



národní
úložiště
šedé
literatury

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - září 2014

Suchomelová, Mirjam; Kořánová, Marie; Krinesová, Lenka
2014

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-177494>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte autora-Nezasahujte do díla 3.0 Česko

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 19.03.2018

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa

projekt
Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech

Zpracoval:
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Oddělení knihovnicko-informačních služeb

září 2014

Mezinárodní

Stárnutí bude během příštích dvou dekád snižovat ekonomický růst na celém světě, vyplývá ze studie agentury Moody's

Bezprecedentní tempo stárnutí uloží demografickou daň, která zpomalí ekonomický růst během příštích 20 let v rozvinutých i rozvíjejících se tržních ekonomikách, jak se bude zmenšovat populace v produktivním věku a klesat míra úspor domácností, uvádí studie přední ratingové agentury Moody's „Population Aging Will Dampen Economic Growth over the Next Two Decades“.

Agentura Moody's vycházela při výpočtech z demografických údajů OSN a podle jejích odhadů sníží stárnutí celkový roční ekonomický růst o 0,4 procentního bodu v letech 2014-19 a o 0,9 procentního bodu v letech 2020-25.

Politické reformy ve střednědobém horizontu, které zlepšují míru pracovního zapojení, podporují migraci a zlepšují finanční toky, mohou částečně zmírnit dopad stárnutí na hospodářský růst. V dlouhodobém horizontu mají také inovace a technologický pokrok zlepšující produktivitu potenciál snižovat očekávané tlumící účinky rychlých demografických změn.

Stárnutí není problémem jen vyspělého světa, jde o globální problém. Mnoho rozvíjejících se trhů je již klasifikováno jako stárnoucí. V zemích jako Rusko, Thajsko, Chile a Čína se demografický vývoj rychle zhoršuje. I relativně mladé země, jako je Brazílie a Turecko, stárnou. Navíc je tempo stárnutí v některých z těchto zemí rychlejší než ve vyspělých ekonomikách.

Moody's konstatuje, že v příštím roce se mezi stárnoucí země zařadí více než 60 % zemí, které Moody's hodnotí, s více než 7 % populace ve věku 65 let nebo více. Do roku 2020 se počet přestárlých zemí (populace s více než 20 % starých lidí) zvýší na 13 ze současných tří (tj. Itálie, Německo a Japonsko). Příští rok se mezi přestárlé země zařadí Finsko a Řecko, do roku 2020 přibude dalších osm zemí, včetně Francie a Švédska. Do roku 2030 bude přestárlých 34 zemí.

Moody's projektuje, že růst světové populace v produktivním věku během let 2015-30 bude jen poloviční proti růstu v předchozích 15 letech (tj. 13,6 % proti 24,6 %). Všechny země, s výjimkou hrstky zemí v Africe, budou čelit buď pomalému růstu, nebo poklesu populace v produktivním věku.

Globální stárnutí sníží ekonomický růst v důsledku nižší nabídky pracovních sil a poklesu míry úspor, který sníží investice. Odhaduje se, že zvýšení poměru závislosti starších lidí (old-age dependency ratio), tj. poměru populace ve věku 65+ k populaci ve věku 15 - 64 let, o jeden procentní bod povede k poklesu průměrné míry úspor o 0,5 - 1,2 procentních bodů, což nepříznivě ovlivní investice.

V České republice bude příští rok lidí starších 65 let 17,6 %. Přes pětinu se dostaneme podle modelu zhruba za deset let, kdy bude v podobné situaci i Kanada, Španělsko a Velká Británie.

Nejstarším státem světa je v současné době Japonsko, kde je starší 65 let každý čtvrtý obyvatel. Zbytek Asie je na tom výrazně lépe, podobně jako Latinská Amerika. Nejmladší populace je v Africe. Například v Nigérii je starších 65 let méně než tři procenta obyvatel.

Zdroje:

Moody's: Aging will reduce economic growth worldwide in the next two decades. In: Moody's Investors Service [online] 06 Aug 2014. [cit. 2014-08-22]. Dostupné z: https://www.moodys.com/research/Moodys-Aging-will-reduce-economic-growth-worldwide-in-the-next--PR_305951

Svět příliš rychle stárne, ekonomika zpomalí. In: *Novinky.cz* [online] 22.8.2014. [cit. 2014-08-22]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/345695-svet-prilis-rychle-starne-ekonomika-zpomali.html>

Belgie

Reformní opatření v oblasti důchodového pojištění od 1. ledna 2015

Na jaře 2014 byly v oblasti důchodového pojištění zaměstnanců přijaty tři zákony, které přináší tyto změny:

- reformu pozůstalostních důchodů,
- úpravu tzv. principu jednotnosti pracovní kariéry a
- zohlednění práce v roce odchodu do důchodu při výpočtu důchodu.

Tato opatření, která vstupují v účinnost od 1. ledna 2015, vyplývají z důchodové reformy z roku 2011. K zákonům musí být ještě publikovány prováděcí vyhlášky.

Obdobné úpravy byly přijaty i v oblasti důchodového pojištění samostatně výdělečně činných osob a úředníků.

I. Reforma pozůstalostních důchodů

Od 1. ledna 2015 už nebudou vdovy a vdovci, kterým bude v době úmrtí manžela či manželky méně než 45 let, pobírat pozůstalostní důchod, nýbrž pouze tzv. přechodný příspěvek (allocation de transition). Věková hranice 45 let se bude postupně zvyšovat každý rok o 6 měsíců až na 50 let v roce 2025.

Přechodný příspěvek bude poskytován osobám, které nepečují o dítě, po dobu 12 měsíců a osobám, které pečují o dítě, po dobu 24 měsíců. Příspěvek bude možné kumulovat s příjmem z pracovní činnosti i sociálními dávkami z důvodu nemoci, invalidity, nezaměstnanosti atd.

Dotyčné osoby budou případně moci získat nárok na pozůstalostní důchod od dosažení důchodového věku.

U osob, které již pozůstalostní důchod pobírají, k žádným změnám nedojde a budou pozůstalostní důchod pobírat i nadále.

Podle belgické vlády představuje poskytování pozůstalostního důchodu často „past, pokud jde o zaměstnání“, především u žen. Mnohé z nich, jakmile začnou pobírat pozůstalostní důchod, svou pracovní činnost redukují nebo ji zcela ukončí. Jak řekl ministr pro důchody Alexander De Croo, „z dlouhodobého hlediska to pro ně má negativní dopady, protože si v důsledku toho vytváří méně nároků na individuální důchod.“

II. Zmírnění principu jednotnosti pracovní kariéry

Díky aplikaci tzv. principu jednotnosti pracovní kariéry (unité de carrière) se pro výpočet důchodu využívá maximálně 45 let pracovní kariéry. Podle tohoto principu sestává úplná pracovní kariéra a plný zákonný důchod z maximálně 45 let pracovní kariéry. V případě, že pracovník pracuje déle, se neberou v úvahu nejméně výhodné roky.

Na základě nové úpravy se při výpočtu důchodu bude moci přihlížet k době delší než 45 let. Podle této úpravy už princip jednotnosti pracovní kariéry nebude založen na rocích, ale na dnech. Maximální délka 45 let pracovní kariéry bude nahrazena maximální délkou 14 040 dnů odpovídajících plné pracovní době. Přihlížet se bude k 14 040 nejvýhodnějším dnům.

Osoba s nekompletními roky pracovní kariéry tak bude moci získat důchod s více než 45 lety pracovní kariéry. V současné době se započítává každý kalendářní rok, i kdyby

pracovník pracoval např. jen jeden den. Velký rozdíl bude tato úprava znamenat především pro pracovníky pracující na kratší pracovní dobu.

III. Zohlednění měsíců odpracovaných v roce odchodu do důchodu při výpočtu výše důchodu

V současné době nejsou měsíce odpracované v roce odchodu do důchodu při výpočtu výše důchodu brány v úvahu.

Podle nové úpravy se budou při výpočtu důchodu zohledňovat i poslední měsíce pracovní kariéry.

Zdroje:

Réforme des pensions – Nouvelle législation pour les pensions qui prennent cours en 2015. In : Office national des Pensions [online]. [cit. 2014-09-08]. Dostupné z: <http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/news/Pages/reform2014.aspx>

Réforme des pensions – aperçu des adaptations du régime salarié : Pension de survie. Prise en compte des derniers mois de la carrière . Assouplissement du principe d'unité de carrière : la pension pourra compter plus de 45 années de carrière. In : Office national des Pensions [online]. [cit. 2014-08-19]. Dostupné z: <http://www.onprvp.fgov.be/fr/futur/news/pages/reformoverview.aspx>

Modification de la législation relative aux pensions : unité de carrière et dernière année civile. In: SD Worx_ [online]. 13 mai 2014. [cit. 2014-09-08]. Dostupné z: <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/actualites/2014-05-13-pensions-adaptions>

L'allocation de veuvage pour les moins de 45 ans devient transitoire. In : RTBF [online]. 1 février 2014. [cit. 2014-08-19]. Dostupné z: http://www.rtb.be/info/belgique/detail_l-allocation-de-veuvage-pour-les-moins-de-45-ans-devient-transitoire?id=8190167

Estonsko

Změna investiční strategie penzijních fondů

Estonsko představilo návrh zákona, jehož cílem je poskytnout penzijním fondům širší možnosti investování, zvýšit jejich flexibilitu a přispět k rozvoji místních kapitálových trhů.

Navrhovaný zákon o investování fondů uvolní omezení pro penzijní fondy, které investují do nekótovaných cenných papírů a nemovitostí, a umožní jim získat kontrolu nad investovanými penězi ve společnostech.

Tato změna má pomoci motivovat zaměstnavatele, aby více přispívali na penzijní připojištění svých zaměstnanců. V současné době totiž nejsou příspěvky zaměstnavatelů tak významné.

Nový zákon by měl být přijat v průběhu letošního roku a má vstoupit v platnost v roce 2015.

Zdroj:

Gail Moss. *Estonia unveils draft law to expand pension fund investment*. IPE [online]. 10 July 2014. [cit. 2014-08-11]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002446.article>

Francie

I. Částečné odložení kont obtížnosti práce

Důchodová reforma 2013, kterou upravuje zákon z 20. ledna 2014, předpokládala, že od roku 2015 bude každému zaměstnanci, který bude vystaven některému z deseti stanovených rizikových faktorů, zřízeno tzv. osobní konto ochrany před obtížností práce. Na něm budou tito pracovníci akumulovat body, na jejichž základě jim vznikne nárok na odbornou přípravu na méně obtížnou práci, na práci na částečný úvazek ke konci kariéry nebo na odchod do předčasného důchodu. (Podrobněji viz Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa prosinec 2013)

Na nátlak zaměstnavatelů, kterým se realizace tohoto opatření zdá velmi složitá a nákladná (organizace zaměstnavatelů Medef dokonce pohrozila bojkotem Velké sociální konference pro zaměstnanost), oznámil premiér Manuel Valls začátkem července částečný odklad kont. Od roku 2015 se budou zavádět pouze v omezené míře, k jejich všeobecnému rozšíření pak dojde až od roku 2016. Zároveň premiér oznámil, že požádá ministra práce Françoise Rebsamena a ministryni sociálních věcí, zdravotnictví a práv žen Marisol Touraine, aby přepracovali návrhy příslušného nařízení a zaměřili se na zjednodušení tohoto opatření.

Podle vyjádření premiéra by se měla konta obtížnosti zavést od roku 2015 pro pojištěnce vystavené čtyřem rizikovým faktorům a od roku 2016 pro osoby vystavené zbývajícím šesti faktorům. Kromě toho ministryně Touraine oznámila, že se získávané body budou zdvojnásobovat od věku 58,5 roku místo původně stanoveného věku 59,5 roku. Později zveřejnily některé zdroje informace, že konta obtížnosti práce by se od roku 2015 měla týkat osob ve věku 55 let a starších bez ohledu na typ rizikových faktorů, kterým jsou vystaveny.

Vzhledem k tomu, že se zatím nepodařilo získat jednoznačné informace o nové úpravě tohoto opatření, budou podrobnosti uvedeny ve zprávě Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa za prosinec 2014.

Současná úprava zohledňování obtížnosti práce je velmi restriktivní a je vázaná na poškození zdraví. Do předčasného důchodu ve věku 60 let místo 62 let mohou odejít pracovníci s částečnou trvalou pracovní neschopností v rozsahu minimálně 20 %. Pracovníci s pracovní neschopností mezi 10 a 20 % musí před lékařskou komisí prokázat, že byli vystaveni některému zákonem uznanému rizikovému faktoru po dobu 17 let.

Tato kritéria silně omezují počet osob, které mohou tohoto opatření využít. Jedná se pouze o přibližně 2 000 osob ročně namísto 30 000 osob, které předpokládala důchodová reforma z roku 2010, která toto opatření přinesla.

Zdroje :

Manuel Valls : Je veux sortir la France de ses blocages. *Les Echos* [online]. 01/07/14.

