



národní
úložiště
šedé
literatury

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa (květen 2013)

Suchomelová, Mirjam; Kořánová, Marie; Krinesová, Lenka
2013

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-155325>

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

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

Datum stažení: 25.04.2024

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

květen 2013

EU

Evropská komise vyzývá k daňové reformě na podporu aktivního stárnutí

Podle komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andora je třeba změny v evropských důchodových systémech podepřít politikami, které podporují aktivní stárnutí, jako je moderní systém daní a dávek, který bude vytvářet pobídky k aktivní účasti na trhu práce. Na konferenci v Bruselu věnované daňové problematice ve vztahu k důchodům v únoru 2013 odkázal komisař na zprávu o přiměřenosti důchodů zveřejněnou v loňském roce, která zdůraznila, že prodloužení pracovního života by mělo být klíčem k přiměřenosti důchodu v budoucnu.

"To vyžaduje strategie aktivního stárnutí, investice do celoživotního vzdělávání všech věkových skupin, úpravy pracovišť potřebám starších pracovníků a nové formy participace pracovních sil," řekl.

Andor uvedl, že daňový systém by mohl motivovat k delšímu pracovnímu životu, protože daňové zatížení práce má vliv na nabídku práce a míru zaměstnanosti, zejména míru zaměstnanosti starších pracovníků. Podle něj by měl moderní systém daní a dávek vytvořit pobídky pro aktivní účast na trhu práce až do dosažení zákonné věkové hranice odchodu do důchodu nebo dokonce i po tomto období.

"Aby bylo možné kompenzovat snížení zdanění práce, bude asi nutné zvýšit zdanění v jiných oblastech, jako jsou daně z přidané hodnoty, ekologické daně a daně z nemovitostí", dodal Andor. Komisař připustil, že zvýšení daní, pokud by nebylo správně koncipováno, by mohlo mít "nepříznivé distribuční dopady" a být překážkou při snižování chudoby, a že přesun zdanění z práce na jiné zdroje by mohl mít dopad na financování sociální ochrany. "Je to riziko zejména v zemích, kde je sociální ochrana primárně založena na příspěvcích sociálního pojištění," řekl. „Financování sociální ochrany by však mohlo být zabezpečováno vyčleněním části daňových příjmů pro tento účel, jako to udělalo například Německo u DPH.“

Andor také zdůraznil, že v rámci plánů EU na snížení nákladů nebudou mít členské státy jinou možnost, než se zabývat náklady na podporu fondového penzijního druhého a třetího pilíře prostřednictvím daňových úlev a dalších dotací. "Budou muset zkoumat, zda fiskální pobídky poskytované penzijním střadatelům a penzijním fondům přinášejí dostatečnou hodnotu, pokud jde o důchodové zabezpečení," uvedl. "Budou také muset zvážit, zda podobných nebo lepších výsledků nelze dosáhnout prostřednictvím jiných nebo doplňkových prostředků."

Klíčovým argumentem pro podporu prostřednictvím daňových úlev podle Andora je, že programy druhého a třetího pilíře jsou dobrovolné. „Proto jsou ekonomické pobídky nezbytné, aby motivovaly zaměstnavatele i jednotlivce k odložení spotřeby do budoucna a budování dalších nároků prostřednictvím doplňkových spoření“, řekl.

"I přes vysokou podporu nebylo možné v některých členských státech zvýšit pokrytí nad 50 %," dodal s tím, že některé vlády nyní zkoušejí místo toho regulační přístup automatické registrace.

Andor také navrhl, že by se veřejné orgány měly zabývat myšlenkou povinných soukromých penzí. "To, že budou povinné, nemusí znamenat, že zrušíme nebo snížíme fiskální pobídky," uvedl. "Ale znamenalo by to, že budeme mít větší prostor ke zvážení, jak moc budeme podporu poskytovat a s jakým distribučním profilem."

Andor nakonec vyzval všechny zúčastněné strany k účasti na rozpravě s Komisí za účelem stanovit osvědčené postupy pro podporu doplňkových důchodových spoření a současné omezování nákladů veřejných rozpočtů.

Zdroj:

Cécile Sourbès. *European Commission calls for tax reform to encourage active ageing*. IPE. [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/european-commission-calls-for-tax-reform-to-encourage-active-ageing_50260.php?utm_campaign=25+Feb+2013&utm_source=emailCampaign&utm_medium=email&utm_content=

Mezinárodní – OECD

Cestovní mapa OECD pro dobrý design příspěvkově definovaných penzijních programů

OECD byla pověřena vládami členských států provádět pravidelné monitorování důchodových politik a podrobně analyzovat možnosti a argumenty pro směřování reforem důchodových příjmů. Tento mandát reflektuje konsenzus, že existují cenné zkušenosti, pozitivní i negativní, ze kterých se mohou další země poučit.

Penzijní programy důchodového spoření (např. příspěvkově definované programy) jsou ve stále větší míře nedílnou součástí celkového důchodového systému většiny zemí, v některých zemích jsou hlavní složkou důchodového systému. Proto celková přiměřenost důchodového příjmu značně závisí na penzijních dávkách vyplývajících z těchto programů.

Pracovní skupina OECD pro soukromé penze identifikovala prvky dobrého designu a veřejné politiky s cílem pomoci zemím posílit přiměřenost důchodového příjmu v prostředí, kde penzijní dávky vycházejí z aktiv akumulovaných během pracovního života. Tato Cestovní mapa pro dobrý design příspěvkově definovaných programů (*The OECD roadmap for the good design of defined contribution pension plans*) sestává z následujících doporučení, která byla pracovní skupinou schválena v červnu 2012:

- 1. Zajistit, aby byl design DC programů vnitřně koherentní mezi fázemi akumulace a výplaty i s celkovým důchodovým systémem.** Proto by měl být cílový důchodový příjem v DC programech určen v souladu s dávkami poskytovanými dalšími složkami důchodového systému. Za účelem definování a dosažení tohoto cíle by měla být monitorována všechna možná rizika (tj. pracovní, finanční a demografická rizika), která ovlivňují důchodový příjem DC penzijních programů.
- 2. Povzbuzovat lidi, aby se zaregistrovali, přispívali a přispívali po dlouhou dobu.** Tam, kde povinná registrace není považována za vhodnou, jsou užitečné zejména mechanismy, jako je automatická registrace s možností odstoupení spolu se stanovením přiměřených standardních příspěvkových sazeb. Zajistit, aby lidé přispívali dlouhou dobu dostatečně vysokými příspěvkovými sazbami, je nejučinnější způsob, jak zlepšit jejich šance na získání přiměřeného náhradového poměru z DC penzijních programů. Tento záměr musí být doplněn opatřeními na podporu delšího pracovního zapojení.
- 3. Zlepšit design pobídek pro spoření na důchod zejména tam, kde jsou účast a příspěvky do DC penzijních programů dobrovolné.** Vhodná struktura daňových pobídek (včetně finančních podpor pro ty, kteří platí nízké nebo žádné daně z příjmů) a/nebo přizpůsobení příspěvků mohou být účinnými mechanismy na podporu participace a zvýšení příspěvků.
- 4. Podporovat nízkonákladové nástroje důchodového spoření.** Politici musí zajistit, aby existovaly pobídky pro zlepšení efektivity a snížení nákladů v penzijním odvětví. Měly by být podporovány iniciativy založené na poskytování informací, ale může být nutné doplnit je účinnějším řešením, jako jsou vhodné mechanismy tendrů, nebo implicitní alokace k nízkonákladovým poskytovatelům zejména v povinných systémech nebo systémech automatické registrace. V určitých penzijních strukturách mohou být otázky nákladů řešeny zavedením velkých penzijních schémat fungujících na neziskové bázi.
- 5. Vytvořit vhodné standardní investiční strategie, poskytující ale zároveň možnost výběru investování s různým rizikovým profilem a investičním horizontem.** Jelikož mnozí členové programu nemusí být ochotni nebo schopni vybírat investice, musí být standardní možnosti pečlivě navrženy podle poučení z behaviorální ekonomie. Ale pokud si to lidé přejí, měli by mít možnost zvolit si investiční strategii nejlépe odpovídající jejich rizikovému profilu a úrovni tolerance rizika a také jejich rozdílným celkovým penzijním zabezpečením.

6. Zvažovat zřízení standardních investičních strategií životního cyklu jako standardní volby s cílem chránit lidi v předdůchodovém věku proti extrémně negativním výsledkům. Jak člen programu stárne, snižují investiční strategie životního cyklu dopad tržního rizika na účetní zůstatek. Takový design je v souladu s ekonomickým zdůvodněním a postoji k riziku, a je proto vhodný pro standardní strategie.

7. Pro výplatní fázi podporovat anuitizaci jako ochranu před rizikem dlouhověkosti. Určitá úroveň anuitizace zůstatků nahromaděných v DC penzijních programech by měla být stanovena jako standardní mechanismus pro výplatní fázi, pokud průběžně financované veřejné důchody nebo záchranná síť ve stáří již neposkytují dostatečné pravidelné důchodové výplaty. Kombinace naprogramovaných výběrů s odloženou doživotní anuitou (např. zahájení výplat v 85 letech věku), která poskytuje ochranu proti inflaci, by mohla být považována za vhodný standard. Poptávka po anuitách by také mohla být podporována iniciativami zaměřenými na finanční vzdělávání, které by zdůrazňovaly, že existují pojistné produkty určené na ochranu před tím, že lidé přežijí své zdroje. Od jednorázových výplat by měli být lidé odrazováni s výjimkou malých DC účetních zůstatků.

8. Podporovat nabídku anuit a nákladově efektivní konkurenci na anuitním trhu. Různí poskytovatelé, jako jsou veřejná schémata, neziskové zaměstnanecké programy a pojišťovny, mohou poskytovat různé úpravy sdílení rizika ve výplatní fázi, které mohou pomoci posílit přiměřenost dávky a diverzifikovat rizika v důchodových příjmech. Měla by se podporovat konkurence na trhu mezi různými poskytovateli individuálních a skupinových anuit, aby se pro členy programu zajistilo nákladově efektivní opatření a aby se pomáhal rozvíjet anuitní sektor jako celek.

