

Úvodní vysvětlení k mezinárodnímu přehledu podpory státu ve III. pilíři

Níže uvedená tabulka obsahuje informace o přímých a nepřímých státních podporách v dobrovolných doplňkových penzijních systémech (III. pilíře) ve vybraných zemích. Z tabulky lze vyčíst, zda státy poskytují přímou podporu účastníkům třetího pilíře prostřednictvím státních příspěvků či nepřímou státní podporu prostřednictvím daňových úlev a jiných výhod (fiskální podpora pro účastníky s dětmi v Riester programu). Zároveň lze rozlišit, zda si účastník do systému přispívá pouze z vlastních prostředků, či zda mu přispívá na penzijní spoření také zaměstnavatel.

Ačkoliv je tedy možné porovnat formy státní podpory třetího pilíře v jednotlivých zemích, toto srovnání bude zkreslené bez znalosti komplexních informací o zahraničním důchodovém systému. I v případě, že se určitý systém může zdát výhodnější než systém doplňkového penzijního spoření v ČR, nelze to konstatovat bez porovnání celého důchodového systému a pochopení, proč je daný systém takto nastaven a z čeho plyne jeho rozdílnost oproti českému systému.

Důchodové systémy se i v samotných zemích Evropské unie velmi liší, a to nejen parametry, ale i celkovou strukturou. Systémy vycházejí z odlišného bohatství jednotlivých zemí (jak vysokou podporu si stát může dovolit), přístupu k principu solidarity a štedrosti, z místních tradic a také z mentality místních obyvatel (aktivita na kapitálovém trhu, důvěra ve finanční instituce, apod.). Dalšími důležitými faktory při porovnání efektivnosti doplňkových penzijních systémů v jednotlivých zemích jsou dobrovolnost, popř. povinnost do systému vstoupit a ze systému vystoupit a závislost obyvatel na systému PAYG (I. pilíř). Důležitost soukromého penzijního spoření roste nepřímo úměrně s výší dávek starobního důchodu, které obyvatelé dostávají z průběžného systému.

Častým důvodem pro nižší účast lidí a nižší státní podporu ve třetím pilíři je také existence zaměstnaneckého systému penzijního pojištění, který je v mnoha západních zemích podporován více než „systémy třetího pilíře“.

Ministerstvo financí předkládá dvě verze mezinárodního přehledu podpory státu ve III. pilíři - verzi v anglickém jazyce a neoficiální pracovní český překlad, který byl interně zpracován pracovníky Ministerstva financí. Překlad některých výrazů do češtiny nebyl přesně možný, vzhledem k tomu, že daný produkt, institut nebo systémové nastavení v ČR neexistuje, stejně jako jeho český ekvivalent.

International overview of state support of the third pillar

Country	State contribution	Tax deduction concerning tax base of employee	Contribution of employer - tax deductible from his tax base
Austria		Pension funds, direct insurance and occupational group insurance: Employee contributions are treated as special expenses. 25 per cent of an employee's special expenses (employee contributions and other special expenses) are tax-deductible up to the limit of EUR 2,920 a year for a single person and EUR 5,840 for a married couple. If the annual salary exceeds EUR 36,400, these limits are gradually decreased and no tax-deductible special expenses can be claimed if the annual salary exceeds EUR 50,900	Pension funds and occupational group insurance: Employer contributions to defined benefit plans are tax-deductible company expenses, provided that the total benefit target including social security benefits does not exceed 80 per cent of current salary. Employer contributions to defined contribution plans up to 10.25 per cent of salary are tax-deductible company expenses. Direct insurance: Premiums up to EUR 300 a year are tax-deductible company expenses. Support funds: Employer contributions up to 10 per cent of salary are tax-deductible company expenses.
Belgium		Employee contributions are tax-deductible if the plan does not provide for a replacement rate (including social security benefits) exceeding 80 per cent of final salary.	Employer contributions are tax-deductible if the plan does not provide for a replacement rate (including social security benefits) exceeding 80 per cent of final salary.
Bulgaria		Tax relief is available on a monthly basis and in this case the monthly tax base of the income from employment can be decreased by the monthly contributions paid through the employer up to a limit of 10 % of the monthly tax base. On the other hand, the tax relief is available on yearly basis also and then the annual tax base of the income from employment is decreased by the contributions of the employee up to a limit of 10% of the annual tax base. Important requirement is the contributions to be withheld by the employer in the payment of the salary.	The employer's contributions are considered fringe benefits provided in kind. These fringe benefits are exempt from taxation up to a limit of 60 leva per month for each employee, including persons employed under contracts for management and control under the condition that the employer has no enforceable public liabilities when this expenditure is incurred. The tax base for this kind of fringe benefits is defined as follows: a) the excess over 60 leva per month if the employer has no enforceable public liabilities when the expenditure is incurred or b) the total amount of the expenditure for the respective month if the employer has enforceable public liabilities when the expenditure is incurred. The tax is declared and paid not later than 31st of March of the following year.
Croatia		The income tax is not paid on voluntary pension insurance premium paid on behalf of an employee by his employer to a voluntary pension fund in Croatia up to 500 HRK (app. 66 euro) monthly or the total of 6.000 HRK (app 790 euro) per annum. But when the taxpayers get retired and received the pensions or insurance from the third pillar, this pensions are tax exempt (except for the one for which the premiums were tax exempt).	Expenditure for profit tax assessment shall also be expenditure incurred to the account of voluntary pension insurance premiums paid on behalf of an employee by his employer to a voluntary pension fund registered in Croatia, and which amount is not subject to personal income tax pursuant to the Income Tax Act.

