
11.	ČP	Dynamik Plus	37%

Tabulka č. 26: Výsledné hodnocení produktů životního pojištění.
Zdroj: vlastní zpracování

Společnosti DISTEP a.s. doporučuji kontaktovat tři pojišťovny, nabízející pojištění, která dosáhla nejlepšího hodnocení, tj. Pojišťovnu České spořitelny, pojišťovnu Generali a pojišťovnu Allianz, a nechat si vytvořit nabídku týkající se zaměstnaneckých benefitů. Po posouzení obdržených nabídek navrhuji zvolit jednu pojišťovnu, u které by pracovníci mohli uzavřít životní pojištění, na které by jim zaměstnavatel poskytoval příspěvek.

5 Doporučení a návrhy pro společnost DISTEP a.s.

V této kapitole shrnuji všechna doporučení, která jsou součástí návrhu na zavedení příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění pro zaměstnance společnosti DISTEP a.s. Návrhy se týkají oblasti možných zlepšení současného stavu zaměstnaneckých benefitů, určení vhodného způsobu stanovení výše příspěvku, výběru optimálního penzijního fondu a pojišťovny nabízející nejvhodnější produkt investičního životního pojištění. Poslední částí kapitoly je návrh ustanovení kolektivní smlouvy.

5.1 Doporučení ohledně systému benefitů

Společnost DISTEP a.s. má velmi obsáhlý systém zaměstnaneckých benefitů, se kterým jsou dle výsledků dotazníkového šetření zaměstnanci zcela spokojeni. Z tohoto důvodu nedoporučuji žádné výrazné změny systému, například zavedení cafeteria systému, pouze případné doplnění stávajících benefitů o další.

Domnívám se, že co se týče platových podmínek a přímých benefitů ve finanční podobě (hlavně tedy prémie a odměn), ohodnocuje společnost své zaměstnance nadstandardně. Pokud bude společnost plánovat další změny v systému benefitů, doporučuji zaměřit se hlavně na nefinanční oblast. Pokud chce společnost skutečně dosáhnout toho, aby si zaměstnanci benefitů vážili a nešlo pouze o formální akt, je nutné znát motivaci a hodnotový žebříček svých zaměstnanců a nové benefity zaměřit pouze na pracovníky, kteří je dokáží ocenit. Benefity nemusí být poskytovány všem zaměstnancům ve stejném složení, mohlo by být ponecháno na volbě zaměstnance, kterých benefitů chce využít.

Nepeněžní benefity nemusí nijak výrazně zvyšovat náklady společnosti, což nemusí být patrné na první pohled, je však nutné si uvědomit další souvislosti. Společnost DISTEP a.s. svým pracovníkům zatím nenabízí některé výhody, které jsou běžné u mnoha organizací a pokud bude v budoucnu stávající systém benefitů rozšiřovat, doporučuji využít některé z následujících možností.

- **Zdravotní dny volna**

S tímto benefitem se v dnešní době setkáváme častěji pod anglickým názvem “sick days” a jeho podstatou je umožnění čerpání určitého počtu dní placeného volna pro vyléčení krátkodobých zdravotních problémů bez nutnosti dokládat potvrzení od lékaře. Organizace, které tento benefit zavedly, poskytují zpravidla 2 – 3 dny volna za rok. Tento benefit nabízí stále více společností, protože si uvědomují, že je výhodný nejen pro zaměstnance, ale také pro podnik. Zaměstnanec může zůstat doma, například pokud cítí přicházející nemoc, často nachlazení nebo chřipku, a pokusit se vyléčit již od prvních příznaků, což většinou bývá rychlejší než léčení rozvinutého onemocnění. Pro společnost je také samozřejmě ekonomičtější obejít se bez zaměstnance například dva dny, než později dva týdny, kdy bude muset léčit pokročilý stav nemoci.

- **Volno pro zařizování soukromých záležitostí**

V praxi je naprosto běžné, že některé důležité a neodkladné soukromé záležitosti musí zaměstnanci řešit během pracovní doby. Možnost placeného volna pro vyřízení osobních záležitostí bez nutnosti dokládat důvod absence může zefektivnit pracovní činnost, protože zaměstnanci mohou vyřídit více záležitostí najednou bez zbytečného stresu a přerušení pracovní doby. Počet poskytnutých dní závisí na rozhodnutí společnosti, předpokladem je však zodpovědný přístup pracovníků.

- **Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba je jedním z benefitů, jejichž zavedení není spojeno s výraznými dodatečnými náklady, avšak pro zaměstnance může být obrovským přínosem. Pracovníci některých úseků ve společnosti DISTEP a.s. již volnou pracovní dobu mají, domnívám se však, že zavedení i v dalších odděleních by nemuselo být problematické.

- **Práce z domova**

Díky moderním komunikačním technologiím existuje stále více profesí, které lze částečně nebo dokonce zcela vykonávat z domova. Ve společnosti DISTEP a.s. pravděpodobně není žádná pracovní pozice, kterou by bylo možné vykonávat z domova zcela, avšak u některých pozic, hlavně u administrativních a technických zaměstnanců, by bylo možné o práci z domova v určitém rozsahu uvažovat. Práce doma může být pro

mnoho zaměstnanců efektivnější, protože nejen že ušetří čas strávený jinak na cestě do zaměstnání, ale často mají doma i lepší podmínky pro práci a koncentraci než v kanceláři, ve které se nachází i další kolegové.

- **Doplácení nemocenské do plné výše platu**

Dalším benefitem oblíbeným u zaměstnanců je doplácení nemocenské do plné výše běžného příjmu pracovníka. Zaměstnavatel může stanovit limity ohledně počtu dní, kterých se toto zvýhodnění týká, například maximálně 2 týdny ročně. Poskytování tohoto benefitu je možné omezit pouze na určité skupiny zaměstnanců, které chce zaměstnavatel zvlášť zvýhodnit nebo motivovat, případně stanovit podmínky pro jeho poskytování.

- **Poukázky na volnočasové aktivity**

Poskytování poukázek na nejružnější volnočasové aktivity je další formou benefitů. Zaměstnanec si sám dle svých preferencí a založení zvolí, na kterou aktivitu poukázky využije. Síť provozoven, které poukázky přijímají, je velmi široká a každý může najít využití dle svých potřeb. Poukázky jsou pro zaměstnance výhodné, protože jsou osvobozeny od daně z příjmů a reálný příjem je tak vyšší než finanční odměna ve stejné hodnotě. Z daňového hlediska jsou poukázky nevýhodné pro zaměstnavatele, neboť jde o nepeněžní plnění, které je poskytováno ze zisku po zdanění nebo z fondů.

- **Slevy**

Společnost DISTEP a.s. by mohla zvážit získání zvýhodněných nabídek a slev na produkty a služby pro své zaměstnance. Určité výhody by mohla získat na základě dodavatelsko – odběratelských vztahů fungujících v rámci činnosti společnosti, například zvýhodněné SIM karty nebo tarify pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky u mobilního operátora poskytujícího služby společnosti, slevy v obchodech, u cestovních kanceláří apod.

V rámci provedeného dotazníkového šetření projevili pracovníci největší zájem o zavedení několika dní placeného volna z důvodu nemoci a doplatek nemocenské do plné výše příjmu. Naopak nejméně atraktivní by byly pro zaměstnance příspěvky nebo poukázky na sport, masáže a další volnočasové aktivity a práce z domova. V porovnání

s benefity ve formě zdravotních dnů volna a doplatkem nemocenské je zájem o příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění výrazně nižší, proto společnosti DISTEP a.s. doporučuji při zavádění dalších benefitů provést důkladnou analýzu preferencí pracovníků.

