



Pan **Zdeněk Linhart** se dále dotázal, zda vyjma té 3 a 4 kategorie rizika je také zaměstnancům přispíváno. Konkrétně když určitý zaměstnanec ve výše uvedené kategorii není a má penzijní připojištění se stáním příspěvkem, tak od zaměstnavatele nedostane nic?

Pan **Pavel Juříček** odpověděl, že v této chvíli nedostane nic. Dostávají pouze zaměstnanci ve 3 a 4 kategorii rizika. Na opravu však uvádí, že existují výjimky, třeba někteří manažeři, ale to je pouze manažerská věc, nelze o tom mluvit plošně. Je to spíše výběrové.

Pan **Martin Potůček** se následně dotázal, že v prezentaci zaznělo něco o 10 letech před odchodem do důchodu, znamená to tedy, že mladší ročníky na tento příspěvek od zaměstnavatele také nemají nárok nebo to byla pouze výpočetní kalkulace.

Pan **Pavel Juříček** na to odvětil, že jde pouze o výpočetní kalkulaci. Jestliže by se jedinec přihlásil do výše nastíněného systému klidně 20 let před důchodem, tak mu společnost Brano bude rovněž přispívat. Těch deset let bylo pouze jako ilustrace, že naše doporučení je, aby minimálně alespoň 10 let zaměstnanec přemýšlel o své vlastní budoucnosti. Aby se mu to vůbec rentovalo a mělo to nějakou efektivitu je třeba těch 10 – 12 let do toho systému spořit. V případě, že se přihlásí však i jen tři roky před důchodem do toho systému, nevylučuje to, abychom mu přispívali. Zaměstnanci však sami jasně vidí, kolik a jak se však pomůžou.

Pan **Vít Samek** k tomu dodal, že ono to má smysl i v takové krátké době. Zaměstnavatel cítí, že jeho zaměstnanec ztrácí výkonnost a potřebuje pro něj mít řešení pro případ jeho propuštění. A to především v profesích, kdy zaměstnanci skutečně nemohou vykonávat svoji práci až do dosažení důchodového věku, protože se snižuje jejich výkonnost v důsledku opotřebení jejich organismu a zhoršení zdravotního stavu. Naspořené prostředky mohou v této souvislosti působit jako obdoba odstupného, popř. se přeměnit v předčasný důchod. V Rakousku nebo v jiných zemích se postupuje např. tak, že čím déle zaměstnanec ve firmě pracuje, tím více narůstá jeho právo na odstupné s tím, že zaměstnanec může tyto prostředky využít buď jako odstupné, nebo na zaplacení rekvalifikace či čerpání v podobě předčasného důchodu.

Pan **Jaroslav Vostatek** na to reaguje s tím, že v Rakousku transponovali tento systém výsluh nebo odbytného na příspěvky pravidelně ukládané do speciálních produktů, speciálních ošetření.

Pan **Vít Samek** na to odvětil, že tento systém je financován povinným odvodem zaměstnance a zaměstnavatele, který se v průběhu let kumuluje. Vyřešili touto cestou problém, na který při kolektivním vyjednávání se zaměstnavateli narážíme také. Zaměstnanci v některých velkých společnostech při hromadném propouštění dostávali velké odstupné, které je pro zaměstnavatele v úhrnu velmi nákladné a vede k tomu, že obecně se snaží zaměstnavatelé právo na odstupné omezovat na zákonné minimum a navrhují i snížení i tohoto zákonného minima. Proto je jednodušší právě metoda zavedená v Rakousku, která je ve své podstatě „malým pojištěním“, kdy každý zaměstnanec a jeho zaměstnavatel průběžně odvádí „pojistné“, aniž by bylo zřejmé, zda a kdy bude dotýčný zaměstnanec propuštěn. Dochází tedy k vytváření určitého fondu, ve kterém se zvyšuje objem prostředků a v případě, kdy je nutno přistoupit k hromadnému propouštění (propustit např. 100 – 200 zaměstnanců), je možné vyplatit zaměstnancům větší odstupné, umožňující zaměstnanci adaptovat se na tuto situaci, aniž by to „ruinovalo“ zaměstnavatele.