9. Vyvíjet náležitě informace a protirizikové nástroje s cílem usnadnit řešení rizika dlouhověkosti. Trh pro anuity by měl těžit z některých akcí zaměřených na usnadnění řízení rizika dlouhověkosti. Za prvé, veřejnými statistickými úřady by měly být zpřístupňovány spolehlivé tabulky úmrtnosti, které by se měly pravidelně aktualizovat a obsahovat stochastické prognózy budoucího zlepšení v oblasti úmrtnosti a střední délky života. Za druhé, řešení kapitálového trhu pro řízení rizika dlouhověkosti by mohla být podporována vypracováváním standardizovaných, veřejně a snadno dostupných indexů dlouhověkosti. I když neexistuje žádný úspěšný příklad dluhopisů vázaných na dlouhověkost (longevity bonds), vlády by mohly v určitých souvislostech zvažovat vydávání indexovaných dluhopisů vázaných na dlouhověkost a vydávání velmi dlouhodobých dluhopisů v dostatečném množství.

10. Zajistit efektivní komunikaci a řešit finanční negramotnost a nedostatek povědomí. Efektivní komunikace zahrnuje poskytování pravidelných individuálních přehledů o dávkách. Kromě toho by také mohly být k dispozici jasné projekce dávek na základě obzřetných předpokladů, informující členy o možném dopadu vyšších příspěvků nebo pozdějšího odchodu do důchodu na jejich dávky. Členové programu by také měli mít volný a snadný přístup ke komparativním informacím o nákladech a výkonnosti různých poskytovatelů a jazyk používaný ve zveřejňovaných materiálech by měl být pro členy snadno srozumitelný.

Konference k příspěvkově definovaným penzím v březnu 2013

OECD ve spolupráci s britským Penzijním institutem a Mezinárodním střediskem pro penzijní management (International Centre for Pension Management - ICPM) uspořádala 5. března 2013 v Londýně konferenci na téma Příspěvkově definované penze, garance a sdílení rizik, kterou otevřel Steve Webb, britský ministr pro důchody. Na konferenci byla prezentována zpráva "Design a provádění DC penzijních schémat: politické výzvy a doporučení" ("Design and Delivery of Defined Contribution (DC) Pension Schemes: Policy challenges and recommendations"), dostupná z: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/DCPensionDesignHighlights.pdf>

Tato zpráva obsahuje výběr toho nejdůležitějšího z připravované publikace OECD "Zlepšování designu penzijních programů důchodového spoření" ("Improving the design of retirement saving pension plans").

Zdroje:

Improving the design of retirement saving pension plans. OECD [cit. 2013-05-29].

Dostupné z: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/designingfundedpensionplans.htm>

The OECD roadmap for the good design of defined contribution pension plans. OECD, 2012. [cit. 2013-05-29]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/designingfundedpensionplans.htm>

OECD guidelines relating to private pensions. OECD. [cit. 2013-05-29]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/oecdguidelinesrelatingtoprivatepensions.htm>

Design and Delivery of Defined Contribution (DC) Pension Schemes: Policy challenges and recommendations. OECD. [cit. 2013-05-29]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/DCPensionDesignHighlights.pdf>

Mezinárodní

Antologie Světové banky o NDC systémech

Světová banka ve spolupráci se Švédskou sociální pojišťovnou (Swedish Social Insurance Agency) nedávno vydala dvousvazkovou antologii s názvem "Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World" (Nefinanční příspěvkově definované důchodové systémy v měnícím se světě důchodů). Antologie obsahuje články a komentáře o národních zkušenostech s příspěvkově definovanými systémy fiktivních účtů (NDC), řešící otázky související s jejich implementací a koncepcí a poskytující analýzy reforem zaváděných od poloviny 90. let, zejména v Itálii, Lotyšsku, Norsku, Polsku a Švédsku.

NDC přístup je prezentován jako alternativa k nejběžnějším typům důchodové reformy, která obvykle zahrnuje buď postupné úpravy tradiční průběžné metody financování starobních důchodů (pay-as-you-go - PAYG), nebo zásadnější posun směrem k tvorbě rezervních fondů (advance funding) pro financování důchodových závazků. NDC systémy kombinují PAYG financování, charakteristické pro tradiční dávkově definované (DB) programy, s příspěvkově definovanou (DC) strukturou individuálních účtů, kde jsou dávky úžeji spojeny s historií příspěvků jednotlivce během celého jeho pracovního života. NDC systémy však připisují tyto příspěvky s pomyslnou úrokovou sazbou vázanou na mzdový růst nebo jiné celkové ekonomické ukazatele.

Ze závěrů příspěvatelů do antologie vybíráme, že NDC systémy

- eliminují potřebu neustálého přizpůsobování příspěvků a dávek ve prospěch systému, kde financování starobních důchodů probíhá automaticky, bez ohledu na politické mocenské změny a ekonomické poklesy;
- by měly být kombinovány s účinnými minimálními důchodovými garancemi, protože pohotově neřeší přiměřenost důchodů pro pracovníky s trvale nízkými příjmy nebo pro mnoho žen, které mají přerušovaný průběh pracovní kariéry;
- vyžadují od samého počátku alokaci rozpočtových prostředků na pokrytí nákladů spojených s přechodovou fází (z tradičních PAYG programů na NDC programy). Podle autorů ukazují zkušenosti zemí, jako je Polsko, že je třeba konkrétně specifikovat náklady přechodu před reformou;
- by měly být doprovázeny dlouhodobým vzděláváním veřejnosti zaměřeným na vysvětlování důsledků demografického stárnutí a jeho dopadu na veřejné finance. Tato informační kampaň by měla být kombinována s poskytováním pravidelných zpráv jednotlivým příspěvatelům, informujících je o stávající i předpokládané hodnotě jejich fiktivního účtu.

Zdroj:

World Bank. *International Update*. January 2013. [cit. 2013-01-13] Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-01/index.html

Mezinárodní

Nejlepší důchody na světě

Zpráva "*Melbourne Mercer Global Pension Index*", kterou sestavuje společnost Mercer a Australské středisko pro finanční studia (Australian Centre for Financial Studies), porovnává důchodové systémy v 18 zemích, což představuje více než polovinu světové populace, s použitím více než 40 samostatných ukazatelů.

Melbourne Mercer Global Pension Index porovnává systémy důchodových příjmů po celém světě a hodnotí je na základě jejich přiměřenosti, udržitelnosti a integrity. Poskytnutí finančního zajištění v důchodu je zásadní pro jednotlivce i společnosti, protože většina zemí se potýká se sociálními a ekonomickými dopady stárnutí populace. Neexistuje dokonalý systém, který by mohl být použit univerzálně po celém světě. Porovnávání různých systémů důchodových příjmů je problematické, každý systém je jiný a vychází z hospodářských, sociálních, kulturních, politických a historických podmínek dané země. Existují však určité rysy a vlastnosti důchodových systémů, které by mohly vést ke zlepšení dávek, větší pravděpodobnosti budoucí udržitelnosti systému a větší úrovni důvěry a jistoty ve společnosti.

Melbourne Mercer Global Pension Index objektivně hodnotí systémy důchodového příjmu v 18 zemích v Severní a Jižní Americe, Evropě a asijsko-pacifické oblasti (Austrálie, Brazílie, Kanada, Chile, Čína, Dánsko, Francie, Německo, Indie, Japonsko, Nizozemsko, Polsko, Singapur, Jižní Korea, Švédsko, Švýcarsko, Spojené království, USA).

Následující tabulka shrnuje klasifikace použitých tříd:

Třída	Hodnota indexu	Popis
A	> 80	Prvotřídní a silný důchodový systém, který poskytuje dobré dávky, je udržitelný a má vysokou úroveň integrity.
B	65-80	Systém, který má solidní konstrukci s mnoha dobrými vlastnostmi, ale některé oblasti vyžadují zlepšení, a ty jej odlišují od systému třídy A.
C	50-65	Systém, který má některé dobré vlastnosti, ale také značná rizika a/nebo nedostatky, které je třeba řešit. Bez těchto zlepšení může být účinnost a/nebo dlouhodobá udržitelnost systému zpochybněna.
D	35-50	Systém, který má některé žádoucí vlastnosti, ale také vykazuje výrazné slabiny a/nebo opomenutí, které je třeba řešit. Bez těchto zlepšení je jeho účinnost a udržitelnost pochybná.
E	< 35	Špatný systém, který může být v raných fázích vývoje, nebo neexistující systém.

Jak se index počítá?

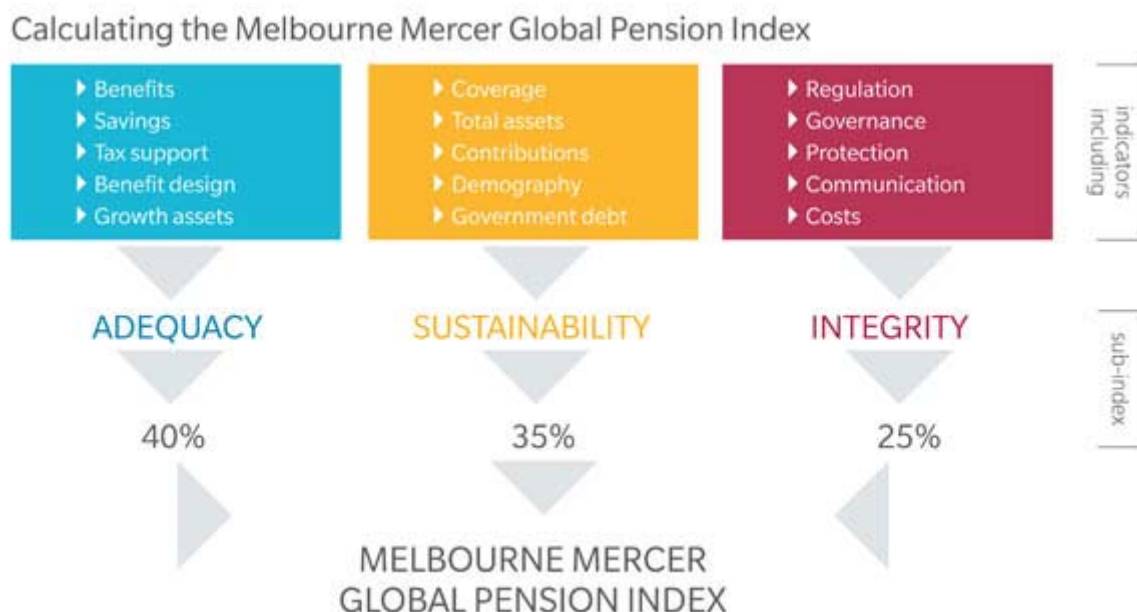
Celková hodnota indexu pro každou zemi představuje vážený průměr 3 subindexů. Jejich váhy jsou:

- 40 % pro subindex přiměřenosti
- 35 % pro subindex udržitelnosti
- 25 % pro subindex integrity

Různé váhy jsou používány tak, aby odrážely zásadní význam *subindexu přiměřenosti*, který reprezentuje dávky, které jsou v současné době poskytovány, spolu s některými

důležitými rysy úpravy dávky. *Subindex udržitelnosti* se zaměřuje na budoucnost a měří různé ukazatele, které ovlivní pravděpodobnost, že současný systém lze zachovat i do budoucna. *Subindex integrity* zvažuje několik rysů, které ovlivňují celkovou správu a fungování systému, což zase ovlivňuje úroveň důvěry, kterou mají občané k systému v každé zemi.