Při analýze současného stavu benefitů ve společnosti jsem vycházela z kolektivní smlouvy. V kolektivní smlouvě jsou sice zachyceny všechny poskytované benefity, avšak nejsou uvedeny souhrnně, ale v různých částech smlouvy. Může se tedy snadno stát, že zaměstnanec přehlédne všechny výhody, na něž má nárok. Doporučuji proto vytvořit informační leták nebo brožuru stručně shrnující všechny zaměstnanecké výhody ve společnosti, který bude určen například nově přijatým zaměstnancům pro jejich snazší orientaci v podniku. Stávajícím pracovníkům by také mělo být připomínáno, jaké výhody jim jsou poskytovány se zdůrazněním, že se nejedná o samozřejmost, jak jsou často vnímány. Podle výsledků dotazování některé benefity, například příspěvek na vzdělání nebo očkování, pracovníci neodkází dostatečně ocenit, proto navrhuji zdůraznit možnost využití těchto benefitů a jejich přínosy. Vhodnou formou by opět mohl být informační leták distribuovaný alespoň jednou ročně nebo článek ve firemním časopise.

5.2 Doporučení ohledně výše příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění

Jak vyplynulo z provedeného dotazníkového šetření, zájem pracovníků o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění je poměrně nízký. Pouze 53,8 % pracovníků by mělo zájem o příspěvek na penzijní připojištění a 43,1 % osob by mělo zájem o příspěvek na životní pojištění. Společnost by výsledky průzkumu měla zohlednit v konkrétních aspektech zavedení nových benefitů.

Vzhledem k faktu, že společnost je již rozhodnuta pro rozšíření stávajícího systému o výše uvedené výhody, doporučuji pokusit se zvýšit atraktivitu těchto benefitů pro zaměstnance. Navrhuji uspořádat krátkou prezentaci pro pracovníky nebo vytvořit

informační prospekt, který stručně osvětlí přínosy nových benefitů. Zahrnuty by měly být jak všeobecné údaje o významu penzijního připojištění a životního pojištění, tak konkrétní výhody, především daňové, spojené s příspěvkem zaměstnavatele včetně názorných příkladů. Zároveň by se společnost měla pokusit vyvrátit předsudky některých pracovníků související s předchozím návrhem společnosti zavést příspěvek na penzijní připojištění namísto navýšení mzdy a zdůraznit, že v tomto případě nebude pravidelné navyšování mezd dotčeno a příspěvek je benefitem bez jakýchkoli dalších negativních dopadů.

Pokud se společnost rozhodne pro výběr jednoho penzijního fondu a jedné komerční pojišťovny, s nimiž uzavře smlouvu, měla by pracovníkům osvětlit důvody svého rozhodnutí a prezentovat výhody, které pro zaměstnance tato volba přináší.

Společnost by při stanovení výše příspěvků měla vycházet ze zájmu pracovníků o příspěvek na jednotlivé produkty, který je podmíněn například věkovou strukturou pracovníků ve společnosti. Ve společnosti pracuje mnoho osob vyššího věku, pro které je atraktivní penzijní připojištění a životní pojištění naopak nezajímavé. Doporučuji proto určit částku, kterou je společnost ochotna pracovníkům poskytovat souhrnně pro penzijní připojištění i životní pojištění a zaměstnancům ponechat možnost volby zda ji využijí pro životní pojištění nebo penzijní připojištění, případně zda ji rovnoměrně rozdělí mezi oba produkty. Pokud by společnost sama rozhodovala o určení příspěvků, navrhuji stanovit částku příspěvku na penzijní připojištění vyšší než u životního pojištění z důvodu nižšího zájmu o druhý jmenovaný produkt.

Společnost má mnoho možností, jak rozdělit prostředky určené na příspěvky mezi jednotlivé zaměstnance, například stanovit příspěvek pevnou částkou shodnou pro všechny zaměstnance, diferencovat jej podle určitých kritérií, odvodit jeho výši od mzdy pracovníka apod. Pro nejběžnější případy jsem vypracovala analýzu dopadu různých výši příspěvků na celkové náklady společnosti. Požadavkem společnosti je vyplácení příspěvku všem zaměstnancům a jednoduchost administrativy s tím spojené. Tuto podmínku nejlépe splňuje stanovení příspěvku pevnou částkou shodnou pro všechny pracovníky v podniku. Při výši příspěvku 1 200 Kč měsíčně vyplatí společnost při stávajícím počtu zaměstnanců na příspěvcích 1 195 200 Kč za rok, díky úspoře na

daních (při 20% sazbě daně z příjmu právnických osob platné v roce 2009) však celkové náklady související s platbami příspěvku budou činit 956 160 Kč, což je částka, která splňuje podmínku společnosti ohledně výše celkových nákladů do 1 mil. Kč ročně.

Podle mého názoru by společnost DISTEP a.s. měla zvážit, zda pouze jednoduchost administrativy je tím nejlepším kritériem při stanovení výše příspěvku. Domnívám se, že pro společnost by byl mnohem vhodnější způsob stanovení výše příspěvku v závislosti na délce pracovního poměru zaměstnance ve společnosti, protože stávající benefity téměř vůbec nezohledňují, jak dlouho pro společnost zaměstnanec pracuje a společnost by jejich dlouholeté zkušenosti a věrnost podniku měla ocenit, přestože jde o administrativně náročnější způsob.

5.3 Návrh výběru penzijního fondu

Každá společnost při zavedení benefitu v podobě příspěvku na penzijní připojištění rozhoduje, zda ponechá výběr penzijního fondu na individuální volbě zaměstnance nebo zda omezí výběr na jeden nebo více fondů, kam bude příspěvky zasílat. Společnost DISTEP a.s. se přiklání k výběru jednoho penzijního fondu, s nímž uzavře smlouvu o spolupráci, hlavně z důvodu zjednodušení administrativy, a podle mého názoru se jedná o nejvýhodnější řešení pro organizaci v dané situaci. Pokud organizace uzavře smlouvu o spolupráci pouze s jedním penzijním fondem, může získat velmi zajímavé výhody pro sebe i své zaměstnance. Pro pracovníky, kteří již mají uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění u jiného penzijního fondu, by změna penzijního fondu neměla být nijak problematická nebo nevýhodná. Mnozí zaměstnanci, kteří ještě smlouvu uzavřenu nemají a o problematiku penzijního připojištění se příliš nezajímají, jistě rádi přenechají rozhodnutí o výběru penzijního fondu na zaměstnavateli.

Při výběru penzijního fondu jsem použila několik kritérií, která se týkají hlavně stability, výnosnosti a efektivnosti penzijního fondu nebo doplňkové nabídky služeb. Důležitým kritériem byl také počet zaměstnanců, kteří již smlouvu u daného penzijního

fondů sjednání mají. Za pomoci metody fuzzy logiky jsem stanovila pořadí penzijních fondů v závislosti na míře splnění stanovených kritérií.