Pan **Pavel Juříček** přítomné upozornil, že by nechtěl, aby byl tento systém zaveden plošně. A to z důvodu, že ne všichni na to mají, ne všichni jsou na to nachystaní a ne všichni zastávají stejnou filozofii jako společnost Brano, která si nepřeje, aby její zaměstnanci přílišně migrovali.

Pan **Jaroslav Vostatek** se následně dotázal, zda má společnost Brano odborovou organizaci. Na to mu bylo odpovězeno, že mají. A tedy se dále doptal, zda to, co zde bylo představeno, je výsledkem kolektivního vyjednávání.

Pan **Pavel Juříček** na to odvětil, že to není výsledek kolektivního vyjednávání, ale výsledek jeho samostatného rozhodnutí. Jako rozhodnutí majitele. Ale aby to mohl garantovat, sám se zavázal do kolektivní smlouvy, že nejde o přechodné řešení, nýbrž o řešení trvalé.

Pan **Jaroslav Vostatek** však dále upozorňuje, že tento způsob řešení však zaměstnance zavazovat nemůže. Prostě když se rozhodne odejít, tak odejde a nestane se nic. Jedná se tedy o takový historický systém, kdy majitel si více méně dává, komu chce a co chce. Není v tom žádného zvláštního systému. Tedy všichni zaměstnanci se nemohou zúčastnit, všichni nemají nárok, konstatují, že jde o nějaký klasický systém.

Pan **Vít Samek** dodává, že to naopak je systém. Na důchody se lze dívat vždy z pohledu jednotlivce nebo z pohledu skupiny. Toto je důchodové řešení z pohledu skupiny, která sdílí skupinové pracovní riziko. Pokud v případě prezentovaném panem Juříčkem existuje kolektivní pracovní riziko specifické skupiny zaměstnanců a zaměstnavatel se rozhodne na něj reagovat určitým způsobem, tak je to přesně to, co jsme měli na mysli, když jsme předdůchody jako součást třetího pilíře zaváděli. Aby se dal prostor právě pro vykrytí doby krátce před zákonnou důchodovou věkovou hranicí pro ty lidi, kteří mají významně sníženou šanci se jí dožít v zaměstnání. Jak pan Juříček uvádí, zaměstnanci z tohoto systému neutíkají, tedy lze považovat za prokázané, že jej jako smysluplný vnímají.

Pan **Miroslav Jára** vstupuje do diskuze s tím, že si krátkým výpočtem udělal odhad. Při 6% z celkově zaměstnaných v ČR, mu vychází, že toto řešení bude mít dopad, asi na 200 – 300 tisíc zaměstnanců. Prostředky, které půjdou do třetího pilíře, nebudou, tak významné, jak bychom očekávali. Získané prostředky nepovedou k významnému posílení III. pilíře. Rozhodně je velmi významné, podporovat zaměstnance v ohrožených profesích, kteří jsou nejvíce ohrožení tím, že se nedožijí 60 – 65 let. Problémem je posílení III. pilíře, což však touto cestou není možné.

Pan **Vít Samek** k tomu dodává, že tento bod se netýká posilování III. pilíře. Pracovní skupina má několik témat a tohle je jen doplňující ukázka příkladu dobré praxe z českého průmyslu. Bylo by naivní se domnívat, že všichni zaměstnavatelé touto cestou půjdou.

Pan **Pavel Juříček** reaguje s tím, že je připraven na kritiku, avšak vytvořil si určitou podnikovou kulturu, kterou po řadu desítek let buduje. Lidé jej sice nemilují, ale respektují. A evidentně je u nich pocit relativního štěstí vyšší než v jiných společnostech. Já tu dnes dostal zadání předdůchody, tedy jsem vám ho i odprezentoval. Samozřejmě máme pro zaměstnance penzijní připojištění u ING pojišťovny a AXA pojišťovny, ale to je ve zcela jiném režimu. Tady přispíváme 100, 200, 300 – 500 Kč, ale ten poměr není 50 ku 50, ale 1/3 platíme my a 2/3 si hradí zaměstnanec. To však nevede ke stabilizaci zaměstnanců.

