

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Komparace českého a chorvatského důchodového systému

Comparison of pension systems in the Czech Republic and in Croatia

Kristýna Ambrožová

Plzeň 2013

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Komparace českého a chorvatského důchodového systému“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 25. dubna 2013

.....

podpis autora

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kristýna AMBROŽOVÁ**
Osobní číslo: **K12N0001K**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Komparace českého a chorvatského důchodového systému**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Zásady pro vypracování:

1. Analyzujte český důchodový systém.
2. Analyzujte chorvatský důchodový systém.
3. Proveďte komparaci obou systémů.
4. Zhodnoťte možnosti vytváření individuálních úspor.
5. Vyvoďte doporučení a závěry na základě provedené analýzy.

Poděkování:

Touto cestou bych ráda poděkovala paní Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za ujmoutí se vedení této diplomové práce, za její podnětné připomínky a odborné rady, které mi pomohly ke zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	7
0.1 Metodika práce	8
1 Důchod a důchodové systémy	9
1.1 Rozdělení důchodových systémů.....	10
1.1.1 Srovnání PAYG a plně fondových důchodových systémů.....	11
1.1.2 Výhody a nevýhody systémů.....	12
2 Analýza českého důchodového systému.....	12
2.1 Historie penzijního systému v ČR	13
2.1.1 Systém PAYG v České republice	15
2.1.2 Historie tří pilířové reformy.....	18
2.2 Reformovaný důchodový systém v České republice.....	21
2.2.1 Garance ve druhém pilíři	23
2.2.2 Třetí pilíř – dobrovolné penzijní fondy.....	26
3 Analýza chorvatského důchodového systému	30
3.1 Historie chorvatského důchodového systému.....	30
3.1.1 Systém PAYG v Chorvatsku	31
3.1.2 Historie tří pilířové reformy.....	33
3.2 Reformovaný systém penzijního pojištění.....	35
3.2.1 Garance ve druhém pilíři	38
3.2.2 Třetí pilíř – dobrovolné penzijní fondy.....	41
3.2.3 Další kroky chorvatského důchodového systému.....	42
4 Komparace českého a chorvatského důchodového systému	43
4.1.1 Makroekonomická komparace České republiky a Chorvatska.....	43
4.2 První pilíř	44
4.3 Druhý pilíř.....	46
4.4 Třetí pilíř	49
4.5 Případová studie.....	52
5 Zhodnocení možnosti individuálních úspor.....	55
5.1 Produkty zhodnocení prostředků s garancí vkladu	55
5.1.1 Česká republika.....	56

5.1.2	Chorvatsko	60
5.1.3	Komparace produktů bank na zhodnocení prostředků s garancí vkladu v České republice a Chorvatsku.....	65
5.2	Podílové fondy v České republice	66
5.3	Podílové fondy v Chorvatsku	72
5.3.1	Komparace podílových fondů v České republice a v Chorvatsku.....	77
5.4	Další produkty zhodnocení individuálních úspor	77
5.4.1	Česká republika.....	78
5.4.2	Chorvatsko	79
6	Doporučení a závěry na základě provedené analýzy	80
7	Závěr	86
8	Seznam tabulek a obrázků	88
9	Seznam použitých zkratk	90
10	Seznam použité literatury	91
11	Seznam příloh	96

Úvod

Cílem této práce je zanalyzovat důchodové systémy pro starobní důchodce v České republice a Chorvatsku, provést komparaci těchto systémů v současnosti a zhodnotit současný stav možnosti neúčelových individuálních úspor v obou zemích.

Přínosem této práce bude právě provedení analýzy a komparace se zemí, pro kterou nejsou taková srovnání prováděna často.

Na začátku práce budou představeny důchodové systémy obecně, spolu s jejich rozdělením a charakteristikou základních pojmů.

Další část bude věnována analýze českého a následně chorvatského důchodového systému. Zde bude analyzován nejen současný stav včetně podrobného rozboru aktuální podoby všech tří pilířů, ale bude zanalyzována i cesta, kterou důchodové systémy došly ke svým současným podobám.

Následně bude provedena komparace obou zanalyzovaných systémů. Komparace bude zaměřena na srovnání jednotlivých pilířů důchodových systémů a do souvislosti bude uvedena i komparací základních makroekonomických údajů. Také bude provedena simulace výše důchodů při zachování současných podmínek v obou zemích.

Analýza současného stavu možností individuálních úspor v další kapitole bude zaměřena na bezúčelové spořicí produkty s nízkým rizikem v čele s termínovanými vklady a také na možnosti zhodnocení úspor s rizikem vyšším a to hlavně na podílové fondy. Analýzy produktů budou provedeny v obou zemích odděleně a poznatky z těchto analýz budou v závěru komparovány mezi sebou.

V posledním bodě budou zhodnoceny poznatky ze všech analýz provedených v rámci celé práce. Na jejich základě budou vysloveny závěry a doporučení pro obě země v rámci analyzovaných oblastí.

0.1 Metodika práce

Při psaní této práce byla použita převážně retrospektivní rešerše v kombinaci s průběžnou rešerší, která doplňovala aktualizovaná data k problematice. Rešerše byla prováděna z cizojazyčných i českých zdrojů. Z cizojazyčných zdrojů byly použity jak zdroje anglické od mezinárodních institucí, tak zdroje chorvatské.

Další použitou metodou byla podrobná analýza z načerpaných zdrojů s cílem proniknutí do problému a jeho objasnění.

Na analyzované údaje byla použita metoda komparace, jejíž pomocí bylo umožněno zhodnocení dané problematiky.

Pro zachování integrity práce a vyloučení stavu výkyvu měnových kurzů bude v celé práci počítáno s kurzem 3,4 Kč na 1 HRK, což je průměrný měsíční kurz dle České národní banky za červen 2012, kdy započaly první výpočty do této práce. Pro srovnání průměr za březen 2013 je 3,381 Kč na 1 HRK.

1 Důchod a důchodové systémy

Pro pojem důchod neexistuje jednoznačná definice. Synonymem k pojmu důchod je pojem penze. Samotný pojem důchod může označovat více skutečností, jelikož vždy záleží v jaké souvislosti je tento pojem použit. Všeobecně je pojem důchod považován za synonymum starobního důchodu. Označení se vžilo pravděpodobně pro to, že starobní důchod je nejtypičtějším a nejrozšířenějším druhem důchodu. „*Starobním důchodem jsou pravidelné platby vyplácené s cílem zachovat příjem jejich příjemců po odchodu do důchodu z výdělečného zaměstnání ve standardním důchodovém věku nebo podporovat příjem starých osob.*“ (Úřední věstník L 298 , 17/11/2003 S. 0001 – 0022, [online]). Klasické definice těchto pojmů se často nevyskytují, spíše se definuje, co danou částku tvoří. Starobní důchody jsou poskytovány z důchodového pojištění spolu s důchody invalidními, sirotčími, vdovskými a vdoveckými.

Důchody z důchodového pojištění lze rozdělit na důchody přímé, jimiž jsou důchody starobní a invalidní, a nepřímé, jimiž jsou důchody sirotčí, vdovské a vdovecké. „*Důchodové pojištění upravuje hmotné zabezpečení pojištěnců pro případ stáří, poklesu pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a úmrtí živitele. Účelem důchodového pojištění je poskytovat hmotné zabezpečení při sociálních událostech dlouhodobého charakteru, přičemž toto zabezpečení se často poskytuje doživotně.*“ (Chvátalová et al., 2012, s.116)

V České republice je důchodové pojištění státním systémem spadajícím pod systém sociálního zabezpečení. Systém sociálního zabezpečení v České republice tvoří nejvýznamnější jak výdajovou, tak i příjmovou stránku státního rozpočtu. Systém sociálního zabezpečení se opírá o tři pilíře, a to o sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc. Důchodové pojištění je zahrnováno mezi sociální pojištění ještě spolu s nemocenským pojištěním a pojištěním na státní politiku zaměstnanosti.

„*Státem intervenované důchodové systémy jsou možným nástrojem redistribuce.*“ (Klazar, 2011, s. 71) To znamená, že stát má nejen obavu o to, jestli by se občané sami zabezpečili na stáří. Ale důchodový systém je také považován za nástroj mezigenerační solidarity a solidarity mezi sociálními skupinami. Penzijní systémy také plní funkci zdroje veřejných financí.

V této práci se budu majoritně zabývat starobním důchodem a důchodovými systémy pro starobní důchodce. (Chvátalová et al. 2012, Klazar 2011, Matoušek 2003, Příb 2012)

1.1 Rozdělení důchodových systémů

Zde bude uvedeno nejčastější rozdělení důchodových systémů. Nejčastější je dělení podle provozovatelů a podle způsobu financování.

Jsou známi soukromí a veřejní provozovatelé důchodových systémů. Ve většině států jsou využívány obě tyto kategorie, které se navzájem doplňují.

Veřejný, neboli státem provozovaný systém penzijního zabezpečení je obvykle dělen na paušální (flat-rate) a spjatý s výdělkem (earnings-related).

Důchody v soukromém sektoru lze dělit na ty organizované zaměstnavatelem a na individuální, které spravuje penzijní fond, do něhož občan vkládá své prostředky.

Podle způsobu financování rozlišujeme penzijní systémy do pěti základních kategorií.

- PAYG, neboli Pay As You Go, v českém jazyce je obvykle označován jako průběžný. Tento systém je založen na redistribuci prostředků a mezigenerační solidaritě. Důchody jsou vypláceny ze sociálních příspěvků ekonomicky aktivních lidí. Na penzi těchto lidí bude platit sociální příspěvky opět další mladší generace.
- PAYG s nárazníkovým fondem. Je v zásadě stejný jako systém předchozí, avšak vychází z jeho přebytkové formy. Přebytek ze systému je vložen do kapitálových fondů, jež přinášejí další zisk.
- Plně fondový systém. Tento systém vydává pouze příspěvky, které si dotyčný naspořil a výnosy z naspořených prostředků.
- Částečně fondový systém. Je to systém, který je přechodem mezi plně fondovým systémem a PAYG. Tento systém musí zpravidla obsahovat alespoň dva pilíře, z nichž jeden funguje na principu PAYG a druhý na principu plně fondového systému.
- Notional funding. Zde je opět snaha o zkombinování PAYG a plně fondového systému. Penze jsou vypláceny penězi, které jsou aktuálně odváděny (PAYG), ale každý má svůj individuální účet. Na individuální účet jsou připisovány

individuální příspěvky a jejich zhodnocení, které je závislé na hypotetické míře zhodnocení.

Další dělení penzijních systémů je například na dávkově definované, jež garantují určitou výši penze a lze ji vypočítat již několik let před odchodem do důchodu, a na příspěvkově definované, které nezaručují jistou výši důchodu. Výše důchodu závisí na výnosech kapitálových fondů, kam bylo investováno. Dále je tu také dělení na dobrovolné a povinné a také rozdělení podle souvislosti s daňovým režimem, EET, neboli Exempt contributions, Exempt investment income and capital gains of the pension institution, Taxed benefits, a TEE systémy, neboli Taxation on premiums, Exemption of investment income, Exemptions of final benefits paid out. EET systém, kde jsou odváděné příspěvky osvobozeny od daně a osvobozeny jsou zpravidla též výnosy z fondů. Vyplácené dávky v tomto systému však už zdanění podléhají. V TEE systému jsou příspěvky zdaněné jsou tedy odváděny z čisté mzdy případně je uvalena daň na příspěvky zaměstnavatele do penzijního systému. Avšak výnosy ani vyplácené dávky již dále zdaňovány nejsou.

1.1.1 Srovnání PAYG a plně fondových důchodových systémů

Rizika těchto systémů:

- Demografické riziko. Nepříznivým demografickým vývojem, stárnutím populace jsou postiženy oba typy systémů. Citlivější je ale systém PAYG.
- Politické riziko. Výše vyplácených dávek může být ovlivněna politickými rozhodnutími, před nimiž není chráněn ani jeden ze systémů. Politickými rozhodnutími jsou zpravidla více ovlivňovány PAYG systémy.
- Riziko kapitálového trhu. Tomuto riziku je plně vystaven fondový systém, jehož výnos mnohonásobně převyšuje výnosy PAYG systémů.
- Rodinné riziko. V PAYG systému bývají vyplácené dávky spjaty s příjmovou situací manžela/manželky. Vzhledem k narůstající rozvodovosti se snižují vyplácené dávky. Tento faktor fondové systémy nepostihuje.
- Riziko dlouhověkosti. Ve fondových systémech může nastat riziko vyčerpání prostředků ještě za života člověka. Systémy PAYG jsou proti tomuto riziku chráněny.

1.1.2 Výhody a nevýhody systémů

Redistribuce

PAYG systémy jsou sociálně spravedlivé při stabilním stacionárním vývoji populace. V tomto systému tedy profitují starší generace na úkor ztráty mladších generací.

Trh práce

PAYG systémy vytvářejí možnosti předčasného odchodu do důchodu a malou motivaci, zvláště u lidí s nižšími příjmy, zůstat v zaměstnání po dosažení důchodového věku. Tyto systémy většinou neznevýhodňují předčasný odchod do důchodu, ani nevýhodňují odklad odchodu do důchodu. Mnoho mladých lidí vnímá také příspěvky na sociální zabezpečení jako daň ze mzdy, nevidí budoucí přínosy, což podporuje jejich přechod k šedé ekonomice.

Míra výnosu

Implicitní reálná míra výnosu PAYG systémů závisí na reálném růstu mezd a tempu růstu populace. Výnosnost peněžních fondů zase závisí na reálných výnosech investovaných prostředků. V současných podmínkách vyspělých ekonomik je tedy výnosnost peněžních fondů větší, než implicitní reálná míra výnosu.

Národní úspory v podmínkách stárnutí populace

Většina států s veřejnými PAYG systémy tíhne k deficitnímu státnímu rozpočtu. Hlavními důvody jsou stárnutí populace, populistická politika a nevhodná konstrukce těchto systémů.

S pojmy a teoretickými základy zpracovanými v této kapitole se budeme setkávat dále v průběhu celé práce.

(Bezděk, [online]; ČSSZ, 2004; ČSSZ, 2005; ČSSZ, [online]; MPSV, [online])

2 Analýza českého důchodového systému

Po rozpadu Sovětského svazu a přechodu z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní se dostavilo zpomalení hospodářského růstu. Česká republika se z recese vymanila až v roce 1994 a po té došlo k období silnější hospodářské dynamiky, za které vděčila rychlému postupu transformačních kroků, včetně masivních zahraničních investic a silného exportu. Toto období trvalo až do roku 1997, kdy se

objevila tříletá recese doprovázená vysokou mírou inflace, kterou se podařilo snížit až v roce 1999. Recese vyplývala z nedostatečné produktivity, nízké exportní konkurenceschopnosti a také z navršených strukturálních problémů, výkyvů v přílivu kapitálu a nepříznivé jak vnitřní, tak vnější rovnováhy země. Od roku 2000 do roku 2003 sílila dynamika hospodářského růstu, i když v České republice nebyla tak silná jako v ostatních zemích střední a východní Evropy, tedy s výjimkou Polska. Hospodářský růst byl však stabilní, příznivý a v porovnání se zeměmi Evropské unie nadprůměrný. Soustavný růst byl podporován jak veřejnou, tak i soukromou spotřebou. Významný byl i export a přímé zahraniční investice, ale již nebyl tak plynulý, vzhledem k situaci v Evropské unii a silné koruně. Česká republika se však musela také potýkat s prohlubujícími se schodky v rozpočtu a překvapivým zvyšováním míry nezaměstnanosti. Situace vedla k reformním návrhům s cílem snížit schodek rozpočtu a zvyšující se veřejný dluh. (Karpová, 2004)

2.1 Historie penzijního systému v ČR

Základy sociálního cítení byly položeny již ve středověku, kdy církve poskytovala přístřeší i malou almužnu. Také zde byla myšlenka solidarity řemeslných cechů, které se staraly o nemocné, či zraněné z daného cechu.

Větší potřeba organizovaně řešit problémy starých, nemocných a chudých se objevuje až na konci 18. století v souvislosti s průmyslovou revolucí. První vydané předpisy týkající se sociální problematiky v Rakousku - Uhersku byly v letech 1771 a 1781 takzvané Penzijní normály, které přiřknuly nárok na penzi vdovám a sirotkům pracovníků a pracovníkům pracujícím minimálně deset let, jenž nejsou dále schopni pokračovat v práci. Tyto formy pomoci však nebyly vysoké a nebyly dostupné pro každého.

První zákon, který se zabýval pomocí v nemoci, invaliditě a stáří byl zákon č. 221/1924 Sb. Tento zákon významně přispěl k posílení demokratického vývoje v Československu a zůstal v platnosti až do roku 1948, i když byly mzdové třídy, v něm uvedené, v průběhu let upravovány.

Platnost zákona č. 221/1924 Sb. byla zrušena novým zákonem č. 99/1948 Sb., který rušil všechny předchozí zákony týkající se sociálních otázek. Dle tohoto zákona se mělo pojištění dále rozvíjet a výhledově poskytovat všem občanům zabezpečení proti nejširší škále sociálních událostí.

Nemocenské a důchodové pojištění od sebe byly odděleny v roce 1951 zákonem č.102/1951 Sb. Tímto zákonem byl pro provádění důchodového zabezpečení ustanoven Státní úřad důchodového zabezpečení. Úřad spravoval důchodové pojištění až do roku 1957, kdy byl prováděním důchodového zabezpečení ustanoven Státní úřad sociálního zabezpečení. Se vznikem Ministerstva práce a sociálních věcí roku 1968, byly na ministerstvo převeleny otázky důchodového zabezpečení, pro něž vznikl v roce 1969 Úřad důchodového zabezpečení v Praze.

Změny po listopadu 1989 si vyžádaly i změny v důchodovém systému. Sloučením několika úřadů zabývajících se sociálními otázkami vznikla zákonem č.210/1990 Sb. Česká správa sociálního zabezpečení. Jejímí hlavními úkoly jsou výběr pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, lékařská posudková služba, vedení evidence práce neschopných a dodržování léčebného režimu. Dále také vede evidence podkladů potřebných pro rozhodování o dávkách důchodového pojištění jak českých občanů v České republice, tak i o dávkách důchodového pojištění na základě uzavřených mezinárodních smluv a občanů žijících v zahraničí.

Zákonem č.589/1992 Sb. se český systém sociálního zabezpečení začal vracet k prvorepublikovým principům. Nejdůležitější změnou byl přechod od zabezpečovacího principu k principu pojistnému. Náklady na sociální politiku státu začaly být hrazeny z plateb pojistného, které je povinné pro zaměstnance, zaměstnavatele i osoby samostatně výdělečně činné.

Významným krokem byl vznik penzijního připojištění se státním příspěvkem. To vzniklo zákonem č.42/1994 Sb., o penzijním připojištění. Toto v podstatě odpovídalo zavedení třetího, dobrovolného pilíře, který již přesouval český důchodový systém k částečně fondovému systému. Tento zákon měl přimět lidi se více zabývat budoucností a začít si vytvářet individuální úspory. Klient si na jeho základě spoří pravidelnými příspěvky, ke kterým se připisují státní příspěvky, podíly na zisku fondu a dále je možno využít daňových zvýhodnění. Na penzijní připojištění může být přispíváno i zaměstnavatelem, přičemž jeho příspěvky jsou za určitých podmínek osvobozené od zdanění i sociálního a zdravotního pojištění a zaměstnavatel si může odečíst příspěvky od základu daně. V průběhu penzijního připojištění je možno měnit výši příspěvků, odložit nebo přerušit placení příspěvků, či převést prostředky pod jiný

penzijní fond. Nejvýznamnější novelizací byl zákon č. 170/1999 Sb., jež měl motivovat k ukládání většího objemu peněžních prostředků.

Dalším významným zákonem pro důchodové pojištění v České republice je zákon č. 155/1995, který upravil nároky a výši jednotlivých dávek důchodového pojištění. Zákon stanovuje tři přímé dávky důchodového pojištění, tedy starobní důchod, invalidní důchod plný a částečný, dále dávky od těchto důchodů odvozené, tedy důchody vdovské, vdovecké a sirotčí. Tímto zákonem, který vstoupil v platnost od ledna 1996 vlastně vyvrcholily kroky reformy důchodového systému po transformaci české ekonomiky. (Bezděk, [online]; ČSSZ, 2004; ČSSZ, 2005; ČSSZ [online]; MPSV, [online])

2.1.1 Systém PAYG v České republice

Od ledna 1996, na základě zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, tedy vznikl dávkově definovaný dvousložkový systém PAYG. Systém měl základní výměru stejnou pro všechny druhy důchodů a procentní výměru, jejíž výše závisela na délce doby pojištění a výši příjmů v rozhodném období, tedy v období před přiznáním důchodu. Systém nestanovoval žádnou maximální částku důchodu. Pro nárok na starobní důchod musely být splněny podmínky na dobu pojištění a na dosažení věkové hranice. Pojištěnec musel získat dobu pojištění nejméně 25 let a dosáhnout potřebného věku pro vznik nároku na starobní důchod. Pokud nebyly tyto podmínky splněny, byl nárok na starobní důchod po dosažení věku pětadesáti let, přičemž doba pojištění musela činit minimálně 15 let. Toto platilo až do roku 2010 a také až do téhož roku byly nařízeními vlády každoročně ustanovovány základní i procentní výměry důchodu.

V roce 1997 byla zákonem č. 134/1997 Sb. rozšířena možnost přiznání starobního důchodu před dosažením důchodového věku těm, kteří dosáhli doby pojištění nejméně 25 let a pobírali invalidní důchod. Tímto zákonem byla také snížena výměra starobního důchodu při předčasném odchodu do důchodu a to o 0,3% z výpočtového základu za každých 90 dní ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku. Také se ruší možnost odejít do trvale sníženého starobního důchodu o 5 let dříve, zůstává však možnost odejít o 3 roky dříve. V roce 2001 byla schválena novela stávajícího Zákona o důchodovém pojištění. Touto novelizací byla zvýšena redukce výměry předčasného důchodu na 0,9% výpočtového základu za každých 90 započatých dní ode dne přiznání důchodu do dne dosažení důchodového věku. Byla také zvýšena procentní výměra

starobního důchodu, na který vznikl nárok, přestože pojištěný i nadále setrval v zaměstnání.

V roce 2002 byly zakotveny zákonem č. 264/2002 Sb. principy zvyšování důchodů. Důchody se zvyšovaly pravidelně každý rok v lednu, výjimkou by byla pouze nízká (zvýšení by činilo méně než 2%) nebo vysoká (přes 10%) inflace.

V roce 2003 byl schválen zákon č. 425/2003, který nabyl účinnosti k lednu 2004 a který zvyšuje věkovou hranici pro nárok na starobní důchod s cílem postupného dosažení jednotné hranice 63 let v roce 2013 pro muže a bezdětné ženy. Pro ženy mající děti byl tento věk diferencován podle počtu dětí a to v rozmezí od 59 do 62 let. Dále byla omezena možnost předčasného důchodu. Zůstala však zachována u osob pobírajících invalidní důchod. Další změnou byla změna hodnocení doby studia, která začala být považována za náhradní dobu pojištění a pro účely důchodového pojištění byla hodnocena pouze 80%.

Další významnější novelizace po té proběhla až v roce 2008 zákonem č. 306/2008 Sb. nabývajícím účinnosti od roku 2009. Tímto zákonem byla prodloužena doba pojištění potřebná pro vznik nároku na starobní důchod z 25 let na 35 včetně náhradních dob pojištění, nebo na 30 let bez náhradních dob pojištění. Tímto zákonem pokračovalo postupné zvyšování důchodového věku na 65 let u mužů a u žen bezdětných nebo s jedním dítětem, u žen s více dětmi byla prodloužena hranice na 62 až 64 let podle počtu dětí. Opět se prodloužilo období možnosti odchodu do předčasného důchodu zpět na pět let. Schválením tohoto zákona byla realizována první etapa důchodové reformy připravené se záměrem přispění k jeho dlouhodobé udržitelnosti a udržení stability systému. Tyto změny se týkaly výdajové stránky pojištění.

V roce 2010 shledal Ústavní soud jako protiústavní způsob stanovení výpočtového základu, tedy výpočet procentní výměry důchodu a i takzvaných redukčních hranic. Existenci těchto hranic však soud nezpochybil. Avšak podle Ústavního soudu negarantovala právní úprava právo na přiměřené hmotné zabezpečení podle Listiny základních práv a svobod a také vedla k nerovnosti mezi různými skupinami pojištěnců, když pojištěncům s velmi vysokými příjmy, tím pádem i platbami na důchodové pojištění, přisuzovala podle soudu jen o příliš málo vyšší důchody než pojištěncům s průměrnými příjmy. Proto byl tedy zrušen paragraf 15, zákona č. 155/1995 Sb. Na toto muselo být reagováno úpravou parametrů, takzvaných redukčních hranic, a přijetím

dalších opatření pro zvýšení ekvivalence v základním důchodovém pojištění. Tímto se tedy zakotvila pravidla pro výpočet redukční hranice již přímo v zákoně a zamezilo se každoročnímu vládnímu sestavování redukčních hranic jen podle úvahy vlády, což bylo shledáno protiústavním. V zákoně se vycházelo z určování redukčních hranic ve vazbě na průměrnou mzdu. V roce 2011 byla nastavena první redukční hranice ve výši 44% průměrné mzdy a druhá hranice, odpovídající výši tehdejšího maximálního měsíčního vyměřovacího základu, se posunula na čtyřnásobek průměrné měsíční mzdy. To byl poměrně velký posun, jelikož předtím byla tato hranice vyšší asi jen o 14% oproti průměrné měsíční mzdě. Určování základní výměry bylo také zakotveno zákonem a pevně svázáno s průměrnou mzdou. Základní výměra byla stanovena na 9% z průměrné mzdy. Také se prodloužilo rozhodné období pro zjišťování vyměřovacího základu z třiceti let na celoživotní kariéru. Avšak nebude přihlíženo k příjmům před rokem 1986. Pro účely zjišťování vyměřovacího základu bylo vyloučeno studium, při němž nejsou zpravidla dosahovány žádné příjmy, aby nedošlo k rozmělnění osobního vyměřovacího základu. Změna však nepočítá se skokovým zavedením, ale bylo stanoveno přechodné období, od čtvrtého čtvrtletí 2011 do roku 2014, kdy byly zaváděny redukční hranice tři. První zůstala na určených 44%, druhá ve výši 116% průměrné mzdy, takže podobná staré hranici a třetí v požadované výši čtyřnásobku průměrné mzdy. Dále byla určena procenta počítaná v jednotlivých letech nad druhou a nad třetí redukční hranici. Tímto zákonem byly zavedeny i další změny pro zvýšení finanční udržitelnosti důchodového systému. Zvyšování vyplácených důchodů bylo schváleno jako odpovídající růstu indexu spotřebitelských cen (CPI) a z jedné třetiny růstu reálných mezd. Uzákonilo se také další procentní snížení při odchodu do předčasného důchodu, což nabývalo účinnosti od ledna 2012.