Nejlepšího hodnocení dosáhly penzijní fondy: Axa penzijní fond, Penzijní fond České pojišťovny a ING penzijní fond. Společnost DISTEP a.s. doporučuji kontaktovat všechny tyto instituce a nechat si předložit nabídku jednotlivých fondů. Po posouzení nabídek hlavně z hlediska poskytovaných doplňkových výhod pro zaměstnance i pro společnost doporučuji vybrat jediný penzijní fond, se kterým bude uzavřena smlouva o spolupráci.

5.4 Návrh výběru pojišťovny a pojistného produktu v odvětví životního pojištění

Podobně jako u penzijního připojištění, i v případě životního pojištění společnost stojí před rozhodnutím, zda ponechá výběr produktu a pojišťovny na pracovnících nebo je určí sama. Z důvodu administrativní nenáročnosti a možnosti získání zajímavějších zvýhodnění pro společnost i pro zaměstnance doporučuji společnosti DISTEP a.s. zvolit jedinou pojišťovnu a poskytovat příspěvek na životní pojištění pouze na smlouvy uzavřené s touto pojišťovnou.

Produktů v oblasti životního pojištění existuje v současné době na trhu obrovské množství, společnost DISTEP a.s. má zájem pouze o životní pojištění, na něž se vztahují daňové úlevy pro zaměstnavatele i zaměstnance. Pro posouzení nabídky jednotlivých pojišťoven doporučuji investiční životní pojištění, které patří do kategorie daňově zvýhodněných produktů, a zároveň poskytuje potřebnou flexibilitu pro uspokojení širokého spektra potřeb různých zaměstnanců.

Hlavním kritériem pro výběr optimálního produktu životního pojištění pro pracovníky společnosti byla flexibilita a variabilita pojištění, ale také nízké náklady. Hodnocení jednotlivých vybraných produktů a pojišťoven jsem provedla v programu Excel pomocí fuzzy logiky. Nejlepšího hodnocení dosáhly: Pojišťovna České spořitelny s pojištěním Flexi, Generali Pojišťovna s pojištěním Clever Invest a Allianz

pojišťovna s produktem Rytmus. Společnosti DISTEP a.s. doporučuji kontaktovat tyto pojišťovny a nechat si sestavit nabídku balíčku zaměstnaneckých výhod založených na investičním životním pojištění. Po analýze jednotlivých nabídek navrhuji vybrat jednu pojišťovnu, s níž společnost uzavře smlouvu o spolupráci.

5.5 Doporučení pro zaměstnance

Společnost by své zaměstnance měla upozornit na některá úskalí související se zavedením příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění. Především smlouvu uzavírá vždy zaměstnanec a také sám zodpovídá za plnění závazků z ní vyplývajících, což je důležité v případě ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele nebo v případě, kdy by byly benefity v podobě příspěvků zrušeny. Při uzavření smlouvy, obzvláště u životního pojištění, by měl každý pracovník dobře zvážit všechny podmínky stanovené ve smlouvě. Jedná se o dlouhodobé rozhodnutí, a každé porušení podmínek smlouvy, případně její předčasné vypovězení, je finančně velmi nevýhodné.

Domnívám se, že je vhodné také pracovníky upozornit, že na příspěvky zaměstnavatele se nevztahuje státní příspěvek. Pro získání státního příspěvku musí zaměstnanec sám přispívat alespoň částkou 100 Kč měsíčně. Například při měsíčním příspěvku 100 Kč, což je částka, která výrazně nezatíží rozpočet pracovníka, je výše státního příspěvku velmi výhodná, účastník získá státní příspěvek ve výši 50 Kč.

5.6 Návrh ustanovení kolektivní smlouvy

Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem pouze v případě, že je zachycen v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise společnosti, individuální pracovní smlouvě nebo obdobné smlouvě. Benefity poskytované pracovníkům společnosti DISTEP a.s. jsou obsaženy v kolektivní smlouvě, proto doporučuji doplnit kolektivní smlouvu o ustanovení týkající se vyplácení příspěvku. Společnosti předkládám návrh možného znění vycházející z doporučené výše příspěvku 1 200 Kč měsíčně:

„Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na soukromé životní pojištění (dále jen příspěvek) všem zaměstnancům, kteří mají uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem a/nebo smlouvu o soukromém životním pojištění při splnění následujících podmínek:

- Příspěvek je poskytován na základě písemné žádosti zaměstnance.
- Příspěvek nenáleží osobám činným na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr a osobám na mateřské nebo rodičovské dovolené.
- Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek v maximální výši 1 200 Kč měsíčně. Zaměstnanec v žádosti uvede jednu z variant určení příspěvku, o níž má zájem:
 - 1 200 Kč měsíčně na penzijní připojištění a zároveň 0 Kč měsíčně na životní pojištění
 - 0 Kč měsíčně na penzijní připojištění a zároveň 1 200 Kč měsíčně na životní pojištění
 - 600 Kč měsíčně na penzijní připojištění a zároveň 600 Kč měsíčně na životní pojištění
- Poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění je omezeno na smlouvy uzavřené s penzijním fondem (název zvoleného penzijního fondu)
- Poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění je omezeno na smlouvu o investičním životním pojištění uzavřenou u pojišťovny (název zvolené pojišťovny)
- Pokud nastoupí zaměstnanec do společnosti v průběhu roku, nárok na příspěvek vzniká od kalendářního měsíce následujícího po datu nástupu.
- Příspěvek je poskytován s účinností od (datum)
- Zaměstnavatel je oprávněn poskytování příspěvku kdykoli zrušit.“

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo vypracování návrhu na doplnění systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti DISTEP a.s. o příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění. V rámci řešení dané problematiky jsem se také zabývala analýzou současného stavu poskytovaných výhod ve společnosti a možnostem jeho vývoje v budoucích letech. Při zpracování práce jsem vycházela z požadavků vedení společnosti a v průběhu řešení průběžně konzultovala případně vzniklé dotazy. Společnost DISTEP a.s. mi dodala všechny informace nezbytné pro zpracování daného tématu, které byla schopna poskytnout, ovšem za podmínky, že citlivé údaje nebudou v této práci zveřejněny. Při získávání dalších potřebných informací, které společnost neměla k dispozici, mi ochotně pomohla při jejich získávání od zaměstnanců formou dotazníkového šetření.

Společnost DISTEP a.s. se již delší dobu zabývala myšlenkou zavedení nových benefitů formou příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění, avšak prozatím nedošla k žádným konkrétním závěrům, proto jsem vedení společnosti nabídla možnost vypracování návrhu na zavedení příspěvků v rámci své diplomové práce.

Práce je rozdělena do několika logických celků, které reflektují postup při zpracování tématu. Po definování cílů v úvodní části práce jsem se zaměřila na získání co největšího množství poznatků z oblasti zaměstnaneckých výhod, které jsem shrnula v kapitole zabývající se teoretickými aspekty řešené problematiky. Zjišťovala jsem, jaký je význam benefitů, jak fungují a proč jsou atraktivní pro zaměstnance i zaměstnavatele, jaké jsou v současné době nejžádanější a nejčastěji poskytované výhody a jaký lze očekávat vývoj v této oblasti. Blíže jsem se zaměřila na penzijní připojištění a životní pojištění, nejen z pohledu zaměstnaneckých výhod a s nimi spojených daňových úlev, ale také v širších souvislostech.