Czech republic		When the participant pays contributions higher than 12,000 CZK per year, the contributions paid above that limit are tax-deductible up to 12,000 CZK per year.	Employer's contributions up to the sum of 30 000 CZK per year are tax-exempt.
Denmark		Contributions are tax-deductible (according to regulations for different forms of pension schemes and up to specific thresholds) and are taxed as personal income when paid out. After the 2012 Tax Agreement ("Spring Package"), contributions to capital pensions are no longer deductible for tax purposes, but are tax exempt when paid out. Contributions to pension payable in installments over at least 10 years give deductions up to DKK 50.900 (2014) and life annuities give full deduction. The tax treatment of private pension plans (insurance and saving schemes) is governed by the Law on Taxation of Pensions (PBL). According to the new rules, lump-sum pension plans no deduction of pension contributions for tax purposes are allowed. The contribution per year is limited to DKK 28 100 (in 2014). The yield of the plan is taxed with 15,3%.	Employer contributions are tax-deductible
Finland		Social security contributions relating to salaries and wages are tax deductible. Private pension insurance schemes may in some cases be regarded as salary income to employees and will then be taxed as salary income. The premiums are, however, tax deductible in any case.	Employers are entitled to deduct pension insurance premiums even if they would have been paid for private pension insurance schemes arranged by the employer.
France		Employee's contributions are tax-exempt. Subscribers to a popular pensions saving plan (plan d'épargne retraite populaire, PERP) previously known as an individual pensions savings plan, are entitled to a deduction from their overall net income tax base for the premiums paid. The deductions are limited to 10% of the previous year's taxable professional income, limited to eight times the average annual social security ceiling of the previous year, whichever is higher.	Employer matching payments as additional wage for employees are subject for them to CSG (7.5 %), CRDS (0.5%) but exempt from Income tax (global ceiling). Art 39 DB Plan with conditional rights: Employer's contributions or payments are: Exempt from Corporation tax and Wage tax. Art 39 DB and Art 83 DC Plans: Exempt from Corporation tax but subject to Wage tax. PERCO Plan: Employer's voluntary matching payments are: Exempt from Corporation tax (global ceiling) and Wage tax.

Germany		<p>Book reserve and support funds: Tax-exempt.</p> <p>Direct insurance, Pensionskasse and Pensionsfonds: Tax-exempt. Exemption from social security contributions up to 4 per cent a year of the social security contribution ceiling (EUR 67,200 a year - figure for 2012) is possible. The social security exemption was only available until 2008. There has been an additional tax exemption of EUR 1,800 a year (figure for 2012) for new plan members since 2005.</p> <p>As an alternative, plan members may opt for a special type of fiscal support (Riester Förderung) that is granted either as a subsidy or, in some cases, as a tax-deductible special expense allowance. The amount of the subsidy depends on whether the member has children or not. In order to receive the support, employee contributions must be made out of salary on which tax and social security contributions have been paid.</p> <p>It is possible to get tax exemption for one contribution and the Riester Förderung for another contribution (but not both for the same contribution).</p> <p>In the case of direct insurance and pension institutions for members who joined the plan before 2005, total contributions (including employer contributions) up to EUR 1,752 (figure for 2012) are taxed at a flat rate of 20 per cent (plus solidarity and church tax) if this rate is more beneficial than the employee's personal income tax rate.</p>	<p>Book reserve: Tax-deductible, since allocations to internal reserves reduce taxable profits.</p> <p>Employer contributions are not taxable fringe benefits for employees.</p> <p>Direct insurance, Pensionskasse and Pensionsfonds: Tax-deductible as company expenses.</p> <p>Employer contributions are taxable fringe benefits for employees.</p> <p>Support funds: Tax-deductible up to certain limits, depending on the type and average level of benefits.</p> <p>Employer contributions are not taxable fringe benefits for employees.</p>
Hungary		<p>Employees's payment: the amount of tax allowance is 20% of the paid amount, though there is a limit for the allowance. The amount of tax allowance won't be paid in cash, but will be transferred to the individual's pension fund account.</p>	<p>Employers' payment: tax on voluntary pension contribution is lower than tax on income (but maximum until the amount of 50% of minimum wage).</p>