Dále bylo rozhodnuto o pokračování ve zvyšování důchodového věku i po dosažení důchodového věku 65 let a dosažení rychlejšího sjednocení důchodového věku pro muže a ženy. Potřebná doba pojištění nemohla být zvýšena skokově, proto se zvyšovala postupně, v každém dalším roce o rok. Při dosažení důchodového věku před rokem 2010 musel získat pojištěnec dobu pojištění nejméně 25 let, při dosažení důchodového věku v roce 2010 minimálně 26 let, při dosažení důchodového věku v roce 2012 musel získat občan alespoň 28 let pojištění. Cílem byl však rok 2018 s 35 lety pojištění pro ty, co v tomto roce a letech následujících dosáhnou důchodového věku. Pokud občan tyto podmínky nesplnil, aby měl nárok na starobní důchod, musel mít při dosažení

důchodového věku před rokem 2010 minimálně 15 let důchodového pojištění a věk minimálně 65 let. V roce 2010 již bylo nutné mít 16 let pojištění a dosáhnutí věku aspoň o pět let vyššího než je v tomto roce důchodový věk stanovený zákonem pro muže stejného data narození. V dalších letech hranice věku o pět let vyššího než je zákonem stanovený důchodový věk muže stejného data narození zůstávalo, avšak minimální počet let pojištění se každoročně o rok zvyšoval. Tato doba by měla dosáhnout hodnoty 20 let po roce 2013. Přehled důchodového věku je uveden v Příloha A. Od roku 2013 je ještě zpřísněno kritérium pro valorizaci důchodů, která byla ve výši odpovídajícího růstu indexu spotřebitelských cen (CPI) a jedné třetiny růstu reálných mezd. Toto kritérium bylo zpřísněno na růst jen o jednu třetinu inflace a jednu třetinu růstu reálných mezd.

V roce 2011 byl schválen zákon č. 428/2011 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření, který nabýval účinnosti od roku 2013 a kde je promítnuto zavedení druhého pilíře do důchodového systému. (Bezděk, [online]; ČSSZ, 2004; ČSSZ, 2005; ČSSZ, [online]; Kutálek [online]; MPSV, [online])

2.1.2 Historie tří pilířové reformy

Problematika udržitelnosti důchodového systému a jeho reformy snažící se o zvýšení jeho udržitelnosti systému jej provází valnou částí jeho novodobé existence. Reformy se snaží o snížení výdajů, zvýšení příjmů, ale zároveň i o zachování důstojného stáří pro všechny občany. Metod, kterými se o to vláda snaží, je mnoho. Po transformaci byl v České republice zaveden pouze jeden, první, pilíř důchodového pojištění, který je od roku 1994 doplněn dalším, třetím, dobrovolným pilířem penzijního připojištění. Druhý pilíř, zákonem schválený v roce 2011, byl zaveden sice až v letošním roce, v roce 2013, avšak uvažovalo už se o něm déle.

První zmínka o možnosti aplikace systému tří důchodových pilířů na penzijní systém České republiky se objevila v takzvané Bezděkově zprávě. Na základě dohody předsedů politický stran zaobírajících se problematikou důchodů již od jara 2004 byl vytvořen tým expertů. Dále pak každá politická strana jmenovala jednoho až dva zástupce, kteří se starali o součinnost s Výkonným týmem odborníků majícím za úkol zanalyzovat současný penzijní systém, jeho udržitelnost, zanalyzovat možnosti a podat závěry z těchto analýz. Členové tohoto týmu byli koordinátor Vladimír Bezděk, Aleš Krejdl,

Přemysl Pergler, Jan Škorpík, Zuzana Šmídová a Zbyněk Štork. Každá strana pak předala týmu svůj návrh důchodové reformy, které tým hodnotil a navzájem konfrontoval. Celá činnost týmu byla po celou dobu plně transparentní a průběžně zveřejňovaná. Hlavně bylo zdůrazňováno, že žádná reforma není ideální, že každá má klady i zápory a rozhodnutí musí být vždycky provedeno na politické rovině, jelikož oficiálně asi neexistuje žádná nejlepší reforma. Vše bylo hodnoceno na základě makroekonomických prognóz vývoje. Tým se shodl že současný systém je dlouhodobě neudržitelný, že je nutný růst věkové hranice odchodu do důchodu a to pro všechny typy reforem. Nezbytné je také zlepšení fungování trhu práce, avšak velkou roli hrají i nepříznivé makroekonomické výhledy. Ve srovnání se zeměmi Evropské unie nevydávala Česká republika na důchody tak vysoké částky jako ostatní země. Ve sledovaném období vydávala Česká republika na důchody 8% HDP, při čemž průměr v Evropské unii byl přes 11% HDP. Toto bylo způsobeno mnohými faktory, jako například nižším HDP na obyvatele, mladší české populace než v původních státech EU a fakt, že na rozdíl od většiny států Evropské unie se důchody v České republice prakticky nezdaňují. Tým se také shoduje, že není příliš velký prostor na zvyšování finanční zátěže občanů, ani na poskytování příspěvků do systému z jiných daní.

Zákon o důchodovém pojištění byl novelizován po ukončení činnosti této komise, činností a doporučeními komise se inspiroval, ale žádný přímý návrh reformy z činnosti této komise však nevzešel.

Potřeba důchodové reformy však byla stále aktuálnější, tudíž byla v lednu roku 2010 znovu svolána komise a to se stejným vedením, řízením byl pověřen Vladimír Bezděk, akorát název byl změněn na Poradní expertní sbor (PES). Jak tento sbor zhodnotil tehdejší systém PAYG je shrnuto v Tabulce 1.

Tabulka 1: Silné a slabé stránky systému PAYG

<i>Hodnocení systému PAYG podle Poradního expertního sboru z roku 2010</i>	
Silné stránky	Slabé stránky
Významné omezení rizika chudoby u důchodců.	Sliby důchodcům nejsou dostatečně kryty zdroji, což přináší velkou nejistotu a rizika nejen občanům, ale i státu.
Vysoké pokrytí (univerzálnost systému).	Nízké povědomí občanů o nedostatečném dlouhodobém krytí závazků systému.

Jednotnost systému.	Deficitní financování PAYG prohlubuje mezigenerační nespravedlnost.
Tradice a důvěra veřejnosti.	Příjmová (tzv. intragenerační) solidarita (redistribuce) dosahuje v PAYG pilíři při dnešním nastavení velmi vysokých hodnot.
Parametrické úpravy umožňují zajistit dlouhodobou udržitelnost.	Rozdílné postavení OSVČ a zaměstnanců při placení pojistného vyplývající především z nastavení daňového systému.
	Vysoká pojistná sazba motivující k vyhýbání se placení pojistného.
	Neprůhledná solidarita (např. způsob zápočtu náhradních dob pojištění, délka rozhodného období).
	Neomezený souběh všech druhů důchodů a mzdy.

Zdroj: vlastní zpracování dle Závěrečné zprávy PES 2010, 2012

Tehdejší systém vedl k deficitům kolem 4% HDP ročně. A i když se v období od roku 2005 projevil pozitivní efekt parametrických úprav systému PAYG a pozitivní efekt aktuální demografické situace, bylo to vše převáženo horší makroekonomickou situací, ekonomickou recesí od konce roku 2008 i dalšími makroekonomickými výhledy. Parametrické úpravy z roku 2008 sice stabilizovaly systém na dalších přibližně 20 let, ale v důsledku ekonomické krize se bilance stala zápornou už v roce 2009. Krize ovlivnila i makroekonomický scénář použitý k modelovým výpočtům. Výsledky měly být zveřejněny do počátku června 2010 a hlavním cílem práce bylo aktualizovat projekci státního důchodového pilíře a formulovat doporučení úprav českého důchodového systému.

Poradní expertní sbor dospěl k jednoznačnému závěru a to k tomu, že reforma musí zajistit

- vyšší diverzifikaci systému
- fiskální udržitelnost systému
- spravedlivější rozložení mezigeneračního břemene v čase
- určité zvýšení ekvivalence.

Za důležité považuje Poradní expertní sbor shodu nad reformou. Tato shoda by měla být jak společenská, tak i politická, což je úkolem pro politiky. Reforma by také měla být

provedena co nejrychleji, jelikož ideální doba na její provedení již minula. Většina členů poradního expertního sboru se shodla na vyčlenění tří procentních bodů z povinných příspěvků do systému PAYG, které by byly použity k jejich individuálními spoření na vlastní důchod, a to povinně pro občany mladší čtyřiceti let v době startu reformy. Menšina Expertního poradního sboru prosazovala výrazné zvýšení státní podpory na penzijní připojištění, které by také muselo být inovováno. V této variantě se počítalo s tím, že rozhodnutí zda spořit či ne by zůstalo dobrovolné. Pro ty co by se pro spoření rozhodli by stát přispíval tři procenta ze mzdy, pokud by jedinec spořil také minimálně tři procenta ze své mzdy. Cílem důchodové reformy podle Expertního poradního sboru je dosažení dlouhodobě udržitelných a sociálně přiměřených důchodů při respektování diverzifikace, fiskální udržitelnosti, zvýšení ekvivalence důchodového systému a rozložení mezigeneračního břemene. Předpokladem úspěchu reformy je sladění zájmů všech zainteresovaných subjektů a dosažení společenské shody. Nejlepší dosažení diversifikace by mělo být pomocí vícepilířového důchodového systému. (Bezděk a kol., 2005, [online]; Bezděk a kol., 2010, [online]; ČSSZ, [online]; Ministerstvo financí ČR [online]; MPSV, [online])

2.2 Reformovaný důchodový systém v České republice

Do roku 2012 fungoval v České republice v podstatě dvoupilířový důchodový systém. Byl zde zaveden první a třetí, dobrovolný důchodový pilíř. Důchodový systém se skládal ze dvou částí. Prvním pilířem bylo povinné základní důchodové pojištění a vedle něj byla ještě druhá část a to penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Pojištění prvního pilíře bylo dávkově definované a financované způsobem (PAYG). Tyto dávky pobíralo 99% obyvatelstva, které překročilo hranici důchodového věku. Systém byl univerzální, neexistovaly v něm výjimky, či jiné právní úpravy pro určité skupiny obyvatel, pouze organizační odchylky pro různé silové resorty (policie, vojsko, hasiči a další). Druhou část lze, dle terminologie Evropské Unie, nazvat třetím pilířem. Tato část byla dobrovolná, příspěvkově definovaná a kapitálově financovaná. Podílely se na ní komerční pojišťovny. I když byl tento druh v praxi využíván, jeho podíl na příjmech starobních důchodců byl minimální. V daňové oblasti byl uplatňován jak přístup TEE, z něhož byla vybrána ta část, ve které se výnosy ani dávky z důchodového pojištění nezdaňují, tak i EET, podle kterého byly odvody na sociální zabezpečení odváděny z nezdaněného příjmu. Systém tedy kombinoval daňové výhody obou

systemů. Důchod dle prvního pilíře byl vyplácen každé osobě maximálně jeden. Pokud by člověk měl nárok na důchodů víc, byl by vyplácen pouze jeden, za to navýšený. Důchod byl počítán součtem dvou částí. Základní výměry stanovené pro každého pevnou částkou bez přihlídnutí k jakýmkoliv dalším vlivům a procentní výměry, která byla stanovována individuálně.

V roce 2011 bylo schváleno promítnutí druhého pilíře do důchodového systému zákonem č. 426/2011 Sb. s účinností od ledna 2013. Druhý pilíř je dobrovolný. Avšak ti, co do něj nevstoupí, musejí počítat s tím, že při narůstajícím počtu důchodců v horizontu desetiletí, budou důchody z prvního pilíře nižší než v dnešní době. Do druhého pilíře může vstoupit každý v produktivním věku a do 30.6.2013, než začne standardní fungování systému. Po té budou moci vstoupit pouze lidé mladší pětatřiceti let. Rozhodnutí vstoupit do druhého pilíře je nezvratné, pokud se do systému vstoupí, nelze z něj vystoupit a pokud se lidé starší pětatřiceti let nerozhodnou do druhého pilíře vstoupit do 30.6.2013, nebude jim tento krok nadále umožněn.

Pokud člověk vstoupí do druhého pilíře, bude na důchodové pojištění prvního pilíře odvádět o tři procenta méně. Tato tři procenta budou odvedena na jeho individuální účet s tím, že k nim musí připojit další dvě procenta ze svého základu pro výpočet odvodů.

Se zavedením druhého pilíře byl zřízen Centrální registr smluv (CRS), který povede všechny záznamy týkající se účasti na důchodovém spoření, o jeho vzniku a zániku, o uzavření smluv jednotlivých účastníků s penzijními společnostmi a i o pojistných smlouvách o pojištění důchodu. Správcem Centrálního registru smluv je Generální finanční ředitelství, které se stalo nejvyšším orgánem Finanční správy České republiky.

Výplata důchodu

Pokud člověk vstoupí do druhého pilíře, budou mu vypláceny dvě penze. Jedna z pilíře prvního, snížená, a druhá z pilíře druhého. Výplata z prvního pilíře bude snížená lidem, co vstoupili do druhého pilíře, jelikož ti odváděli do prvního pilíře méně. Jedná se o daná tři procenta, která jsou účastníkovi druhého pilíře převáděna na jeho individuální účet. Možnosti výplaty důchodu z druhého pilíře jsou tři. Buď doživotní penze, nebo doživotní penze s následnou tříletou pozůstalostní penzí, která je ve stejné výši jako doživotní penze, nebo vyplácení renty po dobu nejméně dvaceti let. V případě smrti příjemce důchodu, pokračuje jeho vyplácení i nadále, po smluvenou dobu a ve stejné

výši, ve formě pozůstalostního důchodu. Pokud účastník zemře ještě ve spořicí fázi, jsou naspořené prostředky součástí dědického řízení.

Penzijní společnosti

Prostředky spořené na individuální účet ve druhém pilíři jsou spravovány penzijními společnostmi. Pro založení penzijní společnosti je nutno splnit zákonné požadavky určené ministerstvem financí. Tyto požadavky jsou přesně definovány v zákoně č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, v části čtvrté. Povolení k vytvoření důchodového fondu může vydat Česká národní banka a to pouze penzijní společnosti. Počáteční kapitál penzijní společnosti musí být minimálně 300 milionů korun.

Finanční trh pro zprostředkovatele pojištění je přísně regulován za účelem minimalizace obchodních nákladů a zprůhlednění vztahu mezi poradcem a klientem. Prostředky ve fondech musejí být striktně odděleny od prostředků správce fondu. Sám správce nemůže s majetkem klientů volně disponovat. Operace jsou prováděny za pomoci depozitáře, který ověřuje soulad transakce se zákonem.

Jednou za pět let je možno změnit penzijní společnost bezplatně. Při dřívější změně penzijní společnosti může být po účastníkovi požadován poplatek a to ve výši maximálně 800 Kč. Dalším poplatkem, který může být účtován je poplatek za změnu strategie spoření. Ten může být v maximální výši 500 Kč. Dalšími možnými poplatky jsou například poplatky za častější výpis z individuálního účtu, než je jednou ročně.

(Bezděk, [online];, BusinessInfo.cz, [online]; ČSSZ, 2004; ČSSZ, 2005; ČSSZ, [online]; Důchodová reforma, [online]; MPSV, [online]; Penzijní reforma, [online]; Zákon č. 426/2011 Sb.)

2.2.1 Garance ve druhém pilíři

Jak již bylo řečeno, lidé starší 35 let se musí pro účast či neúčast v druhém pilíři rozhodnout do 30.6.2013, lidé mladší 35 let se musejí rozhodnout do konce toho roku, v němž dovrší 35 let. Osoby, které nejsou momentálně aktivní na trhu práce, například rodiče na rodičovské dovolené, osoby dlouhodobě v zahraničí či nezaměstnaní, nemají lhůtu pro rozhodnutí ohledně druhého pilíře povinnou do 30.6.2013, ale lhůta šesti měsíců na rozhodnutí jim bude běžet od doby, kdy se opět stanou poplatníky důchodového pojištění do prvního pilíře. Účast na důchodovém spoření vzniká dnem registrace v Centrálním registru smluv. Účastník si vybere penzijní společnost, se kterou

uzavře smlouvu. Tato společnost musí ihned předat smlouvu Centrálnímu registru smluv. V Centrálním registru smluv bude ověřeno, zda jsou splněny všechny podmínky a pokud ano, bude smlouva zaregistrována. O datu registrace informuje Centrální registr smluv jak účastníka, tak i příslušnou penzijní společnost. Účastník musí tuto skutečnost sdělit svému zaměstnavateli, který za něj odvádí pojistné na důchodové pojištění. Pokud účastník vstoupí do druhého pilíře, učiní tak nevratný krok a bude povinen spořit do druhého pilíře po celý zbytek jeho výdělečné činnosti, až do přiznání starobního důchodu. V současné době to tedy znamená odvod 3% ze celkové sazby pojistného, které činí v současnosti 28%, a dalších 2% z výměru individuálně. Tudíž do penzijního fondu druhého pilíře bude odvedeno 30% z vyměřovacího základu, přičemž 21,5% je hrazeno zaměstnavatelem a 8,5% zaměstnancem. Na důchodové spoření bude využito 5% a zbylých 25% je použito na základní důchodové pojištění, tedy do prvního pilíře. Nevýhodou systému je zákonná povinnost přidat ze své výměry právě 2%. Pokud by někdo chtěl spořit individuálně více, není mu to umožněno v rámci druhého pilíře.

Účastník druhého pilíře se po registraci do něj nemusí o nic starat, zvýšená pojistná sazba bude odváděna jeho zaměstnavatelem správci pojistnému jako dosud. Správce pojištění odvede po té příslušných 5% do penzijní společnosti. Placení pojistného do druhého pilíře je pevně svázáno s placením do prvního pilíře. Pokud nebude účastník platit do prvního pilíře, z důvodu nezaměstnanosti, rodičovské dovolené, či dalších skutečností, nebude platit ani do pilíře druhého, nejsou umožněny ani dobrovolné platby.

Penzijní společnosti nabízejí klientům čtyři typy důchodových fondů, podle jejich strategie. Jsou to fond státních dluhopisů, konzervativní fond, vyvážený fond se středním rizikem a dynamický fond s vyšším rizikem. Státem doporučené pravidlo pro výběr strategie je délka spoření. Při spoření do deseti let je doporučována konzervativnější strategie, kdy je výnos v celku nízký, ale poměrně jistý. Pro dlouhodobé časové horizonty spoření, dvacet a více let, je doporučována strategie rizikovější, tedy vyvážený nebo dynamický fond, kde majetek může v jednom roce poklesnout o třeba i 20%, avšak v dalším opět mnohonásobně vzrůst. V průměru a delším období mají tyto fondy zpravidla vyšší výnos. Strategii spoření i penzijní společnost lze libovolně měnit.

Fond státních dluhopisů nabízí nejkonzervativnější možnost zhodnocení prostředků. Toto zhodnocení bude dlouhodobě těsně nad hranicí inflace. Roční zhodnocení kolem

tří procent, je pro tento fond již velmi zajímavé, alespoň dle reálného odhadu. Velká většina prostředků v tomto fondu bude investována do českých státních dluhopisů. Poplatky za správu tohoto fondu jsou určeny ve výši 0,3% z objemu prostředků.

Konzervativní fond je vhodný pro účastníky, kteří mají do přiznání důchodu méně než pět let, či nechtějí se svými úspory riskovat. Zhodnocení tohoto fondu v dlouhém období by se mělo pohybovat nad třemi procenty per annum. Prostředky v tomto fondu budou umístěny do dluhopisů a okrajově akcií. Poměr investování dluhopisů ku akciím je určen na 9:1. Jde tedy o bezpečný fond, který by měl být schopen překonat inflaci a prostředky zhodnotit o něco víc než jen o míru inflace. Poplatky za správu fondů tohoto typu jsou 0,4% z obhospodařovaných prostředků.

Vyvážený fond nabízí výnosy vyšší než je míra inflace, ale nevyplatí se do něj investovat na dobu kratší sedmi let, jelikož kolísání tohoto fondu bude časté. V tomto fondu je také investováno do akcií a dluhopisů a to v poměru 1:1. Předpokládaný dlouhodobý výnos tohoto fondu se pohybuje kolem 5% ročně. Poplatky za správu fondu jsou určeny ve výši 0,5% obhospodařovaných prostředků.

Dynamický fond nabízí zajímavou možnost zajištění důchodu pro účastníka, avšak s vyšším rizikem. Je vhodný pro účastníky s co nejdelší dobou spoření, jelikož jeho hodnoty velmi kolísají a to i třeba o desítky procent. Velká většina prostředků fondu je investována do akcií. Poplatky za správu tohoto fondu jsou nejvyšší a jsou určeny na 0,6% z prostředků.

V každé investiční strategii je zapracována takzvaná ruční brzda druhého pilíře, což je mechanismus upravující strategii investování. Mechanismus upravuje strategii s blížícím se odchodem střadatele do důchodu, aby nedocházelo k markantnímu snížení důchodu z důvodu propadu akciových burz těsně před odchodem do penze.

Poplatky za správu fondů se mohou zdát vysoké, ale při přípravě zákona o důchodovém pojištění byl kladen důraz na co nejnižší poplatky v těchto fondech. Tyto poplatky jsou přibližně třetinové oproti klasickým podílovým fondům. Společnosti provozující konzervativní, vyvážené a dynamické fondy mají možnost získat deset procent ročního zisku.

Výnosy penzijních fondů nejsou garantovány ze zákona. Sami penzijní společnosti mohou však garanci svým zákazníkům nabídnout. Jako jediná této možnosti zatím

využila Penzijní společnost české pojišťovny, která se rozhodla garantovat klientům, kteří uzavřou smlouvu s Penzijní společností české pojišťovny do konce června 2013, že hodnota jejich vkladů nepoklesne pod původní hodnotu do konce roku 2015. V tomto programu s garancí bude využito mixu strategií spoření. Pokud by hodnota vkladu přece jen poklesla, doplatí Penzijní společnost české pojišťovny klientovi rozdíl v hotovosti.

Investování penzijních fondů podrobně upravuje zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. Investiční limity jsou určeny pro každý typ fondu odděleně a to v § 46 - § 49.

Penzijní fondy pro druhý důchodový pilíř provozovalo k 7.lednu 2013 šest penzijních společností a to Allianz, Česká pojišťovna, Česká spořitelna, ČSOB, KB a Raiffeisen.

Zdanění druhého pilíře

Příspěvky jsou odváděny z vyměřovacího základu, tedy nezdaněné. U druhého pilíře je využíváno kombinovaného typu zdanění. Kdy při placení dávek je využíváno systému EET, tedy že jsou příspěvky do penzijních fondů odváděny z nezdaněných peněz a při výplatě je uplatňován systém TEE, znamenající, že vyplácené prostředky nejsou zdaňovány.

2.2.2 Třetí pilíř – dobrovolné penzijní fondy

Třetí pilíř funguje v České republice od roku 1994, kdy byl zaveden zákonem č.42/1994. Příspěvky na penzijní připojištění byly odečítány od základu daně a ještě navíc bylo od státu přispíváno každému účastníkovi 50 - 150 Kč měsíčně, podle výše jeho příspěvku.

Od ledna 2013 se penzijní připojištění stává doplňkovým penzijním spořením. Ze současných penzijních fondů se stanou fondy transformované, které budou doplněny nově vzniklými fondy účastnickými. Lidé se stávajícím spořením si budou moci vybrat, zda setrvají ve fondu transformovaném nebo přejdou do účastnického fondu. Mezi transformovanými fondy třetího pilíře není možno přecházet a není možno do transformovaného fondu vstoupit, je určen pouze pro stávající klienty, kteří již mají uzavřeno penzijní připojištění.

Transformované fondy

U transformovaného fondu zůstávají podmínky jaké byly doposud, tedy kromě měnicí se výše státních příspěvků. Je garantováno nezáporné zhodnocení, možnost příspěvků zaměstnavatele s daňovými úlevami jak pro zaměstnavatele tak i pro klienta. Státní

příspěvky budou započítány ve výši, o které bude každoročně rozhodováno. Letos je maximální výše státního příspěvku 2 760 Kč ročně. Minimální státní příspěvek začíná na 90 Kč, při spoření 300 Kč. Tento příspěvek stoupá až na maximální výši 230 Kč při spoření minimálně 1000 Kč měsíčně. Výše příspěvku od státu je vyšší než před reformou, ale pouze pro občany, kteří spoří vyšší částky. Rozdíly mezi minulým a současným stavem příspěvků znázorňuje Tabulka 2. Lze si povšimnout, že nyní je výhodnější spořit vyšší částky.

Tabulka 2: Srovnání výše státních příspěvků v roce 2011 a 2013

Spoření účastníka - měsíční	Příspěvek státu v roce 2011	Příspěvek státu v roce 2013
100 Kč	50 Kč	0
200 Kč	90 Kč	0
300 Kč	120 Kč	90 Kč
400 Kč	140 Kč	110 Kč
500 Kč	150 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč	150 Kč
700 Kč	150 Kč	170 Kč
800 Kč	150 Kč	190 Kč
900 Kč	150 Kč	210 Kč
1000 Kč a více	150 Kč	230 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Nováková 2011, [online], 2013

Výše příspěvků od zaměstnavatele nepodléhá zdanění ani placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění na straně zaměstnavatele do výše 30 000 Kč ročně. Zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci až 2 500 Kč měsíčně s těmito výhodami.

Daňové výhody u klienta jsou shrnuty v Tabulce 3, kde jsou zároveň i porovnány s výhodami před reformou. V roce 2012 bylo možno si odečíst od základu daně příspěvky na penzijní připojištění nad částku 6 000 Kč a to až do výše 12 000 Kč. Od roku 2013 je možno odečíst od základu ročně tu část příspěvků, která přesáhne 12 000 Kč a to až do výše odečtení 12 000 Kč od základu daně. Lze si všimnout, že nový se nyní snižuje podpora pro nízké částky spoření, což by mělo motivovat občany ke spoření vyšších částek.

Tabulka 3: Srovnání nezdanitelných položek starého a nového systému

Spoření účastníka - měsíční	Nezdanitelná položka roční v roce 2012	Nezdanitelná položka roční v roce 2013
Do 500 Kč	0	0
600 Kč	1 200 Kč	0
700 Kč	2 400 Kč	0
800 Kč	3 600 Kč	0
900 Kč	4 800 Kč	0
1 000 Kč	6 000 Kč	0
1 100 Kč	7 200 Kč	1 200 Kč
1 200 Kč	8 400 Kč	2 400 Kč
1 300 Kč	9 600 Kč	3 600 Kč
1 400 Kč	10 800 Kč	4 800 Kč
1 500 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč
1 600 Kč	12 000 Kč	7 200 Kč
1 700 Kč	12 000 Kč	8 400 Kč
1 800 Kč	12 000 Kč	9 600 Kč
1 900 Kč	12 000 Kč	10 800 Kč
2 000 Kč	12 000 Kč	12 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Důchody a penze, [online], 2013

Z fondů třetího pilíře jsou možné výplaty buď ve formě odbytného, výsluhové penze, starobní penze, pozůstalostní nebo invalidní penze. O odbytné lze požádat již po roce spoření, avšak v tomto případě je nutno vrátit státní příspěvek, který bude vrácen příslušnou penzijní společností Ministerstvu financí České republiky.