Další část práce jsem věnovala stručnému představení společnosti DISTEP a.s. a její personální politice, zahrnující analýzu současného stavu benefitů podle kolektivní smlouvy. Zároveň jsem se v této fázi soustředila na získání informací potřebných pro konkrétní návrhy řešené v dalších částech práce. Vzhledem k nutnosti získat údaje

přímo od pracovníků jsem s vedením společnosti konzultovala možnost provedení dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a po jeho schválení jsem vytvořila dotazník zabývající se spokojeností pracovníků se stávajícími benefity a jejich názory ohledně možností zavedení dalších benefitů. Vyhodnocení dotazníků jsem věnovala následující kapitole.

V dalších částech práce, kdy jsem již měla k dispozici všechny potřebné údaje týkající se společnosti a jejich zaměstnanců, jsem se zabývala konkrétním zpracováním návrhu. Nejdříve jsem na základě požadavků společnosti DISTEP a.s. představila možnosti, které má podnik při stanovení částky příspěvku a vypracovala finanční dopady jednotlivých návrhů pro společnost včetně daňových dopadů. Doporučila jsem variantu nejlépe odpovídající předpokladům společnosti a zohledňující zájem pracovníků.

V kapitolách číslo 4.3 a 4.4 se zabývám výběrem nejvhodnějšího penzijního fondu a pojišťovny včetně jejího produktu životního pojištění. Výběr pouze jedné instituce je založen na požadavku společnosti na jednoduchost administrativy spojené s vyplácením příspěvků a je vhodný zejména také kvůli možnosti získání atraktivnější nabídky pro pracovníky. Podrobněji jsem se zabývala jednotlivými kritérii, která jsem pro výběr použila, samotné vyhodnocení jsem provedla na základě fuzzy logiky.

V části věnované návrhům a doporučením společnosti DISTEP a.s. jsem přehledně shrnula všechny poznatky, které jsem předložila společnosti v rámci vypracovaného návrhu, zejména týkající se těchto oblastí:

- vyhodnocení současného stavu benefitů ve společnosti a spokojenosti pracovníků s poskytovanými výhodami, návrh dalších benefitů, o které by společnost mohla systém benefitů rozšířit a zájem zaměstnanců o případné budoucí výhody
- stanovení optimální výše příspěvků pro jednotlivé zaměstnance a výpočet celkových nákladů souvisejících s vyplácením příspěvků
- výběr vhodných penzijních fondů a pojišťoven
- návrh ustanovení kolektivní smlouvy upravující poskytování příspěvků

Věřím, že návrhy zpracované v rámci této diplomové práce budou pro společnost DISTEP a.s. užitečné a pomohou členům vedení v rozhodování o konkrétním způsobu zavedení nových benefitů v podobě příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění, ale také při rozšiřování systému zaměstnaneckých výhod v příštích letech.

Seznam použitých zdrojů

Použitá literatura:

- [1] CIPRA, T. *Penzijní pojištění a jeho výpočetní aspekty*. 1. vyd. Praha: HZ Praha, spol. s r.o. 1996. 234 s. ISBN 80-86009-04-1
- [2] ČEJKOVÁ, V. - ŘEZÁČ, F. - ZUZAŇÁK, A. *Pojištění pro podnikatele*. 1. vyd. Břeclav: Moraviapress. 1998. 213 s. ISBN 80-86181-13-8
- [3] DAŇHEL, J. *Kapitoly z pojistné teorie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica. 2002. 139 s. ISBN 80-245-0306-9
- [4] DAŇHEL, J. *Pojistná teorie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 2005. 332 s. ISBN 80-86419-84-3
- [5] DOSTÁL, P. *Pokročilé metody analýz a modelování: metodická příručka pro kombinovanou formu studia*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. 63 s.
- [6] DUCHÁČKOVÁ, E. *Pojišťovnictví a pojištění*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2000. 118 s. ISBN 80-245-0023-X
- [7] GROSOVÁ, S. *Marketing: principy, postupy, metody*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola chemicko-technologická v Praze. 2002. 147 s. ISBN 80-7080-505-6
- [8] JANOUŠKOVÁ, J. - KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s. 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0
- [9] JOUZA, L. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. 1. vyd. Praha: BMSS Start, spol. s r.o. 2007. 79 s. ISSN 1214-0813
- [10] Kolektiv autorů z České asociace pojišťoven. *Životní pojištění*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, spol. s r. o., 2002. 104 s. ISBN 80-247-0146-4
- [11] MARTINOVIČOVÁ, D. *Pojišťovnictví*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2006. 123 s. ISBN 80-214-3257-8
- [12] MARTINOVIČOVÁ, D. *Základy ekonomiky podniku*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, s.r.o. 2006. 178 s. ISBN 80-86851-50-8

- [13] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. 1. vyd. Praha: Sondy, s.r.o. 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0
- [14] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Linde Praha, a.s. 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6
- [15] ŠULC, J. *Penzijní připojištění*. 2. vyd. Praha: GRADA Publishing, spol. s r. o., 2004. 196 s. ISBN 80-247-0772-1
- [16] Zákon č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [17] Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů
- [19] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

- [20] AEGON ČESKÁ REPUBLIKA. *AEGON Global*. [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.aegon.cz/aegon-global.php#obsah>
- [21] AEGON ČESKÁ REPUBLIKA. *AEGON Penzijní připojištění*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.aegon.cz/aegon-penzijni-pripojisteni.php>
- [22] AEGON PENZIJNÍ FOND. *Penzijní plán*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: [http://www.aegon.cz/download/zakaznici/507784_8AK\(B104_Penzijni_plan\).pdf](http://www.aegon.cz/download/zakaznici/507784_8AK(B104_Penzijni_plan).pdf)
- [23] ALLIANZ. *Daňové výhody*. [online], [cit. 16. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/obcane/produkty/pojisteni-osob/danove-vyhody>
- [24] ALLIANZ. *Rytmus – pojištění pro dospělé*. [online], [cit. 14. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/obcane/produkty/pojisteni-osob/investicni-pojisteni/rytmus/>
- [25] ALLIANZ DIRECT. *O penzijním připojištění*. [online], [cit. 16. 1. 2009]. Dostupné z: <https://www.allianzdirect.cz/pojisteni/penzijni-pripojisteni/informace.html>

- [26] AMCICO AIG LIFE. *AMCICO Invest.* [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.amcico.cz/web/cz/produkty/zivotni_pojisteni/amcico_invest
- [27] ASOCIACE PENZIJNÍCH FONDŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *APF ČR.* [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cz/index.php>
- [28] ASOCIACE PENZIJNÍCH FONDŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Vybrané ekonomické ukazatele.* [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cz/index.php?page=ukazatele.php>
- [29] ASOCIACE PENZIJNÍCH FONDŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Zhodnocení prostředků účastníků.* [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cz/index.php?page=ukazatele/zhodnoceni.html>
- [30] AVIVA. *Aviva benefit.* [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.aviva-pojistovna.cz/cz/zivotni-pojisteni/produkty/aviva-benefit>
- [31] AXA. *AXA Club.* [online], [cit. 16. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.axa.cz/DesktopDefault.aspx?tabid=426&chosenMenuItem=149>
- [32] AXA. *Cestovní zdravotní připojištění.* [online], [cit. 16. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.axa.cz/DesktopDefault.aspx?tabid=424&chosenMenuItem=147>
- [33] AXA. *Nabídka firmám.* [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.axa.cz/DesktopDefault.aspx?tabid=440&chosenMenuItem=163>
- [34] ČESKÁ ASOCIACE POJIŠŤOVEN. *Investiční životní pojištění.* [online], [cit. 5. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.cap.cz/ZobrazItem.aspx?item=Investiční%20ŽP&typ=HTML%20stranky>
- [35] ČESKÁ ASOCIACE POJIŠŤOVEN. *Slovník pojmů.* [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.cap.cz/ZobrazList.aspx?item=Slovník%20pojmů&zobrazeni=pro%20web%20Slovník%20pojmů&id=70>
- [36] ČESKÁ PODNIKATELSKÁ POJIŠŤOVNA, A.S. *Evropská jistota.* [online], [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/prodejci/cpp/investicni/evropska-jistota.asp>