Ireland		<p>Exempt approved plans: Employee contributions are exempt from income tax up to a limit that depends on the employee's age.</p> <p>The maximum tax-exempt contribution is 15 per cent of total annual salary for employees younger than age 30, 20 per cent if between ages 30 and 39, 25 per cent if between ages 40 and 49, or 30 per cent if between ages 50 and 54, 35 per cent if between ages 55 and 59 and 40 per cent for employees aged 60 or older. The current maximum amount of annual earnings for which tax relief is given is €115,500.</p>	<p>Exempt approved plans: Employer contributions are considered to be tax-deductible management expenses and do not constitute taxable fringe benefits for the employees.</p>
Italy		<p>Employee contributions are tax-deductible up to an upper limit on total employee and employer contributions of EUR 5,164 a year. TFR is excluded from this limit.</p> <p>For employees whose first employment started after 13 December 2006, favourable tax treatment of employee contributions is allowed for the first five years of membership of a pension fund.</p>	<p>Employer contributions are taken into account for the upper limit on tax-deductibility of employee contributions</p>
Latvia		<p>Exempt (taxable, if payments into the private pension funds exceed 10% of the annual taxable income)</p>	<p>The payments made by an employer into the private pension funds are also deductible from the amount of the monthly income provided such payments do not exceed 10% of the monthly gross salary; withdrawals are taxable at the rate of 24%.</p>
Lithuania		<p>III pillar Pension contributions paid by employer to pension fund are exempt from the personal income tax, if the total amount of contributions paid by employer (pension contributions, life insurance contributions and contributions for the additional (voluntary) health insurance) does not exceed 25% of the employee wage during the tax period.</p>	<p>III pillar: pension contributions paid by employer to a pension fund are tax-deductible company expenses.</p>
Luxembourg		<p>All plans: Tax-deductible up to EUR 1,200 a year.</p>	<p>Favourable tax treatment of employee and employer contributions is granted if employer contributions or allocations to book reserves do not exceed 20 per cent of annual salary and if the total benefit target for retirement benefits under defined benefit plans does not exceed 72 per cent of final pensionable salary. All plans: Tax-deductible up to 20 per cent of salary.</p>

Netherlands		Contributions are tax exempt if and only if participant has build up pension entitlements in AOW + occ private pensions adding up to less than 70% replacement rate. All plans: For defined benefit plans, employee contributions are deductible from taxable income if the annual accrual rate (including social security benefits) does not exceed 2 per cent of the final salary, or 2.25 per cent of the career average salary. For defined contribution plans, tax rules define the maximum total contribution rates that are deductible, which vary according to the age of the member and the plan retirement age in order to produce similar benefits as under defined benefit plans. The employee's part of these contributions is deductible from taxable income.	All plans: For defined benefit plans, contributions are deductible from the company's pre-tax profits as a business expense if the annual accrual rate (including social security benefits) does not exceed 2 per cent of the final, or 2.25 per cent of the career average, salary. For defined contribution plans, tax rules define the maximum total contribution rates that are deductible, which vary according to the age of the member and the plan retirement age in order to produce similar benefits as under defined benefit plans. The employer's part of these contributions is deductible from pre-tax profits.
Norway		Contributions deductible from taxable income.	Contributions deductible from taxable income.
Portugal		Taxable income up to EUR 7,410 per year: 20 per cent of employee contributions are tax-deductible up to a maximum of: - EUR 400 per year for persons aged less than 35 years; - EUR 350 per year for persons aged between 35 and 50 years; - EUR 300 per year for persons aged more than 50 years. Taxable income above EUR 7,410 per year: 20 per cent of employee contributions are tax-deductible up to a maximum that varies between 0 and EUR 100, depending on the level of taxable income (these limits are established for the overall tax benefits).	All plans: In order for employer contributions to receive favourable tax treatment (i.e. EET tax treatment), the plan must comply, inter alia, with the following requirements: - cover all permanent employees; - calculate benefits objectively and equally for all members; and - pay benefits from the social security retirement age. In plans which comply with these requirements and which do not provide for vesting, employer contributions are tax-deductible up to a limit of 5 per cent of salary (25 per cent if the employee is not covered by the social security scheme). Employer contributions in plans that do provide for vesting are fully tax-deductible. Employer contributions in plans not providing vesting are not taxable as fringe benefits for employees. Employer contributions in plans providing vesting are taxable as fringe benefits for employees if they exceed 15 per cent of salary (25 per cent if the employee is not covered by the social security scheme).