[cit. 2014-09-12]. Dostupné z:

http://www.lesechos.fr/01/07/2014/lesechos.fr/0203610645936_manuel-valls----je-veux-sortir-la-france-de-ses-blocages-.htm

Compte pénibilité : des points doublés dès 58,5 ans, annonce Touraine. *Les Echos* [online]. 02/07/14. [cit. 2014-09-12]. Dostupné z:

http://www.lesechos.fr/02/07/2014/lesechos.fr/0203612342502_compte-penibilite---des-points-doubles-des-58-5-ans--annonce-touraine.htm

Ce que prévoit le gouvernement pour le compte pénibilité. *Challenges.fr* [online]. 02-07-2014. [cit. 2014-09-12]. Dostupné z:

<http://www.challenges.fr/economie/20140702.CHA5644/valls-reporte-partiellement-la-mise-en-place-du-compte-penibilite.html>

Le compte pénibilité entre en vigueur en 2015 pour les bénéficiaires de 55 ans et plus.
In: Retraite.com [online]. [cit. 2014-09-15]. Dostupné z:
<http://www.retraite.com/fr/compte-penibilite-senior-2015>

Jean-Christophe Martineau. Le compte pénibilité partiellement reporté. *Notretemps.com* [online]. 02 juillet 2014. [cit. 2014-08-18]. Dostupné z:
<http://www.notretemps.com/retraite/retraite-anticipee/compte-penibilite-partiellement-reporte,i62899>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – prosinec 2013. Praha: VÚPSV prosinec 2013. Dostupné z:
http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchodove_reformy-2013-12.pdf

II. Informativní rozhovor pro osoby odcházející do zahraničí

Od 1. ledna 2015 budou mít všichni Francouzi, kteří odcházejí do zahraničí, nárok na informativní rozhovor týkající se jejich důchodových nároků. Podmínky upravuje nařízení ze 17. července 2014.

Pro osoby odcházející do zahraničí není situace, pokud jde o důchody, vždy jednoduchá, závisí především na smlouvách, které Francie uzavřela s cílovou zemí.

Od 1. ledna 2015 budou všechny osoby, které plánují se vystěhovat do zahraničí, moci požádat o informativní rozhovor, který jim umožní poučeně se optimálně rozhodovat (např. pro nákup čtvrtletí, dobrovolné pojištění apod.).

Nárok na rozhovor budou mít osoby, které odcházejí do zahraničí pracovat, i jejich manželé. O rozhovor budou moci požádat u základní nebo doplňkové pokladny, ke které patří, nebo ve všeobecné soustavě, pokud ještě nikdy do žádné důchodové soustavy nespadaly. Rozhovor se uskuteční do tří měsíců od podání žádosti (na rozdíl od rozhovoru, na který má nárok každý pojištěnec od 45 let věku, u kterého je lhůta 6 měsíců).

Toto nařízení je součástí opatření vyplývajících ze stávající důchodové reformy, která mají zabezpečovat právo na informace. Díky těmto opatřením budou všichni Francouzi mj. disponovat jednotnými důchodovými účty a budou mít možnost kdykoliv si vyhodnotit své nabyté nároky i budoucí důchod.

Zdroje:

01 août : dès le 1er janvier 2015, les expatriés pourront bénéficier d'un entretien d'information. In: Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes [online]. [cit. 2014-08-29]. Dostupné z: <http://www.social-sante.gouv.fr/reforme-des-retraites,2780/le-journal-de-la-reforme,2793/actualites-de-la-reforme,2794/01-aout-des-le-1er-janvier-2015,17427.html>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – prosinec 2013. Praha: VÚPSV prosinec 2013. Dostupné z:
http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchodove_reformy-2013-12.pdf

III. Zmrazení valorizace důchodů, mimořádný příspěvek k nízkým důchodům

V rámci plánu úspor do roku 2017 rozhodla vláda, že valorizace důchodů bude zmrazena až do října 2015. Toto opatření znamená fakticky 18měsíční zmrazení výše důchodů,

protože v minulých letech bývaly důchody valorizovány k 1. dubnu, ale reforma, kterou přinesl zákon z 20. ledna 2014, posunula termín valorizace na 1. říjen.

Dojde však ke zvýšení tzv. příspěvku solidarity pro starší osoby Aspa (který od roku 2006 nahrazuje „starobní minimum“). Tento příspěvek k 1. říjnu 2014 vzroste ze 792 eur na 800 eur měsíčně, tj. o více než 1 %. Zvýšení se dotkne téměř 600 000 osob. V letošním roce půjde již o druhý nárůst této dávky, k 1. dubnu byla zvýšena o 0,6 %. (U tohoto příspěvku - stejně jako u invalidních důchodů - bylo datum 1. dubna jako termín každoroční valorizace zachováno.)

Původně se zmrazení valorizace důchodů nemělo týkat nízkých důchodů do výše 1 200 eur měsíčně. V září 2014 však vláda oznámila, že se vzhledem k velmi nízké inflaci (0,5 %) nebudou zvyšovat ani tyto důchody. To vyvolalo silnou kritiku, především ze strany odborů. Vláda se poté rozhodla, že „ke kompenzaci negativních dopadů inflace na nízké důchody“ bude k těmto důchodům poskytnut mimořádný příspěvek v paušální částce 40 eur. Příspěvek bude vyplacen jednorázově v lednu – únoru 2015.

Zdroje:

Nathalie Cheysson-Kaplan. Les retraites ne seront pas revalorisées cette année. *Capital.fr* [online]. 31/07/2014. [cit. 2014-08-29]. Dostupné z:

<http://www.capital.fr/retraite/actualites/les-retraites-ne-seront-pas-revalorisees-cette-annee-952335>

Stabilité des petites retraites au 1er octobre en raison de la faible inflation. In: Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes. [online]. 12 septembre 2014. [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: <http://www.social-sante.gouv.fr/actualite-presse,42/communiqués,2322/stabilite-des-petites-retraites-au,17457.html>

Retraites : pas de revalorisation des petites pensions au 1er octobre. *Les Echos* [online]. 12/09. [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0203771233285-retraites-pas-de-revalorisation-des-petites-pensions-au-1eroctobre-1041911.php>

Jean-Philippe Dubosc. *Le minimum vieillesse porté à 800 euros.* In: Toutsurlaretraite.com [online]. 16 septembre 2014. [cit. 2014-09-17]. Dostupné z: <http://www.toutsurlaretraite.com/le-minimum-vieillesse-porte-a-800-euros.html>

Manuel Valls promet une prime de 40 euros pour les petites retraites. *Le Point* [online]. Publié le 16/09/2014. Modifié le 17/09/2014. [cit. 2014-09-17]. Dostupné z: http://www.lepoint.fr/politique/en-direct-valls-s-exprime-au-jt-de-france-2-16-09-2014-1863802_20.php

IV. Zpráva Poradní rady pro důchody a posudek Výboru pro dohled nad důchody

Stávající důchodová reforma zavádí několikastupňový systém řízení.

Jako první stupeň byla Poradní rada pro důchody (Conseil d'orientation des retraites – COR) zákonem z 20. ledna 2014 pověřena vypracovávat každoročně do 15. června na základě stanovených indikátorů zprávu o vývoji a perspektivách důchodové oblasti. Zpráva rady má dvě poslání, jednak měřit adekvátnost důchodového systému vzhledem k jeho cílům, jednak pomáhat formulovat doporučení na změnu výchozích parametrů.

Ve druhém stupni má Výbor pro dohled nad důchody (Comité de suivi des retraites) za úkol na základě těchto ukazatelů každoročně nejpozději do 15. července posoudit, zda se důchodový systém neodchyluje od svých cílů, a pokud ano, vypracovat doporučení zaměřená na jejich dodržování.

Podle první výroční zprávy COR, která byla publikovaná 12. června 2014, jsou hlavními cíli v oblasti důchodů finanční stabilita důchodového systému a spravedlnost mezi pojištěnci různých generací i mezi pojištěnci stejné generace (především mezi muži a ženami).

Výbor pro dohled nad důchody předložil premiérovi svůj první posudek 16. července 2014. Posudek zdůrazňuje zejména to, že „stav i perspektivy důchodového systému se významně neodchylují od cílů stanovených zákonem“. Proto výbor pro tento rok nepředkládá žádná nápravná doporučení. Vláda byla potěšena tímto závěrem, který podle ní potvrzuje solidární charakter francouzského důchodového systému a ukazuje pozitivní dopady důchodové reformy přijaté v roce 2013.

Zpráva Poradní rady pro důchody *Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel du COR – Juin 2014*, související tabulky a tisková zpráva jsou dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/article438.html>

První posudek (Premier avis) Výboru pro dohled nad důchody z 15. července 2014 je k dispozici na: [http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/15-07-2014 -
premier avis annuel du comite de suivi des retraites - copie.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/15-07-2014-_premier_avis_annuel_du_comite_de_suivi_des_retraites_-_copie.pdf)

Zdroje:

Evolutions et perspectives des retraites en France : le premier rapport annuel du COR.
In: La retraite en clair [online]. 11/07/2014. [cit. 2014-09-16]. Dostupné z:
<http://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3197033/evolutions-perspectives-des-retraites-france-premier-rapport-annuel-cor.html>

Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel du COR – Juin 2014. Dossier de presse. Paris: Conseil d'orientation des retraites [cit. 2014-09-16]. Dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2337.pdf>

16/07 : Premier avis annuel du Comité de suivi des retraites. In: Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes [online]. [cit. 2014-08-29]. Dostupné z: <http://www.social-sante.gouv.fr/reforme-des-retraites,2780/le-journal-de-la-reforme,2793/actualites-de-la-reforme,2794/premier-avis-annuel-du-comite-de,17414.html>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – prosinec 2013. Praha: VÚPSV prosinec 2013. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchodove_reformy-2013-12.pdf

Irsko

Důchodový úřad vydává návrh pokynů pro finanční management dávkově definovaných programů

Důchodový úřad (Pensions Authority) zveřejnil návrh pokynů¹ týkajících se finančního managementu dávkově definovaných (DB) programů a vyhlásil konzultační období do konce září 2014.

Pokyny stanovují, jakými postupy se podle předpokladů úřadu mají řídit správci při správě finančních prostředků a investic svých DB programů. Úřad vyzval správce, poskytovatele, manažery, poradce a další zainteresované strany, aby se vyjádřili ke všem aspektům pokynů. Byl poskytnut formulář na veškeré reakce, které měly být předloženy do data uzávěrky konzultačního procesu, tj. do 30. září 2014. Během konzultačního procesu se uskutečnil veřejný mítink, kde se o dané problematice diskutovalo.

Správci DB programů se v oblasti financí potýkají se složitými povinnostmi. Pokyny jsou zamýšleny jako praktický průvodce, který by měl správcům pomoci rozumět finanční situaci jejich programu a řídit jeho financování a investice. Tyto pokyny jsou minimem a očekává se, že v praxi budou správci pravděpodobně dělat víc.

Úřad se domnívá, že problémy vznikly proto, že mnoho programů podcenilo náklady na poskytování dávek a neposoudilo správně rizika, kterým program čelí. Proto je důležité, aby správci zajistili správné postupy finančního managementu.

Opatření jsou rozdělena do 4 částí:

1. Minimální informace o programu, které by správci měli mít k dispozici ve stanoveném časovém rámci
2. Postupy řízení týkající se finančního managementu
3. Periodické procesy, které by měli správci dodržovat:
 - přezkum investiční strategie
 - přezkum příspěvků a adekvátnosti financování
 - příprava / revize matice rizik
 - diskuse se zaměstnavatelem o příspěvcích a souvisejících otázkách
 - přezkum výkonnosti investičního manažera
 - přezkum nákladů programu (kde jdou náklady na vrub programu)
4. Analýzy, které správci potřebují, aby mohli činit rozhodnutí - týkají se dvou důležitých aspektů finančního řízení DB programů:
 - zda jsou příspěvky do programu přiměřené pro zajištění dávek programu v krátkodobém a dlouhodobém horizontu a
 - jaká je pravděpodobnost, že dávky nebudou moci být vyplaceny z důvodu rizik, kterým je program vystaven (identifikace největších rizik, posouzení pravděpodobnosti rizika, dopadů, zmírnění dopadů).

Účelem uvedených analýz je identifikovat hrozby pro schopnost systému plnit dané závazky a umožnit správcům, aby zvážili, jak mají reagovat.

¹ Návrh pokynů je dostupný z:

http://www.pensionsauthority.ie/en/News_Press/News_Press_Archive/Consultation_on_financial_management_guidelines_for_DB_schemes_21_July_2014.pdf

Správci musí zajistit, že budou mít přístup k adekvátnímu pojistně-matematickému a investičnímu poradenství. Odpovědnost za program vždy spočívá na správcích, kteří by proto měli rozumět radám, které dostávají, a rozhodnutím, která jsou jako správci povinni přijmout.

Po navrhovaných pokynech následuje část, která nastiňuje některé konkrétní otázky, na které úřad hledá odpovědi.

Zdroj:

The Pensions Authority publishes draft guidelines on financial management of defined benefit schemes. In: The Pensions Authority [online] 23 July 2014. [cit. 2014-08-28].

Dostupné z:

http://www.pensionsauthority.ie/en/News_Press/News_Press_Archive/The_Pensions_Authority_publishes_draft_guidelines_on_financial_management_of_defined_benefit_schemes1.html

Německo

Studie proveditelnosti pro empirickou analýzu překážek rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích

V červenci 2014 byla publikovaná „Studie proveditelnosti pro empirickou analýzu překážek rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích“ (Machbarkeitsstudie für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen), kterou na zadání Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí vypracovali pracovníci Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn a Kienbaum Management Consultants GmbH Hamburg. Kromě plného znění studie dali autoři k dispozici i její zkrácenou verzi.

Výchozím bodem studie byl poznatek, že míra rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích je výrazně nižší než u větších podniků. Rovněž míra zapojení pracovníků v programech podnikového starobního zabezpečení je výrazně nižší než ve větších podnicích. O konkrétních příčinách této situace však dosud téměř neexistují empiricky fundované poznatky. Z tohoto důvodu je velký zájem o to, dozvědět se více o překážkách bránících rozšiřování programů podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích a nalézt konkrétní záchytné body pro zvyšování míry jejich rozšíření v těchto podnicích a u jejich zaměstnanců.