- [37] ČESKÁ POJIŠŤOVNA. *Životní pojištění DYNAMIK Plus*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/zivotni-pojisteni-dynamik-plus.html>
- [38] ČESKÁ SPORITELNA. *FLEXI životní pojištění*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/product_cs_194.xml
- [39] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Analýzy*. [online], [cit. 5. 2. 2009]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030909_analyza09.doc
- [40] ČSOB PENZIJNÍ FONDY. *Naše výhody*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.csobpf.cz/cz/Stabilita/Stranky/Nase-vyhody-stabilita.aspx>
- [41] DISTEP A.S. *Politika společnosti*. [online], [cit. 31. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.distep.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=39
- [42] DISTEP A.S. *Předmět podnikání*. [online], [cit. 31. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.distep.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=39
- [43] DISTEP A.S. *Vznik společnosti*. [online], [cit. 31. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.distep.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=42
- [44] GENERALI PENZIJNÍ FOND. *Kompletní výčet výhod*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.generalipf.cz/cz/menu-pro-ucastniky/vyhody/kompletni-vycet-vyhod/c96>
- [45] GENERALI POJIŠŤOVNA. *Portfolio služeb Generali*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.generali.cz/Portal/Redakce/glisys.nsf#Scene_3
- [46] IDNES.CZ. *Podle čeho si vybrat nejvhodnější penzijní fond*. [online], [cit. 1. 2. 2009]. Dostupné z: http://podnikani.idnes.cz/firmy_leg.asp?r=firmy_leg&c=A060328_144217_firmy_leg_vra

- [47] ING. *Penzijní připojištění se státním příspěvkem*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: <http://www.ing.cz/cz/produkty-a-sluzby/penzijni-pripojisteni/charakteristika-produktu/podrobni-informace.html>
- [48] ING. *Životní pojištění Investor Plus*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.ing.cz/cz/produkty-a-sluzby/zivotni-a-zdravotni-pojisteni/investicni-pojisteni/zivotni-pojisteni-investor-plus/>
- [49] KB PENZIJNÍ FOND. *Výhody PF-KB*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: http://www.pfkb.cz/index.php?id_document=8563
- [50] MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Pojišťovny se sídlem v ČR*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/pojistovnictvi_23332.html
- [51] PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠŤOVNY. *Výhody penzijního připojištění*. [online], [cit. 13. 1. 2009]. Dostupné z: http://www.pfcp.cz/index.asp?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=vyhody_penzijnihopr
- [52] PENZIJNÍ FOND ČESKÉ SPOŘITELNY. *Charakteristika*. [online], [cit. 16. 1. 2009]. Dostupné z: http://www.pfcs.cz/page.aspx?p=op_charakter&i=21
- [53] PERSONALISTA.COM. *Češi: Nejvíce nás zajímá harmonie v životě a budoucnost*. [online], [cit. 5. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/cechy-nejvice-zajima-harmonie-v-zivote-a-budoucnost.html>
- [54] PRICEWATERHOUSECOOPERS. *Češi kladou důraz na výkonnostní část odměny*. [online], [cit. 5. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/extweb/insights.nsf/docid/C72270D9112C3011CA25753C00163624>
- [55] PRODUKTOVÉ LISTY.CZ. *Modely IŽP*. [online], [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.produktovelisty.cz/pojisteni-osob/listy/modely-izp.html>
- [56] PRODUKTOVÉ LISTY.CZ. *TANK a jak lépe*. [online], [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.produktovelisty.cz/pojisteni-osob/projekt/zpravy/44-tank-a-jak-lepe.html>

- [57] SODEXO. *Stravenka – absolutní jednička mezi benefity*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/zamestnanecke-benefity/stravovani/stravenky/stravenky.asp>
- [58] TANK. *Co je TANK a k čemu slouží*. [online], [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné z: <http://t-a-n-k.eu/cs/content/co-je-tank-a-k-cemu-slouzi>
- [59] TANK. *Co je ukazatel TANK*. [online], [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné z: <http://t-a-n-k.eu/cs/content/co-je-ukazatel-tank>
- [60] TANK. *Tabulka TANK*. [online], [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné z: <http://www.t-a-n-k.eu/cs/content/tabulka-tank>
- [61] WÜSTENROT. *Wüstenrot Invest*. [online], [cit. 4. 3. 2009]. Dostupné z: <http://www.wuestenrot.cz/cz/cz/produkty/zivotni-pojisteni/nase-nabidka/wustenrot-invest/>

Interní materiály:

- [62] Interní materiály společnosti Allianz pojišťovna, a.s.
- [63] Interní materiály společnosti Aviva životní pojišťovna, a.s.
- [64] Interní materiály společnosti Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group
- [65] Interní materiály společnosti Česká pojišťovna a.s.
- [66] Kolektivní smlouva společnosti DISTEP a.s. na rok 2009.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Výše státního příspěvku na penzijní připojištění.....	19
Tabulka č. 2: Přehled vlastností vybraných druhů pojištění.....	27
Tabulka č. 3: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2000 až 2008.....	33
Tabulka č. 4: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku pevnou částkou.	54
Tabulka č. 5: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku stanoveného procentem ze základní mzdy při maximální výši příspěvku 2 000 Kč měsíčně.	56
Tabulka č. 6: Varianty pro stanovení příspěvku dle délky pracovního poměru ve společnosti.	58
Tabulka č. 7: Výpočet ročních nákladů spojených s vyplácením příspěvku stanovených dle délky pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti.....	58
Tabulka č. 8: Přehled akcionářů a depozitářů penzijních fondů.....	61
Tabulka č. 9: Přehled penzijních fondů podle počtu účastníků, prostředků účastníků a vlastního kapitálu.....	62
Tabulka č. 10: Poměr objemu vytvořeného zisku k průměrnému objemu vlastního jmění účastníků.	63
Tabulka č. 11: Průměrné zhodnocení prostředků účastníků za dobu existence penzijního fondu.	64
Tabulka č. 12: Průměrná fluktuace ve zhodnocení prostředků účastníků penzijního fondu.	64
Tabulka č. 13: Investiční strategie penzijních fondů.	65
Tabulka č. 14: Bodové ohodnocení doplňkové nabídky penzijních fondů.....	70
Tabulka č. 15: Parametry pro výběr penzijních fondů – část 1.	72
Tabulka č. 16: Parametry pro výběr penzijních fondů – část 2.	72
Tabulka č. 17: Vstupní stavová matice pro penzijní připojištění.	73
Tabulka č. 18: Transformační matice pro penzijní připojištění.....	75
Tabulka č. 19: Retransformační matice pro penzijní připojištění.....	75
Tabulka č. 20: Výsledné hodnocení penzijních fondů.....	76
Tabulka č. 21: Parametry vybraných produktů životního pojištění – část 1.....	84