Následující diagram prezentuje souhrn indexu:



Definice:

Přiměřenost

Hlavním cílem každého důchodového systému je poskytovat přiměřený důchodový příjem. Tento subindex tedy bere v úvahu základní úroveň poskytovaného příjmu, stejně jako čistý náhradový poměr pro výdělečné osoby s mediánovým příjmem (median-income earners).

Udržitelnost

Tento subindex vyhodnocuje dlouhodobou udržitelnost stávajícího systému důchodového příjmu, která je v mnoha zemích problematická zejména s ohledem na stárnutí populace, zvyšující se poměr důchodců k produktivní populaci a v některých zemích i na rostoucí vládní zadlužení.

Integrita

Je velmi důležité, aby občané měli důvěru ve schopnost penzijních poskytovatelů soukromého sektoru poskytovat důchodové dávky po dobu mnoha budoucích let. Tento subindex proto zvažuje roli regulace a řízení, ochranu poskytovanou účastníkům a úroveň komunikace se členy programu. V úvahu se berou požadavky stanovené v příslušných právních předpisech. Tento rok byl přidán ukazatel založený na celosvětových ukazatelích řízení Světové banky (World Bank's Worldwide Governance indicators).

Společná témata

Jedna kapitola této zprávy předkládá několik návrhů na zlepšení systémů důchodových příjmů pro jednotlivé země. I když každý systém odráží jedinečnou historii, existují některá společná témata, protože mnoho zemí se potýká s podobnými problémy.

Tyto společné výzvy zahrnují:

- zvyšování státního penzijního věku a/nebo důchodového věku, aby odrazil rostoucí střední délku života nyní i v budoucnu;
- podpora většího zapojení na trhu práce ve vyšším věku, což zvýší úspory disponibilní pro důchod a omezí délku doby důchodu;
- podporování (nebo vyžadování) vyšší úrovně úspor, a to jak v rámci penzijního systému, tak i mimo něj;
- zvyšování zapojení zaměstnanců v soukromých penzijních programech tam, kde je i nadále účast dobrovolná;
- omezování odchodů ze systémů důchodového spoření před individuálním odchodem do důchodu.

Některé výsledky hodnocení

Dánsko bylo první zemí, která ve čtyřleté historii této zprávy obdržela za svůj důchodový systém třídu A. Velká Británie a Chile byly hodnoceny jako C+. Kromě toho jsou ve třídě C také USA, Německo a Francie. Čína, Indie, Jižní Korea a Japonsko dosáhly hodnocení D.

Dánsko

Dánský důchodový systém - podle indexu nejlepší na světě - se skládá ze státního základního důchodového systému, doplňkové důchodové dávky testované na majetkové poměry a plně fondových povinných soukromých programů, provozovaných spíše velkými fondy než jednotlivými podniky.

Dánský systém byl první na světě klasifikován jako třída A v loňském roce a sesadil z nejvyšší pozice v žebříčku Nizozemsko. Byl oceněn celkovou hodnotou indexu 82,9.

"Jedinečná třída A byla Dánsku přiznána za dobře financovaný důchodový systém, vysokou úroveň aktiv a příspěvků, poskytování přiměřených dávek a soukromý penzijní systém s dobře nastavenými pravidly," uvádí zpráva.

Je zajímavé, že dánský penzijní systém jako celek je velmi málo vystaven riziku spojenému s akciemi - z méně než 20 %. Drtivá většina, asi 80 %, je podle údajů OECD investována do dluhopisů. Tento systém používá ve velké míře dohody o sdílení rizik.

Nizozemsko

Nizozemský systém, který je ve zprávě hodnocen na druhém místě na světě s indexem 79,9, se skládá z paušálního státního důchodu a kvazimandatorní zaměstnanecké penze odvozené od výdělku, vázané na odvětvové smlouvy. Většina zaměstnanců patří do těchto zaměstnaneckých programů, což jsou celoodvětvové dávkově definované plány.

Systém ale není bez problémů. Podle zprávy britského Ministerstva práce a důchodů DWP, která mapuje možné přínosy zahraničních programů, byly některé nizozemské programy nuceny v důsledku podfinancování vzdát se indexace - ročních zvýšení v souladu s inflací. Jak zpráva uvádí, "některé programy oznámily, že sníží dávky a že zkoumají snížení hodnoty garancí a větší sdílení rizik".

Celkově jsou nizozemské programy, stejně jako dánské, vystaveny relativně malému riziku spojenému s akciemi, s téměř 60 % investic do dluhopisů.

Austrálie

Australský systém sestává ze starobního důchodu testovaného na prostředky (vypláceného z obecných vládních příjmů) a z programů soukromého sektoru (hlavně DC programů), do kterých jsou placeny povinné příspěvky zaměstnavatelů a doplňkové dobrovolné příspěvky zaměstnavatelů nebo zaměstnanců.

Austrálie se na žebříčku umístila na 3. místě. Hodnota australského indexu se zvýšila ze 75,9 v r. 2011 na 75,7 v r. 2012 hlavně v důsledku zvýšení úrovně penzijních aktiv a růstu míry pracovní participace osob ve věku 55-64 let. Do indexu se dosud nepromítlo zvýšení celkových příspěvků do australského systému z 9 na 12 %, ke kterému dojde od 1. července 2013.

Austrálie je často citována jako model pro nový britský program penzí na pracovišti, v rámci něhož budou všichni zaměstnanci automaticky zapsáni do podnikové penze

Alokace aktiv australských penzijních fondů je celkově radikálně odlišná od Dánska a Nizozemska: zhruba 45 % do akcií, méně než 20 % do dluhopisů a zbytek je v hotovosti a "jiných" aktivech.

Švédsko

Švédský systém, hodnocený na 4. místě s hodnotou indexu 73,4 (stejnou jako v r. 2011), byl reformován v r. 1999. Nový systém je odvozený od výdělků s fiktivními účty. Celkově se systém transformuje z průběžně financovaného na fondový model.

Kanada

Kanada se řadí na 6. místo s hodnotou indexu 69,2. Kanadský systém důchodového příjmu sestává z univerzálního paušálního důchodu doprovázeného doplňkem testovaným na prostředky, z důchodu odvozeného od výdělků, založeného na zhodnocených celoživotních výdělcích, z dobrovolných programů zaměstnanecké penze (mnoho z nich jsou DB programy) a individuálních penzijních spořicíh programů. Zaměstnanci ve většině částí země mají přístup k levným programům na pracovišti.

Spojené království

Spojené království na 7. místě má hodnotu indexu 64,8.

Britský důchodový systém prochází dramatickými změnami - a mnohé z nich jsou ovlivňovány inovacemi v jiných zemích. Např. automatická registrace, zavedená v Británii v loňském roce, je již vyzkoušena v Austrálii, kde není možné vystoupit, a na Novém Zélandu, kde odstoupení možné je. Popisu systému ve Velké Británii je věnován samostatný podrobný příspěvek.

Chile

Chile se řadí na 8. místo s indexem 63,3. Chile je jedna z mála zemí, která přešla od průběžného systému na plně fondový, provozovaný soukromými penzijními firmami. Tato změna byla provedena v osmdesátých letech a poté došlo ještě k celé řadě dalších reforem s cílem pokusit se vyřešit vysoké náklady na důchody a relativně nízké pokrytí. Chile je považováno za zemi s jedním z nejvíce sofistikovaných anuitních trhů.

Povinné soukromé programy jsou CD plány založené na zaměstnaneckých příspěvcích a individuálních účtech, které jsou spravovány malým počtem penzijních správních společností. Alokace aktiv je zhruba rovnoměrně rozdělena mezi akcie a dluhopisy.

K dispozici je také sociální pomoc testovaná na majetkové poměry.

USA

USA jsou na 9. místě s indexem 59. Státní systém poskytuje důchod na základě celoživotních výdělků spolu s doplňkem testovaným na majetkové poměry. Soukromé penze jsou dobrovolné a mohou být zaměstnanecké nebo osobní.

Státní program nemusí být velkorysý, existují zde v daleko větší míře soukromé úspory. Plány "401k" podporují mnoho obyčejných amerických pracovníků, aby začali spořit na svůj důchod - investováním do akcií, a to zejména do akcií společnosti, pro kterou pracují. Plány 401k jsou velmi flexibilní a umožňují lidem, aby si "půjčili" své penzijní úspory a splatili je zpět do programu později.

Některé zaměstnanecké programy nabízejí "automatické zvyšování" příspěvků zaměstnanců ve snaze povzbudit je, aby více spořili.

Německo

Důchodový systém v Německu, zařazený na 12. místo s indexem 55,3, se skládá ze státního důchodu odvozeného od výdělků, založeného na počtu "důchodových bodů" získaných během celé kariéry jednotlivce, a záchranné sítě testované na prostředky pro nízkopříjmové důchodce.

Doplňkové penzijní programy jsou běžné u velkých zaměstnavatelů.

Německo má stárnoucí populaci a velmi šetrný státní důchod. Hledá způsoby, jak redukovat důchodový účet.

Následující tabulka ukazuje celkovou hodnotu indexu pro každou zemi spolu s hodnotami tří subindexů přiměřenosti, udržitelnosti a integrity:

země	celková hodnota indexu	subindexy		
		přiměřenost 40 %	udržitelnost 35%	integrita 25 %
Dánsko	82,9	78,1	86,0	86,4
Nizozemsko	78,9	77,0	73,0	90,3
Austrálie	75,7	73,5	73,0	83,2
Švédsko	73,4	68,0	73,3	82,5
Švýcarsko	73,3	71,3	67,9	84,1
Kanada	69,2	74,2	56,3	79,3
Velká Británie	64,8	68,1	46,5	85,0
Chile	63,3	50,1	67,7	78,4
USA	59,0	58,3	58,4	61,1
Polsko	58,2	63,6	43,4	70,1
Brazílie	56,7	71,5	26,9	74,8
Německo	55,3	65,2	35,9	66,7
Singapur	54,8	42,0	54,2	76,2
Francie	54,7	74,3	32,0	55,2
Čína	45,4	55,7	30,5	49,7
Jižní Korea	44,7	45,1	42,3	47,5
Japonsko	44,4	46,1	28,9	63,3
Indie	42,4	37,4	40,7	52,8
průměr	61,0	62,2	52,1	71,5

Jak již bylo zmíněno, hodnota indexu každé země bere v úvahu více než 40 ukazatelů, některé z nich jsou založeny na měřeních dat, která lze obtížně mezi jednotlivými zeměmi porovnávat. Z toho důvodu, je-li rozdíl v hodnotě celkového indexu menší než 2, nelze zcela jednoznačně určit, že systém jedné země je lepší než systém té druhé. Pokud je však rozdíl 5 a více, lze jasně dovodit, že vyšší hodnota indikuje zemi s lepším systémem důchodového příjmu.

