



HR NEWS

3 zásadní otázky, které si položte, než se rozhodnete přispívat zaměstnancům na penzi nebo životní pojištění

17.7.2018

Jistě vás nepřekvapí, že od 1.1.2017 můžete zaměstnancům přispět na penzijní připojištění (transformované fondy), doplňkové penzijní spoření (účastnické fondy) nebo investiční životní pojištění v celkové výši až 50.000 Kč za rok. Z této částky dle zákona nemáte povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění, které přináší nemalé daňové úlevy. Obzvláště společnosti se stovkami nebo tisíci zaměstnanci tak šetří jednotky nebo i desítky milionů korun ročně.



Než se rozhodnete také ušetřit, položte si tyto 3 otázky:

1. Chcete ušetřit firmě a zároveň přinést zaměstnancům opravdu smysluplný a dlouhodobý benefit? Na životní pojištění můžete zapomenout.

Jestliže chce mít kvalitní řešení, nešetřete na jeho přípravě. Dobře zvažte všechny možnosti a rozhodněte se, zda je daný program vhodný nejen pro společnost, ale především pro vaše zaměstnance.

V minulých letech byly velmi populární příspěvky do životního pojištění. Aby taky ne, když bylo možné využívat možnosti peníze vybrat a obratem poslat na účet zaměstnance. V praxi to znamenalo, že byly tyto příspěvky daňově zvýhodněny, pro zaměstnance byly ihned dostupné a jejich výběr (se zachováním výhod) nebyl podmíněn dovršením věku 60 let.

OBSAH BYL PŘIPRAVEN VE SPOLUPRÁCI



KURZY OD TÉTO FIRMY

FINANČNÍ BENEFITY - Motivujte své zaměstnance a maximalizujte své úspory!

Kurz na míru

FINLY PREMIUM: Efektivní plánování a cashflow management osobních financí

Kurz na míru

NEJČTENĚJŠÍ ČLÁNKY

- > [Demotivovaní zaměstnanci – pobídnout, nebo vyhodit?](#)
- > [Budoucnost HR je bez papírů – konečně](#)
- > [Manažerská triáda I. – Tak a jsem manažer. Co je moje role? A jak neskočit na lep nedokončeným](#)

Tento zlepšovák se často nazývá jako „průtokáč“. Po nástupu Andreje Babiše do funkce ministra financí „průtokače“ skončily a pro mnoho firem nastal problém. Zaměstnanci smlouvy hromadně rušili, museli výběry peněz ze smluv dodávat a zaměstnancům i personalistům vstávaly vlasy na hlavě.

S životním pojištěním jsou navíc spojeny poměrně vysoké náklady. **Jen si představte, že máte uzavřenou smlouvu 2 roky, rozhodnete se ji vybrat, ale žádné peníze nedostanete.** Je to tím, že tyto vklady pokryjí prvotní náklady na provizi a sjednání celého obchodu. Následně se však vysokým poplatkům také nevyhnete.

Obecně je tento produkt zajímavý především pro zprostředkovatele, který celý obchod uzavře. Bohužel jsou na tomto nevýhodném řešení bití právě vaši zaměstnanci, a proto velké ovace za toto řešení rozhodně nečekejte.

2. Chcete mít spokojené zaměstnance a na každém rohu sklízet slova chvály?

Ze zkušeností a reakcí zaměstnanců můžu konstatovat, že **naprostým favoritem v oblasti finančních benefitů jsou penzijní přípojištění a doplňkové penzijní spoření.** Pro představu zmíním několik výhod, které u životního pojištění jednoduše nenajdete.

- Je zde státní příspěvek, pokud si zaměstnanec přispívá alespoň 300 Kč měsíčně.
- Jedná se z pohledu provize o státem regulovaný finanční produkt, který tak přináší nízké náklady pro konečného vlastníka smlouvy. Bohužel se tak stal pro zprostředkovatele finančně nezajímavý, a proto ne každý vám s tímto řešením bude ochoten pomoci.
- Od prvního dne se veškeré příspěvky připisují na účet a po 2 letech nejste na nule.
- Staré „penzijko“ (transformované fondy) nabízí garanci nezáporného zhodnocení.
- Dále také výsluhovou penzi (pokud je sjednána) a možnost po 15 letech vybrat 50 % již naspořených peněz.
- Nové (účastnické fondy) nabízí možnost výběru investičních strategií a každý si může vybrat své vlastní řešení.
- Dále je možné využít tzv. předdůchod, tedy 5 let před dovršením důchodového věku můžete čerpat peníze dopředu dle zvoleného penzijního plánu.
- Každá penzijní společnost musí ze zákona nabízet povinný Konzervativní fond, který zajišťuje velmi nízké (takřka nulové) riziko ztráty vložených prostředků.