Studie nejprve definuje, co jsou malé a střední podniky, a poukazuje na jejich hospodářský význam a specifika. Poté je zde představen optimální proces zavádění a rozšiřování podnikového starobního zabezpečení z hlediska zaměstnavatelů, zaměstnanců a poskytovatelů zabezpečení, který byl vypracován v rámci expertního workshopu a slouží jako základ pro další kroky výzkumu. Následuje vyhodnocení 28 relevantních studií, pokud jde o rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích a mezi jejich zaměstnanci, především za účelem identifikace potenciálních překážek rozšíření. Celkově se konstatuje, že zkoumání příčin relativně malého rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích a u jejich zaměstnanců je v empirických studiích dosud nedostatečné.

V dalším kroku bylo vybráno pět programů podnikového starobního zabezpečení vycházejících z tarifních smluv, resp. odvětvových, které byly analyzovány. Výsledkem této analýzy odvětvových programů však bylo zjištění, že na základě dostupných statistik nelze jednoznačně určit míru rozšíření sledovaných programů. Proto také v rámci této studie nemohla být zodpovězena otázka, zda je míra rozšíření odvětvových programů v malých a středních podnicích vyšší než míra rozšíření všeobecných programů podnikového starobního zabezpečení.

Byla snaha přihlédnout i ke zkušenostem týkajícím se rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích v jiných zemích, proto byla provedena srovnávací analýza situace ve třech evropských zemích, a to ve Velké Británii, Belgii a Irsku. Srovnání však ukazuje, že zde výzkum, resp. data k otázkám rozšíření podnikového starobního zabezpečení, která mají oficiální místa k dispozici, výrazně zaostávají za poznatky získanými v Německu. V těchto zemích nebyla data o míře rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích a mezi jejich zaměstnanci sbírána, proto ani nelze v současné době přímé srovnání se situací v Německu provést.

Na základě vyhodnocení realizovaných studií, analýzy odvětvových programů, analýzy mezinárodního srovnání a výsledků expertního workshopu, které byly doplněny o výsledky některých explorativních expertních rozhovorů, vedených na začátku projektu, byl vypracován souhrnný seznam všech identifikovaných překážek.

Bylo identifikováno 13 potenciálních překážek v rámci zavádění, popř. využívání podnikového starobního zabezpečení u zaměstnavatelů a 22 překážek u zaměstnanců. Na straně poskytovatelů podnikového starobního zabezpečení jich bylo zjištěno 5.

Na základě kroků realizovaných při výzkumu však nelze jednoznačně určit, které z těchto 40 potenciálních překážek, které se v praxi vyskytují, se objevují především v malých a středních podnicích. První odhad relevance byl proto proveden na základě jedenácti závěrečných expertních rozhovorů. Experti vyhodnotili v procesu zavádění, zpravidla na straně zaměstnavatelů, devět překážek a v procesu rozšiřování, zpravidla na straně zaměstnanců, deset překážek a na straně poskytovatelů jednu překážku s nadprůměrnou relevancí. Z těchto rozhovorů jasně vyplývá, že se jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců vyskytují překážky s vysokou relevancí pro malé a střední podniky.

Většímu rozšíření podnikového starobního zabezpečení v malých a středních podnicích tedy velmi pravděpodobně brání překážky, které jsou v zásadě již známé, ale v těchto typech podniků působí výrazněji. Jedná se především o obavy zaměstnavatelů z vysoké náročnosti, pokud jde o správu a informace, neangažovanost zaměstnavatele (neexistence aktivní komunikace), chybějící odborníci na problematiku podnikového starobního zabezpečení či lidských zdrojů v podniku, popř. nízký příjem pracovníků, neangažovanost podnikové rady (neexistence aktivní komunikace) nebo přílišná složitost tématu, popř. nedostatek jednoduše srozumitelných informací o podnikovém starobním zabezpečení.

Obdobné je to, pokud jde o míru rozšíření u zaměstnanců. Speciální překážkou pro malé a střední podniky by mohlo být to, že mnozí zaměstnanci v současné době od svých zaměstnavatelů nedostávají žádnou nabídku podnikového starobního zabezpečení. K dispozici jsou pouze rudimentární poznatky o tom, proč v případě, že nabídka tohoto zabezpečení existuje, se zaměstnanci rozhodnou jí nevyužít.

Kromě toho vzniká dojem, že vedle překážek, které se ve větší míře vyskytují v malých a středních podnicích, vedou všeobecné překážky, které platí jak pro malé a střední podniky, tak pro větší podniky (např. všeobecná znalost, období nízkých úrokových sazeb), v malých a středních podnicích častěji k tomu, že tyto podniky podnikové starobní zabezpečení nenabízejí, případně se jejich zaměstnanci nabízeného programu neúčastní.

V rámci této studie bylo možné stanovit překážky rozšiřování podnikového starobního zabezpečení, které se ve větší míře projevují v malých a středních podnicích. Na tomto základu bylo zjišťováno, jak by v rámci empirického výzkumného projektu bylo možné zkoumat relevanci různých překážek v malých a středních podnicích a stanovit možné varianty politiky.

Při tom hraje roli především velká komplexita otázek týkajících se podnikového starobního zabezpečení a to, že znalosti zaměstnanců a menších zaměstnavatelů jsou v této oblasti omezené. U nastíněného postupu pro další výzkum by bylo možné docílit nových, spolehlivých empirických výsledků pouze při pečlivé přípravě a za vysoké náročnosti, především s ohledem na design dotazování a konstrukci dotazníků. Proto je třeba zvážit, zda se toto úsilí v poměru k očekávané přidané hodnotě oproti poznatkům získaným již v rámci této studie proveditelnosti vyplatí.

Studie *Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU) – Endbericht* je dostupná na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-444-machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile

Zkrácená verze je dostupná na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/machbarkeitsstudie-kurzfassung-zu-fb444.pdf;jsessionid=4175078127E1774D53416430F86BD889?__blob=publicationFile

Zdroj:

Frank Wallau, Charlyn Gädckens, Jennifer Werner (za spolupráce Olivera Kriega, Heintera Langemeyera a Michaela Thiemermanna). *Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU). Kurzbericht.* Bundesministerium für Arbeit und Soziales. BMAS-Forschungsbericht, Art.-Nr.: FB444, Juli 2014 [online]. [cit. 2014-08-08]. Dostupné z:
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/machbarkeitsstudie-kurzfassung-zu-fb444.pdf;jsessionid=4175078127E1774D53416430F86BD889?__blob=publicationFile

Nizozemsko

I. Ministerstvo předloží rámec pro "základní" diskusi o důchodech

Jetta Klijnsma, státní tajemnice pro sociální věci v Nizozemsku, uvedla, že očekává, že počátkem r. 2015 bude Parlamentu předložen rámec pro "základní politickou diskusi" o aktualizaci důchodového systému.

V červnu tohoto roku na konferenci v Rotterdamu řekla, že bude vytvořen nový web na podporu "otevřeného dialogu", ve kterém "by žádné téma nemělo být považováno za tabu".

Podle státní tajemnice začne diskuse s občany, sociálními partnery, penzijními poskytovateli, akademiky a zástupci organizací pro mladé pracovníky i seniory letos na podzim.

Debaty budou muset řešit, zda a do jaké míry by účastníci měli mít možnost vybrat si svého vlastního penzijního poskytovatele, úroveň důchodu, kterou očekávají, a výši pojistného, kterou jsou připraveni platit pro dosažení tohoto cíle.

Tajemnice se chce dozvědět víc o tom, jaká investiční rizika by byli účastníci ochotni akceptovat a jak daleko by měla jít solidarita s ostatními účastníky.

Dialog musí podle ní dát také odpověď na otázku, kdo se má podílet na přírůstku důchodů a prostřednictvím které kolektivní entity.

Státní tajemnice řekla, že chce shromáždit více informací o možném vymezení budoucích odpovědností, a předpovídá, že by se změnil vztah mezi sociálními partnery, vládou a jednotlivci.

Dalším cílem je nalézt odpověď na otázku, jak by penzijní fondy mohly více přispívat k místní ekonomice a zároveň zdůrazňovat význam zvýšené účasti starších pracovníků na trhu práce.

Zdroj:

Leen Preesman. *Dutch ministry to present framework for 'fundamental' debate on pensions*. In IPE [online] 6 June 2014. [cit. 2014-06-25]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002107.article>

II. Zaměstnanecké penze v Nizozemsku

Nizozemský důchodový systém má tři pilíře. První pilíř je státní starobní důchod (AOW), druhý je tvořen zaměstnaneckými penzemi a třetí individuálním spořením na důchod.

V soustavě zaměstnaneckých penzí, datující se do roku 1949, je účast ve druhém pilíři povinná pro ty zaměstnavatele, kde to vláda odsouhlasila na žádost dostatečně reprezentativní části odvětví nebo sektoru. Pro zaměstnance je účast povinná prostřednictvím pracovních smluv. Soustava zaměstnaneckých penzí má široké pokrytí s více než 90 % zaměstnanců, na něž se doplňkové fondové penzijní programy vztahují. Ty také pomáhají zajistit v rámci celého odvětví fondy dostatečného rozsahu, což umožňuje nákladově efektivní řízení programů: více než 80 % aktivních členů programů je v odvětvových fondech. Převážná část aktiv je spravována nekomerčními penzijními fondy, které jsou právními osobami oddělenými od zaměstnavatele. Jde obvykle o svěřenské fondy (trust-based) řízené zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců.

Dominantní model vychází z čistého dávkově definovaného (DB) systému. Avšak zatímco v tradičním DB stojí za přislíbenou penzí sponzorující zaměstnavatel, v nizozemském modelu to závisí na výnosech finančních trhů, úrokových sazbách a mírách inflace.

Většina nizozemských DB penzijních programů nejsou ve skutečnosti čisté DB programy, ale jde o hybridní programy. To znamená, že pokud se fond dostane do finančních potíží, všechny zúčastněné strany (zaměstnavatel, zaměstnanci i ti, kteří čerpají svou penzi) přispívají na ozdravení.

- Penzijní příspěvky mohou být zvýšeny. Tím se zvýší mzdové náklady pro zaměstnavatele a sníží čistá mzda pro zaměstnance.
- Může být omezena valorizace. Většina penzijních programů zahrnuje doložku podmíněné indexace. Každý rok správní orgán penzijního fondu rozhodne, zda finanční situace fondu dovolí valorizaci penzí a nabytých nároků. V programech indexovaného průměrného platu takové omezení indexací dopadá na důchodce, na přispívající členy i na ty, kteří předčasně opustili program.
- Extrémním opatřením je snížení penzijních nároků.

V mnoha penzijních programech závisí příspěvková sazba, stejně jako úroveň indexace na poměru pokrytí. Toto je známé jako mezigenerační sdílení rizika pro penzijní fondy. Kromě toho je třeba nalézt při určování investičního mixu rovnováhu mezi potřebami těch, kteří již čerpají penzi, a potřebou mladších přispěvatelů dosáhnout dobré návratnosti investic.

Efektem takového uspořádání je, že investiční rizika a rizika dlouhověkosti jsou nesena kolektivně a nikoli individuálně. Pokud je program podfinancován, jeho řídicí orgán rozhodne, jak jej plně finančně ozdravit v průběhu tří let (nedávno byla tato doba prodloužena na pět let). Minimální úroveň financování je 105 % (tj. aktiva převyšují pasiva o 5 %). Navíc musejí mít fondy nárazníkový fond (buffer), aby byly schopné vyrovnávat se s finančními potížemi. Průměrný penzijní fond potřebuje úroveň financování 125 % s přesnou úrovní závislou na faktorech, jako je investiční strategie programu a věkový profil jeho členů.

Obecně platí, že se s účastníky programu zachází jednotně. To znamená, že členům programu narůstají dávky ve stejné míře (kolem dvou procent platu za rok), všichni aktivní členové přispívají stejnou sazbou a sazba indexace je stejná pro všechny účastníky, i když některé fondy rozlišují mezi aktivními členy a důchodci. Příspěvkové sazby jsou vysoké. V r. 2012 byla průměrná příspěvková sazba 17,5 % (6,2 % ze strany zaměstnanců a 11,3 % od zaměstnavatelů). V r. 2013 se programy typicky zaměřovaly na úroveň anuity zhruba ve výši 80 % průměrné mzdy (včetně státního starobního důchodu AOW) po 40 letech služby.

V reakci na finanční tlaky byly v průběhu času zaváděny reformy. V r. 2003 reformy zahrnovaly posun k poskytování penzí založených na průměru za celou kariéru a nikoliv na finálním platu a zavedení mechanismu podmíněné indexace, kterou se nabyté nároky zvyšují v souladu s inflací, pokud je program plně financován.

Další reformy byly zvažovány v důsledku finanční krize v r. 2007-08, kdy úroveň financování v mnoha programech klesla. Pokles celkového objemu finančních prostředků ze 130 % na 95 % v r. 2008 znamenal, že mnoho fondů muselo zavést plány na ozdravení a přijmout opatření k obnovení úrovně financování. Nedávná akademická studie vysvětlila dopady:

K největší vlně škrťů ve vyplácených penzích došlo v r. 2013. Během tohoto roku muselo 68 penzijních fondů (ze 415) snížit nominální penzijní nároky. Škrty v r. 2013 ovlivnily kolem 2 mil. aktivních účastníků (kteří platí příspěvky), 1,1 mil. účastníků v důchodu a 2,5 mil. neaktivních účastníků, kteří ani neplatí příspěvky, ani nedostávají dávky. [...] Asi 2 mil. účastníků čelilo relativně velkému snížení o 6 až 7 %. Snížení o 7 % bylo časté, protože nizozemská vláda povolila penzijním fondům omezit úroveň škrťů v r. 2013 právě na 7 % a zbytek odložit na r. 2014.