Zdroje:

Richard Evans. The best pensions in the world. *The Telegraph*. 03 Mar 2013. [cit. 2013-05-07]. Dostupné z:

<http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/pensions/9902745/The-best-pensions-in-the-world.html>

Melbourne Mercer Global Pension Index. MERCER, Australian centre for Financial Studies. [cit. 2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.mercer.com/articles/global-pension-index>

Australia amongst the best in Global Pension Index. MERCER, Australian centre for Financial Studies. [cit. 2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/>

Mezinárodní

Výsledky nové globální studie společnosti Aegon upozorňují na rostoucí epidemii důchodové nepřipravenosti u současných pracovníků a důchodců ve 12 zemích v Evropě, Severní Americe a Asii

Šetření penzijní společnosti Aegon o připravenosti na důchod 2013 „The Changing Face of Retirement. The Aegon Retirement Readiness Survey 2013“ zahrnuje 12 tisíc zaměstnanců a důchodců ve 12 zemích: Kanadě, Číně, Francii, Německu, Maďarsku, Japonsku, Nizozemsku, Polsku, Španělsku, Švédsku, Spojeném království a USA. Země byly vybrány na základě charakteristických důchodových systémů a různých trendů v oblasti demografie a stárnutí.

Z 12 000 dotázaných osob pouze 12 % optimisticky očekává, že budou mít v důchodu dostatek finančních prostředků. Navíc pouze 20 % respondentů uvedlo, že má nějaké znalosti o finančních záležitostech týkajících se efektivního plánování odchodu do důchodu.

Klíčová zjištění:

- Nedostatek připravenosti na důchod je objevujícím se globálním problémem, kterému čelí vlády, zaměstnavatelé i jednotlivci.
- Většinou se očekává, že budoucí generace na tom budou v důchodu hůře než současní důchodci.
- Odložení odchodu do důchodu nabízí jasné řešení, ale překážky zůstávají.
- Rozsáhlá důchodová ngramotnost zhoršuje připravenost.
- Lidé hledají řešení s obezřetností vůči rizikům spojeným s odchodem do důchodu.

"Trendy jsou jasné ve všech 12 zkoumaných zemích - lidé žijí déle než kdy předtím, dochází k poklesu populace v produktivním věku, která má platit na ty, kteří odcházejí, nebo již jsou v důchodu, zatímco zaměstnavatelé odcházejí od DB programů k DC programům," uvedl Alex Wynaendts, výkonný ředitel společnosti AEGON N.V. "Tyto trendy v kombinaci s přetrvávající globální ekonomickou nejistotou a omezenými vládními rozpočty naléhavěji nutí jednotlivce i rodiny, aby přijímali opatření k zajištění svého osobního důchodového zabezpečení."

Nedostatečná připravenost na důchod jako vznikající globální krize

Index důchodové připravenosti společnosti Aegon (Aegon Retirement Readiness Index - ARRI) byl vyvinut s cílem posoudit připravenost na odchod do důchodu na základě 6 klíčových měřítek: 1) pocit osobní odpovědnosti za příjmy v důchodu, 2) úroveň povědomí o potřebě plánovat odchod do důchodu, 3) finanční způsobilost / pochopení finančních záležitostí týkajících se odchodu do důchodu, 4) stádium vývoje důchodových plánů, 5) finanční připravenost pro odchod do důchodu a 6) náhrada příjmu odhadující úroveň předpokládané náhrady příjmu.

Index ARRI za 12 zemí vyjádřil nízký celkový výsledek 4,89 na stupnici od 0 do 10, což je považováno za "nízkou" úroveň důchodové připravenosti. Je důležité poznamenat, že výsledky všech 12 zemí spadají do relativně úzkého rozmezí, s nejvyšším indexem 5,48 pro Německo a nejnižším 4,30 pro Japonsko.

Většinou se očekává, že budoucí generace na tom budou v důchodu hůře než současní důchodci

Téměř dvě třetiny (65 %) respondentů jsou přesvědčeny, že budoucí generace na tom budou v důchodu hůř než současní důchodci. Toto očekávání bylo nejvyšší ve Francii a Maďarsku (80 %) a nejnižší v městské Číně (20 %).

Globální finanční krize měla za následek, že respondenti očekávají snížení dávek. Téměř dva ze tří zaměstnanců (64 %) očekávají, že jejich vládní důchodové dávky budou méně

hodnotné v důsledku vládních škrtnů. Toto očekávání je nejvyšší v Nizozemsku (72 %) a nejnižší ve Švédsku (41 %).

Velká část zaměstnanců (44 %) také očekává, že jejich zaměstnavatel nebo penzijní fond sníží zaměstnanecké penze - nejvyšší procento očekávání je v Nizozemsku (55 %) a nejnižší ve Švédsku (26 %).

Mnozí mladí zaměstnanci očekávají, že bude nutné během jejich vlastního důchodu poskytovat také finanční podporu stárnoucím členům rodiny. Tři z deseti (30 %) zaměstnanců ve věku mezi 18 a 24 lety očekávají, že budou muset poskytovat finanční podporu stárnoucím rodičům ve srovnání s 16 % současných zaměstnanců ve věku 35 až 44 let a pouhými 8 % zaměstnanců ve věku 55 až 64 let.

Odložení odchodu do důchodu nabízí jasné řešení, ale překážky zůstávají

Jasným a praktickým řešením pro překlenutí propadu důchodových úspor je, aby stávající zaměstnanci odložili odchod do důchodu a pokračovali v práci i po dosažení tradičního důchodového věku. Většina zaměstnanců (62 %) očekává, že bude v důsledku globální finanční krize pracovat déle; nejvyšší očekávání je v Nizozemsku a ve Francii (68 %) a nejnižší v Číně (46 %).

Faktem zůstává, že odložení odchodu do důchodu není pro mnohé nutně spolehlivou volbou. Z dotazovaných důchodců téměř polovina (49 %) odešla do důchodu dříve, než očekávala. Většina z nich odešla do důchodu předčasně z důvodů, jako jsou zdravotní problémy (42 %) nebo ztráta zaměstnání (23 %). Pouze 7 % odešlo do důchodu dříve, protože měli dostatečně naspořeno.

Rozsáhlá důchodová negramotnost zhoršuje připravenost

Rizika spojená s odchodem do důchodu se zvyšují rozsáhlou finanční negramotností. Pouze 20 % respondentů uvádí, že jsou "velmi schopni" porozumět finančním záležitostem, které se týkají plánování odchodu do důchodu. Pokud jde o další klíčová měřítka, průzkum zjistil, že pouze 9 % lidí uvedlo, že jejich osobní proces plánování odchodu do důchodu je "velmi dobře rozvinutý", pouze 9 % má písemný plán pro odchod do důchodu a 39 % neví, zda jsou na správné cestě, aby dosáhli potřebného důchodového příjmu.

Vybavenost jednotlivců správnými nástroji, aby si mohli nastavit důchodové cíle a učinit informovaná rozhodnutí pro dosažení těchto cílů, je kritická. Připravenost na důchod je víc než jen spoření a investování; zahrnuje to stanovení cílů týkajících se životního stylu, příjmových potřeb a rodinné podpory, stejně jako naplánování jasných cest pro jejich dosažení. Zaměstnavatelé mohou hrát větší roli v poskytování služeb týkajících se přípravy na důchod pro své zaměstnance.

Lidé hledají řešení s obezřetností vůči rizikům spojeným s odchodem do důchodu.

Globální finanční krize způsobila, že lidé jsou velmi obezřetní, pokud jde o přijímání rizik v oblasti důchodových úspor. Rostoucí počet osob se v důchodových portfoliích brání investičnímu riziku. Více než polovina respondentů (53 %) souhlasí s tím, že v důsledku finanční krize "budou méně riskovat, pokud jde o spoření na důchod", a 42 % souhlasí s tím, že "hledají investiční produkty, které nabízejí větší ochranu proti nestálým trhům".

Respondenti se zajímají o produkty a služby, které by jim pomohly rizika zmírnit. Zahrnují sem jak investice a ochranné produkty, jako je pojištění dlouhodobé péče (o to se velmi nebo extrémně zajímá 52 %), tak i produkty, které poskytují zaručený příjem po odchodu do důchodu (o to se velmi nebo extrémně zajímá 58 %).

Poskytovatelé musí uspokojovat potřeby ochrany budoucích důchodců vytvářením inovativních produktů a služeb. Nová rizika nedávných změn důchodových systémů, ohlašovaných jako věk větší osobní finanční odpovědnosti, nemohou ale jednotlivci řešit sami. Zaměstnavatelé a vlády musí i nadále hrát významnou, ale možná odlišnou roli:

spíše než hrát pouze roli "poskytovatelů" (důchodových dávek) jít cestou, která bude lidem pomáhat připravovat se na důchod.

Zdroje:

An emerging global crisis: retirement unpreparedness
North America and Asia. AEGON - Global Pensions. May 14, 2013. [cit. 2013-05-15].
Dostupné z: <http://www.aegonglobalpensions.com/en/Home/Publications/News-archive/News/An-emerging-global-crisis-retirement-unpreparedness/>

The Changing Face of Retirement. The Aegon Retirement Readiness Survey 2013. [cit. 2013-05-15]. Dostupné z: <http://www.aegonglobalpensions.com/Documents/aegon-global-pensions-com/Publications/Research-papers/The%20Changing%20Face%20of%20Retirement%20%E2%80%93%20The%20Aegon%20Retirement%20Readiness%20Survey%202013.pdf?epslanguage=en>

Mezinárodní

Žít déle, pracovat déle – koncept „rovnovážného důchodového věku“

V lednu 2013 byl na webu IPE uveřejněn příspěvek pracovníků penzijní společnosti AEGON Chrise Madsena a Martijna Tanse, ve kterém vysvětlují svůj koncept "rovnovážného důchodového věku" (equilibrium retirement age - ERA) jako nástroje, který má pomoci jednotlivcům i zaměstnavatelům řídit rizika dlouhodobosti a plánovat odchod do důchodu.