Obecně se dá říci, že benefit v podobě příspěvku do penzijních fondů je pro zaměstnance **nízkonákladové, bezpečné** a společně s příspěvkem od zaměstnavatele přináší **velmi zajímavý efektivní úrok.**

Investiční životní pojištění naopak přináší **vysoké náklady, vysoké provize** pro zprostředkovatele v konečném důsledku zaplacené ze strany zaměstnance, **absence státních příspěvků** a omezení výběru po dovršení věku 60 let. **Dřívější výběr podléhá dodanění,** které však v případě nestandardních výběrů očekávejte i u penzijních fondů.

[tvarům?](#)

- [Jak lze dosáhnout brilantní paměti?](#)
- [Asistentka - ta hezká holka od kopírky?](#)



3. Do čeho se to vlastně pouštíte? Chcete vše zvládnout vlastními silami nebo si najmete odborníky?

Na první pohled si možná řeknete, že na tom nebude nic těžkého a přece víte, o co jde. Aby se vám vše povedlo a vyhnuli jste se trapasům před zaměstnanci, nepodceňte následující body.

Jestliže spouštíte benefity na zelené louce:

- Vysvětlíte zaměstnancům výhody i nevýhody životního pojištění a příspěvků do penzijních fondů.
- U penzijních fondů nezapomeňte rozlišit staré a nové podmínky, tedy rozdíly mezi transformovanými a účastnickými fondy.
- Zaměstnanci si na 95 % vyberou možnost penzijních fondů, ale někteří budou mít své stávající smlouvy a zeptají se vás, zda je můžou využít. Řekněte jim, že ano.
- Ti, kteří nebudou mít sjednanou starou smlouvu, budou muset uzavřít doplňkové penzijní spoření, které již nemá garanci nezáporného zhodnocení, ale jsou zde jiné výhody. Ty najdete v textu výše.
- K dnešnímu dni si můžou vybrat z 8 penzijních společností, které najdete na stovkách webových stránek. Stačí zadat do vyhledávače „Seznam penzijních společností 2018“.
- Každá však vložené peníze zhodnocuje jinak a zaměstnanec bude zajímat, kterou společnost si mají vybrat, tedy která se o jejich peníze postará nejlíp.
- Také si připravte odpovědi na možnosti výběrů peněz.
- U starých podmínek je možné využít jednorázové vyrovnání, starobní penzi, výsluhovou penzi, pozůstalostní penzi, invalidní penzi.
- Nové podmínky nabízí jednorázové odbytné, starobní penzi, invalidní penzi a předdůchod.
- U vlastních příspěvků můžou zaměstnanci využít daňových odpočtů, avšak ty jsou možné pouze u částek nad 1.000 Kč měsíčně a do celkové výše 24.000 Kč za rok. Zde zaměstnanec může ušetřit až 3.600 Kč za rok.

Jestliže měníte nebo rozšiřujete systém benefitů:

Opět berme verzi, že se vydáte pro zaměstnance výhodnější cestou příspěvků do penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření.

Platí zde stejné doporučení jako při spouštění na zelené louce, navíc se pak připravte na následující body, které už můžou svou složitostí odradit.

Jestliže chcete ukončit finanční benefity, které využívají stávající smlouvy o životním pojištění, připravte se navíc na vysvětlení těchto bodů:

- Při zrušení a výběru peněz ze stávajících smluv je nutné tyto příspěvky dodat 15 % srážkové daně z příjmů (platí pro zaměstnance do věku 60 let). Příspěvky takto poukázané do konce roku 2014 dodaní automaticky pojišťovna a pošle tuto část peněz na účet zaměstnance. Příspěvky poukázané od 1.1.2015 má povinnost dodat přímo zaměstnanec ve svém daňovém přiznání. Pojišťovna však pošle jak zdaněnou část i nezdaněnou část na účet a dál se o dodání nezajímá. Vše je tak na zaměstnanci ve spolupráci s účetní nebo personalistkou společnosti, pokud v tomto zaměstnancům mají prostor poradit.