Kromě toho většina penzijních fondů nebyla schopna v posledních letech poskytnout (plnou) indexaci [...] v průměru pocítili důchodci v důsledku nedostatečné indexace pokles přibližně 10 % svých náhradových poměrů. Očekává se, že tento pokles se bude dále zvyšovat, protože současné nízké míry financování neumožní penzijním fondům, aby v blízké budoucnosti poskytovaly plnou indexaci.

Úrovně finančních prostředků se poněkud ozdravily a očekávalo se, že v květnu 2014 dosáhnou v průměru 112 %. Třicet fondů muselo v dubnu 2014 krátit penze, což dopadlo na 200 tis. důchodců, 300 tis. členů a 600 tis. předčasně odešlých osob (lidi s nepřispěvkovými nároky u předchozích zaměstnavatelů).

Tyto obtíže vedly k návrhům na reformu. V r. 2010 se sociální partneři - zaměstnavatelé a odbory - dohodli v penzijní dohodě (Pension Accord), že penzijní smlouvy je třeba modifikovat. Zejména bylo dohodnuto, že:

- neočekávaná zvýšení střední délky života by měla být vypořádána změnami v penzijních nárocích a ne příspěvky na ozdravení (recovery contributions) placenými zaměstnavateli a pracovníky;
- nové penzijní smlouvy by měly být transparentní a úplné a penzijní fondy by měly účastníkům sdělovat rizika, která z penzijní smlouvy plynou (včetně investičních politik);
- nárok na veřejný důchod (AOW) a míra nárůstu v zaměstnaneckých penzích by měly být spojeny se střední délkou života.

Stále ještě jsou zvažovány návrhy na posun k nové smlouvě "definované ambice". Zahrnují složité problémy, o kterých dosud nebylo rozhodnuto, jako např. zda by se nové smlouvy měly vztahovat na nabyté nároky a do jaké míry by měly penzijní fondy poskytovat nominální garance.

Zdroj:

Djuna Thurley. *Pension Schemes Bill 2014/15 - 'defined ambition'*. London: House of Commons, 17 July 2014. Dostupné z:

<http://www.parliament.uk/business/publications/research/briefing-papers/SN06902/pension-schemes-bill-201415-defined-ambition>

III. Nizozemský Úřad pro analýzu hospodářské politiky vyzývá k ukončení průměrného penzijního příspěvku

Zrušení sporného průměrného penzijního příspěvku a přírůstku by zlepšilo efektivnost nizozemského důchodového systému i jeho vhodnost pro měnící se trh práce, tvrdí nizozemský Úřad pro analýzu hospodářské politiky (Bureau for Economic Policy Analysis - CPB).

Ve své výroční makroekonomické analýze (MEV) uvedl, že odstranění stávající redistribuce přírůstku důchodů by posloužilo udržitelnosti důchodového systému.

Průměrné pojistné a přírůstek je v Nizozemsku horkým tématem, protože mladší generace platí na své důchody poměrně více než starší generace, ale je nepravděpodobné, že z toho budou později těžit v důsledku zvýšené mobility na trhu práce.

CPB uvedl, že alternativou by byl "degresivní" přírůstek důchodů - s průměrným pojistným, ale s přírůstkem, který se snižuje s rostoucím věkem.

Podle vládního poradce by náklady na nový systém (odhaduje se na přibližně 100 miliard €) byly značné, ale nepřekročily by náklady na zrušení předčasných důchodů (VPL).

Byly by také mnohem nižší než dopady nedostatečných finančních prostředků na indexaci.

CPB však poznamenal, že zbavení se průměrného přístupu by zasáhlo zejména generace narozené v rozmezí let 1960 až 1980, protože po dlouhé období platily víc, než je jejich podíl.

Podle CPB by přechod mohl být částečně financován z příspěvků, jelikož zrušení průměrného přírůstku by uvolnilo aktiva a byla by také možná kombinace s nižší indexací a/nebo snížením financování.

Poradce zdůraznil, že náklady na přechod by musely být vykompenzovány výhodami snížené redistribuce, menšími bariérami pro pracovní mobilitu i nižšími příspěvky v dlouhodobém horizontu, protože pojistné by generovalo výnosy po delší dobu.

CPB se také zabýval průměrným přírůstkem s progresivním pojistným. Dospěl však k závěru, že vzhledem k současným podmínkám na trhu práce by to poškodilo postavení starších pracovníků, protože zaměstnavatelé platí většinu penzijních příspěvků.

CPB také uvádí jako alternativy vyšší nebo jistější indexaci kombinovanou s nižším počátečním přírůstkem, nebo systém individuálních účtů s nabytými aktivy rovnajícími se zaplacenému a investovanému pojistnému plus jeho výnosům.

Zdroj:

Leen Preesman. *Dutch policy institute calls for end of average pension contribution*. In: IPE [online] 18 September 2014. [cit. 2014-09-19]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10003177.article>

Polsko

Příspěvky do druhého pilíře polského systému se dramaticky snížily

V Polsku se příspěvky do 2. pilíře důchodového systému dramaticky snížily, protože většina pracovníků si zvolila nasměrovat své budoucí příspěvky z otevřeného penzijního fondu (OFE) do polské sociální pojišťovny (ZUS). Odhaduje se, že k 31. červenci se pro 2. pilíř rozhodlo 1,7 až 1,8 mil. členů.

Polské reformy, uzákoněné v lednu letošního roku, změnily dřívější povinný 2. pilíř na dobrovolný.

I když období pro rozhodnutí začalo 1. dubna, většina účastníků to nechala až na poslední chvíli. Počet registrací za poslední den nebyl o mnoho nižší než celkově za duben-červen. Shon na poslední chvíli vedl k technickým problémům v úřadech ZUS, na webu instituce i elektronickém portálu, mnoho úřadů prodloužilo ten den své otevírací hodiny. Ohlášení zaslaná poštou, včetně od Poláků ze zahraničí, platila v případě, že polské poštovní registrační datum na zásilce spadalo nejpozději do konce července.

Možnost volby se vztahovala na přibližně 14 mil. pracovníků, kterým do důchodu zbývá více než 10 let.

Podíl pracovníků setrvávajících v otevřeném penzijním fondu činí přibližně 12 %, což je výrazně pod 20 %, která předpokládalo ministerstvo financí. Pokud jde o skutečný podíl příspěvků, mohlo by číslo dosáhnout 15 až 17 %, jelikož ve fondech zůstávají hlavně lidé s nadprůměrnými výděly. Vzhledem k tomu, že v letošním roce přispívalo zhruba 16,7 mil. členů 2,92 % ze svých hrubých mezd, bude ztráta přílivu prostředků značná.

Po přesunu všech polských státních a státem garantovaných dluhopisů letos v únoru, kdy čistá aktiva klesla během měsíce o 48 %, začne další snižování aktiv v říjnu. Fondy budou muset převést příslušnou část všech aktiv členů, kterým zbývá do důchodu méně než 10 let, do sociální pojišťovny ZUS, která podle nového zákona přebírá odpovědnost za výplaty druhého pilíře, stejně jako prvního pilíře. Prezident ZUS Zbigniew Derdziuk řekl polskému rozhlasu, že do prvního pilíře by letos mělo natéci zhruba 4,2 mld. polských zlotých. Fondy budou muset prodávat akcie, aby měly dostatek hotovosti na splnění svých závazků.

Tento vývoj není dobrým znamením pro varšavskou burzu cenných papírů, kde na penzijní fondy připadá významný podíl obratu a kapitalizace.

Další možnost rozhodnout o setrvání v OFE budou mít Poláci v r. 2016 a následně každé čtyři roky.

Zdroj:

Krystyna Krzyzak. *Contributions to Polish second-pillar system to shrink dramatically*. In: IPE [online] 4 August 2014. [cit. 2014-08-13]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002650.article>

Pouze desetina Poláků si ponechá soukromé spoření na penzi. *Hospodářské noviny*. 31. 7. 2014.

Rusko

Druhý penzijní pilíř v nejistotě

Ruská vláda zvažuje prodloužit moratorium na povinné penzijní příspěvky do nestátních penzijních fondů.

Ministr práce a sociální ochrany Maxim Topilin počátkem srpna 2014 potvrdil, že v roce 2015 by měly být všechny povinné příspěvky přeměrovány do prvního pilíře. Argumentoval tím, že fungování druhého pilíře je neefektivní a prospěch z něho mají pouze finanční instituce, které fondy ovládají.

Toto prohlášení podnítilo obavy, že vláda chce systém zrušit nebo jej převést na systém dobrovolný.

Nestátní penzijní fondy byly zřízeny v roce 2002, je do nich zapojeno více než 22 milionů osob a spravují majetek ve výši 23,5 miliard eur.

Zdroj:

Krystyna Krzyzak. *Russian government to extend moratorium on second-pillar contributions*. IPE [online]. 8 August 2014. [cit. 2014-08-11]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002693.article>

Slovensko

I. Valorizace důchodů v r. 2015

V lednu 2015 dojde opět k valorizaci důchodů. Důchody se budou již potřetí zvyšovat o pevnou částku podle vzorce stanoveného v roce 2012 (podrobněji viz Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – říjen 2012).

Jednotlivé druhy důchodu se budou zvyšovat o pevnou částku, určenou procentem, které se pro rok 2015 stanoví jako součet 70 % meziročního růstu spotřebitelských cen a 30 % meziročního růstu průměrné měsíční mzdy, z průměrné měsíční výše starobního (předčasného starobního, invalidního, vdovského a vdoveckého nebo sirotčího) důchodu.

Statistický úřad SR již v červenci zveřejnil údaj, že inflace v prvním pololetí 2014 meziročně dosáhla záporných 0,1 procenta. Průměrná mzda se ve stejném období meziročně zvýšila o 4,4 procenta. Důchody se tedy budou zvyšovat o pevnou částku, která se vypočítá jako 1,3 % z průměrné výše jednotlivých druhů důchodů vyplácených ke konci června letošního roku.

Starobní důchody by se od ledna 2015 měly zvýšit o 5 eur, předčasné starobní důchody o 5,10 eur, invalidní důchody při poklesu pracovní schopnosti nad 70 % o 4,50 eur, při poklesu pracovní schopnosti do této hranice o 2,60 eur, vdovské a vdovecké důchody o 3,30 eur a sirotčí o 1,70 eur měsíčně. Jestliže se důchody v souběhu vyplácejí v poloviční výši, budou se valorizovat méně.

Přesnou částku zvýšení v roce 2015 stanoví opatření Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR, které bude uveřejněné ve Sbírce zákonů SR nejpozději do 31. října 2014.

Zdroje:

Dorota Hudecová. Zvyšovanie penzií? Opäť o pevnú sumu a maximálne o päť eur. *Peniaze.Pravda.sk* [online]. 08.09.2014. [cit. 2013-09-19]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/329185-zvysovanie-penzii-opat-o-pevnu-sumu-a-maximalne-o-pat-eur/>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – říjen 2012. Praha: VÚPSV říjen 2012. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchod_systemy_rijen-2012.pdf

II. Vánoční příspěvek v roce 2014

Někteří důchodci na Slovensku dostanou spolu s prosincovým důchodem vánoční příspěvek. Tento příspěvek bude vyplacen požitatelům starobního důchodu, předčasného starobního důchodu, invalidního důchodu, pozůstalostních důchodů a sociálního důchodu, kteří mají nárok na výplatu některého důchodu za prosinec 2014 ve výši maximálně 494,40 eur měsíčně, což představuje 60 % průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok (která vloni činila podle Statistického úřadu 824 eur). Sociální pojišťovna vyplatí příspěvek automaticky bez žádosti.

Maximální částka vánočního příspěvku se zvýší ze 75 eur na 87,26 eur. Maximální částku tohoto příspěvku obdrží důchodci s důchodem do výše 198,10 eur měsíčně. Požitatelům důchodů ve výši od 198,20 eur do 494,40 eur měsíčně bude poskytnut vánoční příspěvek podle výše vypláceného důchodu v rozpětí od 87,25 eur do 33,93 eur.

Mění se rovněž koeficient ve vzorci pro výpočet vánočního příspěvku z 0,1 na 0,18. Tato změna bude tedy solidárnější k nízkopříjmovým důchodcům.

Vánoční příspěvek se tak letos vypočítává podle tohoto vzorce:

maximální částka $87,26 - 0,18 \times (\text{výška důchodu} - \text{životní minimum})$

Důchodcům s důchodem do 396,18 eur měsíčně bude v letošním roce vánoční příspěvek vyplacen navýšený o jednorázové zvýšení v jednotné částce 12,74 eur. Vánoční příspěvek s jednorázovým zvýšením tak bude činit maximálně 100 eur.