Tabulka č. 22: Parametry vybraných produktů životního pojištění – část 2.....	85
Tabulka č. 23: Vstupní stavová matice pro životní pojištění.....	86
Tabulka č. 24: Transformační matice pro životní pojištění.....	87
Tabulka č. 25: Retransformační matice pro životní pojištění.....	88
Tabulka č. 26: Výsledné hodnocení produktů životního pojištění.....	89
Graf č. 1: Počet zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s. podle pohlaví.....	33
Graf č. 2: Věková struktura zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s.	34
Graf č. 3: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti DISTEP a.s.	34
Graf č. 4: Návratnost dotazníků.....	40
Graf č. 5: Vyhodnocení spokojenosti zaměstnanců se současnými benefity.	41
Graf č. 6: Pořadí významnosti současných benefitů pro zaměstnance.....	42
Graf č. 7: Zájem o příspěvek na penzijní připojištění.....	42
Graf č. 8: Zájem o příspěvek na životní pojištění.....	43
Graf č. 9: Zájem zaměstnanců o další benefity.....	45
Graf č. 10: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu o životním pojištění.....	46
Graf č. 11: Druhy životního pojištění uzavřené pracovníky.....	46
Graf č. 12: Počet zaměstnanců pojištěných u uvedených pojišťoven.....	47
Graf č. 13: Počet zaměstnanců ochotných přispívat na životní pojištění vybrané zaměstnavatelem.....	48
Graf č. 14: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění.....	48
Graf č. 15: Počet pracovníků majících uzavřenu smlouvu s uvedeným penzijním fondem.....	49
Graf č. 16: Počet zaměstnanců ochotných přispívat na penzijní připojištění vybrané zaměstnavatelem.....	50
Graf č. 17: Grafické znázornění výsledného hodnocení penzijních fondů.....	76
Graf č. 18: Grafické znázornění výsledného hodnocení produktů životního pojištění.....	88

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Mzdové tarify ve společnosti DISTEP a.s.
- Příloha č. 2: Výpočty pomocí fuzzy logiky pro penzijní připojištění
- Příloha č. 3: Výpočet pomocí fuzzy logiky pro životní pojištění
- Příloha č. 4: Formulář dotazníku pro dotazníkové šetření
- Příloha č. 5: Seznam řádných členů České asociace pojišťoven
- Příloha č. 6: Seznam členů Asociace penzijních fondů České republiky

Příloha č. 1: Mzdové tarify ve společnosti DISTEP a.s.

Tarifní stupeň	Administrativní a techničtí zaměstnanci (měsíční mzda)	Počet pracovníků v tarifní skupině
1	8 000 – 8 990 Kč	0
2	9 000 – 9 990 Kč	0
3	10 000 – 10 990 Kč	1
4	11 000 – 11 990 Kč	4
5	12 000 – 12 990 Kč	0
6	13 000 – 13 990 Kč	0
7	14 000 – 14 990 Kč	2
8	15 000 – 15 990 Kč	2
9	16 000 – 16 990 Kč	7
10	17 000 – 17 990 Kč	5
11	18 000 – 18 990 Kč	1
12	19 000 – 19 990 Kč	6
13	20 000 – 20 990 Kč	1
14	21 000 – 21 990 Kč	0
15	22 000 Kč a výše	14
Celkem		43

Tabulka č. 27: Mzdové tarify pro administrativní a technické profese.

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

Tarifní stupeň	Dělnické profese (hodinová mzda)	Přepočtená měsíční mzda	Počet pracovníků v tarifní skupině
1	45 – 49,90 Kč	7 337 – 8 152 Kč	0
2	50 – 54,90 Kč	8 153 – 8 967 Kč	0
3	55 – 59,90 Kč	8 968 – 9 782 Kč	0
4	60 – 64,90 Kč	9 783 – 10 597 Kč	6
5	65 – 69,90 Kč	10 598 – 11 413 Kč	6
6	70 – 74,90 Kč	11 414 – 12 228 Kč	4
7	75 – 79,90 Kč	12 229 – 13 043 Kč	4
8	80 – 84,90 Kč	13 044 – 13 858 Kč	6
9	85 – 89,90 Kč	13 859 – 14 674 Kč	2
10	90 – 94,90 Kč	14 675 – 15 489 Kč	1
11	95 – 99,90 Kč	15 490 – 16 304 Kč	5
12	100 – 104,90 Kč	16 305 – 17 119 Kč	2
13	105 – 109,90 Kč	17 120 – 17 935 Kč	1
14	110 – 114,90 Kč	17 936 – 18 750 Kč	3
15	115 Kč a výše	18 751 Kč a výše	0
Celkem			40

Tabulka č. 28: Mzdové tarify pro dělnické profese.

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti

Příloha č. 2: Výpočty pomocí fuzzy logiky pro penzijní připojištění

Výpočet pro AEGON penzijní fond

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frydku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 29: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	0	0	1
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	0	0	1
Vlastní kapitál	0	0	0	0	1
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	0	1		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	0	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	0	0	1		
Vznik penzijního fondu v ČR	0	0	1		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	1	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	0	1	0
Pobočka ve Frydku-Místku	0	1			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 30: Vstupní stavová matice (0; 1) pro AEGON penzijní fond.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

100

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

13 %

Výpočet pro Allianz penzijní fond

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 31: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	0	1	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	0	0	1
Vlastní kapitál	0	1	0	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	0	1		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	1	0	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	0	1	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	1	0	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	0	0	1
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 32: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Allianz penzijní fond.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

330

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

44 %

Výpočet pro Axa penzijní fond

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 33: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	1	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	1	0	0	0
Vlastní kapitál	0	1	0	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	1	0	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	1	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	0	1	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	0	0	0	1
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	1	0	0	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	1	0	0	0	

Tabulka č. 34: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Axa penzijní fond.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

590

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

79 %

Výpočet pro ČSOB penzijní fond Progres

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 35: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	0	1	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	0	0	1
Vlastní kapitál	0	0	0	1	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	1	0	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	0	1		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	1	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	1	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 36: Vstupní stavová matice (0; 1) pro ČSOB penzijní fond Progres.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

420

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

56 %

Výpočet pro ČSOB penzijní fond Stabilita

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 37: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	1	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	0	1	0
Vlastní kapitál	0	0	0	1	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	1	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	1	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	1	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	1	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 38: Vstupní stavová matice (0; 1) pro ČSOB penzijní fond Stabilita.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

450

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

60 %

Výpočet pro Generali penzijní fond

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 39: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	0	0	1
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	0	0	1
Vlastní kapitál	0	0	0	1	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	1	0	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	1	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	1	0	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	1	0	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	0	1	

Tabulka č. 40: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Generali penzijní fond.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

430

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

57 %

Výpočet pro ING penzijní fond

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 41: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	1	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	1	0	0
Vlastní kapitál	0	1	0	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	1	0	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	1	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	1	0	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	1	0	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	0	1			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 42: Vstupní stavová matice (0; 1) pro ING penzijní fond.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

530

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

71 %

Výpočet pro Penzijní fond České pojišťovny

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 43: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	1	0	0	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	1	0	0	0	0
Vlastní kapitál	0	0	1	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	1	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	1	0	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	0	0	1	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	0	0	1
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	1	0	0	0	