Na výsluhovou penzi vzniká nárok po patnácti letech spoření, bez ohledu na dosažený věk klienta. Je možno vyplatit až polovinu úspor, včetně státních příspěvků a nadále pokračovat ve spoření až do dosažení nároku na starobní penzi. Výsluhovou penzi bylo možno sjednat na žádost klienta při sjednávání smlouvy. Nyní již není možné vstoupit do transformovaného fondu, tedy ani uzavřít tento typ penze.

Podmínkou pro vyplácení starobní penze je dosažení věku 60 let a spoření minimálně po dobu pěti let. Způsoby výplaty starobní penze mezi kterými si může účastník zvolit a u každé penzijní společnosti se trochu liší. Základními způsoby výplaty jsou doživotní

důchod, důchod se zaručenou výplatou po určenou dobu, doživotní důchod s pozůstalostním důchodem, ale je možno si sjednat například i doživotní důchod s lineárně rostoucí výší.

Invalidní penze je přiznána účastníkovi při minimální době spoření tři roky a přiznání plné invalidity, invalidity třetího stupně. Průběh penze se opět odvíjí od konkrétní penzijní společnosti a konkrétní smlouvy, bývají však stejné jako důchody starobní.

Nakládání s prostředky dozoruje Česká národní banka a dále musejí být všechny transakce prováděny za dozoru depozitáře. Depozitář je banka schválená Českou národní bankou pro výkon depozitáře. Depozitář má v úschově veškerý majetek účastníků a každá transakce musí být prováděna jeho prostřednictvím. Depozitář před provedením pokynu musí prozkoumat, zda je pokyn v souladu se zákony a pak jej teprve může provést.

Účastnické fondy

U účastnických fondů jsou zachovány téměř všechny podmínky, jako u transformovaných fondů, kromě garance nezáporného zhodnocení prostředků. Bude možno dosáhnout zhodnocení vyššího, ale bohužel není vyloučena možnost zhodnocení záporného. Také těmito fondy nejsou poskytovány výsluhové a pozůstalostní penze. Státní příspěvky i daňové zvýhodnění jsou stejné jako pro fond transformovaný.

Je možná změna fondu transformovaného na fond účastnický, ale nikoliv zpět. Je možné také vyžít několik fondů v rámci jedné společnosti. To znamená, že si účastník může spořit část peněz ve fondu konzervativním a část ve fondu dynamickém, který má větší možnost zhodnocení a zároveň i větší riziko.

Účastník účastnického fondu si může vybrat mezi několika typy fondů. Veškeré své prostředky může uložit do jednoho fondu, či je mezi fondy v rámci jedné společnosti rozdělit. Je také možno mezi jednotlivými penzijními společnostmi přecházet. Přechod může být zpoplatněn v současnosti částkou maximálně ve výši 800 Kč.

Fondy se dělí podle svých investičních strategií. Ze zákona je povinný u každé penzijní společnosti konzervativní fond, další fondy jsou již na uvážení konkrétní penzijní společnosti. Zpravidla jsou nabízeny u každé penzijní společnosti čtyři, s přibližně stejnou investiční strategií, ale maličko odlišnými názvy. U Penzijní společnosti české pojišťovny to jsou povinný konzervativní fond, spořicí účastnický fond, vyvážený

účastnický fond a dynamický účastnický fond. U Penzijní společnosti Komerční banky jsou to fondy dynamický, růstový, vyvážený a konzervativní. Obecné záruky jako je dozor České národní banky a depozitáře jsou stejné jako u transformovaných fondů, akorát zde není povinná garance nezáporného zhodnocení vkladů. A právě to, že není garantováno nezáporné zhodnocení vkladů, může mnoho účastníků odradit. Zvláště méně finančně gramotní lidé mají velké obavy z to, že budou spořit celý život a pak přijdou o úplně všechny prostředky. Bylo by vhodné vysvětlit široké veřejnosti klady těchto fondů. (Důchody a penze, [online]; Důchovareforma.cz, [online]; KB penzijní společnost, [online]; Nováková, 2011, [online]; Penzijní společnost České pojišťovny, [online]; Zákon č. 426/2011 Sb.; Zákon č. 427/2011 Sb.)

3 Analýza chorvatského důchodového systému

V období studené války využívala bývalá Jugoslávie, jejíž součástí bylo i Chorvatsko, rozporů mezi oběma bloky a čerpala výhody ve všech oblastech. Skončením studené války jí veškeré tyto výhody skončily. Východ už jim dále neměl co nabídnout.

V Chorvatsku se držel u moci po celý rok 1989 Svaz komunistů Chorvatska. Ti během roku 1989 zrušili trest smrti, zastavili politické procesy, vyslovili se pro systém více politických stran a byli pro zavedení demokratických voleb. V průběhu roku 1990 jejich vliv ustupoval a obyvatelé se začali přiklánět ke vznikajícím demokratickým sdružením. Nejdůležitější z nich bylo Chorvatské demokratické společenství, vzniklé na začátku roku 1990. Společenství bylo antikomunistické, nacionalistické a také populistické.

První chorvatské volby se konaly v dubnu 1990 a v červenci téhož roku byla přijata novelizovaná chorvatská Ústava. Socialistická republika Chorvatsko se stala suverénní Republikou Chorvatsko. Mezinárodně bylo samostatné Chorvatsko uznáno počátkem roku 1992. (Smutný, 2008)

3.1 Historie chorvatského důchodového systému

Právě přechod k tržní ekonomice v roce 1990 začal vést k problémům se současným penzijním systémem, dávkově definovaným PAYG, který by postupně vedl k finančnímu kolapsu, pokud by se jeho nastavení nezměnilo. V roce 1995 se začalo uvažovat nad konkrétní podobou reformy důchodu. S pomocí Světové banky se uvažovalo o částečně fundovaném důchodovém systému o třech pilířích. Realizace

reformy však začala až v roce 1998 celkovou revizí parametrů PAYG systému. Byly vymezeny povinné a dobrovolné pilíře, jejich realizace však proběhla až v roce 2002.

Povinný druhý pilíř je organizován pomocí individuálních účtů spravovaných soukromými penzijními společnostmi. Každý si může vybrat penzijní fond, který také může dle svého uvážení měnit. Veškeré pohyby a změny na účtu jsou prováděny centrálně. Spravuje je REGOS, centrální registr pojistného. Byl založen nařízením vlády v roce 1999 s cílem poskytování technické podpory pro druhý pilíř důchodového pojištění.

3.1.1 Systém PAYG v Chorvatsku

Před rokem 1998 byl v Chorvatsku čistý PAYG systém. Tento systém byl uspořádaný do třech oddělených skupin. Těmito skupinami byli zaměstnanci, podnikatelé a zemědělci. Další, neoficiální skupinou, byla skupina takzvaná privilegovaná. Výhody privilegovaných skupin, jako jsou policisté, vojáci a další, byly zakotveny přímo v příslušných zákonech.

Tento systém stanovoval nízký věk odchodu do důchodu, což bylo 60 let u mužů a 55 let u žen. Dále také nárok na plný starobní důchod po odpracování čtyřiceti let u mužů a pětatřiceti let u žen. Při těžkých pracovních podmínkách, politickém věznění a dalších okolnostech bylo možné dosažení plného starobního důchodu i dříve.

V roce 1990 se však podmínky velmi zhoršily a to díky důsledkům války, recesi, privatizaci a ekonomické restrukturalizaci. Důchodový systém nebyl schopen udržet takové množství negativních šoků při takto štedré důchodové politice. Po dosažení nezávislosti v roce 1990 rapidně klesl poměr objemu penzí k hrubému domácímu produktu z 10% v roce 1990 na 7% v roce 1992. Válka a celkový ekonomický pokles v tomto období způsobil pokles reálných mezd. Vzhledem k převažující indexaci penzí na mzdy způsobil pokles reálných mezd taktéž pokles reálných penzí.

Nicméně od roku 1994 došlo k rychlému zvyšování poměru objemu penzí k hrubému domácímu produktu. Ten vzrostl až na 13% v roce 1999. Růst výdajů na penze však nebyl kompenzován růstem příjmů. Pro většinu tohoto období byly výdaje PAYG systému vyšší než pouze výdaje na důchody a to vzhledem k povinnosti platit příspěvky na zdravotní pojištění do penzijního fondu. Postupem času, v roce 1998, byly tyto povinnosti převedeny na hlavní finanční rozpočet a jádro výdajů na důchody se

stabilizovalo na přibližně 13% z hrubého domácího produktu. Průběh výdajů na důchody ku hrubému domácímu produktu a další související ukazatele jsou uvedeny v Tabulce 4.

Tabulka 4: Indikátory chorvatského penzijního systému

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Expenditures for pensions as % of GDP	9.9	10.1	7.3	7.3	7.2	8.5	9.3	10.7	11.2	12.8	12.4	13.2
Total Pension Fund outlays as % of GDP*	11.3	10.8	7.7	8.5	9.7	10.8	11.4	12.5	12.0	13.3	12.8	13.6
- Insured to Pensioners	3.00	2.56	2.23	2.14	1.97	1.81	1.66	1.59	1.54	1.38	1.36	1.36
- Pensioners to Insured	0.33	0.39	0.45	0.47	0.51	0.55	0.60	0.63	0.65	0.72	0.74	0.74
Age dependency ratio**	2.97	2.89	2.83	2.77	2.71	2.66	2.82	2.99	2.98	2.97	2.94	2.94
Net replacement rate, %***	75.3	62.8	63.2	61.8	52.5	45.9	45.8	47.0	46.8	44.6	42.9	47.6
Contributors, 000	1,969	1,839	1,725	1,698	1,622	1,568	1,479	1,469	1,472	1,406	1,381	1,402
Beneficiaries, 000	656	720	775	795	825	866	889	926	955	1,018	1,019	1,032
-o/w old age****	321	353	400	419	440	443	458	478	495	518	532	540
- o/w disability****	166	183	183	182	186	190	191	198	201	235	237	238
-o/w survivors****	168	184	193	193	191	191	192	199	206	210	213	217
Pension benefit, HRK	3.6	5.1	21.1	325.1	655.2	834.	932	1117.4	1255.9	1363.1	1426.2	1685.7
Net wage, HRK	4.8	8.1	33.3	526.4	1247	1818	2033.	2377	2681	3055.	3324.4	3541

Source: Central Bureau of Statistics, Pension Insurance Fund

*including overall spending on pensions and administration cost of the Pension Fund

20-60 year-old, over more than 60 year-old; *average net old-age pension as a percentage of average net wages;

****Excluding military beneficiaries.

Zdroj: Anusic a kol., 2003, s. 16

Výdaje na důchody jsou velmi vysoké. Podstatnou část důchodů tvořily důchody privilegovaných (policie, armáda, kněží atd.), které jsou občas i čtyřikrát vyšší než průměrný starobní důchod. Vláda se snažila snížit důchody privilegovaných a zároveň zvýšit celkové důchodové zatížení obyvatel.

V roce 1994 byly příspěvky od účastníků do penzijního fondu 97%, což znamená, že zde nebylo nutno téměř žádných transferů z vládního rozpočtu. V roce 2001, přestože byly mzdy zdaněny 19,5%, částkou vyšší než byl mezinárodní standart, příspěvky do penzijního fondu tvořily již pouze 60% výdajů fondu. Tato mezera musela být kryta ze státního rozpočtu. V roce 2001 to bylo téměř šest procent z celkového hrubého domácího produktu země. Porovnání let 1994 a 2001 v procentech i absolutních číslech je uvedeno v Tabulce 5. (Anusic a kol., 2003; Regos, [online]).

Tabulka 5: Struktura příjmů penzijního fondu

(000 HRK)	1994	Structure (%)	2001	Structure (%)
Payroll contributions	8,040,501	96.6	13,261,258	57.63
Nontax revenues	281,335	3.4	71,485	0.31
Transfers from the State Budget	3,152	0.04	9,602,313	41.73
Capital revenues	0	0.00	75,433	0.33
Total	8,324,988	100.00	23,010,489	100.00

Zdroj: Anusic a kol., 2003, s. 21

3.1.2 Historie tří pilířové reformy

Historie penzijní tří pilířové reformy v Chorvatsku vede až do roku 2002, kdy byl důchodový systém o třech pilířích plně zaveden.

První zmínka o penzijní reformě v Chorvatsku je uvedena ve stabilizačním programu z října 1993. Tento stabilizační program byl navržený jako tří etapový. První etapa se týkala šokové terapie valorizace měnových kurzů, monetární politiky a mzdové a důchodové restriktce založené na antiinflačním programu. Druhá a třetí etapa očekávala realizaci během let 1994 a 1995 a zahrnovala strukturální reformy, včetně penzijní reformy, zaměřené na eliminaci inflačních tlaků v dlouhém období. Druhá etapa se zaměřovala hlavně na finanční, tržní a legislativní reformy, zatím co třetí etapa se zabývala více komplexně sociálními reformami. Bylo prohlášeno, že strukturální reformy jsou potřebné pro dosažení dlouhodobé ekonomické rovnováhy. Praktický úspěch omezení hyperinflace za měsíc nebyl ovšem následován zavedením reformních programů očekávanou rychlostí. První etapou na poli důchodů byla změna indexace penzí. Avšak místo komplexní penzijní reformy začalo Chorvatsko připravovat zdroje na vojenské aktivity, které zapříčinily zpoždění v provádění dalších strukturálních reform.

Koncept důchodové reformy se vznikem nových třech pilířů byl vládou poprvé představen koncem roku 1995 a to v souvislosti s předpovědí ukazující krizi v současném systému PAYG. Základním konceptem bylo změnit současné parametry systému PAYG, dosáhnout snížení prvního pilíře a jeho postupné a částečné nahrazení

povinným plně financovaným druhým pilířem. Také se předpokládalo zavedení dobrovolného, třetího, pilíře. Legislativní kroky měly být učiněny v průběhu roku 1996 a systém měl vcházet v platnost od roku 1997. Avšak během přípravy rozpočtu na podzim roku 1996 dala vláda přednost jiným fiskálním prioritám a důchodová reforma byla odložena.

Navzdory cenovým indexacím důchodů (z první etapy stabilizačního programu v roce 1993) se finanční situace penzijního systému dále zhoršovala. Proto byla na začátku roku 1998 ustanovena právní a ekonomická skupina, které začaly s technickou přípravou reformy. V červenci téhož roku byl pak schválen Zákon o penzijním pojištění, první ze série legislativních kroků vedoucí k novému důchodovému systému. V tomto zákoně byly vymezeny tři pilíře. První pilíř PAYG, dávkově definovaný a zaměřený na lidi s nižšími příjmy. Dále pak povinný, plně financovaný, příspěvkově definovaný druhý pilíř a třetí, dobrovolný, také plně financovaný a příspěvkově definovaný pilíř.

Tento zákon byl na konci roku 1998 schválen. Zavedení druhého pilíře bylo plánováno na rok 2000. Nicméně při druhém čtení začal parlament požadovat více detailů a odložil zavedení na rok 2001.

Od července 2000 byl zaveden povinný příspěvek do druhého pilíře na důchodové pojištění osob mladších čtyřiceti let. Příspěvek ve výši minimálně 5% hrubé mzdy¹ musel být odváděn do jakéhokoliv licencovaného a autorizovaného fondu důchodového pojištění. Dále pokračovaly stávající platby do Penzijního institutu, jako poskytovatele PAYG systému. Také byla dána možnost výběru lidem mezi čtyřiceti a padesáti lety, zda chtějí vstoupit i do druhého pilíře, tedy spořit pět procent z hrubé mzdy do individuálního penzijního fondu, či zda chtějí zůstat pouze v pilíři prvním.

V listopadu roku 1999 byly dokončeny legislativní úpravy pro kapitálové fondy penzijního připojištění a vznikla Agentura pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním, tak zvaná HAGENA. Současně vznikl také REGOS, centrální registr pojištění, který zajišťuje technickou podporu, spravuje individuální účty a shromažďuje informace.

Volby na konci roku 1999 a nová vláda však zapříčinily další zmrazení a odložení reformy. Po vyjednávání vedení HAGENA a REGOSu s novou vládou bylo domluveno

¹ V Chorvatsku obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele mzdu, ze které se pak zaměstnavatel odečte všechny příspěvky na sociální a další pojištění a po té se zdaní. Tato mzda se bude v této práci nazývat hrubou mzdou.

zavedení druhého pilíře do ledna roku 2002. Od poloviny roku 2000 však probíhaly detailní přípravy na zavedení druhého pilíře. Stanovovaly se regulace pro soukromé penzijní fondy, institucionální struktura pro registraci jednotlivých účastníků pojištění a efektivní vybírání příspěvků účastníků a jejich převod na individuální účty. (Anusic a kol., 2003; Hanfa, [online]; Mirovinsko, [online]; Regos, [online]; Zákon o porezu na dohodak, 2013, [online])

3.2 Reformovaný systém penzijního pojištění

Následně budou shrnuty základní body změn v novém systému se třemi pilíři, platném od roku 2002.

Stoupl věk odchodu do starobního důchodu. U mužů se tento věk zvýšil ze 60 na 65 let a u žen z 55 na 60 let. Toto opatření nebylo provedeno skokově, ale počínaje rokem 2000 se prodlužoval odchod do důchodu o půl roku. V roce 2009 se dosáhlo odchodu do důchodu v požadovaném věku 65 let u mužů a 60 let u žen.

Pro vyplácení starobního důchodu, po dosažení věku odchodu do starobního důchodu, je nutné mít odpracováno minimálně 15 let. Není bráno v úvahu kolik let bylo přispíváno na penzijní připojištění, ale počet odpracovaných let. Dále byla zrušena možnost odejít do důchodu po čtyřiceti odpracovaných letech u mužů a pětatřiceti odpracovaných letech u žen.

Revize odchodu do předčasného důchodu. Minimální věk pro předčasný odchod do důchodu byl zvýšen za 55 let na 60 u mužů a z 50 na 55 let u žen. Změnilo se právo na předčasný odchod do důchodu a zvýšilo se roční snížení důchodu při předčasném odchodu do důchodu. Pojištěná osoba může jít do předčasného důchodu po odpracování pětatřiceti let a dosažení věku šedesáti let u mužů a odpracování třiceti let a dosažení věku pětapadesáti let u žen. Jako v prvním bodě i zde byl odchod do důchodu posouván od roku 2000 o půl roku s dosažením cílového věku v roce 2009.

Postupné rozšiřování výpočtového období z 10 po sobě jdoucích let k celé kariéře. Posilnění spojení mezi přispěním do systému a výhodami z něj plynoucími, vyžadovalo rozšíření kalkulačního období. Bylo přijato postupné rozšiřování, technicky nebylo možné přidat hned celou kariéru. Od roku 2000 se výpočtové období zvedlo o 3 roky pro kalendářní rok, plné kariéry ve výpočtovém období bylo dosaženo v roce 2008.

Byl také změněn výpočet penze z prvního pilíře. Průměrně vydělávající člověk, který se účastní obou povinných pilířů, má celkovou míru prvního pilíře v novém systému přibližně o 50% nižší než kdyby se účastnil pouze prvního pilíře. Avšak v kombinaci s druhým pilířem se očekává nárůst celkové penze v dlouhém období a nižší zatížení státu.

Během období navrhování reformy systému PAYG se objevil problém citlivosti ve věci indexace. To bylo z části kvůli vystupujícímu problému pensijního dluhu, ale taky kvůli pohledu, že současní penzisté by měli mít stále tempo náhrad.

Pensijní dluh představuje zvláštní zátěž, která pramení z prvního pilíře. V roce 1998 Ústavní soud rozhodl, že stát byl odpovědný za nesplacené nároky penzijní indexace v letech 1993 – 1998. Během této doby byly důchody právně indexovány k nominálním mzdám, ale vláda pokrývala indexované platby na nižší úrovni. Soud rozhodl, že důchodci jsou oprávněni k indexaci na nominální mzdy do poloviny roku 1998. Stát se stal odpovědným za škody do výše 13,8 miliardy HRK (přibližně 47 miliard Kč). V roce 2005 bylo rozhodnuto, jak bude tento dluh splacen. Každému oprávněnému důchodci bylo nabídnuto na výběr. Buď zaplacení poloviny částky v letech 2006 až 2007, nebo splácení celé částky od roku 2008 do roku 2013. Dluh byl placen z příjmů z privatizace. Velká část způsobilých důchodců, asi 70%, si vybrala variantu první.

Minimální a maximální penze. Byla zavedena minimální výše penze založená na odpracovaných letech místo původní, zjištěné z výše příjmu. Bylo počítáno s 0,825% z průměrné hrubé mzdy všech zaměstnanců za rok 1998 a to pro každý odpracovaný rok. Tento vysoký nárůst tempa byl zvýšen mezi dvěma čteními v parlamentu z původního návrhu 0,5% za odpracovaný rok. Efekt takto štědré minimální péče byl pozorován v roce 1999 a 2000, kdy 45% nových důchodců získalo nárok na minimální penzi. Do konce přechodného období, tedy do roku 2008 vzrostl podíl nových důchodců s minimální penzí k 60%, což může být dlouhodobě fiskálně neúnosné bez nějaké další reformy. Vláda zvažuje alternativy pro tuto přemrštěně štědrá formulí pro minimální penzi, obojí v pensijním systému a s odkazem na systém sociální podpory. Zatím tato penze však stále zůstává.

Podobně také maximální penze založená na odpracovaných letech byla zavedena místo maximální penze založené na nominálních podmínkách a určující vztah k průměrné penzi. Maximální penze se aplikují jen v případě individuálně pojištěných, kteří zůstali

pouze v prvním pilíři a jsou vedeni krytím průměrných osobních bodů 3,8 za každý rok práce, jelikož příspěvky do systému nebyly shora omezeny, maximální příspěvky do systému byly zavedeny až později. Při pojištění v obou pilířích systému nejsou subjekty pro maximální důchod.

Postižení a pozůstalostní důchody zůstávají i na dále pouze v režii PAYG systému.

Stručné shrnutí rozdílů pojištění pouze v prvním a v obou pilířích je v Tabulce 6.

Tabulka 6: Srovnání mezi osobami pouze v prvním a osobami v obou pilířích

	Pouze v prvním pilíři	V prvním i druhém pilíři
Příspěvky	19,5% do prvního pilíře	14,5% do prvního pilíře 5,0% do druhého pilíře
Minimální / maximální výhody	Minimální důchod: 0,825% z průměrné hrubé mzdy za rok 1998 a to pro každý odpracovaný rok. Maximální důchod: 3,8 průměrných osobních bodů za každý odpracovaný rok.	Žádná minimální ani maximální penze.
Indexace	Důchod = (50% mezd + 50% cen)	Důchod z prvního pilíře = (50% mezd + 50% cen) Anuita z druhého pilíře = Index spotřebitelských cen (CPI)

Zdroj: vlastní zpracování dle Anusic a kol., 2013

Od ledna 2002 se začalo s příspěvky na individuální účty do druhého pilíře. V dubnu téhož roku již bylo registrováno přibližně 56% z pojištěných osob ve druhém pilíři. Toto číslo zahrnuje 720 000 povinných účastníků druhého pilíře, tedy osob pod čtyřicet let věku a 80 000 lidí ve věku mezi čtyřiceti a padesáti lety, kteří se rozhodli připojit dobrovolně. Vstup do systému podpořila efektivní vládní informační kampaň. V dlouhodobém výhledu je očekáváno sto procent pojištěných ve druhém pilíři v roce 2025. V roce 2011 se REGOS zasadil o to, aby lidé, kteří se dobrovolně rozhodli pro vstup do druhého pilíře, mohli opět navrátit pouze k prvnímu pilíři. Toto se týká lidí, kterým bylo v době zavádění reformy mezi čtyřiceti a padesáti lety a mohli se rozhodnout zda zůstanou v prvním pilíři, nebo vstoupí i do druhého pilíře.

Penzijní fondy

Podle chorvatské důchodové legislativy musí být každý penzijní fond řízen managementem penzijního fondu. Povinný penzijní fond je založen povinným managementem penzijního fondu společnosti, zatímco dobrovolný penzijní fond může být založen dobrovolnou penzijní společností, společností penzijního připojištění nebo sponzorem. Sponzorem může být odborová organizace, zaměstnavatel, profesní či jiná organizace. Manager penzijního fondu musí být autorizovaný a garantovaný licenci pro založení penzijního fondu od HAGENA. Každý manager povinného fondu je oprávněn řídit pouze jeden mandatorní penzijní fond. Kdežto manager dobrovolných penzijních fondů je oprávněn k řízení více fondů. Dohled nad řízením fondů je vykonáván Agenturou pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním, HAGENA. Tato agentura se v roce 2006 sloučila s Ředitelstvím pro dohled nad pojišťovny a Komisí pro cenné papíry Chorvatska, čímž vznikla HANFA, Chorvatská agentura pro dohled nad finančními službami.

Každý může libovolně vybírat a měnit z povinných penzijních fondů. Změna penzijního fondu je však zpoplatněna. Poplatek vybírá REGOS, který i změnu provede. Po pěti letech je změna fondu zdarma. V prvním roce byl poplatek za změnu fondu ve výši 5% z celkového stavu osobního účtu, ve druhém roce to bylo 2,5% z celkové částky na osobním účtu, ve třetím roce 1,25% ze této částky, ve čtvrtém 0,625% a 0,31% v pátém roce. Vzhledem k nízké frekvenci změn mezi fondy byl v červenci 2003 změněn zákon o důchodových fondech a nyní jsou tyto sazby 0,8% ze stavu osobního účtu v prvním roce, 0,4% z osobního účtu ve druhém roce, ve třetím roce 0,2% a po třech letech ve fondu je změna zdarma. (Annual report, 2011, [online]; Anusic a kol., 2003; Hanfa, [online]; Mirovinsko, [online]; Regos, [online])

3.2.1 Garance ve druhém pilíři

Stejně jako ve většině evropských zemí platí i v Chorvatsku investiční limity. A také zde platí minimální míry návratnosti v povinných penzijních fondech. Speciální charakteristikou chorvatské regulace je, že minimálně 50% aktiv musí být investováno do chorvatských státních dluhopisů. Maximální investiční limity jsou následující:

- 30% pro chorvatské akcie, pro akcie domácích otevřených investičních fondů, chorvatských komunálních dluhopisů, chorvatských obchodních dluhopisů obchodovaných na organizovaných burzách v Chorvatsku.
- 15% pro zahraniční cenné papíry vydané v zemích OECD a pro dluhopisy vydané zeměmi OECD.
- 10% firemních dluhopisů a akcií vydaných v zemích OECD.
- 5% akcií otevřeného domácího investičního fondu, nebo zahraničního investičního fondu, ve kterém se primárně investuje do dluhopisů vydaných zeměmi OECD, a nebo v peněžích a bankovních depozitech.