Zdroje:

Vianočný príspevok v roku 2014. In: Sociálna poisťovňa [online]. 18.09.2014. [cit. 2014-09-19]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/aktuality-vianocny-prispevok-v-roku-2014/48411s58943c>

Dorota Hudecová. Vianočný príspevok bude znova vyšší. *Peniaze.Pravda.sk* [online]. 14.07.2014. [cit. 2014-09-19]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/323860-vianocny-prispevok-bude-znova-vyssi/>

III. Změna podmínek pro úpravu výše důchodu pro pracující důchodce od roku 2015

Od 1. ledna 2015 budou mít pracující důchodci možnost požádat o zvýšení důchodu za dobu pracovní činnosti v období pobírání starobního důchodu i v případě, že budou v práci pokračovat.

Novelou zákona o sociálním pojištění, přijatou začátkem června 2014, se mění podmínky zvýšení starobního důchodu za období důchodového pojištění získané po dobu pobírání starobního důchodu i za období důchodového pojištění získané bez pobírání starobního důchodu v období následujícím po období, ve kterém pojištěnec pobíral starobní důchod.

Pojištěnci, kteří jsou po přiznání starobního důchodu nadále důchodově pojištěni, mohou tedy podle tohoto zákona od 1. ledna 2015 požádat o zvýšení výše starobního důchodu bez ohledu na to, zda jim povinné důchodové pojištění zaniklo, nebo stále trvá.

Podle stávající úpravy může důchodce o přepočtení důchodu požádat až poté, co mu důchodové pojištění zanikne, tedy poté, co přestane pracovat.

O zvýšení důchodu lze v průběhu kalendářního roku požádat pouze jednou.

Zdroje:

Peter Csernák. O vyšší dôchodok budú môcť požiadať aj tí, ktorí neprestanú pracovať. *Peniaze.Pravda.sk* [online]. 05.09.2014. [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/328949-o-dochodok-budu-moct-poziadat-aj-ti-ktori-neprestanu-pracovat/>

Španělsko

I. Omezení nároku na daňový odpočet

V rámci nové daňové reformy dochází k omezení nároku na daňový odpočet penzijních příspěvků ze základu daně z příjmu. Maximální výše odpočtu se od ledna 2015 snižuje na 8 000 eur ročně bez ohledu na věk. Dosavadní výše odpočtu je nyní 10 000 eur a poplatník ve věku 50+ si může odečíst až 12 500 eur ročně.

Jedním z argumentů ve prospěch této nové změny je, že velmi malé procento daňových poplatníků dosáhne nynějších maximálních hranic a že průměrná roční investice do penzijního plánu je 4 000 eur.

Daňová reforma bude realizována ve dvou fázích. První proběhne od 1. ledna 2015 a druhá od 1. ledna 2016.

Zdroje:

Marta Villalba. *La aportación a planes de pensiones se limitará a 8.000 euros al año*. Jubilacionypension.com [online]. 1 July 2014. [cit. 2014-08-12]. Dostupné z: <http://www.jubilacionypension.com/economia-domestica/actualidad-economica/la-aportacion-planes-de-pensiones-se-limitara-8-000-euros-al-ano/>

La aportación máxima a Planes de Pensiones se limitará a 8.000 euros al año. Grupoaseguranza [online]. 23 June 2014. [cit. 2014-08-12]. Dostupné z: <http://www.grupoaseguranza.com/frontend/ga/La-Aportacion-Maxima-A-Planes-De-Pensiones-Se-Limitara-A-8-000-Euros-Al-Ano-vn33500-vst354>

II. Nový systém výběru příspěvků na sociální zabezpečení

Dne 1. srpna 2014 schválila Rada ministrů nový systém, který umožní správě sociálního zabezpečení přímo účtovat zaměstnavatelům příspěvky na sociální zabezpečení, místo toho, aby částku, kterou musí zaměstnavatel a zaměstnanec odvádět, vypočítával zaměstnavatel. Nový systém má výběr příspěvků zjednodušit, zrychlit a ušetřit zaměstnavatelům administrativní náklady ve výši až 63,4 milionů eur ročně. Nová pravidla by totiž měla odstranit chyby při výpočtu a snížit tak pokuty, které jsou zaměstnavatelům kvůli tomu uloženy. Systém by měl začít fungovat v posledním čtvrtletí 2014.

Systém bude fungovat tak, že správní orgán předloží každý měsíc zaměstnavateli účet s výší příspěvků za každého zaměstnance na základě individuálních příjmů, bonusů, výjimek a odpočtů podle předchozího hlášení zaměstnavatele. Příspěvky budou moci zaměstnavatelé převádět elektronicky. Zpočátku budou nová pravidla platit pro všeobecný systém sociálního zabezpečení, který se týká zaměstnanců v průmyslu, obchodu a služeb. Později se budou nová pravidla vztahovat na speciální systémy pro zaměstnance ve veřejném sektoru, vojáky, osoby samostatně výdělečně činné, námořníky a horníky.

Na sociální pojištění odvádějí zaměstnanci ze svých příjmů 4,7 % a zaměstnavatelé přispívají 23,6 %. Minimální měsíční hrubá mzda pro výpočet příspěvků je 753 eur a maximální 3 597 eur.

Zdroj:

Spain. *International Update* [online]. August 2014. [cit. 2014-08-28]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-08/2014-08.pdf

Velká Británie

I. Téměř všechny větší podniky Spojeného království nyní vyhovují automatické registraci

Podle Penzijního regulátoru (Pensions Regulator - PR) téměř všichni největší zaměstnavatelé ve Velké Británii již splnili zavedení automatické registrace do penzijních programů na pracovišti. Individuální rozhodnutí o neúčasti (opt-outs) se ukázala být méně častá, než se očekávalo.

Ve své výroční zprávě o automatické registraci PR uvedl, že 10 817 zaměstnavatelů dokončilo své prohlášení o shodě (declaration of compliance) v období od dubna 2013 do března 2014 a že všechny velké podniky splnily lhůty realizace penzijních programů (nyní vyhovuje 99 %).

Charles Counsell, výkonný ředitel PR pro automatickou registraci, řekl, že uplynulý rok byl obecně úspěšný a mnozí zaměstnavatelé aktivně přijímali změny včetně inovativní komunikace, aby zajistili, že jejich pracovníci pochopí výhody penze na pracovišti.

Výzkum mezi velkými zaměstnavateli ze strany Ministerstva práce a důchodů (DWP) zjistil, že průměrná míra rozhodnutí o neúčasti oprávněných zaměstnanců, kteří byli automaticky zaregistrováni, byla 9 %.

To bylo méně, než se očekávalo, což vedlo k revizi odhadu celkové míry rozhodnutí neúčastnit se z 30 % na 15 %.

PR uvedl, že dosažená míra plnění je svědectvím úspěchu preventivního přístupu a je třeba se i nadále snažit o proaktivní motivaci v oblastech potenciálního neplnění.

Ve zprávě se uvádí, že v průběhu 12 měsíců bylo při šetření vykázáno 785 potenciálních případů neplnění. Zpráva však konstatovala, že porušení byla hlavně technického rázu a po rozhovoru se zaměstnavatelem byla dána do pořádku.

Většina z celkového počtu pracovních sil - 51 % - byla již do zaměstnaneckého penzijního programu zaregistrována, 25 % nebylo z různých důvodů zařazeno (mladší 22 let, starší než státní důchodový věk, obvykle nepracují ve Velké Británii).

Zhruba 24 % vyhovujících zaměstnavatelů uvedlo, že pro automatickou registraci využili dávkově definované (DB) nebo hybridní programy a 72 % uvedlo, že použili příspěvkově definované (DC) programy.

Tisíce středně velkých zaměstnavatelů jsou v současné době ve fázi zavádění automatické registrace a malí zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci mají povinnost zahájit automatickou registraci svých oprávněných pracovníků v srpnu příštího roku.

Zdroj:

Rachel Fixsen. *Nearly all of UK's larger companies now comply with auto-enrolment - TPR*. In: IPE [online] 17 July 2014. [cit. 2014-08-12]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002522.article>

II. Britská vláda podporuje penzijní odvětví v převodech z DB na DC

Britská vláda umožní i nadále převody aktiv z dávkově definovaných (DB) do příspěvkově definovaných (DC) penzijních fondů i přes určité obavy z dopadu na trhy s korporátními a státními dluhopisy. Možnost převodu nebude rozšířena na členy, kteří v současné době DB penze čerpají.

Obavy se začaly objevovat poté, co ministr financí George Osborne oznámil nové možnosti svobodného rozhodování pro střadatele v DC fondech, kdy někteří lidé z penzijního odvětví varovali, že další podněty k převodům pro DB členy by mohly poškodit financování DB programů a investiční trhy. Objevily se i obavy, že by kvůli financování převodů bylo potřeba čerpat DB aktiva investovaná na trzích korporátních a státních dluhopisů. Reakce odvětvových skupin a pojistných matematiků v rámci konzultace však označily tyto obavy za přehnané.

Rozpočet na letošní rok zahrnoval další uvolnění pro střadatele v DC fondech: odstranění povinnosti anuitizace při odchodu do důchodu a povolení čerpat nastřádané penzijní prostředky (pot) jako hotovost.

Převody budou povoleny v podnikových DB programech a fondových penzijních programech místní správy (funded local government pension schemes - LGPS).

V souladu s návrhy penzijního odvětví bude vláda povinně provádět nezávislé finanční poradenství týkající se převodů z DB na DC, přičemž náklady ponese člen, když o převod požádá.

V prohlášení ministr financí George Osborne uvedl, že flexibilita v rámci DB programů by vyžadovala větší likviditu v programech.

Ministr řekl, že navzdory tomu, že je nepravděpodobné, že převody budou programy destabilizovat, budou správčům poskytnuty další pokyny, jak zachovat udržitelnost v rámci programů, jako je například zpoždění převodů a snížení transferovaných hodnot v poměru k podfinancování.

Nyní začne nová konzultace o tom, zda se má poskytnout DB členům právo na převod přímo z jejich programů, aniž by museli jít přes DC platformu, což není v současné době možné.

Ministr také potvrdil závazek vlády týkající se reforem zaměřených na flexibilitu v důchodu pro DC střadatele.

Zdroj:

Taha Lokhandwala. *UK government backs pensions industry on transfers from DB to DC*. In: IPE [online] 21 July 2014 [cit. 2014-08-13]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10002542.article>

III. Penze definované ambice (Defined Ambition pensions) jsou součástí vládních plánů

Definovaná ambice

Definovaná ambice (Defined Ambition - DA) je novou kategorií sdílení důchodového rizika, kterou chce vláda zavést vedle stávajících dávkově definovaných (DB) a příspěvkově definovaných (DC) penzí. Je součástí vládních plánů radikálně transformovat britské penze. Vláda chce podporovat sdílení rizik, aby poskytla:

- větší jistotu a stabilitu penzí pro jednotlivce než ve stávajících DC penzijních programech,
- menší rozdíly v nákladech pro zaměstnavatele než v rámci DB penzijních programů.

Zpráva *Defined Ambition* spojuje dohromady řadu existujících i nových materiálů vztahujících se k cílům a úkolům DA. Zkoumá, co vyžadují různé typy sdílení rizika a různé typy garancí v penzijních programech. Nezahrnuje podrobné vysvětlení, jak mohou DA penze fungovat v praxi.

Tento dokument připomíná, že spotřebitelé (zaměstnavatelé i jednotlivci) mají zájem o větší jistotu týkající se nákladů na poskytování penzí i jejich příjmu v důchodu. Čtvrtina jednotlivců uvedla, že jsou na tom v důchodu hůře, než očekávali. Více než čtvrtina zaměstnavatelů uvedla, že by měli zájem nabízet alternativní typ penze, kde by riziko sdíleli se svými zaměstnanci. Shromážděná fakta ukazují, že jednotlivci jednoznačně preferují větší jistotu ohledně svého příjmu v důchodu. Diskuse se zprostředkovateli a penzijními poskytovateli naznačují, že jsou poněkud skeptičtější, ale uznávají, že produkty zahrnující prvek garance mohou být užitečné zejména pro jedince, kteří nemají chuť riskovat.

DA penze je termín používaný k popisu různých návrhů penzijního programu, který chce vláda podpořit a který by doplňoval dvě dominantní formy penze - dávkově definované (DB) a příspěvkově definované (DC). Na základě spolupráce všech zainteresovaných stran v penzijním odvětví na rozvíjení koncepcí a potenciálních modelů bude vyvinut zastřešující právní rámec, který umožní větší škálu produktů navržených tak, aby podporovaly větší jistotu členů penzijních programů týkající se jejich důchodových příjmů v porovnání s čistými DC programy, zajistily menší nestálost nákladů pro zaměstnavatele ve srovnání s čistými DB programy, umožnily sdílet ekonomická rizika spojená s dlouhodobým penzijním spořením a příjmem (tzn. nenechat jednu stranu - zaměstnavatele nebo člena - nést všechna rizika) a poskytovaly větší výběr pro spotřebitele.

Současná situace v oblasti penzí

V současné době existují dva typy zaměstnaneckých penzí: dávkově definované (DB) programy, které poskytují penzi vázanou na plat a délku pracovní činnosti, a příspěvkově definované (DC) programy, které vyplácejí částku založenou na hodnotě fondu člena při odchodu do důchodu.

Klíčovým rozdílem mezi těmito typy programů je to, kdo nese riziko. V DB programech nese riziko dlouhověkosti i inflační a investiční rizika zaměstnavatel, zatímco v DC programech je nese zaměstnanec a je tam velmi vysoká úroveň nejistoty ohledně výše příjmu, který lze v důchodu očekávat.

V posledních desetiletích došlo k poklesu DB programů, protože řada faktorů je dělá pro zaměstnavatele méně atraktivními. Členství v DC programech se zvýšilo a očekává se další nárůst s tím, jak se bude rozšiřovat automatická registrace.