Protože lidé žijí déle, jsou důchodové systémy pod tlakem. Otázce rizika dlouhodobosti v dávkově definovaných (DB) důchodových programech je v posledních několika letech věnována značná pozornost, podniky se stále více snaží pojistit své penzijní programy proti dalším neočekávaným prodloužením střední délky života. Otázce, jak mohou jednotlivci chránit své příspěvkově definované (DC) důchody proti riziku dlouhodobosti, však bylo věnováno poměrně málo pozornosti. V současné době je k dispozici několik nástrojů, které mají pomoci jednotlivcům pochopit a zvládat riziko dlouhodobosti. S cílem pomoci pracovníkům s DC důchody lépe plánovat odchod do důchodu (a motivovat je, aby více šetřili), navrhuje uvedení autoři nový koncept - "rovnovážný důchodový věk".

V zaměstnaneckých DC programech nese celé riziko dlouhodobosti jednotlivci a nikoliv podniky. Ty jsou tak málo motivovány, aby proti tomuto riziku své zaměstnance chránily nebo je o něm informovaly. Je však jasné, že jednotlivci si stále více uvědomují, že jejich důchodové úspory budou pravděpodobně nedostatečné. Řada nedávných průzkumů zjistila, že většina zaměstnanců nyní očekává, že budou muset pracovat i po dosažení důchodového věku.

Výzkum ukazuje, že samy podniky nejsou na tuto změnu adekvátně připravené. Navíc maximum, co mohou jednotlivci v současné době udělat, je odhadnout, jaký druh annuity by mohli být schopni se svými odhadovanými penzijními úsporami na důchod koupit. Jak pro podniky, tak pro jejich zaměstnance by bylo prospěšné, kdyby mohli vypočítat dopad změn ve střední délce života na DC penzi.

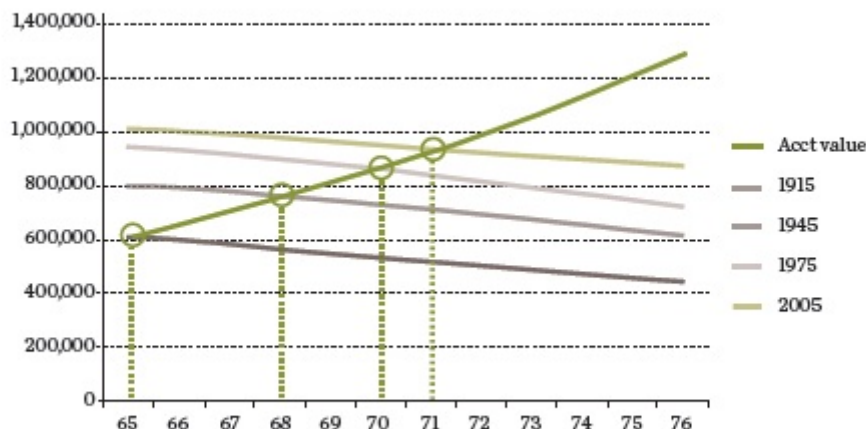
Záměrem ERA je pomoci pracovníkům i jejich zaměstnavatelům tím, že jim umožní lépe vypočítat, kdy budou pracovníci moci odejít do důchodu vzhledem k předpokládané střední délce života a na základě různého chování úspor. ERA má poskytnout výkonný vysvětlující nástroj, který pomůže podnikům komunikovat se zaměstnanci o důsledcích chování jejich úspor a pomůže jim převzít aktivní kontrolu nad jejich strategií odchodu do důchodu.

V rámci DC penzí potřebují pracovníci během svého pracovního života zaplatit do penzijních programů dostatečné finanční prostředky, aby jim program byl schopen poskytnout buď dostatečný, nebo požadovaný příjem po celé důchodové období. Jelikož lidé žijí déle, je zřejmé, že musí buď spořit více, pracovat déle, nebo odejít do důchodu s nižším příjmem. V současné době lidé žijí déle než kdykoliv předtím a tráví v důchodu delší období. To nevyhnutelně vede k rostoucím nákladům. V důsledku toho budou důchodci ze svých celoživotních penzijních úspor nutně dostávat v důchodu nižší příjmy. Proti tomuto nežádoucímu snížení příjmů je jednoduchým lékem odložení odchodu do důchodu, nová úprava rovnováhy mezi pracovními a důchodovými lety. Vzhledem k tomu, že se dlouhodobost zvyšuje, zdá se, že zvyšování věku odchodu do důchodu by poskytlo logickou protiváhu, účinně obnovující rovnováhu mezi úsporami pracovního života a příjmem v důchodu.

Základní koncept ERA je jasný: je třeba najít takový důchodový věk (retirement age - RA), aby se hodnota účtu (value - V) při odchodu do důchodu rovnala hodnotě annuity (A), která generuje požadovaný tok příjmu.

Obrázek 1 ukazuje, jak se hodnota účtu (V) zvyšuje s věkem odchodu do důchodu v důsledku dodatečných příspěvků a výnosů z investic.

I. Hit rates for the equilibrium retirement age



Source: Aegon

Průsečíky (zelené) čáry hodnoty účtu s ostatními čarami indikujícími požadovanou hodnotu annuity podle roku narození ukazují ERA - věk odchodu do důchodu, ve kterém je rovnováha mezi naakumulovaným bohatstvím a kapitálem potřebným pro důchod. Jak se střední délka života prodlužuje, náklady na důchod (ve fixním věku) stále rostou a jsou vyšší u lidí, kteří se narodili později. Jedinec narozený v r. 2005 bude tedy mít vyšší náklady na důchod než jedinec narozený v r. 1915 v důsledku vyšší střední délky života. Pozdější odchod do důchodu má významný zesilující účinek na důchodové úspory, protože hodnota účtu (V) stále stoupá, zatímco náklady na důchod (A) se snižují.

Oddálení odchodu do důchodu o rok má dvojitý dopad: jednak snižuje cenu annuity a také prodlužuje období, po které mohou být DC aktiva uložena a akumulována. Odložení odchodu do důchodu je účinným mechanismem. V současném prostředí i v budoucnosti s nižší mírou úmrtnosti a dražšími annuitami se může odkládání odchodu do důchodu stát nezbytné jednoduše proto, aby se dosáhlo požadované úrovně příjmu v důchodu. Dobrou zprávou je, že odkládání odchodu do důchodu je účinným způsobem, jak vyvážit předdůchodové úspory s potřebami v důchodu.

Zdroj:

Living longer, working longer? AEGON - Global Pensions. January 9, 2013. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z:

<http://www.aegonglobalpensions.com/en/Home/Publications/News-archive/News/Living-longer-working-longer/#>

Chris Madsen, Martijn Tans. *Living longer, working longer?* IPE Magazine. 02 Jan 2013. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z: http://www.ipe.com/magazine/living-longer-working-longer_49150.php?articlepage=1

Belgie

I. Reforma systému důchodového bonusu za pozdější odchod do důchodu, zrušení penalizace za dřívější odchod do důchodu u OSVČ

Začátkem března 2013 schválila ministerská rada reformu systému důchodového bonusu za pozdější odchod do důchodu a kromě toho zrušení penalizace za dřívější odchod do důchodu pro osoby samostatně výdělečně činné. Změny by měly vstoupit v účinnost od 1.1.2014.

Reforma důchodového bonusu má za cíl účinně motivovat k prodlužování pracovního života a sjednotit bonusový systém pro všechny důchodové soustavy (zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných a úředníků). V rámci nového systému začne referenční období pro bonus prvním možným datem odchodu do předčasného důchodu (tj. v 62 letech nebo po 40 letech pracovní činnosti). Bonus se začne vytvářet nejdříve 12 měsíců od tohoto data a bude progresivní. Nebude časově omezen a bude se zvyšovat i po dosažení věku 65 let. Pro osoby, které nebudou splňovat podmínky pro předčasný důchod, ale budou pokračovat v práci po dosažení věku 65 let, bude podmínkou pro získání bonusu 40 let pracovní činnosti. Bonus se bude vypočítávat na základě skutečně odpracovaných dní. Reforma rovněž předpokládá, že důchodový bonus bude osobním nárokem, nebude se tedy zohledňovat při výpočtu pozůstalostního důchodu. Zároveň se osobám, které budou pracovat déle, bude zvyšovat i jejich základní důchod. Např. u osoby, která má hrubou měsíční mzdu 3 500 eur a která prodlouží pracovní činnost od 62 do 65 let, bude rozdíl činit 223,20 eur – tj. důchod bude vyšší o 140 eur a bonus bude činit 83,20 eur.

Progresivní růst výše důchodového bonusu je ilustrován v následující tabulce:

Odložení důchodu v měsících	Denní výše
1 - 12	žádný bonus
13 - 24	1,50 eur
25 - 36	1,70 eur
37 - 48	1,90 eur
49 - 60	2,10 eur
61 - 72	2,30 eur
více než 72 měsíců	2,50 eur

Ministerská rada rovněž rozhodla o úplném zrušení penalizace za dřívější odchod do důchodu pro osoby samostatně výdělečně činné, který existoval už pouze v jejich soustavě. V současné době ztrácí osoba samostatně výdělečně činná při předčasném odchodu do důchodu část důchodu. V minulosti již došlo v této oblasti k řadě změkčení, od 1. ledna 2013 byla zrušena penalizace pro osoby samostatně výdělečně činné, které odcházejí do důchodu od věku 63 let, a osoby, které odpracovaly 41 let.

Zdroje:

Bonus de pension (sous réserve). [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/news/pages/ReformOverview.aspx#h>

Sarah Delafortrie, Christophe Springael. *Réforme du bonus de pension : nouvelle étape vers un allongement de la carrière*. [cit. 2013-04-25]. Dostupné z: <http://www.presscenter.org/fr/pressrelease/20130301/reforme-du-bonus-de-pension-nouvelle-etape-vers-un-allongement-de-la-carriere>

Le gouvernement a réformé le système du bonus pension. *rtbf.be*. 1.3.2013. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: http://www.rtf.be/info/belgique/detail_le-gouvernement-a-reforme-le-systeme-du-bonus-pension?id=7938337

II. Zahájení příprav důchodové reformy

V dubnu 2013 oznámila belgická vláda zahájení příprav druhé vlny důchodové reformy, která má posílit udržitelnost belgického důchodového systému v období let 2020 – 2040. Byla vytvořena skupina 12 významných expertů, která je pověřena vypracováním konkrétních řešení. Své návrhy má skupina předložit na jaře 2014, poté se jimi budou zabývat politici a sociální partneři.