Penzijní fondy mají zakázáno investovat do nemovitosti a finančních derivátů, investovat sami do sebe a investovat do společností spřízněných s penzijním fondem.

Dále jsou v Chorvatsku také limity pro mezinárodní investování. Je určeno, že maximálně 15% aktiv penzijního fondu může být investováno v zahraničí.

Maximální možný poplatek za správu fondu je určován každoročně. V roce 2011 byl tento poplatek určen v maximální výši 0,65% obhospodařovaných prostředků. Fondy by se však měli snažit o co nejnižší náklady za správu fondu a dostávat se tak pod tyto maximální hranice.

Vedení společnosti penzijního fondu musí připsat minimální míru návratnosti ke každému individuálnímu účtu. Garantované tempo návratnosti je specifikováno ve vztahu referenční míry garance, která spadá pod doplňkový zákon HAGENA, dnes již HANFA, založené na váženém tržním podílu průměru aktuální míry návratnosti nižší o dva procentní body. V Chorvatsku je rozsáhlá databáze mezi tvůrci politiky a managery fondů určující jak by měla být stanovena referenční míra návratnosti. Referenční míra návratnosti je počítána jedenkrát ročně za dobu kalendářního roku.

Referenční míra návratnosti je určena jako vážený aritmetický průměr průměrné míry návratnosti v předcházejících třech letech všech povinných penzijních fondů. To je redukováno o dva procentní body. Každý člen povinného penzijního fondu má garantovanou míru návratnosti rovnou jedné třetině referenční míry návratnosti, pokud je referenční míra návratnosti kladná. Pokud je referenční míra návratnosti záporná, je garantována každému členovi penzijního fondu míra návratnosti rovnající se trojnásobku referenční míry návratnosti v posledních třech letech. Ke kompenzaci ztrát,

pokud penzijní fond spadne pod minimální míru návratnosti, musí být zřízen garanční fond, který je financován z části poplatku za úspěšné období. Pokud aktuální míra návratnosti fondu spadne pod minimální míru, deficit musí být kryt aktivy z garančního fondu. Pokud jsou tato aktiva nedostačující, musí být použito do 20% vlastního kapitálu společnosti řídící penzijní fond. Pokud jsou nedostačující oba zdroje ke kompenzaci nízké míry návratnosti, stát garantuje zbytek.

Výhody a výběr peněz

Při odchodu do důchodu musí být nahromaděný kapitál na individuálním účtu použit na koupení životní anuity od autorizované společnosti penzijního pojištění. Výběr této společnosti je ponechán na účastníkovi pojištění. Pokud se člověk ožení během důchodu, musí se důchodci rozhodnout pro společný pozůstalostní důchod, pokud choť nemá nashromážděny jejich vlastní práva v rámci povinného soukromého plánu. Anuita musí být indexována k cenám.

Řízení aktiv a rozdělování

Počáteční zájem a o povinný plán byl velmi vysoký. Do konce roku 2002 se k druhému pilíři přihlásil téměř milion lidí. Na konci roku 2006 měl systém 1,3 milionu účastníků a aktiva v hodnotě 2,2 miliardy euro. Nyní se účastní druhého pilíře důchodového systému 83% zaměstnaných lidí.

V současnosti jsou v Chorvatsku čtyři povinné penzijní fondy, viz Tabulka 7. Všechny jsou vázané na mezinárodní finanční instituce. Dva největší fondy mají dohromady před 70% všech účastníků.

Tabulka 7: Penzijní fondy a nadřizené společnosti

Penzijní fond	Depozitář	Řídící společnost
AZ obvezni mirovinski fond (AZ povinný důchodový fond)	Societe Generale – Splitska banka	Allianz
Erste plavi obvezni mirovinski fond (Erste modrý povinný důchodový fond)	Societe Generale – Splitska banka	Erste
PBZ Croatia osiguranje obvezni mirovinski fond (PBZ chorvatský	Hypo Alpe-Adria-Bank	PBZ Croatia

pojišťovací povinný důchodový fond)		
Raiffeisen obvezni mirovinski fond (Raiffeisen povinný důchodový fond)	Hypo Alpe-Adria-Bank	Raiffeisen

Zdroj: vlastní zpracování dle Hanfa, [online], 2013

Aktiva v těchto fondech jsou investována poměrně konzervativním způsobem i s ohledem na restriktivní investiční limity. Přibližně 90% aktiv je investováno na domácích trzích, z čehož je více než 70% investováno do domácích vládních dluhopisů, 7% do otevřených investičních fondů, 5% do domácích akcií a 3% do firemních dluhopisů. Zahraniční akcie tvoří pouze 1,4% z celkových investovaných aktiv. Chorvatské penzijní fondy nevyužívají možnosti limitu 15% při investování do zahraničních aktiv, pouze necelých 10% je investováno mimo Chorvatsko.

Zdanění

Zdanění povinného penzijního systému je typu EET, tedy jak odváděné příspěvky, tak případné investiční výnosy z penzijních systémů jsou osvobozeny od daně, kdežto vyplácené penze jsou zdaněny.

3.2.2 Třetí pilíř – dobrovolné penzijní fondy

Dobrovolné penzijní fondy byly uvedeny za trh taktéž v roce 2002, spolu s druhým pilířem a tak byla dokončena tří pilířová reforma. Tyto penzijní fondy jsou příspěvkově definované, založené na dobrovolných penzijních úsporách. Dobrovolné penzijní plány jsou nabízeny buď dobrovolnými penzijními fondy, nebo mohou být založeny odbory a zaměstnavatelem. Vznikají jak otevřené, tak uzavřené fondy. Penzijní fond potřebuje mít minimálně dva tisíce členů do dvou let po založení.

Účastníci dobrovolných penzijních připojištění mají značné daňové výhody. Stát poskytuje roční dotace až do výše 750 HRK (asi 2 550 Kč) a umožňuje daňový odpočet až do výše 1 050 HRK (asi 3 570 Kč) měsíčně. Příspěvky zaměstnavatele jsou pro zaměstnavatele předmětem daňových úlev, jsou brány jako bonus pro zaměstnance. Pojištění v tomto pilíři může být vypláceno jako anuita, nebo jako pravidelná platba na určitou dobu a v určité výši. Na rozdíl od druhého pilíře, mohou dobrovolné penzijní společnosti nabízet více než jeden fond. Momentálně je na trhu šest otevřených penzijních fondů, které provozují čtyři penzijní společnosti. Dobrovolné penzijní

společnosti se silně překrývají s druhým pilířem. Tři ze čtyřech penzijních společností nabízejících povinné fondy také poskytují dobrovolné fondy. Dobrovolné penzijní připojištění mělo ke konci roku 2011 přibližně sto osmdesát tisíc účastníků. Dva největší dobrovolné fondy mají osmdesáti procentní tržní podíl. Samotný největší dobrovolný penzijní fond má tržní podíl přesahující padesát procent.

Investiční regulace dobrovolných fondů jsou velice podobné regulacím povinných fondů, jen o něco málo liberálnější. Například limit pro mezinárodní investování je 20% místo 15% u povinných fondů. Avšak dobrovolné penzijní fondy hospodaří s aktivy konzervativněji než fondy povinné. Téměř 95% aktiv je investováno v Chorvatsku. Jsou zde nižší investice do domácích dluhopisů než u povinných fondů, jsou kolem 50%. Obchodní dluhopisy a otevřené fondy tvoří 12%. Při investicích do zahraničí využívají otevřené fondy téměř výlučně investování v otevřených fondech.

Na chorvatském trhu lze nalézt i uzavřené penzijní fondy, které jsou však také aktivní na trhu povinných nebo dobrovolných otevřených penzijních fondů, případně na obou.

3.2.3 Další kroky chorvatského důchodového systému

Chorvatský důchodový systém vznikl před téměř jedenácti lety a téměř devět let nebyl reformován. Systém je postaven na správných základech, ale vyvstává otázka, zda-li je vzhledem k demografickému a ekonomickému vývoji v zemi bez dalších reforem do budoucna dlouhodobě udržitelný. Průměrná délka v zaměstnání se sice zvýšila v roce 2011 o rok a deset měsíců oproti roku 2003, avšak průměrná doba důchodu se zvýšila z patnácti na téměř devatenáct let.

Třetího, dobrovolného, pilíře se účastní málo lidí. Je nutno zvýšit povědomí o nutnosti individuálních úspor na důchod, více se zaměřit na propagaci třetího pilíře.

Návrhy Světové banky na dlouhodobou udržitelnost volají po zvýšení příspěvku do druhého pilíře z pěti na deset procent, zvýšení odchodu do důchodu z 65 na 67 let u mužů do roku 2030 a zrušení indexace důchodů.

S důchody je také problém kvůli všudypřítomné ekonomické krizi. Vláda ve spolupráci se světovou bankou pracuje na zlepšeních pro dlouhodobou udržitelnost důchodového systému. Žádný oficiální návrh však ještě předložen nebyl. (Annual report, 2011, [online]; Anusic a kol., 2003; Badun, 2012, [online]; Croatia. Pension funds online,

[online]; Hanfa, [online]; Mirovinsko, [online]; Zákon o porezu na dohodak, 2013, [online])

4 Komparace českého a chorvatského důchodového systému

Oba státy pocházejí z bývalého východního bloku. I když měl každý jiné postavení, lze zde najít jisté podobnosti. Oba státy přecházely k transformaci ekonomiky na tržní přibližně ve stejném období. V tomto období také začaly vznikat nové důchodové systémy v obou zemích. Chorvatsko od začátku nabralo západní směr, začalo informovat občany o nutnosti vlastního spoření na důchod a zavedlo tří pilířový systém, který se zdál v době svého zavedení dosti šetrným. Česká republika začala stavět důchodový systém na solidaritě a na klidném stáří důchodců, tedy čistý PAYG systém, který byl dále, v roce 1994, doplněn o třetí pilíř, tedy možnost individuálních úspor. Brzy byla zřejmá neudržitelnost systému, což vyústilo důchodovou reformou o třech pilířích, vstupující v platnost k prvnímu lednu 2013. Oba systémy, i když nyní již oba tři pilířové, se neustále vyvíjí a neustále se pracuje na jejich dlouhodobé udržitelnosti, což je nekončící proces. Ve všech systémech, zvláště transformovaných ekonomik, je nutné, aby se lidé začali spoléhat více na vlastní úspory a méně na stát.

Dále budou rozebrány rozdíly mezi jednotlivými pilíři v obou systémech.

4.1.1 Makroekonomická komparace České republiky a Chorvatska

Pro lepší pochopení situace obou zemí zde jsou v Tabulce 8 uvedeny základní makroekonomické charakteristiky zemí. Tyto statistiky byly čerpány z národních statistických úřadů obou zemí a jsou za rok 2011. Chorvatský statistický úřad bohužel ještě nemá zpracována všechna data za rok 2012. Údaje v eurech budou přepočítány podle průměrného kurzu za rok 2011, dle údajů Českého statistického úřadu.

Tabulka 8: Komparace makroekonomických charakteristik České republiky a Chorvatska

	Česká republika	Chorvatsko
Počet obyvatel	10 486 731 obyvatel	4 418 000 obyvatel
Průměrná hrubá mzda	24 436 Kč	7 796 HRK (přibližně 26 506 Kč)
HDP na obyvatele	365 961 Kč	10 205 EUR (250 900 Kč)

HDP v běžných cenách	3 841 370 mil. Kč	44 922 mil. EUR (1 104 452 mil. Kč)
Míra nezaměstnanosti	6,7%	17,8%
Míra inflace	1,9%	2,3%
Počet důchodců	2 310 238	870 000
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	5 080 573	1 716 571
Pracující obyvatelé	4 580 714	1 411 238
Pracující obyvatelé / důchodci	1,98	1,62
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo / důchodci	2,2	1,97

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ČSÚ a Državni závod za statistiku, 2013

4.2 První pilíř

První pilíř v obou zemích funguje na principu PAYG systému. Odchod do důchodu se pro delší udržitelnost systému snaží prodloužit obě země. V současnosti se v Chorvatsku odchází do důchodu v 65 letech u mužů a 60 letech u žen. V České republice je snaha o stírání rozdílu odchodu do důchodu mezi muži a ženami. U žen také dochází ke stírání rozdílu podle počtu vychovaných dětí. Věk odchodu do důchodu v České republice je určen zákonem č. 155/1995 Sb., podrobně viz Příloha A. Chorvatský systém je v tomto jednodušší a přehlednější, věk je přesně daný. Pokud bychom v současné době brali věk odchodu do důchodu například ženy ročníku narození 1983, šla by dle současných hodnot do důchodu v šedesáti letech v Chorvatsku a v osmašedesáti letech v České republice. Chorvatsko však již zvažuje nutnost reformy pro neudržitelnost systému, takže až žena ročníku narození půjde do důchodu, může být všechno jinak a to v obou zemích.

V Chorvatsku je nutné mít odpracováno alespoň 15 let po dosažení důchodového věku pro možnost odchodu do starobního důchodu. V České republice jsou tyto podmínky o něco přísnější a i složitější. Cílem, v roce 2018, je dosažení 35 let pojištění a dosažení důchodového věku. Kdo šel do důchodu v roce 2012, musel dosáhnout důchodového věku a být pojištěn minimálně 28 let. Pokud člověk nemá odpracovaný potřebný počet let, posune se hranice odchodu do důchodu o pět let a minimální doba pojištění činí dvacet let. Chorvatském systému je počítáno na rozdíl od České republiky

s odpracovanými roky. V České republice je uvažována doba pojištění, do které se zahrnuje nejen doba odpracovaná, kdy člověk platí sociální pojištění, ale i náhradní doba pojištění. Náhradní doba pojištění se počítá při výkonu vojenské služby, při péči o dítě a při péči o bezmocnou či závislou osobu. Další náhradní doby se započítávají již pouze z 80%. Těmito dobami jsou například pobírání podpory v nezaměstnanosti, pobírání ošetrovného, nemocenské, pracovní neschopnosti a další. Přesněji jsou tyto doby definované v § 12 zákona č. 155/1995 Sb. Opět je viditelná jistá větší přehlednost chorvatského systému oproti českému systému.

Pro dosažení předčasného důchodu je nutné v Chorvatsku dosáhnout věku 60 let u mužů a 55 let u žen, což je podobné jako v České republice, kde je možnost odchodu do předčasného důchodu pět let před dosažením věku odchodu do důchodu. Předčasný důchod je krácen v obou zemích.

Odvody do systému prvního pilíře jsou v České republice vyšší než v Chorvatsku. V České republice je odváděno 28% z vyměřovacího základu podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení, pokud je účastník pouze v prvním pilíři a 30% z vyměřovacího základu podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení, pokud je účastník v prvním i druhém pilíři. Ze 30% je odváděno 5% do druhého pilíře a 25% do prvního pilíře. V Chorvatsku se odvádí stále 19,5% z hrubé mzdy. Pokud je účastník účasten pouze v prvním pilíři, odvádí celých 19,5% do prvního pilíře. Pokud je účasten obou pilířů, jde do prvního pilíře 14,5% hrubé mzdy a 5% hrubé mzdy jde do druhého pilíře. České republice platí velkou část, 21,5% z celkových odvodů, zaměstnavatel za své zaměstnance. Zaměstnanec si platí pouze 8,5% při účasti v obou pilířích, 6,5% při účasti pouze v prvním pilíři. V Chorvatsku si platí celé důchodové pojištění zaměstnanec ze své hrubé mzdy.

Důchod se počítá z odváděných peněz do systému po celou kariéru účastníka v Chorvatsku i v České republice. Je vidět, že už se systémy i v prvním pilíři snaží co nejvíce zohlednit výši příspěvků do systému. Jsou zde nastaveny však i minimální a maximální hranice. V Chorvatsku je minimální i maximální penze založena na počtu odpracovaných let a na průměru hrubé mzdy. V České republice jsou redukční hranice také určovány podle průměrné mzdy. Stručné shrnutí rozdílů mezi oběma systémy je provedeno v Tabulce 9.

Tabulka 9: Rozdíly v prvním pilíři mezi ČR a Chorvatskem

	Česká republika	Chorvatsko
Věk odchodu do důchodu	zákon č. 155/1995 Sb., Příloha A; stírání rozdílu mezi muži a ženami	65 let muži 60 let ženy
Další podmínka odchodu do důchodu	Doba pojištění 28 let v roce 2012, s cílem 35 let od 2018	Odpracování 15 let
Věk pro předčasný důchod	O pět let nižší než pro dosažení starobního důchodu	60 let muži 55 let ženy
Odvody do systému	28% z z vyměřovacího základu podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení při účasti pouze v prvním pilíři 25% při účasti v prvním i druhém pilíři	19,5% z hrubé mzdy pokud se účastní pouze prvního pilíře 14,5% pokud se účastní prvního i druhého pilíře

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

4.3 Druhý pilíř

Hlavní rozdíl mezi druhým pilířem v Chorvatsku a České republice je jeho povinnost. V Chorvatsku byl v době zavedení nového systému povinný vstup do druhého pilíře pro všechny mladší čtyřiceti let a volitelný pro osoby mezi čtyřiceti a padesáti lety. V České republice je druhý pilíř dobrovolný, i když rozhodnutí o vstupu je nevratné. Lidé starší pětatřiceti let jsou povinni rozhodnout se pro vstup do půl roku od zavedení reformy, mladší mohou vstoupit kdykoliv do dovršení pětatřicátého roku věku. Toto opatření ještě snižuje počet účastníků starší pětatřiceti let, jelikož pro některé lidi není půl rok dostatečně dlouhý, obzvláště, když si nejsou jistí, zda opozice v případě vyhraných voleb druhý pilíř nezruší, nebo alespoň výrazně nezmění jeho podmínky. V Chorvatsku

bylo zavedení druhého pilíře podpořeno masivní marketingovou kampaní, která přesvědčovala obyvatele o výhodnosti druhého pilíře. V České republice se lidé obávají negarance vkladů v druhém pilíři. Účast v druhém pilíři mezi zeměmi nelze vůbec srovnávat, v Chorvatsku se účastní druhého pilíře již více než 80% zaměstnaných lidí. Roli hraje jak povinnost systému, tak větší doba od zavedení druhého pilíře.

Druhý pilíř v Chorvatsku je povinný, výše odvodů však zůstala stejná, ať člověk je, či není účasten ve druhém pilíři. V České republice je umožněno účastníkovi vyvést peníze z odvodů státu na individuální účet, pokud přidá 2% ze svého. To je možno brát jako vyšší odvody o 2%, či nižší odvody o 3%, záleží na konkrétním pohledu. Tím, že tato povinnost účasti na druhém pilíři v Chorvatsku nezatížila kapsy občanů, převládá spokojenost s možností „mít své peníze pod kontrolou“ než je „sypat státu“ a doufat, že z toho něco později bude účastník mít. V České republice by se lidé mohli zaleknout nutnosti vyšších odvodů.

V České republice není garance zhodnocení fondu, vše závisí na investičních strategiích vybraného fondu. V Chorvatsku je garance zajištěná referenční mírou návratnosti. Problematika referenční míry návratnosti je podrobně popsána v kapitole Garance ve druhém pilíři v Analýze chorvatského důchodového systému. Právě daná negarance zhodnocení činí Čechy opatrnějšími při vstupu do druhého pilíře.

Investiční limity jsou v Chorvatsku mnohonásobně přísnější než v České republice, je tam hlavně velký tlak pro investování do domácích obligací. Minimálně 50% aktiv musí být investováno do chorvatských dluhopisů. Reálně je investováno do dluhopisů kolem 70% aktiv, což znamená, že fondy druhého pilíře v Chorvatsku mají investiční strategii někde mezi vyváženým a konzervativním fondem při srovnání s českými poměry. I poplatek za správu toho fondu je přesně mezi, je to 0,45% ročně z obhospodařovaných prostředků.

Poplatky pro vstup do fondu, neboli poplatek za změnu fondu jsou v Chorvatsku podle zákona maximálně 0,8% ze stavu účtu účastníka v prvním roce, 0,4% v druhém roce, 0,2% ve třetím roce a po třech letech je změna fondu zdarma. Ne všechny společnosti drží poplatky v maximální výši. V České republice žádné vstupní poplatky pro vstup do druhého pilíře nejsou, jsou zde akorát poplatky za změnu fondu, což je víceméně to samé. Maximální poplatek za změnu penzijní společnosti je stanoven na 800 Kč. Jednou za pět let je změna společnosti zdarma. V Chorvatsku se poplatky většinou stanovují

v procentech k individuálním úsporám, v České republice jsou spíše určené fixní částky za úkon.

V České republice poskytuje spoření v druhém pilíři šest penzijních společností, z nichž každá má několik fondů v závislosti na investiční strategii. V Chorvatsku jsou čtyři penzijní fondy, každý spravovaný jednou penzijní společností. Rozložení účastníků ve fondech nelze zatím úplně objektivně srovnávat. V Chorvatsku mají dva největší fondy dohromady asi 70% účastníků. V České republice, prozatím k 28.3.2013, vede penzijní společnost s více než 60% účastníků, další tři jsou s podílem od 12% do 10% a poslední dvě s mizivými 4% a 2% účastníků. Počty budou mít větší vypovídací hodnotu, až se systém plně stabilizuje, minimálně po 30.červnu 2013, kdy se budou muset definitivně rozhodnout lidé starší pětatřiceti let pro účast či neúčast v druhém pilíři.

System zdanování je pro účastníky výhodnější v České republice, kde je kombinace systémů EET a TEE znamenající, že příspěvky jsou odváděny z nezdaněných peněz a ani jejich vyplácení pak není zdanováno. V Chorvatsku jsou zdanovány příspěvky podle EET systému, kde jsou odváděné příspěvky i výnosy z fondů osvobozeny od daně. Vyplácené dávky v tomto systému však už zdanění podléhají. Avšak jsou zdanovány 12% sazbou daně v daňovém pásmu 0 – 2 200 HRK (přibližně 7 480 Kč), sazbou 25% v pásmu 2 200,01 HRK – 8 800 HRK (přibližně 7 480,034 – 29 920 Kč) a sazbou 40% v daňovém pásmu více než 8 800,01HRK (přibližně 29 920,034 Kč). To až po odečtení základu 2 200 HRK (přibližně 7 480 Kč) měsíčně, což ve své podstatě znamená, že zdanění penzí je velmi nízké, u velké části účastníků žádné. Jelikož se daní jen dávky ze druhého pilíře, nikoliv z pilíře prvního, ty jsou od daně osvobozeny. Stručné shrnutí rozdílů mezi oběma systémy ve druhém pilíři je provedeno v Tabulce 10.

Tabulka 10: Rozdíly ve druhém pilíři v České republice a Chorvatsku

	Česká republika	Chorvatsko
Povinnost účasti	Ne	Ano, ročník 1962 a mladší
Možnost zvolit si účast v dané lhůtě po době vzniku, po té již účast není možná	Lidé starší 35 let	Lidé mezi 40-50 lety
Možnost vyvedení ze	3% z z vyměřovacího	5% z hrubé mzdy účastníka

státního systému	základu podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení mzdy účastníka	
Navýšení odvodů oproti setrvání pouze v prvním pilíři	2% z vyměřovacího základu podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení mzdy účastníka	není
Garance zhodnocení	není	Dle referenční míry
Změna společnosti/fondu zdarma	Po pěti letech	Po třech letech
Penzijní společnosti poskytující fondy ve druhém pilíři	Šest společností	Čtyři společnosti
Zdanění	Nedání se ani příspěvky ani výplata.	Nedání se příspěvky, výplata z fondů se daní.

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

(AZ fond, [online]; Erste plavi, [online]; ČSÚ, [online]; Državni zavod za statistiku, [online]; PBZ Croatia, [online]; peníze.cz, [online]; Zákon o porezu na dohodak, 2013, [online]; Zákon č. 589/1992 Sb.)

4.4 Třetí pilíř

Jak v České republice, tak i v Chorvatsku je třetí pilíř dobrovolný a příspěvkově definovaný. V obou zemích se prolínají poskytovatelé fondů třetího pilíře s poskytovateli fondů druhého pilíře. V Chorvatsku je šest penzijních fondů poskytovaných čtyřmi společnostmi. Z těchto čtyřech společností poskytují tři druhý pilíř. V České republice je devět společností, z nichž každá poskytuje několik fondů různých strategií. Jsou zde tři společnosti navíc, oproti společnostem poskytujícím druhý pilíř. Variabilita společností je tedy vyšší v České republice. Je však nutné vzít v úvahu, že počet obyvatel Chorvatska nedosahuje ani polovinu počtu obyvatel České

republiky. I rozložení peněz do fondů je variabilnější. Dva největší fondy v Chorvatsku dosahují osmdesáti procentního tržního podílu, sám největší fond dosahuje tržního podílu vyššího než 50%, zatímco v České republice (bohužel jsou zatím dostupné údaje pouze za rok 2011) dosahují dvě největší společnosti ani ne padesáti procentního podílu, přičemž největší dosahuje podílu na trhu ve výši téměř 26%.

Počty zúčastněných osob ve třetím pilíři je složité porovnávat, hlavně protože systém účastnických fondů v České republice není ještě zaběhlý. Současní účastníci musejí přejít nejprve do účastnického fondu společnosti, ve které jsou účastníky transformovaného fondu a po té je teprve možno změnit společnost pro poskytování účastnického fondu. S jistotou ale lze říci, že zájem o individuální spoření byl v České republice rozhodně vyšší než v Chorvatsku. Ve starém systému vstoupilo do třetího pilíře asi čtyři a půl milionu účastníků, což je téměř 89% ekonomicky aktivního obyvatelstva. I když převažovali většinou nízké částky spoření, je to vysoká účast. V Chorvatsku se účastní třetího pilíře pouze sto osmdesát tisíc lidí, což je necelých 11% ekonomicky aktivního obyvatelstva. V České republice byl třetí pilíř jedinou možností tvorby individuálních úspor. Lidé do třetího pilíře však vstupovali i kvůli státním příspěvkům, které byly vysoké obzvláště při spoření malých částek. Například při spoření 100 Kč měsíčně přidal stát účastníkovi 50% z této částky, tedy dalších 50 Kč. O nový systém v České republice zatím není projeven zvýšený zájem. K 28.3.2013 vstoupilo do účastnických fondů téměř osmnáct tisíc účastníků. Nelze však říci, zda to jsou noví účastníci třetího pilíře, či účastníci, kteří přešli z transformovaných fondů.