Vláda konzultovala možnost podporovat rozvoj penzijních programů "definované ambice" - DA (nebo též "sdíleného rizika" - risk sharing), jejichž cílem by bylo vytvořit větší jistotu pro členy, než je tomu u čistých DC penzí, ale zmenšit nestálost nákladů pro zaměstnavatele oproti současným DB penzím.

Vláda zejména sledovala, jak by ve Velké Británii mohly fungovat kolektivní příspěvkově definované programy (CDC). Vládou navrhovaný model by měl mít pevnou příspěvkovou sazbu pro zaměstnavatele, cílový penzijní příjem pro zaměstnance (s opatřením možnosti úpravy v případě, že bude program podfinancován) a sdílení aktiv programu (spíše než individuální fondy pro každého člena) s příjmem vypláceným v důchodu z tohoto spojeného fondu (pool). Vláda zjistila, že tento přístup by mohl poskytnout větší stabilitu výsledků pro jednotlivce než tradiční DC, s penzijními příjmy méně závislými na tržních podmínkách v momentu odchodu do důchodu. Jako nutnost pro úspěšné fungování se jeví určité podmínky - jde zejména o velký rozsah a silné řízení programů.

Konzultační proces

V listopadu 2013 zahájila vláda veřejnou konzultaci *Reshaping workplace pensions for future generations*. Ta vymezila výzvy, na které by měly DA penze reagovat:

- **strukturální:** polarizace rizik představovaná tradičními DB a DC penzijními programy vytváří dojem neúplného systému s břemenem rizika dopadajícího zcela

na zaměstnavatele, nebo stále více dopadajícího na jednotlivce. DA by měly poskytovat prostor pro větší sdílení rizik.

- **regulační:** kritika, že DB závazek přináší příliš velkou regulační a finanční zátěž pro zaměstnavatele. Jakýkoliv nový DA rámec by měl být jasný, pokud jde o limity závazků zaměstnavatele, a měl by se vyhnout vytváření nových regulačních zátěží.
- **nabídka/poptávka:** poptávka zaměstnavatelů a zaměstnanců po něčem mezi DB a DC programem není na trhu uspokojena. Je třeba zkoumat, do jaké míry jsou potřebné vládní intervence ke stimulaci inovací.
- **členem řízený design produktu:** do jaké míry je nejistota ohledně penzijních úspor a důchodových příjmů z DC programů (jakkoli dobrých) demotivující pro penzijní spoření.

Vláda navrhla řadu principů pro rozvoj DA programů, které by měly být:

- **zaměřeny na spotřebitele** - řešit potřeby spotřebitele (členů a zaměstnavatelů),
- **udržitelné** - finančně dostupné pro zúčastněné strany (zaměstnavatele - penzijní poskytovatele - členy) v dlouhodobém horizontu,
- **mezigeneračně spravedlivé** - nezaměřovat se jen na důchodce, ale brát v úvahu také potřeby budoucích důchodců,
- **sdílející rizika** - zpracovat skutečné sdílení rizik mezi zúčastněné strany,
- **přiměřeně regulované** - regulační struktura musí být tolerantní, aby umožnila inovace v oblasti sdílení rizik a zároveň chránila členské zájmy,
- **transparentní** - měly by být nastaveny vysoké standardy řízení, aby členové měli jasno, pokud jde o jakýkoli daný slib a všechna spojená rizika.

Vláda uvedla, že by přezkoumala regulační strukturu s cílem umožnit spravedlivější sdílení rizik:

- Úloha vlády v soukromých penzích se týká regulačních schémat, produktů, poskytovatelů a zaměstnavatelů mnoha způsoby – přičemž ochrana členů je v centru těchto aktivit.
- Automatickou registrací do zaměstnaneckých penzí vláda intervnuje s cílem řešit potřebu, aby si více lidí spořilo na důchod. Netečnost by mohla vést k tomu, že jedinci spořit nebudou.
- S DA programy vláda navrhuje přezkoumat regulační strukturu, aby nebrzdila zaměstnavatele nebo širší trh, inovační procesy i poskytování penzí odpovídající potřebám spotřebitelů a zároveň umožnila spravedlivější sdílení rizika a zajistila dodržování daných slibů. Tato vyváženost by měla zajistit, že hlasy spotřebitelů budou slyšet a zároveň bude méně předpisování a pravidel týkajících se nabídky, kterou bude moci zaměstnavatel či trh udělat.

Z jednání vlády se zaměstnavateli vyplynulo, že:

- zaměstnavatelé mají obecně kladný postoj k poskytování penzí svým zaměstnancům, ale chtějí programy, které byly jednoduché na zřízení, kde by se náklady v budoucnu nezvyšovaly;
- zaměstnavatelé mají obavy z vytváření penzijních závazků, které by mohly mít negativní dopad na jejich obchodní účty;
- v některých odvětvích bylo hlavním faktorem ovlivňujícím rozhodování o poskytování penze to, co poskytovali ostatní zaměstnavatelé;
- ochota konzultantů v oblasti zaměstnaneckých dávek radit a doporučovat nové produkty a ochota zavedených poskytovatelů penzijní správy je podporovat, je klíčová pro to, aby tyto produkty byly na trhu úspěšně zavedeny.

Klíčovou úvahou bylo, že by nové programy neměly stát více než tradiční DC a že by neměly být finanční přítěží v bilanci zaměstnavatele. Pokud jde o střadatele, fakta ukazují, že spořicí produkt, který by poskytl větší jistotu ohledně úspor nebo příjmu v důchodu, by získal větší důvěru spotřebitelů než individuální DC produkty.

Pracovní skupina zkoumala řadu možných modelů, které jsou charakterizovány níže.

V červnu 2014 vláda uvedla, že konzultace potvrdily potřebu nového rámce, který by "vytvořil jasný DA prostor s vlastní regulační ochranou na podporu inovace v oblasti sdílení rizik a umožnil nové druhy kolektivních modelů."

Reakce

Reakce na konzultace ukazují obecnou podporu pro vytvoření nového prostoru v legislativním rámci pro rozvoj DA penzí.

NEST (National Employment Savings Trust) také uvítal návrhy na DA a argumentoval tím, že není pravděpodobné, že by tradiční DC program mohl dát uspokojivé odpovědi na tři základní otázky střadatelů:

- Co dostanu na konci?
- Co se děje s mými penězi, když jsou v programu ("kam moje peníze jdou")?
- Jak zabezpečené jsou moje peníze?

ABI (Association of British Insurers) uvítala příležitost diskutovat o "řadě alternativních způsobů, jak zlepšit jistotu pro penzijní střadatele."

TUC vyslovil pochybnosti, zda bude nový legislativní rámec umožňující inovace dostatečný.

Národní asociace penzijních fondů (National Association of Pension Funds - NAPF) souhlasila, že je důležité mít právní rámec, který by dále rozvíjel penzijní oblast. Nicméně středem zájmu musí zůstat poskytování dobrých výsledků pro členy DC programu:

CDC programy v tom mohou hrát svou roli, ale základní zásady stále platí. Dobré výsledky pro členy jsou postaveny na silném řízení, nízkých poplatcích a investičních strategiích založených na potřebách členů. Skutečným cílem zde musí být programy operující ve větším rozsahu. Rozsah je nezbytnou podmínkou pro CDC, ale také umožňuje mnohem širší okruh členských výhod. V důsledku automatické registrace jsme již svědky vzniku velkých penzijních programů, které jsou schopny nabídnout svým členům vysoce kvalitní investiční strategie a velkou hodnotu za peníze.

Návrhy na zavedení větší flexibility v DB

Motivací současné vlády pro "lehčí verzi DB" bylo zastavit dlouhodobý pokles DB penzijních opatření.

Flexibilita již dostupná sponzorům DB programů zahrnuje přechod na programy poskytující dávky na základě průměrných přehodnocených výdělků za celou kariéru a nikoliv na finálním platu nebo posun ke schématu cash balance. Navíc zaměstnavatelé mohou uvalit strop na výši výdělků, které se počítají za "plat pod penzí". Tato opatření však nemají široké využití.

V rámci vývoje návrhů na DA projednala vláda tři specifické návrhy na flexibilní DB: možnost vyplácet kolísavé dávky, automatickou konverzi na DC při předčasném odchodu zaměstnance z programu a možnost měnit důchodový věk programu.

Možnost vyplácet kolísavé dávky

Zaměstnavatelé by například mohli rozhodnout o poskytování dalších výhod - jako je např. indexace - nad úroveň zjednodušené DB dávky, když to umožní finanční pozice programu.

Automatická konverze na DC při předčasném opuštění programu

V tomto návrhu by aktivní členové programu budovali nároky na penzijní dávky po dobu zaměstnání jako nyní. Pokud by však opustili zaměstnání před odchodem do důchodu, výše důchodu nabytá v programu by se „krystalizovala“ a hodnota v hotovosti by se transferovala do nominovaného DC fondu. Vláda se domnívá, že by bylo třeba zavést řadu záruk: zaměstnancům by se muselo jasně vysvětlit, jak byly nabyté dávky oceněny při krystalizaci, musela by existovat zákonná ochrana členů a opatření řešící rizika spojená s odstoupením, jako je např. předepsaná doba, za kterou by zaměstnavatelé museli vypočítat a transferovat dávky, když člen opustí zaměstnání.

Možnost měnit důchodový věk programu

Vláda navrhla poskytnout zaměstnavatelům větší flexibilitu při zvládnání rizik prostřednictvím možnosti upravovat normální důchodový věk programu:

To by umožnilo, aby bylo budoucí penzijní zabezpečení založeno na předpokládaném počtu let v důchodu a ne aby bylo vázáno na pevný věk, který nebere v úvahu změny v dlouhověkosti. Od data, kdy bude model implementován, by se věk, ve kterém mají členové nárok na plnou penzi programu, mohl upravovat v souladu se změnami předpokladů dlouhověkosti tak, aby členové mohli očekávat, že v důchodu stráví zhruba stejnou dobu bez ohledu na změny ve střední délce života.

Aby toto bylo možné, navrhla vláda, aby programy mohly jednodušším způsobem propojit svůj normální důchodový věk se státním důchodovým věkem, pokud se tak rozhodnou, ale bude také povinnost, aby pojistně-matematické oddělení vlády (Government Actuary's Department) zveřejňovalo v předem stanovených intervalech (například jednou za tři roky) objektivní index důchodového věku na základě nejnovějších předpokladů dlouhověkosti. To by se netýkalo členů penzistů a byla by nutná ochrana pro členy, kteří jsou velmi blízko odchodu do důchodu.

Návrhy na poskytování větší jistoty v rámci DC programů

Výzkum názorů spotřebitelů na definovanou ambici, který provedlo DWP, zjistil, že koncept poskytování větší jistoty je celkově přitažlivý (ke stejným zjištěním dospěl i NEST). Při diskusi nad konkrétními modely však vyvstaly otázky kolem některých problémů, jako jsou náklady.

Jako součást práce vlády k této problematice projednala odvětvová pracovní skupina řadu modelů, a to zejména: garanci vrácení peněz, garanci kapitálové a investiční návratnosti, pojištění důchodového příjmu a budování penzijního příjmu. Jak poukázal Institut důchodové politiky (Pensions Policy Institute), společným rysem těchto modelů (a kolektivního DC) je to, že zaměstnavatel nenese žádné riziko. V každém případě by zaměstnavatel určoval úroveň svých příspěvků do programu, ale nepřebíral žádné další riziko.

1. model: Garance vrácení peněz

Záměrem garance vrácení peněz je zajistit, aby částka naakumulovaných úspor při odchodu do důchodu neklesla pod nominální hodnotu příspěvků zaplacených do programu. V praxi je pravděpodobnost tak nízké úrovně garance velmi malá. Vláda uvedla, že je nepravděpodobné, že by trh nabízel tento druh garance a že vládní intervence se nezdá oprávněná.

2. model: Garance kapitálové a investiční návratnosti

Cílem modelu garance kapitálové a investiční návratnosti je poskytovat garance uprostřed penzijního cyklu: když člen naakumuloval nějakou sumu a má zájem chránit se proti ztrátě kapitálu při zachování potřeby dalšího růstu fondu. Garanci by jménem člena kupoval zmocněnec (fiduciář - fiduciary) za účelem zajistit záruku části kapitálu a případně návratnost investice na fixní dobu.

Spotřebitelský výzkum zjistil, že tento princip považovali za atraktivní pouze jedinci, kteří velmi odmítají riskovat.

Ve své odpovědi na konzultace vláda uvedla, že podrobnější rysy návrhu by měly být vypracovány v rámci zákonných parametrů nového právního rámce.

3. model: Pojištění důchodového příjmu

Třetí model - pojištění penzijního příjmu - by vyžadoval zmocněnce (fiduciáře), který by jménem člena použil část fondu člena k nákupu produktu pojištění příjmu, které pojistí minimální úroveň příjmu. Ta by rostla každý rok s dalším zakoupeným pojištěním. Při odchodu do důchodu by střadatel čerpal svou penzi z fondu a pouze tehdy, kdyby se jeho fond snížil na nulu, začala by účinkovat garance příjmu. Produkty tohoto typu již existovaly ve Spojených státech. Vláda se však domnívá, že je nepravděpodobné, že by tento model byl ve Velké Británii zaveden v krátkodobém až střednědobém horizontu.

4. model: Budování penzijního příjmu

Čtvrtým zvažovaným modelem bylo budování (builder) penzijního příjmu (je podobný nizozemskému penzijnímu fondu praktických lékařů a povinnému ATP systému v Dánsku).