Tabulka č. 44: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Penzijní fond České pojišťovny.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

580

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

77 %

Výpočet pro Penzijní fond České spořitelny

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 45: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	1	0	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	1	0	0
Vlastní kapitál	1	0	0	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	0	1		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	0	1	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	1	0	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	0	0	0	0	1
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	1	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	1	0	0	

Tabulka č. 46: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Penzijní fond České spořitelny.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

470

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

63 %

Výpočet pro Penzijní fond Komerční banky

Proměnná	Atributy					MAX.
Počet aktivních účastníků	80	60	40	20	0	80
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	60	50	40	20	0	60
Vlastní kapitál	40	30	20	10	0	40
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	100	50	0			100
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	70	40	0			70
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	50	30	0			50
Vznik penzijního fondu v ČR	100	50	0			100
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	50	40	30	20	0	50
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	70	50	40	30	0	70
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	100	70	30	0		100
Součet MAX.						750

Tabulka č. 47: Transformační matice pro penzijní připojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Počet aktivních účastníků	0	0	1	0	0
Prostředky evidované ve prospěch účastníků	0	0	1	0	0
Vlastní kapitál	0	1	0	0	0
Průměrené zhodnocení za dobu existence fondu	0	1	0		
Průměrná fluktuace připsaného zhodnocení	1	0	0		
Poměr zisku k objemu vlastního jmění účastníků	0	1	0		
Vznik penzijního fondu v ČR	1	0	0		
Relativní podíl akcií, podílových listů a investic do nemovitostí	1	0	0	0	0
Kvalita a rozsah doplňkové nabídky	0	0	1	0	0
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			
Počet zaměstnanců pojištěných u penzijního fondu	0	0	1	0	

Tabulka č. 48: Vstupní stavová matice (0; 1) pro Penzijní fond Komerční banky.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

510

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

68 %

Příloha č. 3: Výpočet pomocí fuzzy logiky pro životní pojištění

Výpočet pro IŽP Global (AEGON)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min. částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 49: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	0	1	0
Min. pojistná doba	0	0	1		
Min. měsíční pojistné	0	0	0	1	0
Min. pojistná částka	1	0	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	0	1	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	1	0	0	0	
Min. částka částečného odkupu	0	0	1	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	0	0	1	0	0
PER30	0	0	0	1	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	1	0	0	0	0
Počet fondů / programů	1	0	0	0	0
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	0	1			

Tabulka č. 50: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Global.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

510

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

51 %

Výpočet pro IŽP Rytmus (Allianz)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 51: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	1	0	0	0	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	0	0	0	0	1
Min. pojistná částka	0	0	0	0	1
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	1	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	0	1	0	
Min.částka částečného odkupu	0	1	0	0	
Možnost přerušení placení pojistného	0	1			
Počet volitelných připojištění	1	0	0	0	
TANK30	1	0	0	0	0
PER30	1	0	0	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	0	1	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	0	0	1	0
Počet fondů / programů	0	0	1	0	0
Garantovaný fond	1	0			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 52: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Rytmus.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

610

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

61 %

Výpočet pro IŽP Aviva benefit (Aviva)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 53: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	0	1	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	0	1	0	0	0
Min. pojistná částka	1	0	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	0	0	1
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	0	0	1	
Min.částka částečného odkupu	0	0	1	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	0	0	1	
TANK30	0	0	1	0	0
PER30	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	0	0	1
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	0	0	0	1
Počet fondů / programů	0	1	0	0	0
Garantovaný fond	1	0			
Možnost uzavření penzijního připojištění	0	1			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	0	1			

Tabulka č. 54: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Aviva benefit.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

370

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

37 %

Výpočet pro IŽP T100 (Axa)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 55: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	0	1	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	0	1	0	0	0
Min. pojistná částka	1	0	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	1	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	0	0	1	
Min.částka částečného odkupu	0	0	0	1	
Možnost přerušení placení pojistného	0	1			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	0	1	0	0	0
PER30	0	0	1	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	1	0	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 56: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP T100 (Axa).

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

560

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

56 %

Výpočet pro IŽP Evropská jistota (ČPP)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 57: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	1	0	0
Min. pojistná doba	1	0	0		
Min. měsíční pojistné	0	1	0	0	0
Min. pojistná částka	0	1	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	1	0	0	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	1	0	0	
Možnost přerušení placení pojistného	0	1			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	0	0	1	0	0
PER30	0	0	0	1	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	1	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	0	1			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 58: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Evropská jistota.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

530

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

53 %

Výpočet pro IŽP Dynamik Plus (ČP)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 59: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	0	1	0
Min. pojistná doba	0	0	1		
Min. měsíční pojistné	0	0	0	1	0
Min. pojistná částka	0	0	0	1	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	0	1	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	1	0	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	0	0	0	0	1
PER30	0	0	0	0	1
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	0	0	1
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	0	0	0	1
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	1	0			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	1	0	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 60: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Dynamik Plus.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

370

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

37 %

Výpočet pro IŽP Clever Invest (Generali)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 61: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	1	0	0	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	0	1	0	0	0
Min. pojistná částka	0	1	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	0	1	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	0	1	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	1	0	0	0	
TANK30	0	1	0	0	0
PER30	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	1	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	1	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 62: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Clever Invest.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

660

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

66 %

Výpočet pro IŽP Investor Plus (ING)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 63: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	1	0	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	1	0	0	0	0
Min. pojistná částka	0	0	0	1	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	1	0	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	0	0	1	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	0	1	0	
TANK30	0	0	0	1	0
PER30	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	0	1	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	0	1	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	0	1
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	0	1			

Tabulka č. 64: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Investor Plus.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

480

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

48 %

Výpočet pro IŽP Flexi (ČS)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 65: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	1	0	0	0
Min. pojistná doba	1	0	0		
Min. měsíční pojistné	0	1	0	0	0
Min. pojistná částka	0	1	0	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	1	0	0	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	1	0	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	1	0	0	0	
TANK30	0	1	0	0	0
PER30	0	0	1	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	1	0	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	1	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	1	0			
Možnost uzavření penzijního připojištění	1	0			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 66: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Flexi.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

750

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

75 %

Výpočet pro IŽP AMCICO Invest (AMCICO)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 67: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	1	0	0	0	0
Min. pojistná doba	0	0	1		
Min. měsíční pojistné	0	0	0	1	0
Min. pojistná částka	0	0	0	1	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	0	1	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	0	1	0	0	
Min.částka částečného odkupu	0	0	1	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	0	0	1	0	0
PER30	1	0	0	0	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	1	0	0	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	1	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	1	0
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	0	1			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	0	1			

Tabulka č. 68: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP AMCICO Invest.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

500

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

50 %

Výpočet pro IŽP Wüstenrot Invest (Wüstenrot)

Proměnná	Atributy					MAX.
Max. vstupní věk	80	60	40	20	0	80
Min. pojistná doba	70	30	0			70
Min. měsíční pojistné	70	50	30	10	0	70
Min. pojistná částka	50	40	30	20	0	50
Změna pojistné částky a pojistného	50	40	20	20	0	50
Min. hodnota mimořádného pojistného	30	20	10	0		30
Min.částka částečného odkupu	30	20	10	0		30
Možnost přerušení placení pojistného	30	0				30
Počet volitelných připojištění	60	40	20	0		60
TANK30	100	70	40	10	0	100
PER30	90	60	30	10	0	90
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	60	40	20	10	0	60
Počet fondů / programů	40	30	20	10	0	40
Garantovaný fond	20	0				20
Možnost uzavření penzijního připojištění	80	0				80
Počet pojištěných zaměstnanců	50	30	0			50
Pobočka ve Frýdku-Místku	30	0				30
Součet MAX.						1000

Tabulka č. 69: Transformační matice pro životní pojištění.