Výše státního příspěvku v Chorvatsku dosahuje výše až 62,5 HRK (přibližně 215 Kč) měsíčně. V rámci úspor se uvažovalo i o snižování na přibližně 142 Kč měsíčně (500 HRK ročně), ale to zatím neprošlo. Výše státního příspěvku je tedy asi 215 Kč měsíčně, tedy roční příspěvek činí 750 HRK (přibližně 2 550 Kč). Maximální výše spoření, při které bude vyplácen maximální státní příspěvek je 5 000 HRK ročně (přibližně 17 000 Kč). Při spoření vyšších částek, zůstane pobídka od státu na své maximální výši 750 HRK (přibližně 2 550 Kč) ročně. Stát přispívá každému účastníkovi 15% z jeho individuálního spoření a to právě až do výše 750 HRK (přibližně 2 550 Kč) ročně. Oproti České republice je tento systém poměrně stručný a spravedlivý, přispívá každému 15%, nejvyšší přispívaná částka je nepatrně nižší než v České republice, kde je

230 Kč a to při placení 1 000 Kč měsíčně a více. Na maximální státní příspěvek stačí spořit méně v České republice a to přibližně o více než 400 Kč.

Pokud si chce zaměstnanec v Chorvatsku spořit, může požádat zaměstnavatele o možnost spoření přes něj, což se stává pro zaměstnavatele nákladem snižujícím základ daně. Dále může požádat zaměstnavatele o příspěvek. Příspěvek od zaměstnavatele je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem do 500 HRK (asi 1 700 Kč) měsíčně za jednoho zaměstnance. V České republice jsou úlevy vyšší, zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci až do výše 2 500 Kč, aniž by musel částku zdaňovat. A zároveň i zaměstnanec i může odečíst až 12 000 Kč od svého daňového základu.

V Chorvatsku je možné čerpat důchod ze třetího pilíře již od 50 let, zatím co v České republice je umožněno začít s čerpáním důchodu až v 60 let věku. Tento rozdíl je jedním z největších odlišností mezi systémy.

Systémy jsou si poměrně podobné, až na možnosti volení investičních strategií v České republice. Chorvatské fondy jsou všechny poněkud konzervativnějšího směru, avšak je zde daleko menší riziko poklesu hodnoty naspořených prostředků. Proto zde není nutná garance nezáporného vkladu. Chorvatský systém je již zavedený a v rámci dlouhodobé udržitelnosti systému pomalu snižuje všechny státní výhody, potažmo státní výdaje. Stručně shrnutí rozdílů mezi systémy ve třetím pilíři je provedeno v Tabulce 11.

Tabulka 11: Rozdíly ve třetím pilíři v České republice a Chorvatsku

	Česká republika	Chorvatsko
Povinnost účasti	ne	ne
Počet penzijních společností / fondů	Devět společností / více fondů u každé společnosti podle investičních strategií	Čtyři společnosti / šest fondů
Maximální měsíční státní příspěvek	230 Kč	Přibližně 215 Kč
Výše státního příspěvku	Viz Tabulka 2, maximálně 2 760 Kč	15%, maximálně 750 HRK (přibližně 2 550 Kč) ročně
Maximální daňově	2 500 Kč	500 HRK (asi 1 700 Kč)

odečitatelný příspěvek zaměstnavatele (měsíční)		
Čerpání důchodu	Od 60 let	Od 50 let

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

(E15, [online]; ČNB, [online]; Parlamentní listy.cz, [online]; penize.cz, [online])

4.5 Případová studie

Pro názornou ilustraci budou srovnány starobní důchody v České republice a Chorvatsku. Pro zjednodušení budou uvažovány výnosy penzijních fondů v České republice i v Chorvatsku ve výši 3,5% po celou dobu. A je předpokládáno zachování současných podmínek.

Prvním typový představitelem bude muž narozený v roce 1973, pracující nepřetržitě od svých 21 let, vydávající průměrnou mzdu dané země.

Dalším typovým představitelem bude žena ve věku 20 let, která začne v tomto věku pracovat. Opět se předpokládá nepřetržitý pracovní cyklus až do odchodu do důchodu a pobírání průměrné mzdy po celou dobu v zaměstnání.

Posledním představitelem je muž narozený v roce 1953, který pracoval od svých 20 let za průměrnou mzdu, bez přerušení až do doby odchodu do důchodu.

Chorvatsko

Zde půjde první typový představitel do důchodu v 65 letech, tedy v roce 2038 a jeho důchod bude složen z důchodu prvního a druhého pilíře, jelikož musel již povinně do druhého pilíře vstoupit.

Tento důchod bude činit 5 695 HRK (přibližně 19 363 Kč), při čemž 3 079 HRK (přibližně 10 469 Kč) obdrží z prvního pilíře a 2 616 HRK (přibližně 8 894 Kč) z pilíře druhého. Výnos z druhého pilíře podléhá zdanění.

$$2\,616 - 2\,200 = 416$$

$$416 < 2\,200 \Rightarrow \text{první daňová skupina se sazbou 12\%}$$

$$416 * 0,12 = 49,92$$

Účastníkům čistý důchod bude ve výši 5 645,08 HRK (přibližně 19 193 Kč).

Druhá typizovaná představitelka by odešla v Chorvatsku do důchodu v 60 letech a její důchod by činil 7 211 HRK (přibližně 24 517 Kč). Účast ve druhém pilíři by pro ni byla povinná. Důchod z prvního pilíře by tvořil 3 469 HRK (přibližně 11 795 Kč) a důchod z druhého pilíře 3 742 HRK (přibližně 12 723 Kč). Výnos z druhého pilíře opět podléhá zdanění.

$$3\,742 - 2\,200 = 1\,542$$

$$1\,542 < 2\,200 \Rightarrow \text{první daňová skupina se sazbou 12\%}$$

$$1\,542 * 0,12 = 185,04$$

Čistý důchod účastnice bude 7 025,96 HRK (přibližně 23 888 Kč).

Nejstarší typizovaný představitel odchází do důchodu v 65 letech. Mohl si zvolit, zda vstoupí do druhého pilíře v době jeho zavedení, v roce 2002. Pokud by nevstoupil, jeho důchod by činil 2 766 HRK (přibližně 9 404 Kč). Pokud by vstoupil, činil by jeho důchod 3 061 HRK (přibližně 10 407 Kč), z čehož by 621 HRK (přibližně 2 111 Kč) tvořil důchod ze druhého pilíře a 2 440 HRK (přibližně 8 296 Kč) důchod z prvního pilíře. Zdanění důchodu ze druhého pilíře je pro tohoto účastníka nulové, jelikož nedosahuje ani výše odečitatelné položky. Do důchodu by účastník odcházel v roce 2018.

Česká republika

Tady půjde typový představitel do důchodu v 66 letech a 4 měsících. Může si sám zvolit, zda se zúčastní druhého pilíře či nikoliv. Pokud zůstane účasten pouze prvního pilíře, jeho důchod bude činit 12 545 Kč. Pokud vstoupí do druhého pilíře, jeho celkový důchod bude činit 13 360 Kč. Přičemž důchod z prvního pilíře bude tvořit 11 423 Kč a z pilíře druhého 1 937 Kč, z čehož jeho osobní příspěvky do druhého pilíře mu utvoří 775 Kč a státní příspěvky ve druhém pilíři utvoří 1 162 Kč.

Představitelka mladé ženy, druhá typová představitelka, by při zachování stávajících podmínek měla odcházet do důchodu v 69 letech a 8 měsících. Její důchod při spoření pouze do prvního pilíře by činil 13 445 Kč. Při účasti v obou pilířích by byl její důchod 15 175 Kč, z čehož důchod z prvního pilíře by činil 11 513 Kč, důchod z druhého pilíře 3 662 Kč, přičemž z toho 1 465 Kč pochází z příspěvků účastnice a 2 197 Kč z příspěvků, které byly vyvedeny ze státního prvního pilíře.

Nejstarší představitel by v České republice odcházel do důchodu v 63 letech. Do druhého pilíře by mohl vstoupit až v roce 2013 a do důchodu bude odcházet v roce 2018. Pokud by do druhého pilíře vstoupil, jeho důchod by činil 9 850 Kč, z čehož důchod z prvního pilíře bude tvořit 9 680 Kč a z druhého pilíře 170 Kč, z kterých je 68 Kč z jeho individuálních úspor a 102 Kč z prostředků vyvedených ze státního pilíře. Pokud by do druhého pilíře nevstoupil, jeho důchod pouze z pilíře prvního by činil 9 819 Kč.

Stručné výsledky případové studie jsou shrnuty v Tabulce 12.

Tabulka 12: Komparace důchodu v ČR a Chorvatsku u třech typových osob

	Česká republika	Chorvatsko
<i>Muž, 1973, pracující od 21 let</i>		
Věk odchodu do důchodu	66 let a 4 měsíce	65 let
Čistý důchod pouze z prvního pilíře	12 545 Kč	nelze
Čistý důchod při vstupu i do druhého pilíře	13 360 Kč	5 645,08 HRK (přibližně 19 193 Kč)
<i>Žena, 1993, na začátku pracovního cyklu</i>		
Věk odchodu do důchodu	69 let a 8 měsíců	60 let
Čistý důchod pouze z prvního pilíře	13 445 Kč	nelze
Čistý důchod při vstupu i do druhého pilíře	15 175 Kč	7 025,96 HRK (přibližně 23 888 Kč)
<i>Muž, 1953, pracující od 20 let</i>		
Věk odchodu do důchodu	63 let	65 let
Čistý důchod pouze z prvního pilíře	9 680 Kč	2 766 HRK (přibližně 9 404 Kč)
Čistý důchod při vstupu i do druhého pilíře	9 850 Kč	3 061 HRK (přibližně 10 407 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Chorvatský systém je, při zachování předpokládaných stávajících podmínek, viditelně štedřejší pro budoucí generace, jak lze vidět v Tabulce 12. Bývalý důchodový systém v České republice byl mírnější než chorvatský, po reformě je tomu však naopak. Důchod prvního typového představitele v Chorvatsku převyšuje 70% průměrné hrubé mzdy roku 2011. V České republice dosahuje důchod prvního typového představitele

lehce přes 50% průměrné hrubé mzdy roku 2011. Chorvatský důchodový systém je štedřejší než český, zvláště k mladším účastníkům a to i přes zdanění druhého pilíře. Dalším faktorem štedrosti systému Chorvatska je zastaralost systému. Je vidět, že čím mladší účastník systému, tím má výhodnější podmínky v Chorvatsku oproti komparaci s českým systémem. Chorvatský systém funguje od roku 2002 bez větších změn, pracuje se však na reformě, která by pomohla prodloužit udržitelnost systému.

(ČSÚ, [online]; Državní závod za statistiku, [online]; MPSV, [online]; Raiffeisen Bank.hr, [online]; Zákon o porezu na dohodak, 2013, [online])

5 Zhodnocení možnosti individuálních úspor

V této kapitole budeme hodnotit další možnosti spoření, možnosti zhodnocení peněžních prostředků. Budou analyzovány další produkty, které jsou bankami nabízeny. Bude zde věnován prostor pouze neúčelovým produktům bank. Ani pojistným produktům prostor věnován nebude. To znamená, že pojistné produkty, i ty se zhodnocující složkou, jako například životní pojištění se spořením, nebo účelové spoření, jako například spoření stavební, nebudou zmiňovány.

Pro objektivnost srovnání budeme hodnotit příslušné produkty čtyřech největších bank v každé zemi. Ty jsou brány z žebříčku firmy Deloitte z roku 2011. V České republice jsou to ČSOB, Česká spořitelna, Komerční banka a UniCredit Bank ČR. V Chorvatsku jsou to ZABA, Privredna banka Zagreb, Erste Croatia a HYPO Croatia.

Základní produkty lze rozdělit na produkty zhodnocení prostředků s garancí vkladu a na podílové fondy. Vlastní investování na trhu cenných papírů nebude bráno v úvahu pro jeho velkou závislost na individualitě investice. (Deloitte, [online])

5.1 Produkty zhodnocení prostředků s garancí vkladu

V této kategorii jsou základními produkty spořicí účty, termínované vklady a jejich mutace. Spořicí účty jsou produkty s velmi nízkými náklady na jejich vedení a správu. Další výhodou je okamžitá dostupnost prostředků v případě potřeby. V Chorvatsku se tento typ účtů nevyskytuje.

Termínovaný účet „většinou klientů slouží k uložení dočasně volných peněžních prostředků s cílem dosáhnout úrokového výnosu.“ (Rejnuš, 2010, s. 94) Termínované vklady jsou zpravidla ve dvou podobách a to termínovaný vklad na pevně sjednaný

termín splatnosti a nyní již méně se vyskytující termínovaný vklad s výpovědní lhůtou, kdy klient oznámí, že by si chtěl vybrat vklad a ten je mu dostupný až po uplynutí sjednané lhůty.

Termínované vklady jsou produkty pro zhodnocení prostředků s nízkým rizikem, kde je výnos garantován a vklady jsou ze zákona pojištěny. Na rozdíl od spořicího účtu již není možný okamžitý přístup k penězům, nebo je mimo stanovené lhůty zpoplatněn, či může být klient odměněn vyšším úrokem za dodržení doby úspor. Výnosová míra se může lišit jak podle vložených prostředků, tak i podle doby, na jakou jsou prostředky vázány. Garance úroků je zde po celou dobu, kdežto u spořicího účtu se úroková míra mění dle aktuálních podmínek. (Rejnuš, 2010)

5.1.1 Česká republika

Spořicí účty

Společnosti vždy nabízejí klasický spořicí účet, který může být doplněn dalších podobným produktem. Například ČSOB kombinuje spořicí účet a termínovaný vklad v produktu spořicí účet s prémie, kde běží základní úrok a jednou za půl roku je připisována úroková prémie, počítaná z minimálního zůstatku na účtu. Česká spořitelna přidává účelový spořicí účet, kde je možné si zvolit cílovou částku a měsíční částky spoření, případně i účel. Například spoření na elektroniku. Při spoření na účel dostane klient slevu na dané zboží u smluvních partnerů. Kombinace spořicího účtu s termínovaným vkladem využívá i Komerční banka, která také nabízí úrok pravidelný a dále pololetní připisovaný za nejnižší zůstatek. Tato kombinace je jedinou možností, není zde čistý spořicí účet. Bonusovými účty jsou účty s připisovanými výhodami, jako například za aktivní účet v Komerční bance a další. Budeme se zabývat základními sazbami. UniCredit Bank nabízí základní spořicí účet s vysokým zhodnocením do půl milionu a bonusový spořicí účet pro vyšší finanční obnosy s úročením 1,3% p.a.

U všech těchto produktů platí, že peníze jsou okamžitě k dispozici, nebývají penále za výběr, spíše odměny za probíhající spoření. Aktuálně daný výnos účtu je garantován, vklady podléhají zákonnému pojištění, proto je u všech uváděno nízké riziko. Přehled a stručné srovnání těchto produktů je v Tabulce 13.

Tabulka 13: Přehled spořicíh účtů v České republice

	Zhodnocení (per annum)		Poplatky za vedení a správu	Minimální vklad	riziko
ČSOB	0,65%		0	5 000 Kč	nízké
Česká spořitelna	1,3%		0	40 000 Kč	nízké
Komerční banka	Do 500 000 Kč	Nad 500 000 Kč	0	5 000 Kč	nízké
	0,70%	1,00%			
UniCredit Bank ČR	Do 499 999 Kč	Od 500 000 Kč	0	1 Kč	nízké
	1,75%	1,00%			

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Termínované vklady

ČSOB

Při srovnání úrokových měr termínovaných vkladů nabízených ČSOB a spořicíh účtu téže banky, je aktuálně vyšší úroková míra spořicího účtu. Při vkladu na dva roky se úroková sazba zvyšuje na 0,7% p.a. a při tříletém vkladu na 0,85% p.a. poplatky za vedení účtu a správu přes internetové bankovníctví jsou zdarma. Úrokové míry do jednoho roku jsou uvedeny v Tabulce 14.

Tabulka 14: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů ČSOB

ČSOB Termínovaný vklad na dobu určitou - fixní sazba				
doba vkladu	1. pásmo	2. pásmo	3. pásmo	4. pásmo
		od 150 000 Kč	od 500 000 Kč	od 1 000 000 Kč
	do 149 999 Kč	do 499 999 Kč	do 999 999 Kč	
7 dní	0,01	0,01	0,01	0,01
14 dní	0,01	0,01	0,01	0,01
1 měsíc	0,01	0,01	0,01	0,01
3 měsíce	0,30	0,30	0,30	0,30
6 měsíců	0,45	0,45	0,45	0,45
9 měsíců	0,50	0,50	0,50	0,50
12 měsíců	0,55	0,55	0,55	0,55

Fixní roční úrokové sazby (% p.a.).
Minimální vklad a zůstatek ve výši 5 000 Kč

Zdroj: ČSOB, [online], cit. 2013-04-12, dostupné z:
<http://www.csob.cz/cz/Csob/Urokovye-sazby/Stranky/Urokovye-sazby-korunove-ucty-obcane.aspx>

Česká spořitelna

Česká spořitelna nabízí vkladový účet, fungující na principu termínovaného vkladu, kde je možnost i pravidelného vkládání peněz, nejen jednorázového. I zde je nižší úroková míra, viz. Tabulka 15, než u spořicího účtu dané banky, jedinou výhodou však je, že je úroková míra garantována po celou dobu, kdežto u spořicího účtu se může měnit. Česká spořitelna nenabízí vkladové účty na doby kratší jednoho roku.

Tabulka 15: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů p.a. České spořitelny

Počet let vkladu	Méně než 100 000 Kč	100 000 – 250 000 Kč	250 000 – 500 000 Kč	500 000 – 1 000 000 Kč	Více než 1 000 000 Kč
1	0,4%	0,4%	0,4%	0,45%	0,45%
2	0,5%	0,5%	0,55%	0,6%	0,7%
3	0,75%	0,75%	0,8%	0,85%	0,85%
4	0,9%	0,9%	0,95%	0,95%	1,0%

Zdroj: vlastní zpracování dle Česká spořitelna, [online], 2013

Komerční banka

Termínovaný vklad od Komerční banky má také nulové poplatky za vedení a správu účtu, minimálním vkladem je zde 5 000 Kč a úroková míra není závislá na objemu vložených prostředků. Lepší míru pro krátkodobé vklady lze získat, pokud má klient například účet u Komerční banky. Přehled základních úrokových měr termínovaného vkladu je uveden v Tabulce 16.

Tabulka 16: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů Komerční banky

Doba vkladu	7 - 14 dnů	1 měsíc	3 měsíce	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky	5 let
Úroková sazba p.a.	0,01%	0,1%	0,2%	0,4%	0,5%	0,7%	0,9%	1,0%	1,2%

Zdroj: vlastní zpracování dle Komerční banka, [online], 2013

UniCredit Bank

UniCredit Bank nabízí termínované vklady s dobou od jednoho týdne do pěti let a úroková míra je rozdělena podle objemu vložených prostředků. Minimální vklad je zde 30 000 Kč. Úroky jsou připsovány bez kapitalizace, což znamená, že vklad je pevný a úroky jsou připsovány zvlášť. Přehled úrokových měr je znázorněn Tabulkou 17.

Tabulka 17: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů UniCredit Bank

CZK: TIS	1 TÝD.	2 TÝD.	1 MĚS.	2 MĚS.	3 MĚS.	6 MĚS.	9 MĚS.	12 MĚS.
<0 - 50)*	0,01	0,01	0,01	0,02	0,05	0,15	0,30	0,45
<50 - 200)	0,01	0,01	0,01	0,02	0,05	0,15	0,30	0,45
<200 - 500)	0,01	0,01	0,01	0,02	0,05	0,15	0,30	0,45
<500 - 1000)	0,01	0,01	0,01	0,02	0,05	0,15	0,30	0,45
<1000 - 5000)	0,01	0,01	0,01	0,02	0,05	0,15	0,30	0,45

CZK: TIS (BEZ KAPITALIZACE)	2 ROKY	3 ROKY	5 LET
<0 - 50)*	0,80	0,90	1,30
<50 - 200)	0,80	0,90	1,30
<200 - 500)	0,80	0,90	1,30
<500 - 1000)	0,80	0,90	1,30
<1000 - 5000)	0,80	0,90	1,30

Zdroj: UniCredit Bank, [online], cit. 2013-04-12, dostupné z:

<http://www.unicreditbank.cz/web/urokove-sazby/terminovane-vklady>

Jak u termínovaných vkladů, tak u spořicího účtu je velmi nízké riziko, vklady jsou ze zákona pojištěny, do výše sto tisíc euro, a úrokové míry garantovány. Poplatky za vedení jsou u obou produktů nulové. U termínovaných vkladů může dojít k poplatkům při dřívější potřebě peněz. Ale u termínovaných vkladů není předpoklad dřívějšího vybírání peněz. Úrokové míry spořicího účtu jsou vyšší, avšak mohou se kdykoliv změnit. Úrokové míry termínovaných vkladů, ač nižší, jsou garantovány po celou dobu trvání. Podmínky jsou dosti podobné, akorát v úrokové míře na nižší částky spořených prostředků probíhá konkurenční boj a úrokové míry jsou dosti rozdílné. Na krátkodobé zhodnocení, či v případě nejistoty budoucí potřeby peněz, se jeví lepší variantou spořicí účty. Při zhodnocování větší sumy peněz, do kterých nepotřebuje člověk sahat po delší dobu, jsou vhodnější termínované vklady.

5.1.2 Chorvatsko

Klasické spořicí účty jako fungují v České republice v Chorvatsku nejsou. Za to má každá banka velký výběr termínovaných účtů, i na krátké doby.

Zagrebačka banka

ZABA, neboli Zagrebačka banka je členem skupiny Unicredit group.

Svým klientům nabízí Zagrebačka banka termínovaný vklad s premií. Je poskytována prémie 10% na vklady uložené na smlouvenou dobu nižší než jeden rok a prémie 20% na vklady na dobu delší než jeden rok. Aby mohla být prémie vyplacena, nesmí být prostředky vybrány dříve než je domluveno. Další bonus ve výši vzrůstu úrokové sazby o 0,1% je nabízen, pokud je účet založen a prostředky poslány přes internetové bankovníctví. Úrokové sazby jsou zobrazeny v Tabulce 18.

Tabulka 18: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu s premií u Zagrebačky banky

	3 měsíce	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky
Základní úroková sazba (p.a.)	2,55%	2,75%	2,85%	3,0%	3,1%	3,2%
Prémie z úrokové sazby	10%	10%	20%	20%	20%	20%
Celková úroková sazba (p.a.)	2,81%	3,03%	3,42%	3,59%	3,7%	3,81%

Zdroj: vlastní zpracování dle Zagrebačka banka, [online], 2013

Další možností je účet Design, spoření pravidelných částek, spoření na konkrétní cíl. Úroková sazba účtu se zvyšuje podle aktuální výše prostředků na účtu. I zde funguje prémiové odměňování, pokud klient dospoří částku a nevybere peníze dříve, než je dohodnuto. Na tento účet je nutno vložit minimálně 200 HRK (přibližně 680 Kč) při jeho založení. Minimální možná doba spoření je 3 měsíce, maximální pět let. Úrokové sazby účtu Design jsou v Tabulce 19.

Tabulka 19: Přehled úrokových sazeb účtu Design Zagrebačky banky

		1-3 měsíce	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky	4-5 let
Základní úroková sazba	Do 9 999 HRK (asi 33 997 Kč)	2,55%	2,75%	2,85%	3,0%	3,1%	3,2%
	10 000 – 49 999 HRK (asi 34 000 –	2,65%	2,85%	2,95%	3,1%	3,2%	3,3%

	169 997 Kč)						
	Nad 50 000 HRK (asi 170 000 Kč)	2,75%	2,95%	3,05%	3,2%	3,3%	3,4%
Prémie k základní sazbě		10%	10%	20%	20%	20%	20%

Zdroj: vlastní zpracování dle Zagrebačka banka, [online], 2013

Kromě spoření na určitý cíl je možné i bezúčelové spoření, kde si klient sám určuje dynamiky plateb na toto spoření. Minimálním vkladem je 200 HRK (přibližně 680 Kč) a spořit je možno od tří měsíců do pěti let. Přehled úrokových měr lze vidět v Tabulce 20. Tyto úrokové sazby jsou nižší, než jsou sazby účelového spoření.

Tabulka 20: Přehled úrokových měr p.a. bezúčelového spoření Zagrebačky banky

	1 měsíc a více	3 měsíce a více	6 měsíců a více	1 rok a více	2 roky a více	3 – 5 let
Do 9 999 HRK (asi 33 997 Kč)	1,85%	1,95%	2,25%	2,55%	2,75%	2,95%
10 000 – 49 999 HRK (asi 34 000 – 169 997 Kč)	1,95%	2,05%	2,35%	2,65%	2,85%	3,05%
Nad 50 000 HRK (asi 170 000 Kč)	2,05%	2,15%	2,45%	2,75%	2,95%	3,15%

Zdroj: vlastní zpracování dle Zagrebačka banka, [online], 2013

Další možností spoření je účet Progresivní, kde se s každým novým měsíčním vkladem zvyšuje úroková míra. Minimálním vkladem je 1 000 HRK (přibližně 3 400 Kč) a spořit je možno po dobu 6 a 12 měsíců. Úroková sazba je ještě závislá na objemu vkládaných peněz.

Zagrebačka banka poskytuje klientům také klasický termínovaný vklad. Je zde nabídka na zvýšení úrokové sazby o 0,1% při založení termínovaného účtu online. Pokud by si zákazník chtěl uložit více než 100 000 HRK (přibližně 340 000 Kč), bude mu nabídnuta speciální úroková sazba. Minimálním vkladem na klasický termínovaný účet je 1 000 HRK (přibližně 3 400 Kč) na dobu kratší než rok, 2 000 HRK (přibližně 6 800 Kč) na vklad na dobu delší než rok. A 500 HRK (přibližně 1 700 Kč) při založení účtu přes internet banking. Úrokové míry jsou uvedeny v Tabulce 21.

Tabulka 21: Přehled úrokových měr klasického termínovaného účtu

	1 měsíc	3 měsíce	6 měsíců	1 rok	2 roky	3-5 let
Úroková míra p.a.	1,85%	1,95%	2,25%	2,55%	2,75%	2,95%

Zdroj: vlastní zpracování dle Zagrebačka banka, [online], 2013

Privredna banka Zagreb

V Privredna banka Zagreb je nabízen klasický termínovaný účet s minimálním vkladem 500 HRK (přibližně 1 700 Kč) přičemž výše úrokové míry závisí na době a objemu uložení prostředků. Při předčasném vybrání vkladu je účtován poplatek ve výši 0,5% z celkové výše vkladu. Délka vkladu je od tří měsíců do pěti let. Přičemž na první tři roky je úroková míra fixní a garantovaná, na čtvrtý a pátý rok je sazba pohyblivá. V Tabulce 22 jsou zobrazeny současné úrokové míry garantované i aktuální výše pohyblivých úrokových měr.