V tomto modelu jsou příspěvky používány na různé účely. Část se každý rok používá na nákup odložené nominální anuity, splatné od důchodového věku. Za každý rok příspěvků má každý jedinec penzi tvořenou řadou těchto odložených anuit. Jedinec tedy může sledovat zvyšování svého penzijního příjmu v průběhu času (i když různou rychlostí v závislosti na nákladech odložené anuity za každý rok, které se mění v souladu s tržními úrokovými sazbami a tržním očekáváním budoucí dlouhověkosti). Zbýlá část prostředků jedince je spolu se zbytkovými částmi ostatních členů programu investována do kolektivního fondu aktiv, zaměřeného na rizikovější investice (pool of risk-seeking assets). Mohlo by to být provedeno na jedné kolektivní bázi nebo mezi menšími kohortami. Tento fond (pool) by se použil na budoucí podmíněné indexace formou bonusových příspěvků na základě finančního stavu programu.

Výsledkem je, že jedinec má určitou míru předdůchodové jistoty ohledně svého důchodového příjmu a vždy může vidět nějaký přírůstek za každý další příspěvkový rok, jak se garantovaný prvek zvyšuje. Obecně by toto meziroční zvýšení mělo u členů budit důvěru.

Ministerstvo práce a důchodů DWP poznamenalo, že tento model znamená skutečné sdílení rizik. Potřebuje však operovat ve velkém měřítku, aby se uskutečnily některé klíčové přínosy, a otázkou je, jak toho ve Velké Británii dosáhnout. Možnosti zahrnovaly multizaměstnavatelský program nebo jednoho zaměstnavatele s velkým a relativně stabilním počtem pracovních sil. Další otázky, které je třeba zvážit, zahrnují: kdo by se postavil jako poskytovatel garance, jak vyvážit zájmy jednotlivých kohort členů a požadavek silného řídicího rámce a regulačního dohledu. Bylo by také legitimní diskutovat o tom, zda by členy lépe uspokojilo, kdyby používání jejich příspěvků hledalo vyšší výnosy.

Návrhy na kolektivní dávky

Vláda považuje kolektivní příspěvkově definované (CDC) programy za možnou strukturu pro definovanou ambici. Její model pro tento program čerpá ze zkušeností zaměstnaneckých penzí v Nizozemsku¹. Navrhovaný model by měl některé významné odlišnosti (např. není navrhována povinná účast zaměstnavatelů v celoodvětvových programech), ale snaží se z nizozemského systému hledat pozitivní poučení. Klíčové rysy programů: vyznačují se sdílením rizik mezi členy a nákladovou jistotou pro zaměstnavatele prostřednictvím pevné příspěvkové sazby.

¹ Nizozemský systém je charakterizován v příspěvku za Nizozemsko.

Ve svém konzultačním dokumentu *Reshaping workplace pensions for future generations* vláda uvedla, že někteří zaměstnavatelé, kteří v současné době sponzorují DB programy, by měli zájem o CDC jako alternativu. Dokument uvádí základní charakteristiky diskutovaných modelů pro Velkou Británii:

Pevná sazba příspěvku zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel nemá žádnou další odpovědnost k programu (pokud se nerozhodne více jej podporovat) a žádnou bilanci rizik.

V CDC programu jsou aktiva spojena do společného fondu namísto zachování individuálního fondu pro každého člena nebo namísto toho, aby každý člen měl nárok na své vlastní příspěvky a investiční výnosy vztahující se k těmto příspěvkům. Když členové odcházejí do důchodu, nevybírají si produkt individuálního důchodového příjmu, ale příjem je vyplácen ze společného fondu aktiv. Nároky člena CDC programu proto nesouvisí s jeho příspěvkem nebo s příspěvkem prováděnými jeho jménem.

Velký rozsah zajišťuje efektivnosti nákladů administrativy a investičního řízení. Umožňuje také, aby kolektivní prvek fungoval efektivněji - "velmi jednoduše: čím více členů je v programu, ve kterém sdílejí rizika, tím větší jsou možnosti pro rozložení rizika".

V jednom z hlavních modelů programu je jedincům poskytnut cílový penzijní příjem, který by mohli dostávat v důchodu. Ten často zahrnuje kolísavé podmíněné indexační platby. Skutečný penzijní příjem, který jedinec obdrží, závisí na dostupných aktivech v programu. Pokud jsou finanční prostředky nedostatečné, existuje řada tlakových ventilů, umožňujících programu i nadále vyplácet dávky, jako je například nevyplácení prvku podmíněné indexace nebo snížení cílového penzijního příjmu pro členy s tím, že se musí rozhodnout, jak budou rizika sdílena mezi různými třídami členů.

Jedna z forem CDC zahrnuje možnost snížit za určitých okolností vyplácené dávky.

V rámci konzultací vláda vysvětlila, že její principy definované ambice zahrnují mezigenerační spravedlnost. Alternativním modelem pro CDC program by bylo stanovit základní část penze, kterou nelze změnit, jakmile je již vyplácena, takže by se mohly krátit pouze podmíněné platby indexace. Avšak povaha mezigeneračního přenosu rizika v tomto modelu by nemusela nutně být v souladu s tímto principem.

Ve své reakci na konzultace zveřejněné v červnu 2014 vláda uvedla, že kolektivní programy je třeba definovat v primární legislativě a vytvořit pro ně rámec:

- Ukazuje se, že kolektivní programy poskytují větší míru stability penzijních příjmů, než individuální DC (sdílení demografických a finančních rizik). S vědomím této skutečnosti byly reakce obdržené v průběhu konzultací velmi pozitivní.
- Kolektivní dávky nejsou v současné době v praxi ve Velké Británii možné, protože nejsou upraveny ani důchodovou, ani daňovou legislativou. Aby kolektivní programy fungovaly bezpečně a byly přiměřeně regulované, navrhuje vláda definovat dávky poskytované na kolektivní bázi poprvé v primární legislativě.
- Vláda vytvoří rámec, který bude čerpat ze zkušeností z jiných zemí, kde kolektivní systémy operují, a zájmy členů budou ústředním bodem tohoto návrhu, prioritu bude mít jasnost a transparentnost.
- Kolektivní programy jsou složité a mohou být neprůhledné - z důvodu nepřímého vztahu mezi příspěvkem a dávkami. To vyžaduje silné standardy komunikace a řízení. Záměrem vlády je, aby kolektivní programy byly pod dohledem zkušených zmocněnců (fiduciářů), kteří budou jednat jménem členů, přijímat rozhodnutí na úrovni programu a eliminovat nutnost, aby jednotlivci obtížně rozhodovali o alokacích prostředků a produktů důchodového příjmu.

- Vláda také zavede robustní regulační režim, pokud jde o cílení dávek a vnitropodnikové účetnictví, a vybaví regulátory přiměřeným mandátem a nástroji náležitého dohledu nad programy. Je přesvědčena, že je naprosto zásadní věcí, aby členové plně pochopili rizika spojená s kolektivním uspořádáním, když se připojí k programu a když konstrukci dávek těchto programů nebude určovat stát. Vláda bude zajišťovat, aby programy předem jasně vysvětlily členům, jak jsou definována jejich práva, co mohou očekávat od společného fondu (pool) a jak budou pozitivní a negativní šoky ovlivňovat jejich penzijních dávky.
- Kolektivní programy, stejně jako všechna DC uspořádání, nejsou bez rizika, ale vláda je přesvědčena, že je může se správnými standardy řízení a vhodným regulačním režimem přiměřeně zmírnit. Definice kolektivních dávek a související klíčové požadavky jsou zahrnuty do *návrhu zákona o penzijních programech (Pension Schemes Bill 2014/15)*. Podrobnější ustanovení vztahující se k oblastem jako cílení dávek, řízení rizik, komunikace a řízení bude zahrnovat sekundární legislativa.
- Vláda bude dále zvažovat a řešit, jak budou kolektivní programy fungovat v rámci daňového režimu penzí.

Návrh zákona o penzijních programech 2014/15 (Pension Schemes Bill 2014/15)²

Návrh zákona o penzijních programech 2014/15 poskytuje nové kategorie penzijních programů.

Hlavní přínosy návrhu:

- zavádí nové definice do stávajícího legislativního rámce,
- podporuje nové formy penzijních programů, které poskytují větší jistotu pro jednotlivé členy ohledně jejich penze než stávající DC programy, které v současné době na trhu dominují, a zároveň omezuje náklady pro zaměstnavatele na realistickou úroveň,
- umožní "kolektivní programy" které rozloží riziko mezi členy a potenciálně umožní větší stabilitu týkající se penzijních výsledků v důchodu.

Hlavní prvky návrhu:

1. část návrhu definuje tři kategorie penzijních programů: dávkově definovaný program, program sdíleného rizika (známý jako "definovaná ambice") a příspěvkově definovaný program.

Definice

(a) se nevztahují na žádné právní předpisy o důchodech veřejné správy;

(b) se vztahují na jiné právní předpisy pouze tehdy, pokud to legislativa výslovně stanoví.

Tyto tři kategorie jsou založeny na typu penzijního slibu daného členovi programu během fáze akumulace:

Dávkově definovaný program:

- a) poskytuje předem určený penzijní příjem všem členům počínaje normálním penzijním věkem programu a pokračujícím po zbytek života;

² Dostupný z: <http://www.publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0012/15012.pdf>

- b) poskytuje "plný penzijní slib" ("full pensions promise") ve vztahu k penzijnímu příjmu a jakýmkoliv dalším penzijním dávkám, které mohou být členům poskytovány;
- c) je pevně stanoven normální penzijní věk ve vztahu k penzijnímu příjmu a jakýmkoliv dalším penzijním dávkám, které mohou být členům poskytovány.

Program sdíleného rizika (definovaná ambice):

- a) poskytuje penzijní slib (ale nikoliv plný penzijní slib) ve vztahu k alespoň některé z penzijních dávek, které mohou být poskytnuty každému členovi, ale
- b) nejde o dávkově definovaný program.

Příspěvkově definovaný program: neexistuje žádný penzijní slib ve vztahu k jakékoliv penzijní dávce, které mohou být členům poskytnuty.

Důchodová dávka zcela závisí na penězích přispívaných do programu a návratnosti investic, není žádné sdílení rizika mezi členy, takže zaměstnanci není dána ve fázi akumulace žádná jistota.

Význam pojmu penzijní slib

Plný penzijní slib ve vztahu k penzijní dávce: program poskytuje po celou dobu před splatností dávky slib výše dávky a výše dávky je plně určena tímto slibem za všech okolností.

Penzijní slib ve vztahu k penzijní dávce: program poskytuje v době před splatností dávky slib o výši této dávky.

2. část návrhu se zabývá administrativou a řízením: mj. zveřejňování informací o programech, pravidla týkající se předčasného opuštění programu, rozsah zachování dávky v rámci programů zaměstnaneckých penzí, indexace, pravidla o modifikaci programů.

3. část návrhu: Kolektivní dávky

Tato část je o penzijních programech, v rámci kterých je alespoň některá z poskytovaných dávek kolektivní dávkou.

Definice

Dávka je "kolektivní dávkou", pokud za všech okolností sazba nebo výše dávky splatné členovi závisí výhradně na (a) částce, která je k dispozici pro výplatu takových dávek členovi a dalším členům a (b) faktorech používaných k určení, jaký podíl z takové částky je k dispozici pro poskytování této určité dávky.

Povinnost stanovit cíle pro kolektivní dávky

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu stanovili cíle ve vztahu ke všem kolektivním dávkám, které mohou být programem poskytnuty.

Příspěvky

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu připravili *rozvrh plateb (payment schedule)*, který stanovuje

- (a) příspěvky placené do programu týkající se kolektivních dávek v rámci programu a
- (b) data, kdy je třeba příspěvky zaplatit.

Investice

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu připravili *prohlášení o své investiční strategii* v souvislosti s investicemi jakékoli kolektivní dávky.

Výběr investic

Předpisy mohou zavést požadavky na správce nebo manažery penzijního programu nebo jakoukoliv jinou osobu týkající se využití pravomocí investovat v souvislosti s investicemi kolektivních dávek.

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu zabezpečovali *zprávy o provádění všech investic* kolektivních dávek.

Hodnocení

Hodnotící zprávy

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu zabezpečili zprávu připravenou pojistným matematikem, která oceňuje aktiva v držení programu pro účely poskytování kolektivních dávek a hodnotí pravděpodobnost, že program splní cíle ve vztahu k těmto dávkám.

Proces hodnocení

Předpisy mohou stanovit metody a předpoklady, které má využívat pojistný matematik hodnotící aktiva nebo posuzující pravděpodobnost, že program splní cíle ve vztahu ke kolektivní dávce, pro účely hodnotící zprávy.

Zacházení s deficitem a přebytky

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu

(a) měli *postup pro zacházení s deficitem nebo přebytkem* ve vztahu ke všem kolektivním dávkám, které mohou být poskytnuty v rámci programu, a

(b) dodržovali tento postup, pokud hodnotící zpráva vykazuje deficit nebo přebytek.

Deficity spadající na vrub přestupku nebo uložení odvodu

Předpisy mohou stanovit částku, která bude považována za dluh splatný správcům nebo manažerům penzijního programu zaměstnavatelem, který poskytuje kolektivní dávky v případech, kdy lze deficit přičíst specifikovaným přestupkům nebo uložení specifikovaného odvodu.