Pan **Miroslav Jára** dodává, na základě dalšího vysvětlení se plně ztotožňuje s řešením p. Juříčka. Hlavním úkolem je pomoci těm zaměstnancům, kteří jsou vystaveni škodlivému pracovnímu prostředí. Prezentovaný systém plně chápe a nemá s tím žádný problém.

Pan **Vít Samek** se dotázal, jaká je procentuální zastoupení zaměstnanců v tomto druhém systému, tedy v penzijním připojištění či v doplňkovém penzijním spoření s nižším příspěvkem zaměstnavatele.

Pan **Pavel Juříček** odvětil, že asi jedna čtvrtina z celkového počtu zaměstnanců. Ještě jednou zdůrazňuje, že problematika řešení předdůchodů by neměla být řešena plošně. Kdo na sebe myslí, tak tu určitou míru osobní zodpovědnosti rozhodně má. Jestliže ten člověk vykonává v práci se zvýšenou zátěží, tak proč by nemohl jít na předdůchod. To má jistou logiku, ale proč by na ten předdůchod měl jít kdokoliv? Proč by normální jedinec se zkušenostmi, praxí a dovednostmi, který pracuje v dobrém prostředí, měl odcházet z pracovního procesu do předdůchodu, když je v pořádku? Špatná zkušenost je z amerických automobilek. Když došlo k obrovskému propadu v roce 2009, bylo důvodem, proč většina společností nemohla přežít v dosavadní podobě, právě to obrovské životní připojištění těch jednotlivých zaměstnanců. Každý byl připojištěný, což tyto společnosti zničilo. Tam chyběl ten dlouhodobý fokus toho, že něco se může stát, nic není věčné. A lidé bohužel o ty své důchody přišli, jelikož je nebylo z čeho platit. Společnosti prošly insolvenčí.

Pan **Jaroslav Vostatek** dodal, že prezentace byla zajímavá. Zajímavé vůbec bylo slyšet, že něco podobného existuje. Ale jinak je třeba konstatovat, že to s těmi předdůchody nemá nic společného. Společnost dává peníze, na které pak už dále nemůže.

Paní **Irena Kubátová** se dále dotázala, zda správně pochopila, že p. Juříček není zastánce toho, aby to bylo povinné pro všechny plošně. Na to jí bylo odpovězeno kladně.

Pan **Vít Samek** k tomu dodává, že na odborech probíhá diskuse o tom, že pro některé profese, určitou kategorii zaměstnanců vykonávajících namáhavé či rizikové práce, by toto zapojení zaměstnavatele mělo být povinné.

Pan **Jaroslav Vostatek** se dále dotázal, zda má pan Juříček zájem na tom, aby všichni zaměstnanci měli povinné připojištění. Pokud bude odpovězeno, že ano, tak uznává ty americké metody.

Pan **Pavel Juříček** na to odpovídá, že je toho názoru, že u těch společností, které na to mají a sledují dlouhodobou podnikatelskou kulturu, tak ano. Ale ty společnosti, které na to nemají, tak u těch by to byla hloupost, protože by to vedlo k jejich konci.

Pan **Jaroslav Vostatek** reaguje s tím, že jeho dotaz směřoval jinam. A tedy se tázal, zda přímo pan Juříček má zájem, aby v jeho společnosti se účastnili tohoto systému všichni zaměstnanci.

Pan **Vít Samek** následně z časových možností ukončil debatu k bodu č. 1) a poděkoval hostu za jeho příspěvek, který může vést k tomu, aby jiné společnosti dobrovolně jeho vzor následovali.