Tabulka 22: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu Privredna banka Zagreb

	1 měsíc	3 měsíce	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky	5 let
	Garantovaná fixní úroková míra p.a.						Aktuální hodnota proměnlivé úrokové sazby p.a.	
500 – 49 999 HRK (asi 1 700 – 169 997 Kč)	1,8%	2,35%	2,7%	3,1%	3,2%	3,5%	3,55%	3,6%
50 000 – 199 999 HRK (asi 170 000 – 679 997 Kč)	1,85%	2,4%	2,8%	3,2%	3,35%	3,6%	3,65%	3,7%
Více než 200 000 HRK (asi 680 000 Kč)	1,9%	2,5%	2,85%	3,3%	3,4%	3,7%	3,75%	3,8%

Zdroj: vlastní zpracování dle Privredna banka Zagreb, [online], 2013

Privredna banka Zagreb dále nabízí termínovaný vklad perspektiva, kde je minimální výše pro založení 500 HRK (přibližně 1 700 Kč) a dále může klient vkládat další prostředky kdykoliv a v jakékoliv výši. Úroková míra je opět závislá na době a objemu na který je účet sjednán. Garantovaná úroková sazba je pro první tři roky, v dalších letech je sazba proměnlivá. V Tabulce 23 jsou uvedeny garantované fixní úrokové míry

a aktuální hodnoty proměnlivé úrokové míry. Pokud klient ukončí vklad až ke smluvenému termínu a nevybere jej dříve, obdrží ještě prémii ve výši 8% z připsaných úroků.

Tabulka 23: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu s premií Privredna banka Zagreb

	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky	5 let
	Garantovaná fixní úroková míra p.a.				Aktuální hodnota proměnlivé úrokové sazby p.a.	
500 – 49 999 HRK (asi 1 700 – 169 997 Kč)	2,92%	3,35%	3,45%	3,77%	3,82%	3,87%
50 000 – 199 999 HRK (asi 170 000 – 679 997 Kč)	3,03%	3,46%	3,61%	3,88%	3,93%	3,97%
Více než 200 000 HRK (asi 680 000 Kč)	3,08%	3,56%	3,67%	3,98%	4,03%	4,08%

Zdroj: vlastní zpracování dle Privredna banka Zagreb, [online], 2013

Erste bank Croatia

Standardní termínovaný vklad Erste bank Croatia nabízí velkou škálu měn, ve kterých je možno ukládat. Lze si také zvolit, u vkladů na dobu delší než půl roku, mezi sazbou fixní, předem určenou a garantovanou po celou dobu vkladu, nebo sazbou proměnlivou. Úrokové míry pro vklady v chorvatských kunách, které nejsou závislé na objemu vložených prostředků, jsou zobrazeny v Tabulce 24. Minimálním vkladem je 700 HRK (přibližně 2 380 Kč) a další dynamika plateb je závislá na klientových možnostech. Minimální doba vkladu je půl roku a fixní úrokovou míru lze sjednat vždy pouze na rok. Při sjednání termínovaného vkladu s premií, je při dospoření na sjednanou dobu připočítávána premie až 20% z úrokové sazby.

Tabulka 24: Přehled úrokové míry standardního termínovaného účtu Erste bank

Úroková míra p.a.	6 měsíců	1 rok	2 roky	3 roky
Aktuální proměnlivá	3,7%	4,2%	4,3%	4,4%
	1 měsíc	3 měsíce	6 měsíců	1 rok
Fixní	2,5%	3,2%	3,5%	3,9%

Zdroj: vlastní zpracování dle Erste, [online], 2013

Dalším spořicí produktem je spoření Anuita, kdy se uzavírá smlouva na naspoření určité cílové částky za určité období. Minimální dobou jsou tři měsíce a minimální cílovou částkou je 20 000 HRK (přibližně 68 000 Kč)

Hypo Alpe Adria

Klasický termínovaný vklad banky Hypo Alpe Adria se úročí podle objemu prostředků, doby a měny. Minimální vklad je zde však 5 000 HRK (přibližně 17 000 Kč). Je nabízená také možnost sjednání buď fixní, nebo proměnlivé sazby. Aktuálně je proměnlivá sazba vyšší než fixní. V Tabulce 25 jsou zobrazeny fixní úrokové míry při vkladech v chorvatských kunách.

Tabulka 25: Přehled fixních úrokových měr termínovaného účtu Hypo Alpe Adria

	1-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	1-2 roky	2-3 roky	Více než 3 roky
5 000 – 70 000 HRK (asi 17 000 – 238 000 Kč)	2,9%	3,3%	3,6%	3,9%	3,9%	3,9%
Více než 70 001 HRK (asi 238 003 Kč)	3,1%	3,5%	3,8%	4,1%	4,1%	4,1%

Zdroj: vlastní zpracování dle Hypo Alpe Adria, [online], 2013

Bankou Hypo Alpe Adria je nabízen i termínovaný účet Hyper úspory s prémie, kde je minimální vklad 200 HRK (přibližně 680Kč) a doby vkladu od jednoho do pěti let. V případě pravidelného, měsíčního či čtvrtletního, spoření po celou dobu ve smluvené výši, je připsaná klientovi prémie ve výši až 14% z úrokové sazby. Tyto úrokové míry jsou zobrazeny v Tabulce 26.

Tabulka 26: Přehled úrokových měr termínovaného účtu Hyper úspory s prémie Hypo Alpe Adria

	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky	5 let
Základná úroková míra p.a.	4,2%	4,8%	5,25%	5,5%	5,75%
Prémie v %	5%	8%	10%	12%	14%
Úroková míra s prémie p.a.	4,41%	5,18%	5,76%	6,13%	6,5%

Zdroj: vlastní zpracování dle Hypo Alpe Adria, [online], 2013

Na krátkodobější úspory má Hypo Alpe Adria krátkodobý termínovaný účet s pevnou úrokovou sazbou a to na měsíc, tři, půl roku nebo maximálně rok. Tyto úrokové sazby jsou nižší než úrokové míry u klasického termínovaného vkladu Hypo Alpe Adria.

(Česká spořitelna, [online]; ČSOB, [online]; Erste Bank, [online]; Hypo Alpe Adria, [online]; Komerční banka, [online]; Privredna banka Zagreb, [online]; UniCredit Bank, [online]; Zagrebačka banka, [online])

5.1.3 Komparace produktů bank na zhodnocení prostředků s garancí vkladu v České republice a Chorvatsku

Pro větší přehlednost budou ještě srovnány úrokové míry při vkladu 700 000 Kč, a jeho alternativy v chorvatských kunách, na rok a další vlastnosti termínovaných vkladů v Tabulce 27. Úrokové sazby jsou platné pro částku 700 000 Kč a její ekvivalent v chorvatských kunách pro všechny instituce vyjma Zagrebačka banky. Zagrebačka banka nabízí při tomto objemu peněz individuální úrokovou sazbu po domluvě. Byla však brána základní sazba.

Tabulka 27: Přehled termínovaných účtů v České Republice

	Zhodnocení (per annum)	Výše úrokové míry podle výše vkladu	Možnost vkladu kratšího než 1 rok	Maximální délka vkladu
Česká republika				
ČSOB	0,55%	ano	ano	3 roky
Česká spořitelna	0,45%	ano	ne	4 roky
Komerční banka	0,5%	ne	ano	5 let
UniCredit Bank ČR	0,45%	ano	ano	5 let
Chorvatsko				
Zagrebačka banka	2,55%	ne	ano	5 let
Privredna banka Zagreb	3,3%	ano	ano	5 let
Erste bank Croatia	3,9%	ne	ano	Více než 3 roky
Hypo Alpe Adria	4,1%	ano	ano	Více než 3 roky

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Obecné vlastnosti termínovaných vkladů mezi oběma zeměmi nejsou moc rozdílné, vždy záleží spíše na konkrétní bance a její politice. Pozoruhodné jsou však rozdíly v roční úrokové sazbě. Dalším faktem je, že většinou v České republice pokud klient vybere prostředky z termínovaného vkladu dříve, platí poplatek. Zato v Chorvatsku je běžnější klienta odměnit premií na úrokové sazbě, pokud si své prostředky nevybere dříve.

5.2 Podílové fondy v České republice

Podílové fondy jsou bezpečnější variantou vstupu na kapitálové trhy pro člověka bez větší znalosti těchto trhů. Investování do podílových fondů je rizikovější, než uložení peněz na termínovaný vklad či spořicí účet, ale zase může být výnosnější. Neplatí zde však žádná garance zhodnocení, ani zachování vkladu.

Podílové fondy nejsou samostatnými právními subjekty, musí být tedy založeny a spravovány některou investiční společností. Investoři nakupují od investičních společností podílové listy daného fondu, čímž se stávají podílníky na majetku fondu, jejichž podílové listy nakoupili. Podílové fondy lze dělit na otevřené a uzavřené.

„Nejvýznamnější vlastností otevřených podílových fondů je to, že jejich podílové listy jsou na požádání kdykoliv odprodatelné investiční společností, jež fond spravuje.“ (Rejnuš 2010, s. 114) U uzavřených fondů není možný zpětný odprodej podílových listů investiční společnosti, která je vydala, je možný pouze odprodej na sekundárním trhu cenných papírů.

Zajištěné podílové fondy jsou zvláštním typem podílových fondů. Tyto fondy mají splatnost, tudíž je lze koupit pouze v upisovacím období. Garantují vrácení vložené částky, oproti normálním podílovým fondům, ale pouze k datu splatnosti fondu. Předčasný odkup nebývá u těchto fondů výhodný. Zajištěné fondy bývají středně až dlouhodobé, právě kvůli garanci vkladu. Existují různé typy těchto fondů, nejznámějšími a nejpoužívanějšími jsou jednoduché, kdy se vychází ze stavu akciových trhů v době splatnosti a zaklikávací, kde se kumulují výnosy podkladového aktiva, někde jen zisky, jinde zisky i ztráty.

U každé banky budou vybrány čtyři různé otevřené, nezajištěné fondy v českých korunách a jejich náklady budou porovnány. (peníze.cz, [online]; Rejnuš, 2010)

ČSOB

ČSOB nabízí jednoduchou možnost investování do podílových fondů již od 500 Kč. Je zde možnost jak jednorázových vkladů, tak pravidelných investic. ČSOB spolupracuje s finanční skupinou ČSOB/KBC, která spravuje více než 230 fondů. Jsou nabízeny zajištěné fondy, fondy peněžního trhu, strukturované fondy, dluhopisové fondy, akciové fondy a smíšené fondy, které investují jak do akcií tak i do dluhopisů a nástrojů peněžního trhu a jsou rozděleny podle svých investičních strategií.

Vybrané podílové fondy a jejich základní charakteristiky jsou shrnuty v Tabulce 28 a výsledky historické výkonnosti těchto vybraných fondů jsou znázorněny na Obrázku 1.

Tabulka 28: Vybrané podílové fondy ČSOB a jejich základní charakteristiky

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
Fond peněžního trhu KBC Multi Interest Cash	Krátkodobé dluhopisy a poklad. poukázky	Belgie	1 rok	nízké	0,1%	0,7%
Dluhopisový fond Cash bond mix	Vládní a podnikové dluhopisy	OECD	3 roky	střední	0,5%	1%
Smíšený fond KBC Master Fund Balanced	Akcie, dluhopisy, peněžní trh	OECD	3 roky	středně vysoké	2,5%	2%
Akciový mix	Akcie	OECD	7 let	vysoké	1,5%	0% z fondů KBC, z ostatních aktiv 1%

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSOB, [online], 2013

Obrázek 1: Zhodnocení historické výkonnosti vybraných podílových fondů ČSOB



Zdroj: ČSOB, [online], cit. [2013-04-13] dostupné z:
<http://www.csob.cz/cz/Fondy/Stranky/Porovnani.aspx?guid1=02fa4b45-2f4c-4f5b-bbb0-5d1c8d4901c4&guid2=97652875-983d-4923-95aa-5e7cadf7ccd4&guid3=5d354329-e4fc-4e98-8203-f38ca83c2cdc&guid4=da2367ec-c87e-401a-8533-ea8a4c8d24d1>

Česká spořitelna

Česká spořitelna nabízí investování již od 100 Kč do široké nabídky vlastních fondů. Je možno investovat do Likvidního fondu peněžního trhu, pěti dluhopisových fondů pro investování v horizontu tří let a delší, devíti smíšených fondů, jejichž portfolio je tvořeno kombinací nástrojů peněžního trhu, dluhopisů a akcií. Dále jsou nabízeny tři akciové fondy, jeden nemovitostní fond a Erste ČS zajištěné fondy. Ke dni 13.dubna 2013 nebyl v nabídce žádný zajištěný fond.

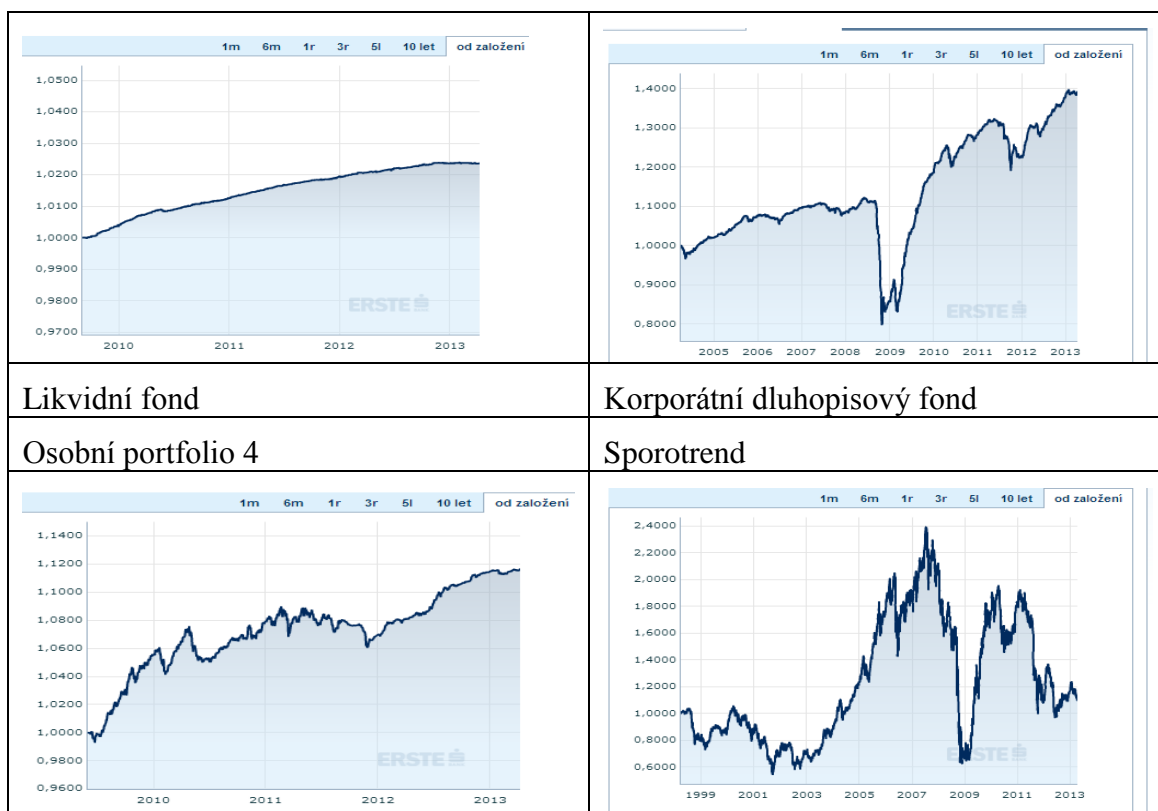
Vybrané podílové fondy a jejich základní charakteristiky jsou shrnuty v Tabulce 29 a výsledky historické výkonnosti těchto fondů jsou znázorněny na Obrázku 2.

Tabulka 29: Vybrané podílové fondy České spořitelny a jejich základní charakteristiky

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
Likvidní fond	Státní dluhopisy, poklad. poukázky	ČR	6 měsíců	nízké	0,1%	0,2%
ČS korporátní dluhopisový	Korporátní dluhopisy	OECD	3 roky	středně vysoké	1,0%	1,5%
Osobní portfolio 4	dluhopisy, peněžní trh	OECD	3 roky	střední	1,5%	0,6%
Sporotrend	akcie	OECD	5 let	vysoké	3,0%	2,0%

Zdroj: vlastní zpracování dle Česká spořitelna, [online], 2013

Obrázek 2: Zhodnocení historické výkonnosti vybraných podílových fondů České spořitelny



Zdroj: vlastní zpracování dle Česká spořitelna, [online], 2013

Komerční banka

Komerční banka umožňuje investovat jak do podílových fondů Komerční banky tak i do podílových fondů Investiční kapitálové společnosti Komerční banky. Komerční banka má kromě podílových fondů také profilové fondy, které investují podle profilu fondu. Jsou to KB konzervativní fond s minimální doporučenou délkou investice 2 roky a investováním převážně do dluhopisů České republiky a KB vyvážený profil s minimální doporučenou dobou investice tři roky, investuje jak do akcií, tak i do dluhopisů.

Investiční kapitálová společnost Komerční banky umožňuje investovat do fondu krátkodobých dluhopisů s průměrnou splatností do 18 měsíců, do Dluhopisového fondu Plus s investičním horizontem na tři a více let, Balancovaného konzervativního (smíšený fond s převahou dluhopisů) a Balancovaného dynamického, s investováním hlavně do akcií obchodovaných na středoevropských trzích. Posledním fondem z nabídky je Akciový Plus umožňující investování do nově emitovaných akcií v rámci střední a východní Evropy.

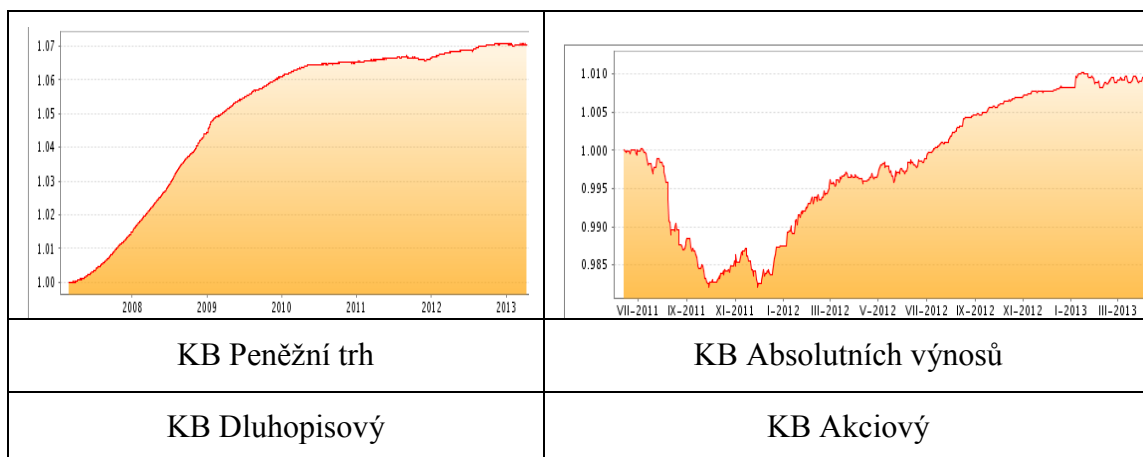
Samotné fondy Komerční banky jsou shrnuty v Tabulce 30 a jejich historická výkonnost je zobrazena na Obrázku 3.

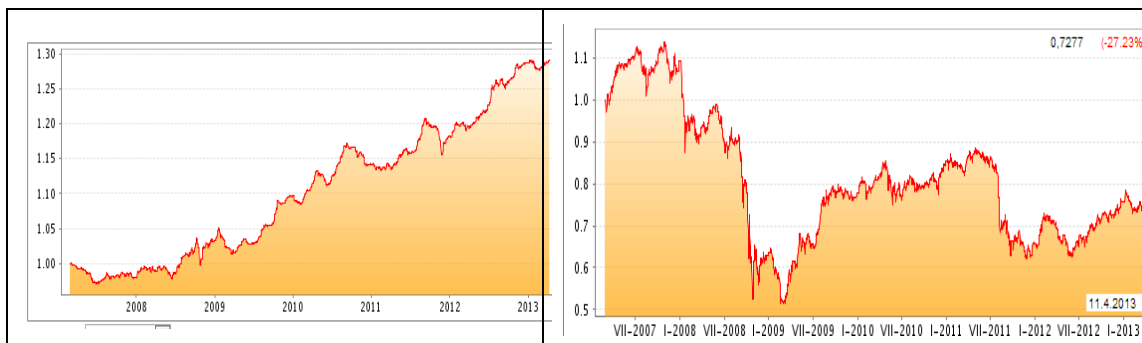
Tabulka 30: Podílové fondy Komerční banky a jejich základní charakteristiky

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
KB Peněžní trh	Peněžní trh, dluhové CP	ČR	1 rok	nizké	0,2%	0,3%
KB Absolutních výnosů	Dluhopis. strategie	OECD	1 rok	nižší	0,5%	0,4%
KB Dluhopisový	Dluhopisy vládní, korporátní	ČR	2 roky	Nižší střední	1%	1%
KB Akciový	akcie	ČR, střední Evropa	5 let	vyšší	3%	2%

Zdroj: vlastní zpracování dle IKS KB, [online], 2013

Obrázek 3: Zhodnocení historické výkonnosti podílových fondů Komerční banky





Zdroj: vlastní zpracování dle IKS KB, [online], 2013

UniCredit Bank

UniCredit Bank nabízí možnosti investice od 5 000 Kč jednorázově a nebo možnost investování měsíčně a to po minimálně 500 Kč do českých podílových fondů. Lze si také zvolit možnost investování do zahraničních podílových fondů. V obou případech se investuje se do fondů skupiny Pioneer Investment. U investování do domácích podílových fondů si lze vybrat mezi sedmi typy fondů, rozdělují se podle investiční strategie. Jsou nabízeny i fondy zajištěné. Velký výběr je i u fondů zahraničních, kde jsou nabízeny fondy krátkodobé, konzervativní dluhopisové, dluhopisové, balancované, a akciové a komoditní.

V Tabulce 31 jsou shrnuty vybrané podílové fondy včetně jejich základních charakteristik a na Obrázku 4 je vyobrazena jejich historická výkonnost.

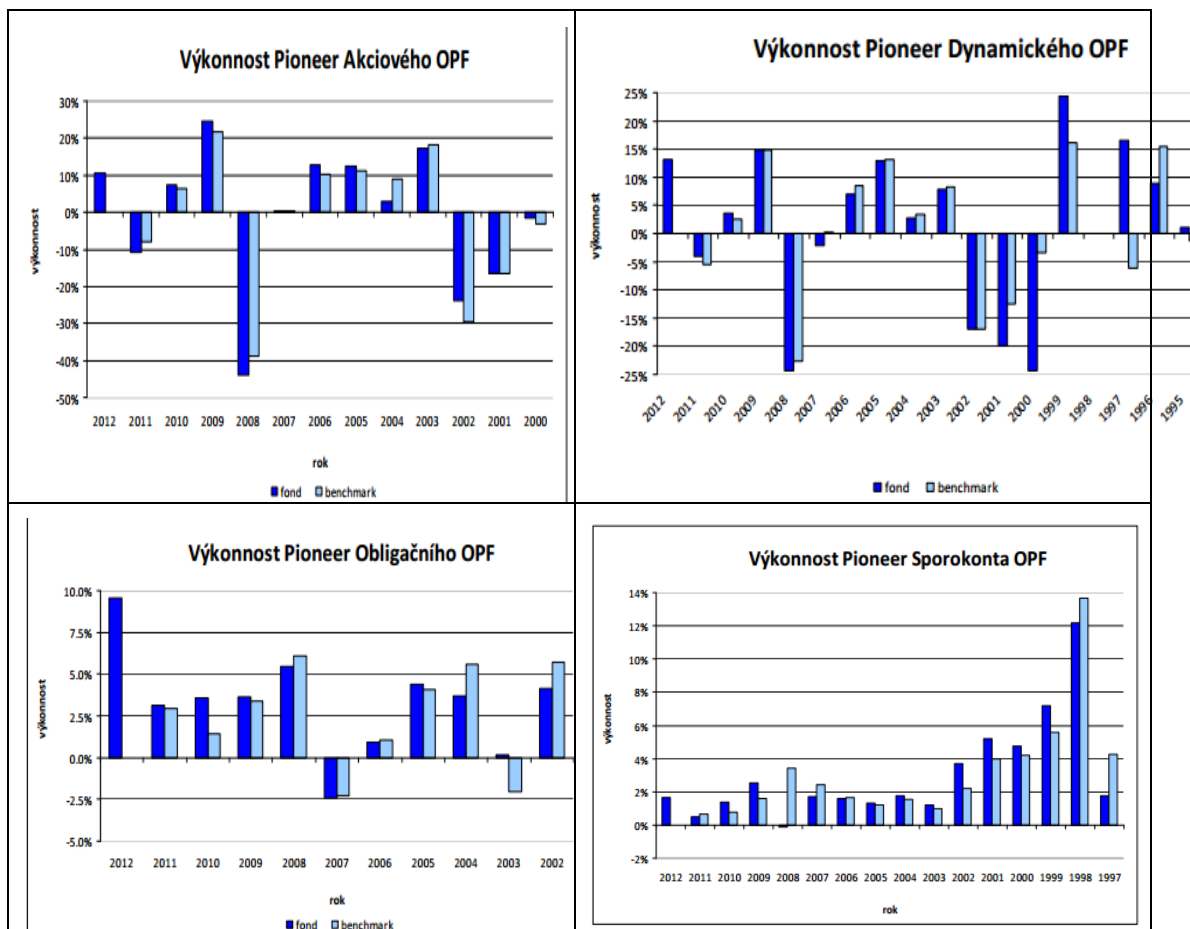
Tabulka 31: Podílové fondy UniCredit Bank a jejich základní charakteristiky

Pioneer Investment	Hlavní investiční cíl	Hlavní investiční trhy	Minimální doporučená doba investice	riziko	Vstupní poplatek *	Poplatky za správu fondu
Akciový fond	Akcie	OECD	7 let	vyšší	Max. 5,5%	2,33%
Dynamický fond	Akcie, dluhopisy	ČR, OECD	5 let	střední až vyšší	Max. 4%	2,29%
Obligační fond	dluhopisy	ČR	3 roky	střední	Max. 1,5%	1,74%
Sporokonto	Poklad. poukázky	ČR	6 – 12 měsíců	nižší	Max. 1%	0,8%

* k aktuální hodnotě podílového listu

Zdroj: vlastní zpracování dle UniCredit Bank, [online], 2013

Obrázek 4: Zhodnocení historické výkonnosti podílových fondů UniCredit Bank



Zdroj: vlastní zpracování dle UniCredit Bank, [online], 2013

5.3 Podílové fondy v Chorvatsku

Zagrebačka banka

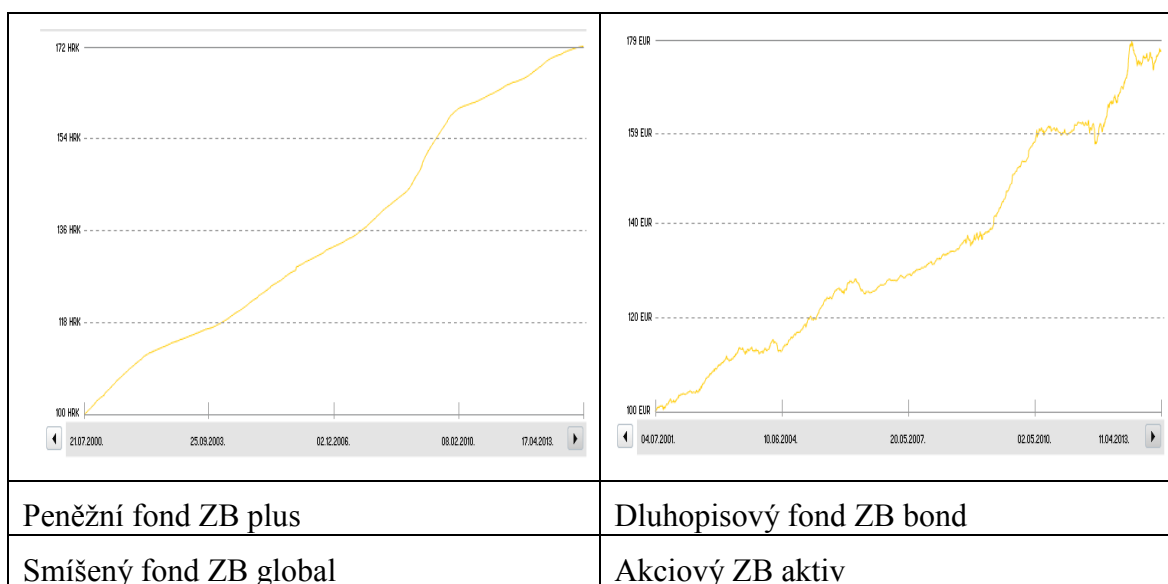
Zagrebačka banka umožňuje investování do podílových fondů již od 100 HRK (přibližně 340 Kč) měsíčně. Bankou jsou nabízeny dva fondy peněžního trhu, jeden fond dluhopisový, jeden smíšený vyvážený a čtyři fondy akciové. V chorvatských kunách jsou pouze dva fondy. A to jeden peněžní a jeden akciový. Ty byly vybrány a doplněny fondem smíšeným a dluhopisovým, které jsou v eurech. Investicemi se zabývá ZB Invest. V Tabulce 26 jsou srovnány základní charakteristiky vybraných fondů. Z každé kategorie byl vybrán jeden fond. Tyto fondy a jejich základní charakteristiky jsou zobrazeny v Tabulce 32. Historická výnosnost těchto fondů je zobrazena na Obrázku 5.