Slovenia		Tax relief is granted on premium paid by an employee to the provider of a pension plan based in Slovenia or in an EU Member State according to a pension plan that is approved and entered into a special register, but limited to a sum equal to 24% of the compulsory contribution for compulsory pension and disability insurance for an insured employee, and no more than EUR 2,819 annually (for 2014).	Tax relief is granted on premium paid by an employer to the provider of a pension plan based in Slovenia or in an EU Member State according to a pension plan that is approved and entered into a special register, but limited to a sum equal to 24% of the compulsory contribution for compulsory pension and disability insurance for an insured employee, and no more than EUR 2,819 annually (for 2014). If contributions are paid by both the employer and the employee, and the total amount of contributions exceeds the maximum contribution entitled to tax relief, the employee may only receive tax relief on the difference between the contribution paid by the employer and the maximum contribution.
Spain		Employment pension plans: Employee contributions are tax-deductible up to the applicable contribution ceiling (see section Financing/Investment, Employee contributions).	Employment pension plans: Employer contributions are tax-deductible up to the applicable contribution ceiling (see section Financing/Investment, Employer contributions). Employers may under certain circumstances benefit from an additional tax reduction of 10 per cent of their contributions (for a transitory period until 2012).
Sweden		Contributions to private pensions are tax deductible up to SEK 12 000. Employees with no pension rights in their employment may add up to 35 % of the salary with a ceiling of 10 times the price base amount (444 000 SEK 2014). This also applies to sole traders.	Employers do not contribute to private pensions. However, most employees in Sweden have an occupational pension which is paid solely by the employer. Payments for occupational pensions are deductible for the employer up to a certain ceiling. The ceiling is 10 times the price base amount.
UK		Personal pension plans: There is no limit to the contributions that an individual can pay into a pension plan (or plans), but there is both an annual limit and a lifetime limit on the tax relief available on those contributions. Tax relief is available on pension's contributions up to an annual allowance of £40,000 and a lifetime allowance of £1.25 million.	Employer contributions are tax-exempt up to a limit of £40,000 (both employer and employee contributions are counted) and a lifetime allowance of £1.25 million. Total pension contributions (employee and employer) in excess of the Annual Allowance are taxed at a rate that is tailored to recoup the full marginal rate of income tax relief that a member benefited from.
USA		401(k) plans: Exempt from income tax up to a yearly ceiling of USD 17,500 (USD 23,000 for employees age 50 or older) for 2013 but subject to social security contributions.	Defined benefit plans: Tax-exempt up to a level that allows an annual pension of USD 205,000 for 2013. Defined contribution plans: Tax-exempt up to a contribution limit of USD 51,000 a year or 25% of salary if this is lower for 2013.

Japan		<p>Employees' pension funds: Full amount of contribution is tax-deductible.</p> <p>Fund-type and contract-type defined benefit plans: Tax-deductible for life insurance premium up to a limit of JPY 40,000 a year.</p>	<p>Employees' pension funds: Tax-deductible without limit.</p> <p>Fund-type and contract-type defined benefit plans: Tax-deductible without limit. Corporate-type defined contribution plans: If the employer sponsors only one occupational plan, the maximum tax-deductible yearly contribution is JPY 612,000 for each employee. If the employer also sponsors a defined benefit plan, the maximum tax-deductible yearly contribution to the defined contribution plan is JPY 306,000 for each employee instead of JPY 612,000.</p>
Australia		<p>Individuals (including self-employed individuals) may make personal contributions to a complying superannuation fund that will also be deductible to the individual subject to the following conditions: if the individual is employed, less than 10% of his income is attributable to the employment activities; and the individual must be below 75 years old.</p>	<p>Contributions to a complying retirement fund by an employer or related entity for the benefit of employees are generally deductible when paid.</p>
Canada		Tax-deductible	Tax-deductible

Source: (in case the MS didn't fill in the table themselves): **International Social Security Association**. *Social Security Country Profiles*.

<http://www.issa.int/country-details?countryId=EUR®ionId=EUR&filtered=false>; **European Commission**, *Summary table on pension schemes*. ANNEX 2: Components of pension systems in the EU Member States: main schemes.