2) Příspěvek Pavla Huláka – klub zaměstnavatelů ([pavel.hulak@klubzamestnavatelu.cz](mailto:pavel.hulak@klubzamestnavatelu.cz))

V rámci bodu č. 2 vystoupil pan **Pavel Hulák** s prezentací nazvanou *poznámky k důchodové reformě*. Tuto prezentaci lze online nalézt [zde](#).

*Diskuze k příspěvku:*

Pan **Vít Samek** vyzval přítomné k debatě, jelikož v prezentaci zaznělo několik zajímavých témat. Jedním z nich je otázka provizí. V předchozím modelu byly náklady na provize součástí celkových nákladů penzijního fondu a z toho hlediska samozřejmě snižovaly výnosy pro

účastníka. Nově došlo k oddělení prostředků účastníků od prostředků penzijních společností a provize spadly mezi náklady, které nese majitel penzijní společnosti. Ukazuje se, že jediné regulované provize v celém finančním sektoru jsou provize v oblasti III. pilíře (v oblasti penzijního spoření). Dále vyzval pana **Huláka**, aby přítomným udělal krátký přehled o tom jak vypadá situace, pokud jde o provize životních pojišťoven, stavebních spořitelů či podílových fondů.

Pan **Pavel Hulák** na to reagoval s tím, že se zde vynaloží určitě stovky – tisíce člověkohodin a tuny papíru na veškerou možnou legislativu v takové té pseudo-ochraně spotřebitele. Pak se však před toho klienta pošle ve finále poradce, který má sice v kapse tisíc licencí a zkoušek, který však klientovi předloží jednu smlouvu nebo druhou, a klient si musí vybrat. Přičemž v jednom případě dostane 800,-Kč a ve druhém 8.000,- Kč. Přičemž oba to jsou produkty jednoho společného daňového limitu, a to i z hlediska možných státních příspěvků. Z hlediska zaměstnavatele se však produkt chová stejně. Tady dá 1.000,- Kč, tam dá také 1.000,- Kč. Poslední dobou můžete číst na webu články o tom, jak pojišťovny vystaví červené karty různým Broker Trustům a podobně. To je řekněme první vlašťovka, když už všechno přerůstá přes hlavu. Nejen, že je tu 200% roční úložky, otočí to ještě několikrát a pak jim nekrátí storna apod. Právě tohle by mělo být součástí té regulace. Ale asi jsou tu erudovanější osoby, které vědí, co se chystá.

Pan **Vít Samek** na to odpověděl, že tuto debatu rozpoutal zcela záměrně. Cílem je zajistit, aby obdobně jako se podařilo příslušnému útvaru, který má na ministerstvu financí na starosti daně, srovnat podmínky daňové podpory produktů různých systémů dlouhodobého charakteru s odložením čerpání těchto prostředků, postupovalo se obdobně i u dalších „průřezových“ témat, jakými jsou např. provize za sjednání smluv v jednotlivých systémech. Zprostředkovatelské odměny jsou jedním z faktorů, který podstatně ovlivňuje, kterému produktu dá při jednání s potenciálním klientem zprostředkovatel přednost. Poté požádal pana Filipa Krále, aby vyslovil názor na provize za pojišťovny, a zástupce Ministerstva financí, aby vyjádřili svůj odborný názor, a poté se pokusíme formulovat návrh na další postup v uvedené věci. Pokud mají dnes pojišťovny pocit, že potřebují výraznou pomoc proti dealerům, pak je zřejmé, že v oblasti regulace provizí je třeba přijmout určitá regulační opatření.