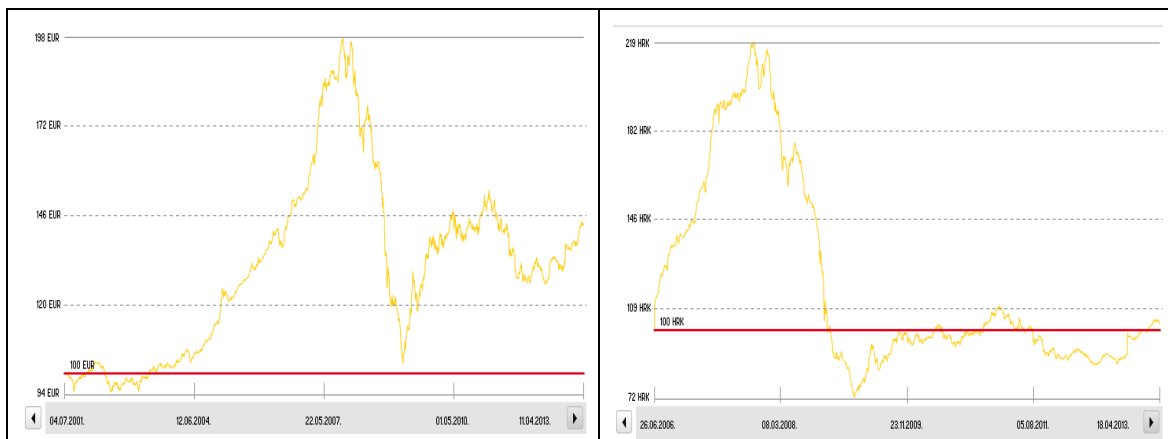
Tabulka 32: Přehled vybraných podílových fondů Zagrebačky banky

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
Peněžní fond ZB plus	Nástroje peněžního trhu, dluhopisy	Chorvatsko	1 rok	nízké	0,11%	0,9%
Dluhopisový fond ZB bond	Dluhopisy	OECD	3 roky	nižší	0,1%	1,2%
Smíšený fond ZB global	Dluhopisy akcie	OECD	3 roky	střední	0,3%	2,0%
Akciový fond ZB aktiv	akcie	Chorvatsko	5 let	vyšší	0,3	2,0%

Zdroj: vlastní zpracování dle ZB Invest, [online], 2013

Obrázek 5: Přehled historické výnosnosti vybraných podílových fondů Zagrebačky banky





Zdroj: vlastní zpracování dle ZB Invest, [online], 2013

Privredna banka Zagreb

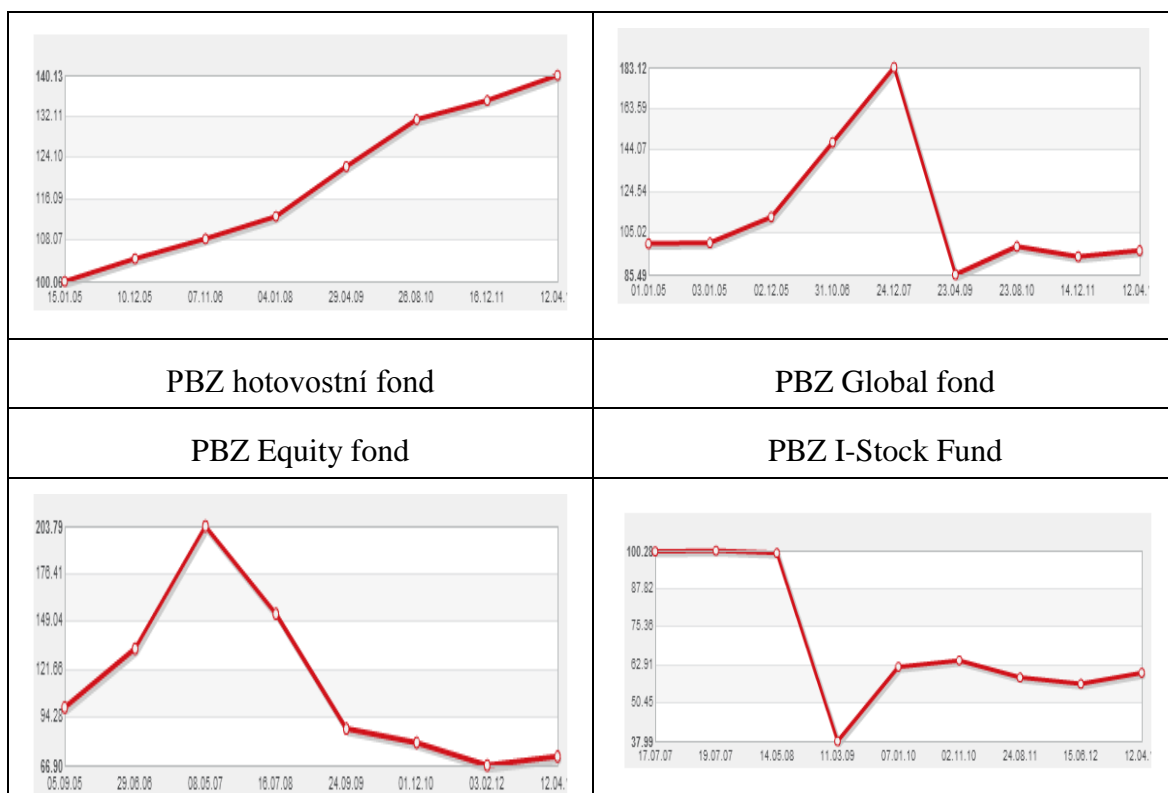
Privredna banka Zagreb pomocí PBZ Invest nabízí možnost investování do sedmi podílových fondů. Z toho pouze čtyři jsou v chorvatských kunách, ty budou předmětem srovnání. Dále jsou zde dva dluhopisové fondy v eurech s investicemi hlavně do chorvatských dluhopisů a nástrojů peněžního trhu, a jeden dluhopisový fond v dolarech s investicemi hlavně do dluhopisů Spojených států amerických. Fondy v chorvatských kunách spolu se svými základními charakteristikami jsou vyobrazeny v Tabulce 33. Jejich historickou výkonnost vyobrazuje Obrázek 6. Minimální vklad pro investování v podílových fondech je 400 HRK (přibližně 1 360 Kč).

Tabulka 33: Přehled podílových fondů Privredna banka Zagreb a jejich základních charakteristik

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
PBZ hotovostní fond	Dluhopisy hotovost	Chorvatsko	6 měsíců	nízké	0,15%	0,9%
PBZ Global fond	Dluhopisy a nástroje peněžního trhu	OECD	1 rok	nižší	0,15%	2,0%
PBZ Equity fond	akcie	Chorvatsko	5 roky	Středně vysoké	0,15%	2,0%
PBZ I-Stock fond	akcie	OECD	5 let	vyšší	0,15%	2,5%

Zdroj: vlastní zpracování dle PBZ Invest, [online], 2013

Obrázek 6: Přehled historické výnosnosti podílových fondů Privredna banka Zagreb



Zdroj: vlastní zpracování dle PBZ Invest, [online], 2013

Erste bank Croatia

Erste bank Croatia nenabízí možnost investic do konkrétních podílových fondů, ale sestavuje na míru individuální investiční programy, kam jsou investice z podílových fondů zahrnovány.

Hypo Alpe Adria

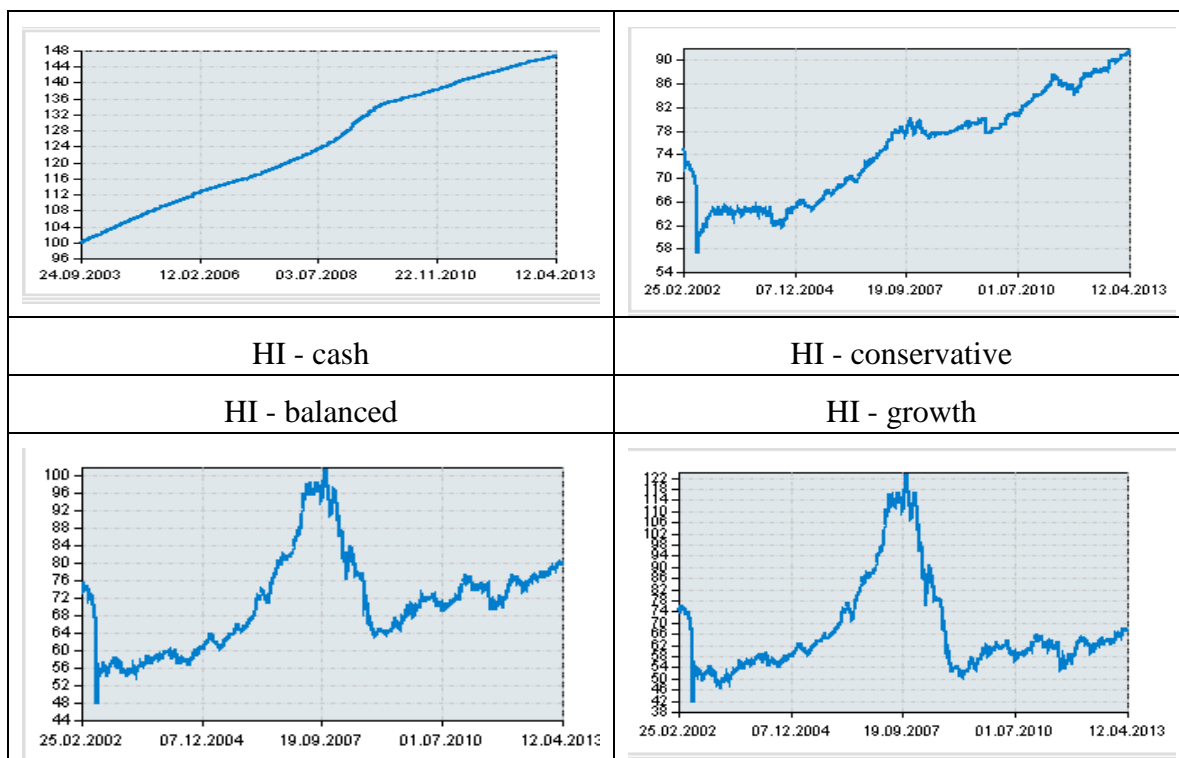
Hypo Alpe Adria poskytuje možnost investování do podílových fondů Hypo Alpe-Adria-Invest, která je plně v jejím vlastnictví. Jsou nabízeny čtyři podílové fondy. V chorvatských kunách je pouze HI cash, zbylé fondy jsou v eurech. Tyto fondy jsou spolu s jejich základními charakteristikami popsány v Tabulce 34. Historické výkonnosti těchto fondů jsou zobrazeny na Obrázku 7.

Tabulka 34: Přehled podílových fondů Hypo Alpe Adria a jejich základních charakteristik

	<i>Hlavní investiční cíl</i>	<i>Hlavní investiční trhy</i>	<i>Minimální doporučená doba investice</i>	<i>riziko</i>	<i>Vstupní poplatek</i>	<i>Poplatky za správu fondu</i>
HI - cash	Nástroje peněžního trhu	OECD	1 rok	nižší	0,12%	1,0%
HI - conservative	Dluhopisy poklad. poukázky	Chorvatsko EU	3 roky	Nižší střední	0,15%	1,25%
HI - balanced	Akcie, dluhopisy	OECD	5 let	vyšší	0,2%	1,75%
HI - growth	akcie	OECD	7 let	vysoké	0,25%	2,0%

Zdroj: vlastní zpracování dle Hypo Alpe Adria, [online], 2013

Obrázek 7: Přehled historické výnosnosti podílových fondů Hypo Alpe Adria



Zdroj: vlastní zpracování dle Hypo Alpe Adria, [online], 2013

5.3.1 Komparace podílových fondů v České republice a v Chorvatsku

Akciové podílové fondy podléhají většímu kolísání a ztrátám hodnoty, nízkorizikové dluhové fondy, nebo fondy peněžního trhu rostou pomaleji, ale většinou neztrácejí hodnotu. Lze si povšimnout, že vývoj výkonnosti podílových fondů je závislý na investiční politice fondu a nezáleží, zda je fond spravován českými či chorvatskými bankéři.

Ani v poplatcích za správu, ani za vstup do fondu nejsou nějaké markantní rozdíly mezi zeměmi. Rozdíly v investování do podílových fondů vždy závisí na výběru fondu a ne na zemi, ve které je fond vybírán.

Jediný rozdíl je ve zdanění. V Chorvatsku je nutné výnos z fondu zdanit a to za stejných podmínek jako výnosy penzijních fondů z druhého i třetího důchodového pilíře. Jsou tedy zdaňovány sazbou daně podle pásma, ve kterém se výnosy nachází po odečtení základu daně 2 200 HRK (přibližně 7 480 Kč). Výnosy jsou zdaňovány 12% sazbou daně v daňovém pásmu 0 – 2 200 HRK (přibližně 7 480 Kč), sazbou 25% v pásmu 2 200,01 HRK – 8 800 HRK (přibližně 7 480,034 – 29 920 Kč) a sazbou 40% v daňovém pásmu více než 8 800,01 HRK (přibližně 29 920,034 Kč). Pokud by měl klient nižší výnosy z podílových fondů než 2 200 HRK (přibližně 7 480 Kč), vyhne se zdanění úplně. V České republice jsou výnosy z prodeje podílových listů osvobozeny od daně z příjmů, pokud jsou drženy déle než šest měsíců.

5.4 Další produkty zhodnocení individuálních úspor

Kromě možnosti investování do podílových fondů a spoření prostředků pomocí termínovaných vkladů, či spořicích účtů jsou nabízeny každou bankou ještě další produkty. Všechny banky nabízejí možnost individuálního investičního programu sestaveného přímo na míru klientovi.

Bylo zjištěno, že všechny banky umožňují investování na burzách a kromě Erste bank Croatia také do podílových fondů. Některé banky mají produkty své, jiné mají větší výběr produktů, které zprostředkovávají, někde nabízejí jak vlastní, tak i zprostředkované produkty. Všude lze domluvit individuální schůzku a vybrat si úspory přesně dle představ.

5.4.1 Česká republika

V České republice je větší variabilita investičních produktů, které nejsou zařazené v čistě spořicíh produktech, či podílových fondech vyšší, proto bude rozebrána banka po bance.

ČSOB

ČSOB nabízí jako další možnosti on-line obchodování s cennými papíry. On-line obchodování na burze umožňuje ČSOB přes partnera Patria Direkt. Umožňuje investování na všech významných burzách v Evropě i USA, nestanovují se minimální objemy obchodu, vše je možno provádět přes online servis, založení i vedení a správa účtu jsou zdarma, platí se pouze za uskutečnění obchodu.

Česká spořitelna

Česká spořitelna nabízí obchodování na Burze cenných papírů Praha a zprostředkovává obchody na burzách ve Francii, Japonsku, Německu, Polsku, Rakousku, USA a Velké Británii.

Je nabízena také přímá možnost investování do dluhopisů. V nabídce jsou podřízené dluhopisy se jmenovitou hodnotou 10 000 Kč s fixním nebo variabilním výnosovým kuponem. Tyto dluhopisy jsou se splatností 10 let. Další dluhopisy jsou strukturované, sběrné, s výnosem tvořeným premií, jejíž výše závisí na vývoji cen vybraných podkladových aktiv, také seniorní dluhopisy Erste group s nominální hodnotou 10 000 Kč a stanoveným výnosem, Hypoteční zástavní listy, tedy sběrné dluhopisy s nominální hodnotou 1 Kč nebo 10 000 Kč a stanoveným pevným či variabilním výnosem, a poslední variantou je investování do státních dluhopisů

Poslední z řady investičních produktů České spořitelny jsou Prémiové vklady, což jsou jednorázové vklady na jeden rok s garancí investované částky a premií odvíjející se od vkladu. Tyto prémiové vklady jsou buď měnové s dobou trvání jednoho roku, akciové na dva a půl roku, zlaté na tři roky, nebo ostatní, které investují na akciovém, či komoditním trhu na dobu jednoho roku až čtyř let.

Další možností je nákup investičního zlata, tedy zlatého slitku v gramáži 10 gramů, 50 gramů a 100 gramů.

Komerční banka

Nabízí obchodování na Burze cenných papírů Praha i na mezinárodních trzích. Zde je možno investovat s pomocí Komerční banky do dluhopisů, akcií i rizikovějších warrantů. Banka nevyžaduje žádné poplatky za vedení ani správu účtu, platí se pouze provize za zprostředkování obchodu.

Komerční banka je také distributorem spořicíh státních dluhopisů České republiky.

Kromě investic do podílových fondů jsou nabízeny i investice do tak zvaných Absolutních výnosů, které zhodnocují vklady na krátkou dobu jednoho roku, či roku a půl, umožňují investovat i malé částky s cílem zhodnocení na úrovni základní dvoutýdenní sazby ČNB + 1,5% p.a.. Zhodnocení vkladu je o něco větší než na termínovaném vkladu a riziko nesplnění cíle je nízké, garance však není.

Dalším specializovaným fondem je Ametyst Flexi, který garantuje hodnotu vloženého kapitálu na úrovni 90% hodnoty podílového listu. Je také chráněn proti měnovému riziku a investovat do něj lze už od 5 000 Kč. Další možností je investování do zahraničních fondů Amundi, při čemž manažeři těchto fondů sídlí v zemích investice a je možné investovat nejen v rámci kapitálového trhu, ale i do jednotlivých odvětví ekonomiky.

UniCredit Bank

UniCredit Bank nabízí kromě investování do podílových fondů i investování do dluhopisů a cenných papírů. Jsou nabízeny dluhopisy s nulovým kuponem, které garantují výnos rozdílem mezi kupní a prodejní cenou a se splatnostmi od několika měsíců, po několik let. Také jsou nabízeny i hypoteční zástavní listy, kde je výnos předem znám, a strukturované dluhopisy.

Prostřednictvím UniCredit Bank je také možno obchodovat na kapitálových trzích, je zde přístup ke všem hlavním akciovým trhů a ke všem titulům na těchto trzích obchodovaných. Také emituje certifikáty HVB Mnichov, investiční produkty vázané na podkladové aktivum.

5.4.2 Chorvatsko

Všechny zmíněné banky v Chorvatsku nabízejí možnost investování na kapitálových trzích a to jak na Záhřebské burze, tak i na celosvětově. Banky nepožadují žádné

poplatky, platí se vždy až za zprostředkování obchodu provize bance. Jediný výjimečný produkt, nebo lépe řečeno produkty, má Erste bank Croatia, která má přímo bankovní produkty založené na investicích do zlata.

Erste bank Croatia

Erste bank Croatia nabízí možnost investování do zlata. Jsou nabízeny dva investiční programy do zlata. Je možno uložit minimálně 1 000 EUR. Za vystoupení před smluveným koncem se platí poplatek ve výši 5% a je garantována pevná úroková sazba 0,1% ročně.

(Česká spořitelna, [online]; ČSOB, [online]; Erste Bank, [online]; Hypo Alpe Adria, [online]; IKS KB, [online]; Komerční banka, [online]; Privredna banka Zagreb, [online]; PBZ Invest, [online]; UniCredit Bank, [online]; Zagrebačka banka, [online]; Zákon o porezu na dohodak, 2013, [online]; ZB Invest, [online])

6 Doporučení a závěry na základě provedené analýzy

Byla provedena komparace České republiky a Chorvatska v oblasti starobních důchodů a individuálního neúčelového zhodnocení úspor.

Obě země jsou transformované ekonomiky, jdoucí po nějakou dobu jiným směrem. Chorvatsko je malá ekonomika s vysokým zaměřením na cestovní ruch. České i chorvatské banky nabízejí produkty na zhodnocení prostředků s garancí vkladu či investiční produkty i v cizích měnách. V Chorvatsku je však běžné mít v každém letáku k bankovnímu produktu úrokové sazby při použití chorvatských kun a při použití eur. Většinou jsou zmíněny i dolary a švýcarské franky. Je možné vidět, že zhodnocování prostředků probíhá v jiných měnách, než měně národní, častěji. Zda je to důsledkem nedůvěry investorů k vlastní měně, či zvýšenou držbou cizích měn v důsledku příjmů z cestovního ruchu lze těžko posoudit. Investování do podílových fondů se v jednotlivých zemích moc neliší, avšak u produktů na zhodnocení prostředků s garancí vkladu, hlavně u termínovaných vkladů, jsou úrokové sazby velmi rozdílné. Chorvatsko nemá silnější ekonomiku než Česká republika. V bankách jsou však poskytovány poměrně vysoké úroky. Při porovnání míry inflace v zemi s mírou zhodnocení na termínovaných účtech lze říci že, úroková sazba termínovaných účtů míru inflace v Chorvatsku přesahuje, v nějakých případech i téměř dvojnásobně. Kdežto v České

republiky procentní výše úrokového zhodnocení na termínovaných vkladech nedosahuje ani na výši inflace.

V Chorvatsku mohou být obyvatelé motivováni pro ukládání prostředků na termínované vklady v důsledku jejich vyššího úrokové zhodnocení. Tím pádem mohou být méně využívané ostatní investiční produkty. Poměrně nízká úroková sazba termínovaných vkladů v České republice by neměla mít tento efekt.

Při srovnání poplatků za správu penzijních fondů v České republice a podílových fondů si lze všimnout, že poplatky penzijních fondů jsou nižší. Je to nejen tlakem na fondy ze strany vlády, ale i tím, že je v penzijních fondech počítáno s větším počtem účastníků, tím pádem rychlejšího umoření fixních nákladů. I v Chorvatsku jsou poplatky za správu nižší než u podílových fondů. Určené a dodržované nízké poplatky českých fondů jsou pro klienty větší jistotou než každoroční vyhlašování maximálního poplatku za správu, jak je to prováděno v Chorvatsku. Chorvatský systém však zase umožňuje pružnější reakce na změny nákladovosti fondů.

Po transformaci ekonomik, nabral důchodový systém v Chorvatsku směr delší udržitelnosti systému, nebyl tolik štedrý na rozdíl od bývalého systému v České republice. Avšak do budoucna bude muset zpřísnit podmínky, aby byla možná jeho udržitelnost i pro další roky.

Po transformaci ekonomik a při tvorbě nového důchodového systému se každá země vydala jiným směrem. Chorvatsko, které mělo i dříve blíže k Západu, se rozhodlo převzít částečně fondový systém, systém se třemi pilíři. Systém byl zaveden až v roce 2002. V České republice byla konečná verze důchodového systému po transformaci ekonomiky schválena a uvedena již v roce 1996. Česká republika naopak zaměřila na mezigenerační solidaritu a přijala systém PAYG. V roce 1994 připojila možnosti individuálního penzijního připojištění se státním příspěvkem a až nyní, v roce 2013 implementovala tří pilířový systém, který by měl zahrnout i vlastní individuální účet jedince a hlavně přidat individuální odpovědnost za úspory na stáří. Oba systémy byly a jsou neustále inovovány, či jen doplňovány pro podporu jejich lepšího a co možná nejdéle fungování. Nelze říci, který systém je nebo byl lepší. Ani nelze tvrdit, že důchodový systém musí být pro svou udržitelnost tří pilířový. Vzhledem k současné ekonomické krizi a demografickému vývoji jak v České republice, tak v Chorvatsku je jasné, že situace penzijního systému není dlouhodobě udržitelná, pokud

se vývoj prostředí nezlepší. Česká republika reformovala systém letos a je jasné, že bude muset být dál měněn a reformován, aby byl udržitelný. Chorvatsko funguje na stejném systému již od roku 2002 a již začíná být neudržitelný, proto se velmi aktivně jedná o jeho reformě. Koncepce systému by měla zůstat, spíše jde o jeho štedrost, ta by měla být snížena. Hlavním problémem je také vysoká hodnota minimální penze.

Doba od roku 2002 bez větší reformy je poměrně dlouhá, český důchodový systém byl od roku 2002 také nejdelší dobu své novodobé kariéry bez reformy, ale to pouze do roku 2009, kdy byl opět prodloužen odchod do důchodu. Nelze posoudit, jestli je to tak dobrým systémem v Chorvatsku, že by reformu nepotřeboval, či špatnými systémy v České republice. Nejpravděpodobněji se jedná o politické rozhodnutí, kdy v Chorvatsku byla udělána drastická reforma, na tehdejší dobu a fakt, že se jedná o transformovanou ekonomiku. Tato reforma byla prováděna za účelem, aby se nemusel systém delší čas reformovat. A české politické rozhodnutí přistupovalo k menším, ne tak drastickým, za to častějším, opatřením.