Zdroje:

Leen Preesman. *Belgium sets up committee to assess reform of pension system*. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/belgium-sets-up-committee-to-assess-reform-of-pension-system-51559.php?utm_campaign=17+April+2013&utm_source=emailCampaign&utm_medium=email&utm_content=

Arnaud Lefebvre. *Un groupe d'experts chargé d'apporter des solutions pour la réforme du système de pension au printemps 2014*. *Express.be*. 15.4.2013. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.express.be/business/fr/hr/un-groupe-dexperts-charge-dapporter-des-solutions-pour-la-reforme-du-systeme-de-pension-au-printemps-2014/189064.htm>

Bulharsko

Zvýšení důchodů

Od 15. dubna 2013 dostávají bulharští důchodci (asi 2,2 milionů osob) vyšší důchody v průměru o 9 %. Průměrné zvýšení starobních důchodů se pohybuje mezi 5 až 22 BGN za měsíc, přičemž minimální měsíční důchod se zvýšil na 150 BGN.

Zvýšení se odvíjí od doby, kdy lidé odešli do důchodu. Důchody přiznané před 1. lednem 2009 se zvyšují o 9,8 %, důchody přiznané v roce 2010 o 8,8 %, v roce 2011 o 5,7 % a v roce 2012 o 2,2 %. Důchody přiznané po 1. lednu 2013 se nezvyšují. Tímto valorizačním opatřením se procento chudých důchodců, kteří pobírají důchod nižší než 200 BGN, sníží na 30 %.

Bulharští důchodci jsou pobouřeni tím, že většina z nich dostává měsíční důchod ve výši 200 BGN, což je pod oficiální hranicí chudoby, která je Národním statistickým úřadem stanovena na úrovni 236 BGN.

Zdroj:

Bulgarian Retirees Begin Receiving Updated Pensions. *Sofia News Agency*. 8.4.2013. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.novinite.com/view_news.php?id=149352

Estonsko

Zavedení měsíčního přídatku k důchodu v 1. pilíři a dodatečného příspěvku do 2. pilíře v případě péče o dítě

Od 1. ledna 2013 byl v Estonsku v rámci prvního průběžného veřejného pilíře zaveden přídatek k důchodu pro osoby, které pečovaly o dítě ve věku do 3 let. Přídatek je poskytován pouze jednomu pečovateli (rodiči, opatrovníkovi nebo pěstounovi), pokud vychovával dítě po dobu nejméně 8 let a pobírá starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod.

Hodnota přídatku se liší podle data narození dítěte, a to následovně:

- u dětí narozených v období od 31.12.1980 do 31.12.2012 se přídatek rovná hodnotě 2 roků započitatelných pro nárok na důchod (v roce 2015 se sníží na hodnotu 1 roku),
- u dětí narozených po 31.12.2012 se přídatek rovná hodnotě 3 roků započitatelných pro nárok na důchod.

Stávající pracovníci, kteří pečují o dítě ve věku do 3 let, mohou od 1. ledna 2013 získat od státu dodatečný příspěvek do 2. pilíře. Státní příspěvek je poskytován ve výši 4 % průměrné mzdy v Estonsku za každý měsíc placení příspěvků a je ukládán na individuální účty pracovníků. Tento příspěvek dostává pouze jeden z rodičů.

Estonský penzijní systém se skládá z prvního průběžného veřejného pilíře, který pokrývá všechny občany Estonska, a druhého pilíře povinných individuálních účtů, který zahrnuje všechny osoby narozené po 31.12.1982. Zaměstnavatelé přispívají 16 % z hrubé mzdy do veřejného pilíře a 4 % na individuální účty zaměstnanců. Zaměstnanci přispívají pouze 2 % mzdy na individuální účty.

Mezi přídatky k důchodu poskytované vládou v rámci průběžného systému patří přídatky veteránům Estonské války za nezávislost a jejich vdovám, veteránům 2. světové války a osobám, jejichž výdělečná schopnost byla snížena nejméně o 40 % v důsledku nukleárního testu nebo nehody.

Zdroj:

Estonia. *International Update*. February 2013. [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/2013-02/2013-02.pdf

Pension supplements. [cit. 2013-05-15]. Dostupné z: <http://www.ensib.ee/pension-supplements-2/?highlight=Pension,Supplements>

Francie

I. Zprávy Poradní rady pro důchody

Poradní rada pro důchody (*Conseil d'orientation des retraites*) vypracovala a v prosinci 2012 a v lednu 2013 schválila dvě významné zprávy, které v současné době slouží jako podklady při rozhodování o dalším vývoji francouzského důchodového systému. První z nich se nazývá „Důchody: perspektivy na léta 2020, 2040 a 2060“ („*Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*“), druhá pak „Důchody: stav francouzského systému“ („*Retraites : un état des lieux du système français*“).

Zpráva „Důchody: perspektivy na léta 2020, 2040 a 2060“, která je celkově jedenáctou zprávou rady, představuje finanční potřeby důchodového systému z krátkodobého a střednědobého hlediska, pokud by nedošlo k zavedení nových opatření, a dlouhodobější perspektivy s ohledem na ekonomický růst. Zabývá se rovněž otázkami týkajícími se opětovného nastolení rovnováhy důchodového systému.

Jedenáctou zprávu doplňují detailní výsledky za dvacet hlavních soustav francouzského důchodového systému, které byly schváleny radou v březnu 2013. Na základě analýzy projekcí jednotlivých soustav pak byly s konečnou platností konsolidovány výsledky jedenácté zprávy.

Dvanáctá zpráva rady „Důchody: stav francouzského systému“ uvádí základní charakteristiky francouzského důchodového systému, nastoluje otázku adekvátnosti tohoto systému vzhledem k úkolům, které mu ukládá zákon (udržení uspokojivé životní úrovně důchodců, čitelnost a transparentnost, mezigenerační spravedlnost, mezigenerační solidarita, finanční udržitelnost, zvyšování zaměstnanosti osob starších 55 let a omezování rozdílů v oblasti důchodů mezi ženami a muži), a zabývá se dalšími tématy vyplývajícími z „cestovní mapy“, přijaté na závěr velké sociální konference v červenci 2012 (osoby se zdravotním postižením, obtížnost práce, osoby pobírající důchod z různých základních soustav). V rámci hodnocení systému uvádí zpráva kromě pozitivních aspektů i řadu nedostatků (např. způsob výpočtu důchodů, znevýhodňující pojištění s krátkou kariérou, především pojištění s nízkými mzdami a ženy). Zpráva obsahuje rovněž úvahy, jak by bylo možné problémy systému řešit.

Jedenáctá zpráva „*Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*“ je dostupná na:

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1910.pdf>

Shrnutí je dostupné na: <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1911.pdf>

Dokumenty obsahující projekce za jednotlivé soustavy včetně souhrnné zprávy jsou dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/article420.html>

Dvanáctá zpráva „*Retraites : un état des lieux du système français*“ je dostupná na: <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1893.pdf>

Zdroje:

Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060. Onzième rapport. Adopté le 19 décembre 2012. Dossier de presse. Conseil d'orientation des retraites. [cit. 2013-01-25]. Dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1890.pdf>

Retraites : Un état des lieux du système français. Douzième rapport. Adopté le 22 janvier 2013. Dossier de presse. Conseil d'orientation des retraites. [cit. 2013-01-25]. Dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1894.pdf>

Réunion du Conseil du 26 mars 2013. Compléments aux perspectives du système de retraite en 2020, 2040 et 2060 : les projections régime par régime. [cit. 2013-05-06]. Dostupné z: <http://www.cor-retraites.fr/article420.html>

II. Příprava důchodové reformy

V současné době je ve Francii opět připravována rozsáhlejší důchodová reforma. Pokud by k úpravám nedošlo, hrozí kolem roku 2020 i přes reformní opatření uplynulého období deficit minimálně 20 miliard eur. Prezident François Holland naznačil, že dojde k prodloužení doby placení příspěvků. Z vyjádření premiéra Jeana-Marca Ayraulta kromě toho vyplývá, že zákonný důchodový věk se nebude měnit, že nesmí být znevýhodněny nízké důchody, že se reforma má zaměřit na problematiku náročné práce a složitosti systémů a že má řešit existující nerovnosti.

Pokud jde o průběh přípravy, v červnu má speciálně ustavená Komise pro budoucnost důchodů, vedená Yannickem Moreauem, zveřejnit svou zprávu. Během "velké sociální konference" v létě 2013 budou předloženy veškeré scénáře reformy a poté dojde k jednání sociálních partnerů. Jasněji by mělo být na podzim. Detaily připravovaných změn nejsou známy.

Jak však uvádí ekonomický deník *Les Echos*, obrysy „cestovní mapy“, která bude základem pro návrhy reformních scénářů, se již zdají být jasné. Zákonný důchodový věk se nezmění. V dlouhodobější perspektivě dojde pravděpodobně k prodloužení doby placení příspěvků. Z krátkodobého hlediska je podle deníku jedinou možností omezení růstu důchodů změnou úpravy valorizace. Podle řady odborníků bude nezbytné zvýšit příspěvky, je zvažováno odstranění příspěvkového stropu. Další možností je zvýšení sazby obecného sociálního příspěvku CSG¹ aplikované na zdanitelné důchody, která je v současné době 6,6 % oproti sazbě 7,5 % aplikované na mzdy. Vyrovnání sazeb by přineslo 1 miliardu eur. To by však bylo a priori nekompatibilní s omezením růstu důchodů, protože by to znamenalo dvojití zatížení pro důchodce. Pozornost se zaměřuje i na některá daňová zvýhodnění.

Zdroje:

Marine Rabreau. Retraites : «Nous ne toucherons pas à l'âge légal». *Le Figaro*. 31.3.2013.[cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.lefigaro.fr/retraite/2013/03/31/05004-20130331ARTFIG00057-retraites-nous-ne-toucherons-pas-a-l-age-legal.php>

Retraites : « nous ne toucherons pas à l'âge légal », précise Ayrault. *Les Echos*. 31.3.2013, aktualizováno 1.4.2013. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://www.lesechos.fr/economie-politique/politique/actu/0202675602509-retraites-nous-ne-toucherons-pas-a-l-age-legal-precise-ayrault-554034.php>

Vincent Collen. Retraites : les pistes sur la table, les mesures écartées. *Les Echos*. 16.4.2013. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.lesechos.fr/journal20130416/lec1_france/0202703884464-retraites-les-pistes-sur-la-table-les-mesures-ecartees-558542.php

III. Nová daň pro důchodce pobírající důchody podléhající dani

Jak bylo uvedeno v informačním přehledu v rámci Monitoringu změn v zahraničních důchodových systémech v říjnu loňského roku, budou od r. 2013 důchodci pobírající důchody podléhající dani platit tzv. příspěvek solidarity na autonomii CSA. Tento příspěvek byl zaveden k financování pomoci starším závislým osobám, až doposud se ale

¹ Obecný sociální příspěvek (contribution sociale généralisée) je daň, která se podílí na financování sociální ochrany.

nevztahoval na důchody. Při realizaci tohoto opatření však došlo oproti informacím uvedeným v říjnovém přehledu k některým změnám.