Pan **Filip Král** uvedl pár poznámek k řečenému. Daňové zvýhodnění – to, že skončilo daňové zvýhodnění produktů s výběrem lze přičítat společné práci MF ČR a pojišťoven. Produkty, které mají být jakkoliv stimulovány na spoření na stáří, nemají mít možnost předčasně dát peníze. Podmínky exklusivního výběru fondů a pojišťovny je otázka pouze časová v legislativě. Návrh zákona, který je dneska v rozpočtovém výběru ve druhém čtení, obsahuje zákaz pobídek pro pojišťovny. Pracovní skupina, která se touto problematikou po dobu tří let zabývala, za aktivní účasti pojišťoven proti tomuto neměla žádné námitky. Takže není zájem pojišťoven utrácet peníze vůči zaměstnavatelům. Ke srovnání jednotlivých systémů - těch parametrů, ve kterých se dají ty systémy srovnat je asi dvacet, provize je jedním z nich, druhým je však třeba časový test, respektive danění státní příspěvky vs. osvobození. Těch parametrů je určitý počet a je otázka, zda je zvolit všechny. K provizím, pojišťovny se už asi 4 roky obrací na MF ČR s tím, že by měly zájem o provizní regulaci. MF ČR zcela logicky však odpovídá, že omezení nepodporuje, jelikož by došlo k omezení volné soutěže.

Paní **Jana Herbočková** dodává, že provizní systém ve III. pilíři je jinak postavený, právě proto, že provize jsou placeny až z úplaty penzijní společnosti. Vztah mezi účastníkem a společností není v rovině provize, ale úplaty. U pojišťoven je to jinak, výše provize není omezena úplatou. Systémy nejsou stejné. Zatím oficiálním stanoviskem ministerstva je to, že o regulaci provizí

v pojišťovnictví nemáme zájem, a to právě kvůli tomu, že by se regulovala cena služby mezi dvěma podnikateli. Možné by však bylo jít cestou odkupného, tedy jaká částka provize se může projevit v odkupném toho pojistníka. Otázkou však zůstává regulace provizí v penzích, kde ta provize je nastavena poměrně nízko. Provize jde stejně z úplaty penzijní společnosti, takže tam kdyby výše provize byla nastavena na 100%, tak to tak či tak nemá vliv na účastníka. Pokud by se provize nastavila na 100%, byl by přístup k neregulaci provizí ve vztahu mezi dvěma podnikateli (tj. penzijní společností a zprostředkovatelem či mezi pojišťovnou a zprostředkovatelem) konzistentní.

Pan **Tomáš Vystrčil** uvádí, že rozdíl mezi životním pojištěním a penzijním spořením v oblasti provizí je v tom, že u životního pojištění tu provizi platí přímo klient. Jde to z účtu a prostředků klienta. Na rozdíl u penzijního spoření, kde se ta vyplacená provize účtu klienta vůbec nedotkne. Paradoxně, tam kde to neplatí přímo klient a musí si na to vydělat penzijní společnost, tak je limit. A tam, kde to klient platí, limit není.

Pan **Vít Samek** se následně dotázal, zda tato situace přijde Ministerstvu financí normální.

Pan **Jan Vedral** doplnil, že členové asociace pro kapitálový trh spravují všechny penzijní fondy v ČR. Největší rozdíl je v transparentnosti jednotlivých produktů. Penzijní spoření – provizi platí společnosti, nikoliv klient a ještě je tam nesmyslný limit. Životní pojištění – platí to klient, není tam limit a ještě k tomu je to naprosto netransparentní. Klient totiž neví, kolik platí na té provizi, kolik jsou jeho náklady a pak jsou tady podílové fondy, bez limitu. Provize se platí z toho, co dá klient, ten však přesně ví, kolik dal. Dle asociace by měla být na prvním místě transparentnost, a pak otázka zda něco limitovat, či nelimitovat je vcelku jedno. Trh si ten limit stejně vytvoří sám. Avšak když budeme limitovat, tak všechny. Ve chvíli, kdy limitují jeden produkt, budou dealeri prodávat produkty bez limitu, s co největší provizí.

Pan **Tomáš Vystrčil** uvádí, že u stavebních spořitelů provizi hradí klient z poplatků, ale tento poplatek vidí na účtu.

Pan **Filip Král** doplnil, že co se týče transparentnosti, tak od prvního ledna 2014 se pojišťovny sami zavázali k transparentnosti. Již je to v legislativním procesu.