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnná	Atributy				
Max. vstupní věk	0	0	1	0	0
Min. pojistná doba	0	1	0		
Min. měsíční pojistné	0	0	0	1	0
Min. pojistná částka	0	0	1	0	0
Změna pojistné částky a pojistného	0	0	1	0	0
Min. hodnota mimořádného pojistného	1	0	0	0	
Min.částka částečného odkupu	1	0	0	0	
Možnost přerušení placení pojistného	1	0			
Počet volitelných připojištění	0	1	0	0	
TANK30	1	0	0	0	0
PER30	0	0	0	1	0
Rizikové pojistné - muž (měsíčně)	0	0	1	0	0
Rizikové pojistné - žena (měsíčně)	0	1	0	0	0
Počet fondů / programů	0	0	0	0	1
Garantovaný fond	0	1			
Možnost uzavření penzijního připojištění	0	1			
Počet pojištěných zaměstnanců	0	1	0		
Pobočka ve Frýdku-Místku	1	0			

Tabulka č. 70: Vstupní stavová matice (0; 1) pro IŽP Wüstenrot Invest.

Zdroj: vlastní zpracování

Skalární součin matic:

490

Výsledné hodnocení (skalární součin / Σ MAX. v %):

49 %

Příloha č. 4: Formulář dotazníku pro dotazníkové šetření

DOTAZNÍK

Zvolenou odpověď prosím označte křížkem.

Otázky, které nejsou ve Vašem případě relevantní, vynechejte.

Zaměstnanecké benefity

1. Jste spokojen(a) se stávajícími benefity ve společnosti DISTEP a.s.?

- ☐ ANO
- ☐ NE

2. Který ze současných benefitů je pro Vás nejdůležitější?

(prosím, očísľujte pořadí důležitosti: 1 – nejdůležitější, 10 – nejméně důležité)

- ☐ zkrácená pracovní doba (37,5 hodin týdně)
- ☐ týden dovolené navíc
- ☐ příspěvek na dovolenou
- ☐ příspěvek na stravenky
- ☐ příspěvek na očkování
- ☐ příspěvek na vzdělávací kurzy
- ☐ sleva při využití firemních dopravních prostředků
- ☐ příspěvek na sportovní a kulturní akce
- ☐ využití dílny k opravám vlastních vozidel
- ☐ možnost využívání podnikové chaty

3. Měl(a) byste zájem o rozšíření benefitů o příspěvek na penzijní připojištění?

- ☐ ANO
- ☐ NE

4. Měl(a) byste zájem o rozšíření benefitů o příspěvek na životní pojištění?

- ☐ ANO
- ☐ NE

5. O které další benefity byste měl(a) největší zájem?

(prosím, označte maximálně 2)

- ☐ placené volno z důvodu nemoci (3 dny ročně)
- ☐ placené volno pro vyřizování osobních záležitostí (2 dny ročně)
- ☐ doplatek nemocenské do plné výše příjmu (max. 14 dní ročně)
- ☐ práce z domova, pokud je možná vzhledem k pracovní náplni
- ☐ příspěvek na penzijní připojištění
- ☐ příspěvek na životní pojištění
- ☐ příspěvek na sport nebo masáže
- ☐ jiné – prosím, uveďte jaké: _____

Životní pojištění

6. Máte uzavřenu smlouvu o životním pojištění?

- ☐ ANO
- ☐ NE

7. Jaké pojištění máte uzavřeno?

- ☐ rizikové životní pojištění
- ☐ kapitálové životní pojištění
- ☐ investiční životní pojištění
- ☐ jiné - prosím, uveďte jaké: _____

8. U které komerční pojišťovny máte pojistnou smlouvu uzavřenu?
(prosím uveďte také název produktu)

9. Jste s tímto produktem spokojeni?

- ☐ ANO
- ☐ NE

10. Pokud by Vám zaměstnavatel poskytoval příspěvek na životní pojištění u jím vybrané pojišťovny, jakou částku byste byl(a) ochoten(a) měsíčně sám platit?

- ☐ 0 Kč
- ☐ do 500 Kč měsíčně
- ☐ 500 Kč – 999 Kč měsíčně
- ☐ 1 000 Kč – 1 499 Kč měsíčně
- ☐ 1 500 Kč – 1 999 Kč měsíčně
- ☐ 2 000 Kč měsíčně a více

Penzijní připojištění

11. Máte uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění?

- ☐ ANO
- ☐ NE

12. U kterého penzijního fondu?

13. Jste s tímto penzijním fondem spokojen(a)?

- ☐ ANO
- ☐ NE

14. Pokud by Vám zaměstnavatel poskytoval příspěvek na penzijní připojištění u jím vybraného penzijního fondu, jakou částku byste byl(a) ochoten(a) měsíčně sám platit?

- ☐ 0 Kč
- ☐ do 500 Kč měsíčně
- ☐ 500 Kč – 999 Kč měsíčně
- ☐ 1 000 Kč – 1 499 Kč měsíčně
- ☐ 1 500 Kč – 1 999 Kč měsíčně
- ☐ 2 000 Kč měsíčně a více

Osobní údaje

15. Pohlaví

- ☐ žena
- ☐ muž

16. Věk

- ☐ 30 let a méně
- ☐ 31 – 50 let
- ☐ 51 let a více

Příloha č. 5: Seznam řádných členů České asociace pojišťoven

1. AEGON Pojišťovna, a.s.
2. Allianz pojišťovna, a.s.
3. Aviva životní pojišťovna, a.s.
4. AXA pojišťovna a.s.
5. AXA životní pojišťovna a.s.
6. Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group
7. Česká pojišťovna a.s.
8. Česká pojišťovna ZDRAVÍ a.s.
9. ČSOB pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB
10. D.A.S. pojišťovna právní ochrany, a.s.
11. Evropská Cestovní pojišťovna, a.s.
12. Exportní garanční a pojišťovací společnost, a.s.
13. Generali Pojišťovna a.s.
14. Hasičská vzájemná pojišťovna, a.s.
15. HDI Versicherung AG, organizační složka
16. ING Životní pojišťovna N.V., pobočka pro Českou republiku
17. Komerční pojišťovna, a.s.
18. Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group
19. MAXIMA pojišťovna, a.s.
20. POJIŠŤOVNA CARDIF PRO VITA, a.s.
21. Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group
22. Pojišťovna VZP, a.s.
23. PRVNÍ AMERICKO-ČESKÁ POJIŠŤOVNA, a.s.
24. Slavia pojišťovna a.s.
25. Triglav pojišťovna, a.s.
26. UNIQA pojišťovna, a.s.
27. VICTORIA VOLKSBANKEN pojišťovna, a.s.
28. Wüstenrot pojišťovna a.s.
29. Wüstenrot, životní pojišťovna, a.s.

Příloha č. 6: Seznam členů Asociace penzijních fondů České republiky

Řádní členové

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

Přidružení členové

1. Deloitte Advisory s.r.o.
2. KPMG Česká republika, s.r.o.