Information comes from the above mentioned source.

Member States themselves provided relevant information about the taxation of their third pillar.

Mezinárodní přehled podpory státu ve III. pilíři

Země	Státní příspěvek	Možný odpočet z daňového základu fyzických osob	Možnost příspěvku zaměstnavatele se započtením do nákladů
Rakousko		Příspěvky zaměstnanců jsou považovány za zvláštní výdaje. 25 % zvláštních výdajů zaměstnanec jsou daňově uznatelné do výše 2 920 EUR za rok pro jednotlivce a 5 840 EUR za rok pro manželský pár. V případě, že roční plat přesáhne částku 36 400 EUR, jsou tyto limity snižovány a při vyšším platu, než 50 900 EUR již není nárok na žádné daňové odpočty.	Příspěvky zaměstnavatele do dávkově definovaných plánů jsou daňově uznatelné náklady, za předpokladu, že celkový příspěvek včetně sociálního zabezpečení nepřekročí 80 % současného platu. Příspěvky zaměstnavatele do DC plánů jsou daňově uznatelné náklady do výše 10, 25 % platu.
Belgie		Příspěvky zaměstnanec jsou daňově uznatelné, pokud je celková dávka včetně dávek sociálního zabezpečení nižší než 80 % celkového platu (replacement rate).	Příspěvky zaměstnavatele jsou daňově uznatelné, pokud je celková dávka včetně dávek sociálního zabezpečení nižší než 80 % celkového platu (replacement rate).
Bulharsko		Daňová úleva existuje buď na měsíční bázi, a v tomto případě může být měsíční základ daně z příjmů ze závislé činnosti snížen o měsíční příspěvky zaplacené prostřednictvím zaměstnavatele až do výše 10% z měsíčního základu daně. Zároveň existuje také daňová úleva na ročním základě. V takovém případě se roční základ daně z příjmů ze závislé činnosti sníží o příspěvky zaměstnanec až do výše 10% ročního základu daně. Důležitým požadavkem je, že jsou příspěvky sráženy zaměstnavatelem při vyplácení mzdy.	Příspěvky zaměstnavatele jsou považovány za zaměstnanecké výhody. Tyto zaměstnanecké výhody jsou osvobozeny od daně až do výše 60 leva měsíčně pro každého zaměstnanec, včetně osob, které pracují na základě tzv. manažerských smluv za podmínky, že zaměstnavatel prokáže bezdlužnost (vůči státu), když tento výdaj vzniká. Daňový základ pro tento druh zaměstnaneckých výhod je definován takto: a) překročení 60 leva za měsíc v případě bezdlužnosti, nebo b) celková částka výdajů v daném měsíci, pokud zaměstnavatel neprokáže bezdlužnost. Daň se přiznává a platí nejpozději do 31. března následujícího roku
Česká republika	Přímá státní podpora prostřednictvím státního příspěvku.	Pokud účastník platí příspěvky v celkové výši nad 12 000 Kč za rok, příspěvky přesahující tento limit jsou daňově uznatelné do částky 12 000 Kč ročně.	Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně. Podle § 24 odst. 2 písm. j) odst. 5 zákona jsou výdaje na práva zaměstnanec vyplývající ze smlouvy o penzijním připojištění či doplňkovém penzijním spoření považovány za náklady.