Pan **Vít Samek** uvádí, že pro něj samotného je pojištění složité, běžný občan se v tom ztratí. A asi se v tom lehce ztratí i nějaká ta provize, protože se v tom člověk těžko orientuje. Vnímá, že snaha o transparentnost tam je, ale nedokáže si představit, jak se to v realu promítne. Rozhodně by stálo za to si to ukázat názorně. Když jsme se zabývali otázkou zvýšení provizí, zaznělo tu, že je to věc, která klienta nepoškozuje, navíc většinu penzijních společností vlastní stejní vlastníci jako vlastní ty pojišťovny. Dotázal se následně přítomných, zda si myslí, že by bylo třeba otevřít otázku provizí, popřípadě jak by měly být zvýšené, aby to bylo zajímavé především pro ty dealery, kteří mají více licencí a prodávají produkty konkurenčně. My jsme se to pokusili zvednout zhruba na dvojnásobek, myslím 7% bylo navrženo, ale zatím to neprošlo.

Pan **Pavel Hulák** reaguje, že především penzijní společnosti musí vědět, co jim vyhovuje. Já osobně bych to viděl asi někde kolem 3.000,-, když se to má dělit dále mezi nějakou strukturu, tak si myslím, že je to taková rozumná a ufinancovatelná částka. 1.500,- se domnívám, že by bylo málo, ale už by to mohlo toho poradce motivovat. Dříve bylo možné mít i 6.000,- za smlouvu, ale bavíme se o procentech. Když vezmeme úložku, měl by to být takový 5 až 6 násobek měsíční úložky.

Pan **Jan Vedral** dodává, že dobrým systémem je podílový fond. Kdy klient přímo ví, co financuje. To mi přijde jako dobrý systém pro ten produkt.

**Pan Vít Samek:** my máme jasný požadavek, že to nesmí být náklad účtovaný klientovi. Účastník musí vědět, že peníze jsou jeho a on ze svých důchodových úspor platí jen zákonem stanovený poplatek.

**Pan Tomáš Vystrčil:** Jde o něco, co si dokážou penzijní společnosti ufinancovat ze svých budoucích výnosů. Proto za asociaci setrváváme u toho, že by se mělo ponechat těch 7% z průměrné mzdy v národním hospodářství.

**Paní Jana Herboczková** uvádí, že lze to uvolnit i na 100%, což by i plně odpovídalo té logice úpravy provizí u pojišťovacích produktů. Není možné říci, že to nebudeme regulovat mezi dvěma podnikateli, já bych byla ráda, kdybychom to i v tom III. pilíři uvolnili na těch 100%, ať zase neregulujeme výši provize mezi dvěma podnikateli. Regulujme úplatu mezi účastníky, tam je to v pořádku, jelikož se jedná o spotřebitele, ale to je můj vlastní názor. Dle MF ČR se s provizemi v současné době hýbat nijak nebude. Avšak pokud mám mluvit za sebe, tato úprava by mi přišla nejvíce logická ve vztahu k té myšlence regulace provizí v pojišťovníctví. Tedy úplně bych ji zrušila, protože nemá žádného dopadu na účastníka. Nakonec by stejně existovala určitá samoregulace.

**Paní Irena Kubátová** doplnila, že je zřejmé, že pokud tam je regulovaná úplata, tak to vytváří tlak na snižování nákladů a logicky je tlak na ty provize. Všichni určitě rozumí, proč to penzijní společnosti nechtějí úplně uvolnit. V jiných sektorech však tato úprava není. Tohle sjednocování je hezká myšlenka. Ale logicky čím více stát podporuje určitý produkt, tím zcela logicky jej více reguluje.

**Pan Tomáš Vystrčil** dodává, že APS netlačí na zrušení provizního limitu, protože penzijní společnosti mají limit na náklady.