Pokud chcete měnit příspěvky u penzijních fondů, vždy je nutné použít změnový formulář dané penzijní společnosti. Do něj pak vyplníte, o jakou změnu se jedná. Pozor na to, že se bavíme o 8 penzijních společnostech, které můžou mít historicky zaměstnanci sjednány. No a jaké změny je možné provádět:

- Změna výše příspěvku zaměstnavatele nebo zaměstnance.
- Změna výše příspěvku zaměstnavatele a zároveň i zaměstnance.
- Přejechod ze starých podmínek (transformované fondy) na nové (účastnické fondy).
- Změna strategie u nových smluv na konzervativní, vyváženou nebo dynamickou.
- Změna penzijní společnosti z důvodu vyššího zhodnocení vložených prostředků.

Všechny možnosti se pak můžou kombinovat mezi sebou. Například může vzniknout požadavek zaměstnance:

„Chci si navýšit spoření na 1.000 Kč měsíčně, zaměstnavatel mi nově přispěje 500 Kč. Protože jsem mladý, chci změnit staré fondy na nové a vybrat si dynamickou strategii. Také změnit penzijní společnost, protože stávající má nízké zhodnocení vložených peněz“.

Podtrženo sečteno

Je zřejmé, že celý proces vezme nějaký čas a je jen na vás, jestli máte chuť řešit vše vlastními silami. V podstatě vás čekají **3 fáze, které budete muset zvládnout**.

1. Příprava na spuštění

- Pokud stavíte na zelené louce, čeká vás „pouze“ návrh nového řešení.
- Pokud měníte nebo doplňujete, navíc přibude i analýza stávajícího stavu a implementace nového řešení.

Kdo vám s tím pomůže:

- Můžete vše nechat na interní přípravě nebo využít odborníka na penzijní programy, který si však naučtuje čas zvlášť.

2. Edukace (školení) zaměstnanců

- Pro smysluplné využití je nutné vše zaměstnancům vysvětlit a zodpovědět jejich případné dotazy, kterých (nechci strašit) nebývá málo.
- Případné individuální simulace a grafy vývoje spoření (je navíc, ale zaměstnanci z 90 % tuto službu chtějí, aby měli k dispozici svůj osobní propočet).

Kdo vám s tím pomůže:

- Opět lze zvládnout vlastními silami, nicméně se připravte na desítky hodin příprav, studia a obecného osvojení si celé problematiky.
- Odborníci, kteří se na finanční benefity specializují, mají vše hotové, proto i v tomto případě můžete využít jejich služeb. Budou placené, nicméně i interní příprava bude něco stát a troufám si říct, že podstatně víc.

3. Uzavření smluv a následný servis

- Sběr informací, příprava smluv, podpis se zaměstnanci, administrace u penzijní společnosti a ohlídání správnosti všech kroků.
- Následně je nutné řešit chyby, opravy, změny, výběry a ukončení smluv.

Kdo vám s tím pomůže:

- Oproti předcházejícím bodům tuto část nezvládnete, pokud nemáte certifikaci u ČNB na penzijní produkty. Samozřejmě, že tohle je odborná práce vámi vybraného zprostředkovatele.
- Za tuto část si ze zákona nemůže nárokovat odměnu formou přímé platby, protože uzavření smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření je odměněno provizí ze strany penzijní společnosti.

Jestli máte v plánu revidovat nebo nově spouštět finanční benefity, vzpomeňte si na tento článek, mohl by vám v mnohém pomoci. Přeji hodně úspěchů v práci s finančními benefity a nenechte se odradit složitostí, protože při správném nastavení přinesete zaměstnancům smysluplný benefit a firma získá zajímavé daňové úlevy.



Marek Grufík

Zakladatel projektu FINLY - finanční vzdělávání

KOMENTÁŘE 0

Finanční odměňování

Zaměstnanecké výhody

Vzdělávací a poradenské společnosti