Dánsko		Příspěvky jsou daňově uznatelné (v souladu s předpisy pro různé formy důchodových systémů a do konkrétní částky), a jsou zdaňovány při výplatě. Po novém daňovém zákonu ("Spring Package") z roku 2012 již příspěvky na kapitálové peníze (jednorázové penzijní plány) nejsou odečitatelné pro daňové účely, ale jsou od daně osvobozeny při jejich vyplacení. Příspěvky na peníze vyplácené nejméně 10 let jsou daňově odčitatelné až do DKK 50 900 (2014) a na doživotní anuity se vztahuje plný odpočet. Daňové zacházení se řídí podle zákona o zdanění penzí (PBL). Existují jednorázové penzijní plány, na které se nevztahují žádné daňové odpočty, roční příspěvek je omezen do výše DKK 28 100 (2014) a výnos z plánu je daněn sazbou 15,3%.	Příspěvky zaměstnavatele jsou daňově odečitatelné.
Finsko		Příspěvky na sociální zabezpečení týkající se mezd a platů jsou daňově uznatelné. Soukromé systémy důchodového pojištění mohou být v některých případech považovány za mzdové příjmy pro zaměstnance a budou tak zdaňovány jako mzdové příjmy. Pojistné je však daňově odečitatelné v každém případě.	Zaměstnavatelé mají nárok na odpočet pojistného na důchodové pojištění, i když by bylo zapláceno za soukromé penzijní pojištění sjednáno zaměstnavatelem.
Francie		Příspěvky zaměstnanců jsou osvobozeny od daně z příjmu (příspěvkově definovaný plán). PERP (plan d'épargne retraite populaire) - účastníci si mohou pojistné odečíst z jejich daňového základu až do 10 % zdanitelného příjmu za minulý rok, s omezením na 8 krát průměrný roční strop sociálního zabezpečení předchozí rok	Příspěvky zaměstnavatele dorovnávající příspěvky zaměstnance jsou osvobozené od daně z příjmu právnických osob.
Chorvatsko		Daň z příjmu se neplatí na dobrovolné důchodové pojištění placené za zaměstnance jeho zaměstnavatelem do dobrovolného penzijního fondu až do výše 500 HRK (cca. 66 euro) měsíčně nebo 6,000 HRK (cca 790 euro) ročně. Když odcházejí daňoví poplatníci do důchodu, dostávají důchod nebo dávky ze třetího pilíře, jsou tyto prostředky osvobozeny od daní (s výjimkou těch, jejichž pojistné už bylo osvobozeno od daně).	Daňově uznatelné jsou rovněž výdaje zaslané na účet dobrovolného penzijního pojištění zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance do dobrovolného penzijního fondu registrovaného v Chorvatsku.

Německo	Účastníci důchodového systému Riester musejí investovat základní příspěvek alespoň 60 EUR ročně. Pokud chce účastník dosáhnout na státní příspěvek, který představuje 154 EUR ročně (308 EUR pro manželské páry), musí si na svůj penzijní Riester plán přispívat 4% podílem svého nezdaněného ročního příjmu (ale maximálně 2 100 EUR). Pokud má účastník děti, získává dodatečných 185 EUR.	Prostředky v penzijních fondech jsou osvobozené od daně. Je také možné osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení do výše 4 procenta ročně ze stanoveného stropu sociálního zabezpečení (67 200 EUR ročně - údaj pro rok 2012). Osvobození příspěvků na sociální zabezpečení existovalo pouze do roku 2008. Pro nové členy plánu se od roku 2005 zavedlo dodatečné daňové osvobození 1800 EUR ročně (údaj pro rok 2012). Alternativní Riesterova renta poskytuje státní podporu jak prostřednictvím státního příspěvku, tak možností daňového odpočtu.	Příspěvky jsou daňově uznatelné náklady.
Maďarsko		Příspěvek zaměstnance: daňová úleva představuje 20% zaplacené částky, nicméně existuje omezení pro tuto daňovou úlevu. Daňová výhoda není vyplácena v hotovosti, ale je převedena na účet penzijního fondu jednotlivce.	Příspěvek zaměstnavatele: daň na dobrovolný penzijní příspěvek je nižší než daň z příjmu (platí do maximální částky 50 % minimální mzdy).
Irsko		Příspěvky zaměstnance jsou odečitatelné od daně z příjmu do určitého limitu závislého na věku zaměstnance. Pro zaměstnance mladší než 30 let je maximální daňově odečitatelný příspěvek 15 % z celkového ročního platu, pro zaměstnance ve věku 30-39 let je to 20 %, ve věku 40-49 let je to 25 %, ve věku 50-54 let je to 30%, ve věku 55-59 let je to 35 % a pro zaměstnance starší 60 let je možné odečíst až 40 % celkového ročního platu. Maximální roční výdělek, na který se vztahuje daňová úleva, nesmí překročit 115 000 EUR.	Ano.
Itálie		Příspěvky zaměstnanců jsou daňově uznatelné, pokud celkové příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele nepřekročí 5 165 EUR ročně. U zaměstnanců, jejichž první zaměstnání začalo po 13. prosinci 2006, je povoleno příznivé daňové zacházení po dobu prvních pěti let členství v penzijním fondu.	Příspěvky zaměstnavatelů jsou daňově uznatelné náklady (s horním limitem).