Doporučení na tvorbu či reformu důchodového systému nelze objektivně určit. Je to vždy politickým rozhodnutím. Vždy nejhorším krokem je změna, zvláště ta, která ubere většině obyvatelstva prostředky, i když je to pro jejich lepší budoucnost. A bohužel v současné ekonomické a demografické situaci není možná změna, která by zajistila obyvatelům vyšší sociální výplaty od státu.

Poměr pracujícího obyvatelstva k počtu důchodců byl horší v Chorvatsku v roce 2011, kdy v České republice ještě nebyl zaveden reformovaný systém. Přestože Česká republika viděla v aktuálním stavu velkou neudržitelnost, Chorvatsko, které bylo v horší situaci v roce 2011 zatím žádné změny důchodového systému nevyvodilo. Možná proto, že alespoň část důchodů jde již z druhého pilíře. V Chorvatsku je také vyšší míra nezaměstnanosti, v roce 2011 byla více než dvojnásobná než v České republice, což je velký problém, i když určitě ne jediný.

Česká republika se snaží o stírání rozdílů v době odchodu do důchodu mezi muži a ženami a u žen také závislostí na počtu vychovaných dětí. Chorvatsko tyto principy také převzalo ze socialismu, zrušilo rozdíly u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí, ale věk odchodu do důchodu pro ženy zůstává nižší.

Oba systémy se také rozhodly uvažovat pro výpočet důchodu z prvního pilíře celou kariéru pracovníka. Tudíž důchod, tedy jeho variabilní část je počítána z příjmů

pracovníka po celou dobu jeho kariéry. Je tedy zaručeno, že i v prvním pilíři jsou alespoň nějakým způsobem zhodnoceny zásluhy pracovníka a výše jeho odvodů do systému. V Chorvatsku je celá kariéra plně započítávána již od roku 2008, v České republice ještě běží přechodné období a celá kariéra bude pro všechny plně započítávána od roku 2014.

V Chorvatsku posouvají, zvyšují, hranice odpracovaných let, či věku odchodu do důchodu postupně, vždy zvýšení hranice o půl roku za kalendářní rok. V České republice je také praktikováno postupné zvyšování hranice, ale jde to rychleji, hranice se zvyšují o rok za kalendářní rok. Nad důvodem lze jen spekulovat. Od možnosti, že rok za rok je brán dostatečný, až přes možnost, že reforma byla zahájena v později a výsledky byly potřebovány rychle.

Chorvatský systém pracuje s odpracovanými lety potřebnými pro odchod do důchodu. Česká republika pracuje s dobou pojištění, do které je zahrnována z části i doba studia a třeba také pobírání podpory v nezaměstnanosti. V Chorvatsku je nutné tedy opravdu pracovat pro získání důchodu, i když ne tak dlouhou dobu jako v České republice činí doba pojištění. V České republice je možnost získání velké části doby pojistného, i když člověk nepracuje.

Česká republika zavedla druhý pilíř, který umožní klientovi vyvádět z příspěvků na sociální zabezpečení tři procenta na svůj individuální účet v případě, že přidá své dvě vlastní procenta. Touto státní pobídkou se má docílit vyššího vstupování do druhého pilíře. Ovšem negarantovaná návratnost vkladů nedůvěřivé Čechy od tohoto pilíře odrazuje. V tomto směru má výhodu druhý chorvatský pilíř, který je povinný a obyvateli nezvyšuje celkovou povinnost odvodů, přesto je část prostředků vyváděna na individuální účet. Ale hlavně je návratnost druhého chorvatského pilíře garantována referenční mírou. Pokud by byla možnost si v českém druhém pilíři zvolit nejen strategii fondu, ale byla by zde i nabídka nějakého konzervativního fondu s garancí vkladů, možná by to přilákalo více obyvatel. I když fungují mechanismy, aby klient nebyl připraven o většinu naspořených prostředků těsně před důchodem, lidé si tím nejsou jisti, pokud není garance vkladu černá na bílém.

Problém garance vkladu versus jeho zhodnocení je velké dilema. Každá země si vybrala jednu stranu. Ať již to jsou nízké, avšak stabilní výnosy, či vyšší výnosy i když nejisté. Samozřejmě fondy v České republice nelze ještě hodnotit, jelikož ještě ani nezačaly

pořádně fungovat. Ale bylo by možná vhodné, aby si každý občan mohl vybrat, zda jeho úspory budou zhodnocovány více a s rizikem, či méně a téměř bez rizika. Chorvatsko možnost volby neumožňuje, Česká republika sice umožňuje, avšak v rámci druhého pilíře neumožňuje možnost výběru žádné varianty garantující vklad.

Změny českého třetího pilíře mají své příznivce i odpůrce. Kdo měl zájem o garanci vkladů, vstoupil do třetího pilíře do listopadu 2012. Je na každém, aby zhodnotil své individuální priority a jimi se řídil.

Česká republika se snaží přimět občany k vyšším částkám spoření ve třetím pilíři tím, že zvyšuje státní příspěvky, ale pouze pro vyšší spořené částky. Obyvatelé vidící „peníze zadarmo“ se tohoto chytají. I když státní příspěvky v Chorvatsku jsou obdobné, účastní se třetího pilíře poměrně málo lidí. Lze jen spekulovat, zda je to zhoršenou ekonomickou situací, či nedostatkem osvěty o tomto typu spoření a jeho výhodách či jinými podmínkami v daňových odečitatelných položkách v obou zemích.

V Chorvatsku je poměrně běžné zakládání fondů třetího pilíře velkými zaměstnavateli, jelikož příspěvky zaměstnance odváděné přes zaměstnavatele, většinou dávané zaměstnancům jako bonus ke mzdě, jsou zaměstnavatelovou odečitatelnou položkou. Když by chtěl spořit do třetího pilíře zaměstnanec sám, pokud není podnikatel, tedy sebe zaměstnavatel, musí odvádět příspěvky na pojištění z čisté mzdy. To je důvod, proč zaměstnavatelé vytváří své penzijní fondy, minimální počet účastníků pro fungování fondu musí být 2 000 lidí. Toto však může být i problémem s malou účastí ve třetím pilíři v Chorvatsku. Pokud se zaměstnanec nedomluví se zaměstnavatelem, nechce odvádět příspěvky z čisté mzdy a spoří si raději v jiných alternativách.

Chorvatské penzijní společnosti spravující druhý pilíř mají hodně omezujících podmínek při investování. Zvláště pokud jsou vklady v těchto fondech garantované referenční mírou, nemusela by být taková omezení. Na druhou stranu penzijní společnosti ani limitů daných v omezení nevyužívají a investují konzervativněji, právě asi pro to, aby nemusely případně neúspěchu fondu na jeho fungování doplácet.

Každý systém, ať už chorvatský či český má své slabé a silné stránky. Hodnocení jednotlivých systémů je vždy subjektivní a souvisí s politickou orientací hodnotitele. Objektivně lze tak jen obtížně říct, který systém je lepší a který horší. Pokud by bylo možno objektivně vybrat jeden univerzálně fungující nejlepší, jak politicky tak ekonomicky, důchodový systém na světě, jistě by jej měly všechny vyspělé státy.

I když by převzetí důchodového systému Chorvatska bylo asi přivítáno současníky České republiky, kteří by si neuvědomili dopad do budoucna, nebyl by tento krok asi ideální. Inspirací pro český systém by však mohly být jednoduché výpočty na bázi procentuální sazby, místo složitých tabulek pro zjištění státních příspěvků a dalších údajů.

Chorvatsko v rámci zachování svého systému do budoucna by mělo zvýšit věk odchodu do důchodu a zvýšit příspěvky obyvatel do systému. I když tento krok nebude jistě mít politický úspěch, lidé přemýšlející do budoucna jej ocení.

7 Závěr

V úvodu práce byla rozebrána obecná problematika důchodových systémů, charakteristiky důchodů, běžné způsoby dělení a charakteristika základních důchodových systémů. Byly charakterizovány dva základní protichůdné systémy a to průběžný, neboli PAYG, který je založen na redistribuci prostředků a mezigenerační solidaritě, a fondový systém, v němž jsou vypláceny pouze příspěvky z peněz naspořených a z jejich výnosů. V obou komparovaných zemích v současnosti vystupují kombinace těchto základních systémů.

V další části byl analyzován český důchodový systém se zaměřením na starobní důchody, byl nastíněn obecný vývoj systému od 18. století a podrobný vývoj systému až do jeho reformy vstupující v platnost v letošním roce, roce 2013. První pilíř je průběžně aktualizován a od letošního roku je zaveden druhý, dobrovolný, pilíř a jsou zavedeny i změny v oblasti třetího pilíře, kde již dále není možno vstupovat do fondů s garancí vkladu, fondů transformovaných, ale jsou zavedeny nové fondy, účastnické.

Analýza chorvatského důchodového systému probíhala od transformace chorvatské ekonomiky na ekonomiku tržní. Byl analyzován průběh vzniku důchodového systému v Chorvatsku a dále pak podrobně rozebrány jednotlivé pilíře tohoto systému v současnosti a další kroky tohoto systému. Systém je platný od roku 2002 a jsou v něm zahrnuty tři pilíře. První a druhý pilíř jsou povinnými, třetí pilíř je dobrovolným. Účast na třetím pilíři je poměrně malá a to i přes státní pobídky.

Byla provedena komparace současných stavů těchto důchodových systémů. Komparace byla provedena pro všechny tři pilíře, největším rozdílem je samozřejmě obligatornost druhého pilíře a z ní vyplývající souvislosti. Také jsou zde odlišnosti způsobené delším trváním systému chorvatského, oproti čerstvě reformovanému systému českému. Dále byla provedena simulace výše důchodu, i s ohledem na rozdílné přístupy ke zdanění v jednotlivých zemích, pro tři typové osoby v případě zachování současných podmínek důchodových systémů do budoucna. Bylo zjištěno, že důchodový systém Chorvatska by byl při nezměnění současných podmínek štedřejší k mladším generacím. U starších generací jsou finanční podmínky důchodů srovnatelné, avšak důchodci muži by měli v České republice výhodu dřívějšího odchodu do starobního důchodu.

V další části byly zanalyzovány současné možnosti individuálních bezúčelových úspor v obou zemích. Byly analyzovány jak produkty zhodnocování prostředků s garancí vkladů, tak i investiční produkty a byla provedena jejich komparace. Největší důraz byl dán na komparaci termínovaných vkladů a podílových fondů v obou zemích. Bylo zjištěno, že v poplatcích, možnostech, ani vývoji podílových fondů není mezi zeměmi rozdíl, že se vše odvíjí od investičních strategií daných fondů. V případě komparace termínovaných vkladů byl však zjištěn velký rozdíl v míře zhodnocení úspor. Chorvatská míra zhodnocení úspor na termínovaném účtu při vkladu na jeden rok převyšuje několikanásobně míru zhodnocení v České republice.

Závěrem práce bylo provedeno zhodnocení zjištěných faktů a byla z něj vyvozena doporučení pro obě země v analyzovaných oblastech. V případě důchodových systému jsou koncová rozhodnutí prováděna politiky. Proto rozhodování záleží na nich. Co je lepší pro dlouhodobou udržitelnost systému, neudělá radost většině občanů. Politici proto musejí zvolit kompromisy mezi zajištěním lidí, udržitelnosti systému a zatížením současných pracujících obyvatel.

8 Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka 1: Silné a slabé stránky systému PAYG	19
Tabulka 2: Srovnání výše státních příspěvků v roce 2011 a 2013.....	27
Tabulka 3: Srovnání nezdanitelných položek starého a nového systému.....	28
Tabulka 4: Indikátory chorvatského penzijního systému	32
Tabulka 5: Struktura příjmů penzijního fondu	33
Tabulka 6: Srovnání mezi osobami pouze v prvním a osobami v obou pilířích	37
Tabulka 7: Penzijní fondy a nadřízené společnosti	40
Tabulka 8: Komparace makroekonomických charakteristik České republiky a Chorvatska	43
Tabulka 9: Rozdíly v prvním pilíři mezi ČR a Chorvatskem	46
Tabulka 10: Rozdíly ve druhém pilíři v České republice a Chorvatsku.....	48
Tabulka 11: Rozdíly ve třetím pilíři v České republice a Chorvatsku.....	51
Tabulka 12: Komparace důchodu v ČR a Chorvatsku u třech typových osob	54
Tabulka 13: Přehled spořicíh účtů v České republice.....	57
Tabulka 14: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů ČSOB	57
Tabulka 15: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů p.a. České spořitelny	58
Tabulka 16: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů Komerční banky	58
Tabulka 17: Přehled úrokových měr termínovaných vkladů UniCredit Bank	59
Tabulka 18: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu s premií u Zagrebačky banky	60
Tabulka 19: Přehled úrokových sazeb účtu Design Zagrebačky banky	60
Tabulka 20: Přehled úrokových měr p.a. bezúčelového spoření Zagrebačky banky	61
Tabulka 21: Přehled úrokových měr klasického termínovaného účtu.....	62
Tabulka 22: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu Privredna banka Zagreb....	62
Tabulka 23: Přehled úrokových sazeb termínovaného účtu s premií Privredna banka Zagreb	63
Tabulka 24: Přehled úrokové míry standardního termínovaného účtu Erste bank.....	63
Tabulka 25: Přehled fixních úrokových měr termínovaného účtu Hypo Alpe Adria.....	64
Tabulka 26: Přehled úrokových měr termínovaného účtu Hyper úspory s premií Hypo Alpe Adria.....	64

Tabulka 27: Přehled termínovaných účtů v České Republice	65
Tabulka 28: Vybrané podílové fondy ČSOB a jejich základní charakteristiky.....	67
Tabulka 29: Vybrané podílové fondy České spořitelny a jejich základní charakteristiky	68
Tabulka 30: Podílové fondy Komerční banky a jejich základní charakteristiky	70
Tabulka 31: Podílové fondy UniCredit Bank a jejich základní charakteristiky	71
Tabulka 32: Přehled vybraných podílových fondů Zagrebačky banky	73
Tabulka 33: Přehled podílových fondů Privredna banka Zagreb a jejich základních charakteristik.....	74
Tabulka 34: Přehled podílových fondů Hypo Alpe Adria a jejich základních charakteristik.....	76
Tabulka 35: Důchodový věk.....	97

Seznam obrázků

Obrázek 1: Zhodnocení historické výkonnosti vybraných podílových fondů ČSOB	68
Obrázek 2: Zhodnocení historické výkonnosti vybraných podílových fondů České spořitelny	69
Obrázek 3: Zhodnocení historické výkonnosti podílových fondů Komerční banky	70
Obrázek 4: Zhodnocení historické výkonnosti podílových fondů UniCredit Bank	72
Obrázek 5: Přehled historické výnosnosti vybraných podílových fondů Zagrebačky banky.....	73
Obrázek 6: Přehled historické výnosnosti podílových fondů Privredna banka Zagreb..	75
Obrázek 7: Přehled historické výnosnosti podílových fondů Hypo Alpe Adria	76

9 Seznam použitých zkratk

- CPI – Consumer price Index (index spotřebitelských cen)
- ČR – Česká republika
- EET - Exempt contributions, Exempt investment income and capital gains of the pension institution, Taxed benefits (systém, kde jsou odváděné příspěvky osvobozeny od daně a osvobozeny jsou zpravidla též výnosy z fondů, vyplácené dávky zdanění podléhají)
- HRK – chorvatská kuna
- Kč – česká koruna
- PAYG – průběžný důchodový systém (Pay As You Go)
- TEE - Taxation on premiums, Exemption of investment income, Exemptions of final benefits paid out (systém, kde jsou příspěvky do penzijního systému zdaněné, výnosy ani vyplácené dávky již dále zdaňovány nejsou)

10 Seznam použité literatury

- Annual report 2011: Croatian financial services supervisory agency. In: *Hanfa.hr: Croatian financial services supervisory agency* [online]. WSP d.o.o., 2012 [cit. 2012-11-23]. ISSN 1846-6370. Dostupné z: <http://www.ripe.hanfa.hr/en/publiciranje/reports/>
- ANUSIC, Zoran, Philip O'KEEFE a Sanja MADZAREVIC-SUJSTER. Pension reform in Croatia. In: *World bank* [online]. c 2012 [cit. 2012-11-19]. Dostupné z: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2003/02/2363730/pension-reform-croatia>
- *AZ fond: Mirovinski fondovi* [online]. c 2007-2011 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://www.azfond.hr/naslovnica>
- BAĐUN, Marijana a Irena KLEMENČIČ. Troškovi upravljanja institucija I. i II. stupa mirovinskog osiguranja. *Hrvatsky fokus* [online]. 2012 [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: <http://www.hrvatski-fokus.hr/index.php/gospodarstvo/3881-trokovi-upravljanja-institucija-i-i-ii-stupa-mirovinskog-osiguranja>
- BEZDĚK, V. Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformem) I. díl. *Česká národní banka* [online]. c 2003- 2013 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf.
- BEZDĚK Vladimír, Zuzana ŠMÍDOVÁ, Přemysl PERGLER, Aleš KREJDL, Zbyněk ŠTORK a Jan ŠKORPÍK. Závěrečná zpráva. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2005 [cit. 2012-11-26]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf
- BEZDĚK, Vladimír a kol. Závěrečná zpráva PES. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2013-01-26]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cis_topis.pdf
- *BusinessInfo.cz: Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. c1997-2013 [cit. 2013-01-29]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/>
- *Business.hr* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.business.hr/ekonomija>
- Croatia. *Pension funds online* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-20]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/country-profiles/croatia/89/>
- *Česká spořitelna* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/>
- ČESKO. Zákon č. 589/1992 o pojistném na sociální zabezpečení. In: *Sbírka zákonů České republiky*

- ČESKO. Zákon č. 42/1994 o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. In: *Sbírka zákonů České republiky*
- ČESKO. Zákon č. 155/1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*
- ČESKO. Zákon č. 426/2011 o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*
- ČESKO. Zákon č. 427/2011 o doplňkovém penzijním spoření . In: *Sbírka zákonů České republiky*
- ČESKO. Zákon č. 428/2011 kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*
- Český statistický úřad [online]. c 2013 [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
- ČSOB [online]. c 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.csob.cz/>
- ČSSZ. *80 let sociálního pojištění*. 1. vyd. Praha : ČSSZ, 2004. 46 s.
- ČSSZ. *15 let České správy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha : ČSSZ, 2005. 47 s.
- Důchodová reforma. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c 2011 [cit. 2013-01-27]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/9>
- *Důchodová reforma.cz: nezávisle o důchodové reformě* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-29]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz>
- Důchodové pojištění. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>.
- Důchodové pojištění. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>.
- Důchody a penze. *Finance.cz* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/>
- *Državni zavod za statistiku* [online]. c 2006 [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.dzs.hr/>
- *Erste Bank* [online]. c 2000-2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.erstebank.hr/hr/>
- *Erste Plavi: Mirovinski fondovi* [online]. c 2000-2009 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://www.ersteplavi.hr/default.aspx>
- *E15: Euro.cz* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/>
- Finance. *Idnes.cz* [online]. c1999-2012 [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/>
- *HANFA: Croatian financial services supervisory agency* [online]. c 2012 [cit. 2012-10-30]. Dostupné z: <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG>

- *Hrvatska narodna banka* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.hnb.hr/>
- *Hypo Alpe Adria* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.hypo-alpe-adria.hr/home.nsf/home/hr>
- CHVÁTALOVÁ, Iva et al. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.
- *IKS KB: Investiční a kapitálová společnost KB* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.iks-kb.cz/>
- KARPOVÁ, Eva. *Vývoj ekonomik zemí střední a východní Evropy v letech 1991 až 2003: (stručný přehled - upravené vydání)*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Oeconomica, 2004, 79 s. ISBN 80-245-0804-4.
- *KB penzijní společnost* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.kbps.cz/>
- KLAZAR, S. *Nedistribuční dopady zdanění a důchodového systému a jejich reforem*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 132 s.
- *Komerční banka* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.kb.cz/>
- KUTÁLEK, Vladimír. Vyznejte se v důchodu: Jak funguje první pilíř důchodového systému?. *Měsíc.cz: Váš průvodce finančním světem* [online]. 2013 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://spoctiduchod.mesec.cz/clanky/vyznejte-se-v-duchodu-jak-funguje-prvni-pilir/>
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-717-8549-0.
- *Ministerstvo financí České republiky* [online]. c 2005 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/>
- *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c 2012 [cit. 2012-12-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>
- *Mirovinsko.hr: Chorvatský ústav důchodového pojištění* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.mirovinsko.hr>
- NOVÁKOVÁ, Jolana. Penzijní připojištění: změny se dotknou i těch, kteří už smlouvu mají. *Idnes.cz: finance* [online]. 2011 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/penzijni-pripojisteni-statni-prispevky-se-zmeni-i-tem-keri-uz-smlouvu-maji-1wn-/penze.aspx?c=A110913_1650690_spor_zuk
- *OECD: Organization for Economic Co-operation and Development* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/>
- *Parlamentní listy.cz* [online]. c 2009-2013 [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/>
- *PBZ Croatia: Obvezni mirovski fond* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.pbzco-fond.hr/main.aspx>

- *PBZ Invest* [online]. c 2007 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.pbzinvest.hr/>
- *Peníze.cz* [online]. c 2000-2013 [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/>
- *Penzijní reforma: Kvalitní informace nejen o penězích* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.3pilire.cz/>
- *Penzijní společnost české pojišťovny* [online]. c 2012 [cit. 2013-01-29]. Dostupné z: <http://www.pfcpcz/>
- *Privredna banka Zagreb* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.pbz.hr/>
- PRŮŠA, Ladislav a Jiří HORECKÝ. *Poskytování služeb sociální péče pro seniory v České republice a ve Švýcarsku: mezinárodní komparace*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2012, 138 s. ISBN 978-809-0466-838.
- PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové předpisy s komentářem*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 583 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-362.
- *Raiffeisen Bank* [online]. c 2001-2013 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.rba.hr/>
- RAIFFEISEN. *Mirovinski fond: Dobrovoljni* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://www.mirovinaplus.hr/default.aspx>
- RAIFFEISEN. *Mirovinski fond: Obvezni* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://www.rmfm.hr>
- REJNUŠ, Oldřich. *Finanční trhy*. 2., rozš. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2010, 659 s. Ekonomie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-080-4.
- *REGOS: The Central Registry of Affiliates* [online]. c 2012 [cit. 2012-09-23]. Dostupné z: <http://www.regos.hr>
- *Republika Hrvatska Ministarstvo financija* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://www.mfin.hr/hr>
- Republika Hrvatska. *Zákon o porezu na dohodak* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-17] dostupné z: http://propisi.porezna-uprava.hr/index_open.asp?idPropisa=1778&jid=1&ime=Zakon%20o%20porezu%20na%20dohodak
- SMUTNÝ, Martin. *Rozpad Jugoslávie* [online]. Brno, 2008 [cit. 2013-01-13]. 90 l. Dostupné z: is.muni.cz/th/22410/.../Rozpad_Jugoslavie_-_Diplomova_prace.doc. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity.
- ŠULC, Jaroslav. *Alternativy reformy penzijního systému v České republice*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005, 93 s. ISBN 80-867-5434-0.
- Taxation and customs union. *European commission* [online]. c 2013 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/personal_tax/pensions/index_en.htm

- *The World Bank* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://www.worldbank.org/>
- *UniCredit Bank* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://www.unicreditbank.cz/>
- Úřední věstník L 298 , 17/11/2003 S. 0001 - 0022. *EUR-Lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. c 2012 [cit. 2012-09-24]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003R1980:CS:HTML>
- Velká čísla. *ConVERTER* [online]. c 2002 [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: <http://www.converter.cz/prevody/velka-cisla.htm>
- *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. c 2013 [cit. 2013-02-9]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/index.php?p=search_analyses_info&site=default.
- *Zagrebačka banka: UniCredit Group* [online]. c 2009 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.zaba.hr/>
- *ZB Invest: UniCredit Group* [online]. c 2011 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.zbi.hr/>
- ZIKA, M. Český systém penzijního připojištění je divný. *Česká národní banka* [online]. 2005 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/www.cnb.cz/cz/pro_media/clanky_rozhovory/media_2005/cl_05_050329.html
- 50 najvećih banaka i osiguranja Srednje Europe. *Deloitte* [online]. c 2013 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Croatia/Local%20Assets/Documents/2012/hr_CE_Top_50-Top50_B&I.pdf

11 Seznam příloh

Příloha A	97
-----------------	----

Příloha A

Tabulka 35: Důchodový věk

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

1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r
1978	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m
1979	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m
1980	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m
1981	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m
1982	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m
1983	68r	68r	68r	68r	68r	68r
Vysvětlivky: "r" znamená rok, "m" znamená měsíc						
Poznámka: Důchodový věk se prodlužuje i pro narozené v roce 1984 a mladší vždy o plus 2 měsíce pro každý další ročník.						

Zdroj: Příloha zákona č.155/1995, dostupné z:www.mpsv.cz/cs/618

Abstrakt

AMBROŽOVÁ, K. *Komparace českého a chorvatského důchodového systému.*
Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 96 s., 2013

Klíčová slova: důchodový systém, individuální úspory, Chorvatsko, Česká republika

Práce se zabývá důchodovými systémy a možnostmi individuálního bezúčelového zhodnocení prostředků v České republice a Chorvatsku. Cíle této práce jsou provedení analýz obou důchodových systémů, jejich vzájemná komparace a také provedení analýz a zhodnocení možnosti individuálních úspor v obou zemích. V začátku práce jsou obecně charakterizovány důchodové systémy a jejich rozdělení. Dále se práce věnuje analýze českého důchodového systému, jeho vývoji a jeho současnému stavu. Po té je analyzován chorvatský důchodový systém, jeho vývoj od transformace ekonomiky k současnému stavu a současný stav. Současné stavy obou systémů jsou komparovány ve všech pilířích systému. Dalším bodem práce je analýza a zhodnocení individuální možnosti úspor v obou zemích. Práce je zakončena zhodnocením a doporučeními pro obě země vyplývajícími z provedených analýz a komparací.

Abstract

AMBROŽOVÁ, K. *Comparison of pension systems in the Czech Republic and in Croatia*. Diploma thesis. Pilsen: Fakulty of Economics WBU in Pilsen, 96 p., 2013

Key words: pension system, individual savings, Croatia, Czech republic

The thesis deals with pension systems and the possibility of individual non-purpose appreciation of financial resources in the Czech Republic and Croatia. The objectives of the thesis are to conduct an analysis of the two pension systems, to compare them, as well as to analyze and assess the possibilities of individual savings in both countries. At the beginning of the thesis, a general characterization of the two pension systems and their division is laid out. Next, the thesis focuses on an analysis of the Czech pension system, its development and present state. Further, the thesis contains an analysis of the Croatian retirement system, its development from the transformation of the economy to date, and its present state. The current state of the two systems is compared in terms of all the pillars of the pension systems. Another focus area is an analysis and assessment of the options of individual savings appreciation in the two countries. The thesis concludes with an evaluation and recommendations for both countries resulting from the analyses and comparisons conducted.