Původně předpokládaná nižší sazba příspěvku 0,15 %, která měla být aplikovaná na důchody v roce 2013, nebyla zavedena a pro důchody bude rovnou platit běžná sazba příspěvku 0,3 %. Naproti tomu se posunul termín, od kdy je tento příspěvek z důchodů odváděn, z 1. ledna na 1. duben a rozšířil se okruh poživatelů důchodů, kteří budou od placení tohoto příspěvku osvobozeni.

Zdroje:

Guillaume Guichard. Deux mesures qui viennent rogner le pouvoir d'achat des retraités. *Le Figaro*. 31.3.2013, aktualizováno 1.4.2013. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z:

<http://www.lefigaro.fr/retraite/2013/03/31/05004-20130331ARTFIG00162-deux-mesures-qui-viennent-rogner-le-pouvoir-d-achat-des-retraites.php>

Olivier Puren. *Retraites : une contribution est créée en 2013*. [cit. 2013-04-04].

Dostupné z: <http://impots.dispofi.fr/impots-2013/retraite-taxe-financement-autonomie>

Pierre Anquetin. *La CSA, une nouvelle taxe de 0,30 % pour certains retraités*. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z: <http://www.dossierfamilial.com/la-csa-une-nouvelle-taxe-de-0-30-pour-certains-retraites-10397.html>

IV. Změny v doplňkových penzijních schématech Agirc-Arrco

13. března 2013 dospěli sociální partneři, spravující doplňková penzijní schémata, po řadě jednání k dohodě, která umožní snížit do roku 2017 deficit doplňkových schémat soukromého sektoru Agirc (*pro vedoucí pracovníky*) a Arrco (*pro zaměstnance*) o 3,1 miliardy eur. Ke konsolidaci mají přispět zaměstnanci, zaměstnavatelé i důchodci.

Dohoda předpokládá zvýšení sazby zaměstnaneckých i zaměstnavatelských příspěvků o 0,1 bodu od 1. ledna 2014 a o další 0,1 bodu od 1. ledna 2015. Příspěvky jsou hrazeny zaměstnanci v rozsahu 40 % a zaměstnavateli v rozsahu 60 %.

Zároveň bylo dohodnuto, že od 1. dubna 2013 budou doplňkové penze po dobu 3 let valorizovány méně, než bude činit inflace. V letošním roce se penze Agirc zvyšují o 0,5 % a penze Arrco o 0,8 % (*průměrná inflace za rok 2012 činila 2 %, pro rok 2013 se předpokládá inflace pod 2 %*). V letech 2014 a 2015 porostou penze oproti inflaci pomaleji o 1 bod.

Toto opatření lze označit za "historické". Od počátku 90. let je to poprvé, co budou penze Agirc a Arrco valorizovány méně, než odpovídá vývoji inflace, a v celé dosavadní historii trvala deindexace zatím pouze dva roky.

Zdroje:

Vincent Collen. Retraite complémentaire : un accord pour sauver l'Agirc-Arrco. *Les Echos*. 13.3.2013, aktualizováno 14.3.2013. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z:

<http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/0202640186434-retraite-complementaire-le-medef-accepte-d-augmenter-les-cotisations-546652.php#comments>

Jean-Baptiste Chastand. Syndicats et patronat s'entendent pour sauver les retraites complémentaires. *Le Monde.fr*. 13.3.2013, aktualizováno 14.3.2013. [cit. 2013-04-02].

Dostupné z: http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/03/13/syndicats-et-patronat-s-entendent-pour-sauver-les-retraites-complementaires_1847478_3234.html

Inflation moyenne 2012 égale à 2% (et non pas 1.3%). [cit. 2013-04-03]. Dostupné z: <http://france-inflation.com/index.php>

Irsko

Nezbytné reformy, aby byl irský důchodový systém spravedlivější

22. dubna 2013 zveřejnila OECD zprávu o irském důchodovém systému „Review of the Irish Pension System“, zahrnující všechny aspekty irského důchodového zabezpečení. Zpráva poskytuje komplexní analýzu systému a okruh možností pro jeho reformování a modernizaci. Doporučení se zaměřují na čtyři cíle: (1) udržitelnost systému, který je vystaven stárnutí populace a riziku spojenému s finančními trhy; (2) přiměřenost budoucích důchodových příjmů (včetně potenciálu soukromých penzí); (3) zvýšení schopnosti důchodového systému poskytovat flexibilitu na trhu práce a prodloužit pracovní životy; a (4) spravedlivější zacházení napříč demografickými skupinami v rámci systému.

Zpráva uvádí, že dnešní výdaje Irska na veřejné důchody jsou mnohem nižší než ve většině evropských zemí (7,5 % HDP ve srovnání s průměrem 11,3 % v EU 27). Ale navzdory vyššímu věku odchodu do důchodu vytlačí stárnutí populace do roku 2060 výdaje na 11,7 %, což se bude blížit průměru EU (12,9 %).

Zpráva popisuje irský veřejný důchodový systém jako „neobvyklý“ mezi zeměmi OECD, protože Irsko nemá povinný pilíř vázaný na výdělky jako doplněk ke státnímu důchodu na základní úrovni. V důsledku toho čelí Irsko problému, jak zaplnit mezeru v důchodových úsporách, aby bylo možné dosáhnout adekvátní úrovně náhradové míry.

Soukromé penzijní pokrytí v zaměstnaneckých i osobních penzích je nerovnoměrné.

Základní státní důchod je poměrně štědrý ve srovnání s ostatními zeměmi OECD, a to zhruba 35 % průměrné mzdy. To částečně vysvětluje nízkou míru chudoby důchodců v Irsku (10 %), která je stejná jako ve Švédsku a hluboko pod průměrem zemí OECD (15 %). Ale důchodci v jiných zemích dostávají celkově větší důchody, protože během svého pracovního života platí do soukromých i veřejných programů.

John Martin, ředitel OECD pro zaměstnanost, práci a sociální věci, řekl: "Irsko potřebuje, aby byl jeho důchodový systém v dlouhodobém horizontu finančně dostupnější. Vzhledem k tomu, že jsou veřejné finance pod tlakem, je naléhavě třeba - aby se zabránilo nárůstu chudoby důchodců - zvýšit soukromé penzijní pokrytí."

Pro zajištění přiměřenějšího důchodového příjmu navrhuje zpráva jako dvě nejlepší možnosti pro strukturální reformu státního důchodového systému buď *univerzální základní důchod*, nebo *základní důchod testovaný na prostředky*. Obě tyto možnosti by byly ve srovnání s existujícím systémem výhodnější. Jednu nebo druhou dávku by měla doplňovat povinná soukromá penze.

Nejjednodušší, nejlevnější a nejúčinnější způsob, jak dosáhnout vysoké a rovnoměrné míry pokrytí u všech příjmových skupin, je povinná účast, říká OECD. Další vhodnou možností by byla automatická registrace, kdy jsou zaměstnanci automaticky zapsáni svým zaměstnavatelem do soukromého penzijního programu, aniž by mohli explicitně rozhodnout o vystoupení. Tato varianta však vyžaduje pečlivý návrh a může být nákladná.

Ve zprávě se navrhuje další opatření na zvýšení přiměřenosti důchodového příjmu, včetně propojení věku odchodu do důchodu se střední délkou života.

Zásadní je transparentnější a spravedlivější propojení dávek s příspěvků, říká OECD. V rámci současného systému někteří důchodci, kteří začali pracovat brzy, ale měli mezery v příspěvcích během své kariéry, mohou dostávat méně než ti, kteří začali pracovat později, ale platili nepřetržitě během posledních deseti let své kariéry.

Přehled hlavních doporučení pro důchodovou reformu

Parametrické změny státního důchodového systému

- V rámci stávajícího státního důchodového systému by Irsko mělo zvážit řadu parametrických reforem, které by zlepšily finanční udržitelnost důchodového systému v budoucnosti.
- Věk odchodu do důchodu by měl být po roce 2028 propojen se střední délkou života, aby se zajistilo, že prodlužující se střední délka života významně neprodlouží dobu trvání důchodu (do roku 2028 se věková hranice pro odchod do důchodu postupně zvyšuje na 68 let).
- Mohlo by být zavedeno navýšení a snížení státního důchodu za pozdější a předčasný odchod do důchodu jako pobídka pro pracovníky k delšímu setrvání na trhu práce a na druhé straně k zajištění větší flexibility při rozhodování o odchodu do důchodu.
- Měla by být poskytnuta větší flexibilita umožňující důchodcům kombinovat pracovní a důchodový příjem, což by také mohlo zajistit větší přiměřenost důchodového příjmu.
- Při pohledu do budoucna je třeba také zvážit valorizování důchodů, které bylo v posledních letech zmrazeno, protože to má velký dopad na vývoj vyplácených důchodů; lze zvážit různé možnosti kombinování indexace podle růstu mezd a cenové inflace.

Strukturální reforma státního důchodového systému

- Vzhledem ke složité struktuře a nerovnostem vyplývajícím z metody výpočtu dávky ve veřejném důchodovém systému a interakci mezi příspěvkovým důchodem, nepříspěvkovým důchodem a dalšími prvky testovanými na majetkové poměry v rámci poskytování důchodového příjmu by Irsko mělo zvážit strukturální změnu státního důchodového systému.
- Minimálně by se měly odstranit stávající nerovnosti v zacházení s příspěvkem zaměstnanců do systému a všechny příspěvky by měly být při výpočtu důchodové dávky uznány, jak se předpokládá v současných plánech na přijetí metody vycházející z celkové sumy příspěvků od r. 2020.
- Nejlepší dvě možnosti strukturální reformy státního důchodového systému jsou: *univerzální základní důchod* nebo *základní důchod testovaný na prostředky*. Obě tyto možnosti jsou proti stávajícímu systému mnohem jednodušší, transparentnější a méně nákladné.