**Pan Jaroslav Vostatek** uvedl, že by rád navázal. Vše souvisí se státním zájmem. A momentálně není záhodno dělat jakoukoliv úpravu v regulaci u penzijních společnostech. V první řadě je třeba si ujasnit, co udělat s celým balíkem. Podmínky jsou tam rozdílné. Z mezinárodního hlediska v těch třech segmentech je to zcela katastrofální, pokud je o provizi, režii atd. Když začnu u stavebních spořitelén, tak poplatky za vytvoření smlouvy v Rakousku nemají, to je hlavní rozdíl. Státní podpora je zlomek české státní podpory, má to tam stejný počet obyvatelstva asi jako u nás. Prostě co stát dovolí to je, sice i v tom Rakousku to není regulované. Životní pojišťovny to je známá věc, tam je otázkou, zda ty provize jsou 200, 150 nebo 180%. V Německu je to 100% a ty produkty jsou úplně jiné. A dotovat naše produkty těmito provizemi je naprostá absurdita. Podílové fondy, tam nalezneme něco podobného, samozřejmě je to průhledné, ale z mezinárodního hlediska jsou tam vysoké poplatky. Je to neregulované. Tohle by však rozhodně zasluhovalo širší výklad. Zájemce si dovoluji pozvat na konferenci VŠFS, která se uskuteční 28. 5. a 29. 6. s názvem *Finanční trhy*, kde budu mít přednášku na toto téma. (viz. zde: <http://www.vsfs.cz/financnitrhy/>). Jestliže podnik má zájem na penzijním spoření v jakékoliv podobě, tak nepotřebuje distributora, ale zařídí si to sám.

**Pan Filip Král** dodává, že není našim zájmem současný stav udržovat, s tím souhlasí. Ale na druhou stranu to, že se nabízení finančních produktů ve velkých společnostech obejde bez distribuce, je naivní. Jelikož zaměstnavatel nemá na to kvalifikaci, nemá informace a nemá na to čas. To je zcela protievropský směr. Chtít po zaměstnavatelích, aby si všechny tyto informace a služby obstarávali sami, to nejde. Pokud ten systém není povinný, ale je dobrovolný, tak potřebuje distribuci. Jak má být tato distribuce zaplacená, to je rozhodně otázka, ale jako taková je důležitá.

Pan **Miroslav Jára** uvádí, že se díval na hospodaření penzijních fondů, zveřejněné ČNB a získal, tak několik čísel. Fondy jsou ve složité situaci, co se týká hospodaření. Za rok 2013 byly výnosy 2,6 miliardy Kč, z toho výnosy z úroků a cenných papírů činily 101 milionů Kč, z akcií a podílů 2,2 milionů Kč, dohromady 103,2 milionů Kč. Jedná se tedy o 3 – 4% ze všech výnosů, jako takových. Zbývajících (96 %), tj. 2,4 miliardy Kč jsou tvořeny obhospodařováním a zhodnocováním majetku PF, z toho obhospodařování majetku PF dělá 1,6 miliardy Kč, zhodnocení majetku PF 0,8 miliardy Kč a poplatky od účastníků PF 0,028 mld. Kč. Problém spočívá v tom, že proti těmto výnosům stojí reálné náklady ve výši cca 2,7 miliardy Kč, z toho 0,02 miliardy Kč na úroky a podobné náklady, 1,3 miliardy Kč na náklady za poplatky a provize, na mzdy 0,442 miliardy Kč, na ostatní správní náklady 0,961 miliardy Kč. Takže pokud by fondy zvýšily výši provizí z 800 Kč na třeba 1.600 Kč za smlouvu, tak by se úhrady za provize zvýšily na dvojnásobek. Z výše uvedeného vyplývá, že Penzijní fondy nejsou schopné financování provizí zajistit, protože prostě potřebné výnosy nevygenerují. V roce 2014 bylo hospodaření PF ještě horší. Problém je, že cca 94 % výnosů PF jsou generovány z prostředků klientů PS. Za rok 2013 a rok 2014 se jedná, asi o 5 miliard Kč.