Lotyšsko		Osvobozené příspěvky od daně (zdanitelné jsou, pokud platby do soukromého penzijního fondu překračují 10% ročního zdanitelného příjmu).	Příspěvky zaměstnavatele do soukromého penzijního fondu jsou také daňově odečitatelné od částky měsíčního příjmu, pokud tyto příspěvky nepřesahují 10% měsíčního hrubého platu. Výběry jsou zdaněné sazbou 24%.
Litva		Příspěvky do III. pilíře placené zaměstnavatelem do penzijního fondu jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, jestliže celková výše příspěvků placených zaměstnavatelem (příspěvky na důchodové pojištění, příspěvek na životní pojištění a příspěvků na doplňkové (dobrovolné) zdravotní pojištění) nepřesahuje 25% mzdy zaměstnance v průběhu zdaňovacího období.	Příspěvky placené zaměstnavatelem do III. pilíře jsou daňově odečitatelné náklady.
Lucembursko		Daňový odpočet až do částky 1200 EUR ročně.	Daňové benefity zaměstnanců a zaměstnavatelů lze aplikovat, pokud zaměstnavatel nevyplácí více než 20% ročního platu na celkové příspěvky a celková částka na důchodové dávky v dávkově definovaném systému nepřesáhne 72 procent finálního penzijního platu. Daňový odpočet do výše 20% z platu.
Nizozemsko		V dávkově definovaných plánech jsou příspěvky zaměstnance daňově odpočitatelné od zdanitelného příjmu, pokud jejich roční objem (včetně dávek sociálního zabezpečení) nepřesáhne 2% celkového platu, nebo 2,25 % průměrného platu za dobu kariéry. V příspěvkově definovaných plánech definují daňová pravidla maximální celkovou míru příspěvků, která je daňově odpočitatelná od zdanitelného příjmu. Může se měnit v závislosti na věku účastníka a věku odchodu do důchodu.	V dávkově definovaných plánech jsou příspěvky daňově odečitatelné od zisků před zdaněním jako obchodní výdaje, pokud jejich roční objem (včetně pojistného na sociální zabezpečení) nepřesahuje 2 % celkového platu nebo 2,25 průměrného platu za kariéru. V příspěvkově definovaných plánech definují daňová pravidla maximální celkovou míru příspěvků, která je daňově odpočitatelná od zdanitelného příjmu. Může se měnit v závislosti na věku účastníka a věku odchodu do důchodu. Příspěvky zaměstnance jsou daňově odečitatelné od zisku před zdaněním.
Norsko		Příspěvky jsou daňově odečitatelné od zdanitelného příjmu.	Příspěvky jsou daňově odečitatelné od zdanitelného příjmu.

Portugalsko		<p>Pokud zdanitelný příjem nepřesáhne částku 7 410 EUR ročně, příspěvky zaměstnance jsou daňově uznatelné do maximální částky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 400 EUR ročně pro osoby staré maximálně 35 let; - 350 EUR ročně pro osoby staré mezi 35 a 50 lety; - 300 EUR ročně pro osoby staré minimálně 50 let. <p>Pokud zdanitelný příjem přesáhne částku 7 410 EUR ročně, 20 % příspěvků zaměstnance je daňově uznatelných do maximální částky, která se pohybuje mezi 0 a 100 EUR v závislosti na výši zdanitelného příjmu.</p>	<p>Příspěvky zaměstnavatele budou daňově zvýhodněné, pokud penzijní plán splňuje následující požadavky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zahrnuje všechny pracovníky; - počítá dávky objektivně a rovným dílem pro všechny účastníky; - vyplácí dávky od důchodového věku stanoveného pro důchodové zabezpečení <p>Příspěvky zaměstnavatele do penzijních plánů splňující výše zmíněné podmínky jsou daňově uznatelné do výše 5 % platu (25% pokud zaměstnanec nespadá do plánu sociálního zabezpečení). Příspěvky zaměstnavatele do plánů, které zajišťují přiznání nabytého nároku, jsou plně daňově uznatelné.</p>
Slovensko		<p>Možnost odečíst příspěvky na doplňkové důchodové spoření zaplacené účastníkem od základu daně do částky 180 EUR za rok. Účastník musí přistoupit na přísnější podmínky výplaty dávek. Podmínky dávek jsou od 1. 1. 2014 upraveny zákonem, původní účastníci musí podepsat dodatek k účastnické smlouvě, pokud chtějí daňovou úlevu.</p>	<p>Příspěvky jsou daňově uznatelné až do výše 6 % ze zúčtovaných mezd, náhrad mzdy a odměn zaměstnance, který je účastníkem doplňkového důchodového spoření.</p>
Slovinsko		<p>Daňová úleva je poskytována na pojistné placené zaměstnancem poskytovateli penzijního plánu založeného ve Slovinsku nebo v některém členském státě EU podle penzijního plánu, který je schválen a vstoupil do zvláštního rejstříku, ale pouze do částky rovnající se 24% z povinných příspěvků na povinné důchodové a invalidní pojištění pro zaměstnance, a ne více než 2 819 eur ročně (pro rok 2014).</p>	<p>Daňová úleva je poskytována na příspěvky placené zaměstnavatelem poskytovateli penzijního plánu založeného ve Slovinsku nebo v některém členském státě EU podle penzijního plánu, který je schválen a vstoupil do zvláštního rejstříku, avšak je omezena do částky rovnající se 24% z povinného příspěvku na povinné důchodové a nemocenské pojištění pro pojištěné zaměstnance, a stropem 2 819 eur ročně (pro rok 2014). Pokud do penzijního fondu přispívá zaměstnavatel i zaměstnanec a celková výše příspěvků překročí maximální částku příspěvku, pro kterou existuje nárok na daňovou úlevu, může zaměstnanec obdržet pouze daňové úlevy ve výši rozdílu mezi příspěvkem zaměstnavatele a maximálním příspěvkem.</p>
Španělsko		<p>Zaměstnanecké příspěvky jsou daňově odečitatelné do určitého limitu.</p>	<p>Zaměstnanecké příspěvky jsou daňově odečitatelné do určitého limitu. Zaměstnavatelé mohli za určitých okolností využít i dalšího daňového zvýhodnění, a to snížení daně o 10 % jejich příspěvků (do roku 2012).</p>