Hodnoty transferu

Předpisy mohou vyžadovat, aby správci nebo manažeři penzijního programu

(a) měli postup výpočtu a verifikace peněžního ekvivalentu všech kolektivních dávek, které mohou být poskytovány programem,

(b) dodržovali tento postup při výpočtu nebo verifikaci jakéhokoliv peněžního ekvivalentu.

Druhé čtení návrhu zákona bylo plánované na začátek září 2014.

Zdroje:

Defined Ambition pensions: summary. In: GOV.UK [online] 26 June 2014. [cit. 2014-07-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/defined-ambition-pensions-summary-of-evidence>

Reshaping workplace pensions for future generations: government response. London: DWP, 25 June 2014. ISBN 978-1-47410-654-2. [cit. 2014-07-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/consultations/reshaping-workplace-pensions-for-future-generations>

Defined Ambition. London: DWP, June 2014. ISBN 978-1-78425-278-6. [cit. 2014-07-15]. Dostupné z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/323248/defined-ambition-consumer-evidence-summary.pdf

Djuna Thurley. *Pension Schemes Bill 2014/15 - 'defined ambition'* - Commons Library Standard Note. In: UK Parliament Website [online] published 17 July 2014; amended 04 August 2014. [cit. 2014-08-20]. Dostupné z: <http://www.parliament.uk/business/publications/research/briefing-papers/SN06902/pension-schemes-bill-201415-defined-ambition>

Djuna Thurley. *Pension Schemes Bill 2014/15 - 'defined ambition'*. London: House of Commons, 17 July 2014. Dostupné z: <http://www.parliament.uk/business/publications/research/briefing-papers/SN06902/pension-schemes-bill-201415-defined-ambition>

Pension Schemes Bill. Published: 26.06.2014 [cit. 2014-08-20]. Dostupné z: <http://www.publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0012/15012.pdf>

IV. Spojené království potřebuje „sociální důchod“ francouzského stylu

Reformy by měly nabízet lidem možnost utvářet budoucí společnost, říká Aliance sociální ekonomiky³.

Při přetváření důchodové politiky je velká příležitost pro novou vlnu, aby více "sociální" důchody hrály v budoucnosti silnější úlohu.

Cílem nových důchodových reforem je dát střadatelům větší volnost a flexibilitu jejich investic. Sousedé ve Francii jsou napřed: penzijní poskytovatelé musí nabízet možnost alespoň jednoho "fondu solidarity", který poskytuje kombinaci sociálně odpovědných a vysoce účinných sociálních investic, což znamená, že peníze jdou do sociálně řízených podniků.

Zavedení podobného pravidla ve Velké Británii je jedním z klíčových doporučení aliance. Takové pravidlo by mohlo pro běžné střadatele nabídnout skutečnou příležitost, aby využívali aktiva ve svých penzích k formování světa, ve kterém budou stárnout.

Množství sociálních, ekonomických a environmentálních problémů, kterým dnes Velká Británie čelí, bude nadále ohrožovat blahobyt lidí i komunit daleko do budoucnosti, pokud se nebudou řešit. Vláda by měla zajistit, aby jedinci, kteří chtějí využít své úspory k tomu, aby pomohli řešit tyto závažné problémy explicitním směřováním investic do více sociálně a ekologicky odpovědných sektorů ekonomiky, měli tuto příležitost.

Je třeba, aby to důchodová pravidla a předpisy usnadňovaly. Pokud všichni střadatelé věnují něco ze svých penzí na sociálně produktivní investice, bude jejich finanční síla směřovat ke zlepšení společnosti a vytváření dlouhodobých přínosů pro komunity. A mohlo by to pomoci zajistit obrovské povzbuzení trhu sociálních investic a širší sociální ekonomiky.

Zdroj:

Nick O'Donohoe. UK needs a French style 'social pension'. In: *The Guardian* [online]. 13 June 2014 [cit. 2014-07-17]. Dostupné z: <http://www.theguardian.com/social-enterprise-network/2014/jun/13/uk-france-social-pension>

³ Aliance sociální ekonomiky (Social Economy Alliance: <http://www.socialenterprise.org.uk/social-economy-alliance/who-are-we>) představuje nový názor na ekonomiku. Skládá se ze sociálních podniků, družstev, univerzit, bytových sdružení, sociálních investorů, think tanků a charit. Propagují vytvoření sociálnější ekonomiky ve Velké Británii.

Austrálie

I. Zvýšení věkové hranice na 70 let

Australský ministr financí Joe Hockey plánuje zvýšit věk odchodu do důchodu na 70 let, což je dosud nejvyšší věková hranice na světě.

Ministr vysvětluje budoucí opatření rychlým stárnutím populace (střední délka života u mužů je nyní 80,6 let a u žen 84,6 let) a zvyšujícími se výdaji na důchodové zabezpečení. Podle jeho plánu budou muset osoby narozené v roce 1966 a později pracovat do 70 let, na rozdíl od nynějších 65 let.

Zdroj:

Jason Scott. *An age-old problem: Australia considers later retirement*. Portland Press Herald [online]. 8 August 2014. [cit. 2014-08-11]. Dostupné z: <http://www.pressherald.com/2014/06/29/an-age-old-problem-australia-considers-later-retirement/>

II. SuperStream – nový systém správy účtů Superannuation

Od 1. července 2014 byl zaveden nový systém s cílem zlepšit správu důchodových účtů v rámci povinného zaměstnaneckého systému Superannuation, který byl spuštěn v roce 1983.

Hlavními opatřeními jsou:

- vytvoření jednotného systému pro zpracování příspěvků a identifikaci členů,
- sloučení více účtů zaměstnance do jednoho,
- identifikace a lokalizace milionů neidentifikovaných nebo „ztracených“ klientských účtů (údaje australské daňové správy z června 2014 hovoří o 6 milionech účtů s celkovými aktivy ve výši 16,8 miliard australských dolarů).

SuperStream nastavuje nové standardy a zjednodušuje způsob zpracování příspěvků. Zaměstnavatelé musí nově posílat příspěvky elektronicky a přidělit pracovníkovi daňové identifikační číslo.

Nový systém přinese řadu výhod nejen pro zaměstnavatele (zjednodušení procesu, snížení nákladů a úsporu času), ale také pro zaměstnance (rychlejší přepisování příspěvků a jejich včasné úročení na účtu, omezení ztráty účtů a větší důvěra klientů v daný systém).

Zaměstnavatelé musí do stávajícího systému Superannuation přispívat 9,5 % z příjmů zaměstnanců. Příspěvky zaměstnanců jsou dobrovolné s tím, že vláda přispívá nízko- a středněpříjmovým skupinám. Tyto vládní subvence ale budou v roce 2019 zrušeny. Původně plánované zvyšování příspěvkové míry o 0,5 % ročně bude s účinností od 1. září prodlouženo tak, že příspěvková míra bude činit 12 % až v roce 2025 oproti původně předpokládanému roku 2019.

Zdroj:

Australia. *International Update* [online]. September 2014. [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-09/2014-09.pdf

Jižní Korea

Nový program základního starobního důchodu

Dne 1. července 2014 zavedla jihokorejská vláda nový základní starobní důchod. Jedná se o program testovaný na příjem, který má zajistit stabilní příjem ve stáří a snížit chudobu mezi staršími lidmi (od 65 let výše). Asi 50 % osob starších 65 let je považováno za chudé, což patří mezi nejvyšší míru chudoby ve stáří v rámci zemí OECD a představuje trojnásobek průměru těchto zemí. Tento nový základní důchod nahrazuje původní základní na příjem testovaný starobní důchod se štedřejší dávkou, který pokrýval stejnou část populace – 70 % nejchudších, tj. asi 4,5 milionu z celkového počtu 6,4 milionu osob s příjmem nižším, než jsou vládou stanovené minimální životní náklady (v přepočtu cca 593 dolarů měsíčně).

Chudí staří lidé s nízkým příjmem nebo bez příjmu dostávají v novém programu plnou dávku – v přepočtu 197 dolarů měsíčně. Redukovaná dávka je v novém programu vyplácena pracovníkům spadajícím do národního důchodového systému, vázaného na výdělek, v závislosti na průměrném výdělku pojištěnce v období 3 let před rokem, kdy je důchod vyplacen poprvé, a počtu let placení příspěvků do národního důchodového systému.

Vláda garantuje základní minimální důchod ve výši v přepočtu 98 dolarů. Jeho výše bude každoročně valorizována podle indexu spotřebitelských cen.

V rámci národního důchodového systému se vyplácejí starobní důchody při dosažení věku 60 let (věková hranice se postupně zvyšuje do roku 2034 až na 65 let) a s příspěvkovou dobou 20 let. V případě placení příspěvků po dobu 10 - 19 let je možné získat krácený důchod. Příjmový test se aplikuje na plný starobní důchod v případě, že je pojištěnec mladší než 65 let. Aby pojištěnec vznikl nárok na krácený důchod, musí odejít do důchodu. Systém pokrývá asi 20 milionů lidí.

Zdroj:

South Korea. *International Update* [online]. September 2014. [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-09/2014-09.pdf

Kanada

Zaměstnanecké penzijní spoření

S účinností od 1. července 2014 platí nový zákon, který od některých zaměstnavatelů v kanadské provincii Quebec vyžaduje, aby svým zaměstnancům nabízeli plány dobrovolného penzijního spoření (voluntary retirement savings plans). Tento zákon byl schválen v prosinci 2013 s cílem posílit spoření pracovníků na důchod. Více než 2 miliony pracovníků v Quebecu nemá v současné době žádný typ zaměstnaneckého penzijního plánu.

Zákon definuje správce plánů dobrovolného penzijního spoření jako pojišťovací společnosti, svěřenecké společnosti nebo jako správce investičních fondů, kteří mají schopnost spravovat služby pro velké skupiny lidí a disponují odbornými znalostmi v oblasti důchodů a finančních produktů. Administrátoři mohou nabízet až pět různých typů investičních plánů s různou mírou rizika. Pro ty, kteří si žádný typ nezvolí, je připraven celoživotní standardní plán v závislosti na věku klienta. Administrativní poplatky jsou omezeny na 1,25 procenta průměrných aktiv pro standardní variantu a na 1,5 procenta u ostatních investičních možností.

Zákon zaměstnavatelům nařizuje zaměstnavatelům, kteří ještě neposkytují jiný typ penzijního plánu, aby zřizovali plány dobrovolného penzijního spoření pro všechny své zaměstnance. Pokud zaměstnavatel nabízí jiný typ plánu, který nezahrnuje všechny zaměstnance, musí buď změnit pravidla tak, aby se plán vztahoval na všechny zaměstnance, nebo musí zřídit plán dobrovolného penzijního spoření.

Povinné zapojování zaměstnavatelů do tohoto systému bude probíhat postupně v závislosti na velikosti firmy:

- 20 a více zaměstnanců do roku 2016,
- 10 - 19 zaměstnanců do roku 2017,
- 5 - 6 zaměstnanců někdy po roce 2018 (konkrétní datum nebylo ještě oznámeno).

Zákon dále obsahuje řadu pravidel týkajících se příspěvků do plánů dobrovolného penzijního spoření:

- Pracovníci si mohou stanovit vlastní výši příspěvku. Pro ty, kteří se nerozhodnou, začíná výchozí příspěvek na 2 procentech hrubé mzdy do konce prosince 2017, v roce 2018 se zvýší na 3 procenta a v lednu 2019 dosáhne 4 procent.
- Příspěvky zaměstnavatele jsou dobrovolné. Platí zde samostatný systém daňových výhod pro zaměstnance i zaměstnavatele.
- Na všechny příspěvky se vztahuje roční strop 24 270 kanadských dolarů nebo 18 procent příjmu účastníka z výdělečné činnosti v předchozím roce, pokud je tato částka nižší.

Finanční prostředky mohou být vybrány ve věku 55 let, v případě ztráty zaměstnání, snížení střední délky života, stěhování do zahraničí nebo tělesného či psychického postižení. Účastníci si mohou finanční prostředky převést do jiného penzijního plánu, nechat si z plánu prostředky variabilně vyplácet nebo si koupit doživotní rentu.

Zdroj:

Canada. *International Update* [online]. August 2014. [cit. 2014-08-28]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/2014-08/2014-08.pdf

USA

Program postupného odchodu do důchodu

Dnem 6. listopadu 2014 nabývají účinnosti pravidla nového programu tzv. postupného odchodu do důchodu pro federální zaměstnance.

Program umožňuje pracovníkům pracovat na částečný úvazek (50 %) a přitom čerpat polovinu svého důchodu, jakmile splní podmínky pro řádný odchod do důchodu. Pokud si federální zaměstnanci tento program zvolí, musí věnovat alespoň 20 % své pracovní doby mentoringu (zaškolování) dalšího zaměstnance, ideálně svého nástupce.

Nový program se týká federálních zaměstnanců, kteří jsou kryti oběma důchodovými programy - Civil Service Retirement System (CSRS) a Federal Employees Retirement System (FERS). Podmínkou pro zaměstnance programu CSRS bude dosažení věku 55 let a odpracování 30 let nebo dosažení věku 60 let a odpracování 20 let. Podmínkou pro zaměstnance programu FERS bude odpracování 30 let a dosažení minimálního důchodového věku nebo odpracování 20 let a dosažení věku 60 let.

Zdroj:

Kimberly Berry. *New Part-Time Retirement Program for Federal Employees*. Restonnow.com [online]. 11 August 2014. [cit. 2014-08-29]. Dostupné z: <http://www.restonnow.com/2014/08/11/new-part-time-retirement-program-for-federal-employees/>