Pan **Tomáš Vystčil** dodává, že určitě je pravda, že akcionáři penzijních společností za posledních deset let zainvestovali 8,5 miliard, zejména v době krize, kdy to bylo téměř 7 miliard na pokrytí závazků z poskytované garance. Po krizi se postupně vrátilo 6,5 miliardy zpět akcionářům, ale celkové cash flow je z pohledu akcionářů záporné a to i při započtení dividend, které činily necelou 1 miliardu. Zatím to z pohledu akcionáře nebyl nijak ziskový byznys. Co se týká nákladů na provize a poplatky, část z těchto nákladů je pozůstatek minulosti, doby před transformací, kdy penzijní společnosti převzali v rámci transformace časové rozlišení vyplacených provizí. To číslo je tak z velké části ovlivněno rozpuštěním toho časového rozlišení a odhaduji, že by se měl tento efekt výrazně redukovat v horizontu pěti let.

Pan **Zdeněk Linhart** uvádí, že pan Bezděk už 2x deklaroval, že současná ekonomická situace penzijních společností, zvláště pokud jde o transponované fondy, kde je asi 4,6 milionů účastníků, bude v budoucím období mít velké problémy s tím, aby penzijní společnosti udržely nulu, pokud jde o výnos. Proto je zde kladen velký důraz na provize. Účastníci si však říkají, zda provize je vůbec zajímavá nebo nezajímavá. Proto tu správně zaznělo: „Penzijní společnosti strhněte si na veškeré náklady 0,6 z celkového objemu prostředků“. Ale zaznělo tady, z asociace, my to chceme zvýšit za účelem překonání problémů, buď na 0,8 nebo na 0,7 když snížíme zisk z 15 na 10% pro akcionáře. Avšak mám pocit, že je to tady v rozporu. Na jednu stranu penzijní společnosti na sebe nevydělají, ale chtějí navýšit provize. Tím pádem musí navýšit to, co si berou a to pořád nepřináší nic tomu účastníkům. Penzijní společnost ČSOB si strhává na náklady na poplatky a provize. Když se podívám, kolik ta společnost spravovalo, bylo to 39 miliard Kč. Kdyby si mohli strhnout těch 0,6 z 39 miliard, tak by to nikdy nemohlo dělat těch 305 milionů, které si oni strhli na náklady na poplatky a provize. Vždy jsem žil v domnění, že již nelze strhnout na provize.

Pan **Tomáš Vystrčil** doplnil, že jde pouze o účetní terminologie a položka neobsahuje provize. Poplatek se skládá z poplatku za obhospodařování ve výši 0,6% a poplatku ze zisku, ve výši 15% zisku.

Pan **Vít Samek** konstatoval, že situace, pokud jde o transparentnost, není dobrá, poděkoval přítomným za velmi přínosnou diskusi, avšak s ohledem na časové možnosti v ní bude pokračováno na příštím jednání pracovní skupiny. Přítomné ještě jednou upozornil, že dne 21. 5. 2015 proběhne zasedání celé odborné komise.



Příští jednání I. pracovního týmu se uskuteční dne **27. 5. 2015** od **13:00** v místnosti č. **116** (budova MPSV Na Poříčním právu, 1. patro)

Schůze ukončena v 11:03

Zapsala: Helena Morozová

Vidoval: Vít Sámek

XX

**Příloha č. 1 – listina přítomných**

<b>Jméno a příjmení</b>	<b>Organizace</b>
Beránková Petra	sekretariát OK
Fiala Tomáš	VŠE
Havelková Markéta	sekretariát OK
Herbozková Jana	MF ČR
Hulák Pavel	Klub zaměstnavatelů
Jára Miroslav	ASO
Ježková Helena	sekretariát OK
Juříček Pavel	Brano-SPČR
Karlíková Aneta	MF ČR
Král Filip	ČAP
Kubátová Irena	MF ČR
Linhart Zdeněk	MPSV
Morozová Helena	sekretariát OK
Pitterling Marcel	MF ČR
Potůček Martin	předseda OK
Sámek Vít	ČMKOS
Srnová Zdeňka	MPSV
Valenčík Radim	VŠFS
Vedral Jan	AKAT
Vostatek Jaroslav	VŠFS
Vystrčil Tomáš	APS
Zrcek Kryštof	ČSSZ