Švédsko		Příspěvky do soukromých důchodových systémů jsou daňově uznatelné až do výše SEK 12 000. Zaměstnanci, kteří nemají právo na důchod ze svého zaměstnání, mohou zvýšit na 35 % platu až do výše 444 000 SEK v roce 2014. To platí i pro živnostníky.	Zaměstnavatelé nepřispívají na soukromé důchody. Nicméně, většina zaměstnanců ve Švédsku mají zaměstnanecké penzijní pojištění, které platí výhradně zaměstnavatel. Platby ze zaměstnaneckého penzijního pojištění jsou odečitatelné pro zaměstnavatele až do výše dané částky
Velká Británie		Osobní penzijní plány: Neexistuje žádné omezení na to, kolik si jednotlivec může přispívat do penzijního plánu (nebo plánů), ale je zde jak roční limit, tak životní limit na daňové úlevy vztahující se na tyto příspěvky. Daňová úleva existuje na příspěvky do výše celkového ročního příspěvku £ 40,000 a celoživotního příspěvku 1,25 milionů liber.	Příspěvky zaměstnavatele jsou osvobozeny od daně až do výše £ 40,000 (platí pro příspěvky zaměstnavatele i zaměstnance) a do dosažení celoživotního příspěvku ve výši 1,25 milionů liber. Celkové příspěvky (zaměstnanec a zaměstnavatel) převyšující roční důchod (Annual Allowance) jsou zdaňovány sazbou, která je přizpůsobena tak, aby vynahradila mezní úlevu z daně z příjmu, ze které účastník těžil.
USA		Plány 401 (k) jsou osvobozeny od daně z příjmu do ročního limitu ve výši USD 17 500 (USD 23 000 pro zaměstnance staré nebo starší 50 let) na rok 2013, ale podléhají odvodu pojistného na sociální zabezpečení.	DB plány: Daňově uznatelné, pokud roční penze nepřesahuje 205 000 USA pro rok 2013. DC plány: Daňově uznatelné do limitu 51 000 USD ročně nebo 25% platu, pokud to představuje nižší částku, pro rok 2013
Austrálie		Jednotlivci si do penzijního plánu (superannuation fund) také mohou přispívat a tyto příspěvky budou také daňově uznatelné za podmínky, že pokud je osoba zaměstnaná, méně než 10 % jeho příjmu připadá na činnosti v oblasti zaměstnání a osoba musí být mladší než 75 let.	Příspěvky do penzijního fondu od zaměstnavatele nebo příslušného subjektu ve prospěch zaměstnanců jsou obecně daňově uznatelné.
Kanada	Garantovaný doplněk příjmů (GIS)	Daňový odpočet	Daňový odpočet

Zdroj (v případě, že dotázané státy nevyplnily tabulku samy): **International Social Security Association**. *Social Security Country Profiles*. Dostupné z: <http://www.issa.int/country-details?countryId=EUR®ionId=EUR&filtered=false>; **Evropská komise**, *Zpráva o stárnutí populace* (stručný informativní popis systémů v jednotlivých členských státech). Příloha 2: Components of pension systems in the EU Member States: main schemes.

Modře jsou vyznačené státy, které nezaslaly informace o jejich daňovém zvýhodnění III. pilíře.

Informace jsou čerpány z výše uvedených zdrojů.

Žlutě jsou vyznačené státy, které zaslaly aktuální informace o jejich daňovém zvýhodnění III. pilíře.