Varianta 1: systém univerzálního základního důchodu

- Systém univerzálního základního důchodu pro celou populaci by byl založen na podmínce pobytu, poskytoval by jednotnou paušální dávku a pokrýval celou irskou populaci bez ohledu na pracovní život nebo příspěvkový status. Mohl by být financován z daní, příspěvků nebo kombinací obou.
- Systém základního důchodu by mohl být doplněn buď povinným soukromým penzijním zabezpečením, nebo automatickou registrací do soukromých penzijních programů. Účast by mohla být cílená na pracovníky nad určitou příjmovou úrovní, zatímco pracovníci s nízkými příjmy by již dostávali poměrně vysokou míru náhrady prostřednictvím základního důchodu.
- Balíček dávek pro domácnosti a program volného cestování by mohly být převedeny na peněžní doplněk a připojeny k základnímu důchodu, nebo by mohly být přiznávány důchodcům, kteří potřebují extra dávku, jako peněžní doplněk testovaný na prostředky.
- Nastavení úrovně takového základního důchodu pro všechny občany, aby splnil dvojí cíl, a to sociální přiměřenost a finanční udržitelnost, bude vyžadovat podrobnější analýzu, včetně nákladů na alternativní scénáře týkající se příjmů.

Varianta 2: jednoduchý důchod testovaný na majetkové poměry

- Alternativou by byl jednoduchý důchod testovaný na majetkové poměry a financovaný ze všeobecných daňových příjmů. Balíček dávek pro domácnosti, program volného cestování a další "výhody" testované na majetkové poměry by byly zahrnuty do částky důchodu.
- Hlavními problémy, které by bylo třeba vyřešit v rámci takového programu, by bylo stanovení odpovídající úrovně testované dávky, určení, na základě jakého schématu by měla být dávka nedostupná pro osoby s vyššími výdělky, jaký typ administrativních opatření by byl zapotřebí a kolik by tento systém stál v rámci alternativních scénářů.
- Při kombinaci veřejného a soukromého pilíře by systém testování majetkových poměrů fungoval nejlépe ve spojení s povinnou účastí v soukromých penzijních programech. V dobrovolném systému, a to i s mechanismem automatické registrace, by chyběla motivace přispívat na soukromou penzi, pokud by určitá částka penzijního spoření nebyla osvobozena od majetkového testování pro skupiny s nižšími výdělky.

Reforma důchodového systému státní služby

- Minimálně by se mělo zvážit rychlejší postupné zavádění nových pravidel zaměstnaneckého systému pro státní zaměstnance; to by vyžadovalo zapojení stávajících státních zaměstnanců do nového systému buď na základě určitých věkových limitů, nebo délky služby.
- Každý nový soukromý penzijní program pro pracovníky soukromého sektoru by měl být rozšířen i na státní zaměstnance, minimálně na ty nové, ale ideálně i pro některé stávající státní zaměstnance.

Politické možnosti rozšíření pokrytí v rámci soukromých penzí a důchodového spoření

- Za účelem zvýšení přiměřenosti důchodů v Irsku je třeba zvýšit pokrytí v rámci fondových penzí. Zvýšení pokrytí lze dosáhnout 1) povinnou účastí, 2) metodou tzv. „soft compulsion“¹, automatickou registrací a/nebo 3) zlepšením stávajících finančních pobídek.
- Povinná účast je podle mezinárodních zkušeností méně nákladným a nejúčinnějším přístupem, jak zvýšit pokrytí soukromými penzemi.
- Automatická registrace je druhou nejlepší variantou. Její úspěch ve zvyšování pokrytí závisí na tom, jak je navržena, a na její interakci s pobídkami v systému.
- Náklady na zavedení a řízení automatické registrace mohou být vyšší. Automatická registrace vyžaduje monitorování, přesnou evidenci záznamů, fiskální pobídky a pečlivý návrh. Zavedení centralizované instituce pro správu systému a poskytování možností standardních investic by zvýšilo náklady.
- Je nutné korigovat nesoulad mezi stávajícím systémem odkladu daní v Irsku, který poskytuje vyšší motivaci ke spoření na důchod pro výdělečně činné osoby s vysokými příjmy, a politickým cílem zvýšit pokrytí především pro osoby se středními a nízkými příjmy.
- Mezinárodní zkušenosti (Německo, Austrálie a Nový Zéland) ukazují, že plošné podpory a vhodné doplňkové příspěvky zvyšují motivaci ke spoření na důchod pro skupiny se středními a nízkými příjmy.
- Současné soukromé programy musí podléhat stejným pravidlům jako nové programy v rámci automatické registrace nebo povinné účasti.

¹ „Soft compulsion“ je metoda zaměřená na zvyšování důchodových úspor tím, že se individuální příspěvky zaměstnanců automaticky zvyšují, ale tyto osoby mají možnost z programu vystoupit.

Zlepšení designu DC soustav

- Konstrukci a institucionální uspořádání DC penzijních plánů je třeba zlepšit v souladu s Cestovní mapou OECD pro dobrý design příspěvkově definovaných penzijních plánů (The OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans).
- Stanovit vhodné standardní investiční strategie a zároveň umožnit volbu mezi investičními možnostmi.
- Stanovit standardní investiční strategie životního cyklu jako standardní možnost k ochraně účastníků, kteří se blíží důchodovému věku, proti extrémně negativním výsledkům.
- Podporovat anuitizaci² jako ochranu před rizikem dlouhověkosti. Například kombinace naprogramovaných výběrů peněz s odloženou životní anuitou (např. zahájení plateb v 85 letech) by mohlo být vhodným standardem.
- Při dodržování principu penzijní spoření "pod zámkem", by irská vláda mohla zvážit, zda povolit výběry striktně pouze v případě významných finančních těžkostí.
- Aktiva by měly spravovat specializované soukromé instituce (např. penzijní fondy, správci aktiv). Zřízení autonomní veřejné instituce by se dalo zvažovat k zajištění konkurence, nižších nákladů a standardního penzijního fondu pro ty, kteří nemohou nebo nechťejí provádět investice nebo vybírat fond.

Posílení zabezpečení dávek v DB programech

- Posílit irské právní předpisy týkající se ochrany členů DB programů v případě ukončení programu. Zpřísnění podmínek pro možnost ukončení programu by poskytlo určitý typ záruky pro členy programu, zároveň je třeba umožnit určitý stupeň sdílení rizika a eliminovat prioritu poskytovanou v současné době penzistům před ostatními členy programu, pokud se program uzavře z důvodu bankrotu sponzora).
- Budou zapotřebí další právní reformy k zavedení větší flexibility DB programů, které by například umožnily, aby se snížil nárůst dávek v případě podfinancování (např. Nizozemsko), a obecněji, aby se riziko rozdělilo mezi členy programu a penzisty i sponzora programu.
- Stanovit jasný rámec usnadňující domácí investice do infrastrukturních projektů, ale je třeba se vyhnout obecným podporám do všech infrastrukturních projektů, protože by způsobily narušení alokace kapitálu. Je jistě žádoucí, aby penzijní fondy pomáhaly podpořit hospodářský růst v Irsku, ale tento cíl nesmí být zámkou nízké návratnosti pro členy penzijních fondů.

Zdroje:

Ireland. *International Update*. May 2013. [cit. 2013-05-22]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/2013-05/index.html

Reforms essential to make Ireland's pension system fairer. OECD. 22/04/2013. [cit. 2013-05-23]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/newsroom/reforms-essential-to-make-irelands-pensionsystem-fairer.htm>

Review of the Irish Pension System. Paris, OECD, 2013. [cit. 2013-05-22]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2013ReviewOfTheIrishPensionSystemPreliminaryVersion22April.pdf>

Superannuation contributions - the soft option. [cit. 2013-05-30]. Dostupné z: http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22

² Anuitizace (annuitization) - část nebo všechny peníze v penzijním programu se převedou do pravidelných výplat.

Kypr

Zestátnění penzijních fondů

Dne 22. března 2013 kyperští poslanci ve snaze odvrátit státní bankrot schválili devět zákonů, týkajících se tří oblastí - vytvoření fondu solidarity, restrukturalizace bank a dohledu nad pohybem kapitálu. Základem fondu solidarity jsou zestátněné penzijní fondy a další státní majetek včetně případných budoucích příjmů z těžby plynu. V něm shromážděný majetek poslouží jako garance pro vydávané nouzové dluhopisy. Zestátnění fondů kritizovalo Německo.

Zdroj:

Kypr zvažuje zdanění úplně všech vkladů v bankách. *Novinky.cz*. 23.3.2013 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/296912-kypr-zvazuje-zdani-uplne-vsech-vkladu-v-bankach.html>

Litva

Doplňkové příspěvky do druhého penzijního pilíře s vládní subvencí

Litevský parlament schválil dlouho očekávanou penzijní reformu, která účastníkům druhého penzijního pilíře umožňuje odvádět na své účty doplňkové příspěvky, které budou posíleny vládní subvencí.

Druhý pilíř byl v Litvě zaveden v roce 2004 a je založen na možnosti částečného trvalého vyvázání z 1. veřejného pilíře (SODRA). Po spuštění druhého pilíře činily příspěvky 5,5 % mzdy, přičemž v roce 2008 se snížily na 3 %. V prosinci 2011 litevská vláda schválila jejich snížení na 1,5 % a v roce 2013 se tyto příspěvky zvýšily na 2,5 %.

Nová úprava přináší snížení příspěvků do druhého pilíře na 2 % od roku 2014 a umožňuje účastníkům odvádět na svůj účet další 1 % ze mzdy po zdanění. Tento doplňkový odvod posiluje vládní subvence ve výši 1 % průměrné národní mzdy (tzv. vzorec 2+1+1).

Účastníci penzijního fondového systému, kteří do něj vstoupili před rokem 2013, musí v období od dubna do září 2013 oznámit poskytovateli penzí své rozhodnutí týkající se placení doplňkových příspěvků.

Nový zákon také dává zaměstnancům možnost vyvázat se z druhého pilíře, své rozhodnutí musí rovněž oznámit v průběhu dubna až září 2013. Zaměstnanci, kteří se takto rozhodnou, mají možnost převést své stávající prostředky do prvního průběžného pilíře nebo je nechat ve druhém pilíři a přispívat pouze do prvního pilíře.

Noví účastníci druhého pilíře, kteří do systému vstoupí od roku 2013, budou automaticky zahrnuti do nového systému s doplňkovým příspěvkem a vládní subvencí.

Nová úprava dále počítá se zvýšením doplňkových příspěvků od roku 2016 na 2 % ze mzdy s vládní subvencí ve výši 2 % průměrné národní mzdy. Od roku 2020 by se měla příspěvková míra do druhého pilíře zvýšit na 3,5 %.

Podle průzkumu, zveřejněného v dubnu 2013 asi 20 - 30 % klientů uvažuje o placení doplňkových příspěvků, zatímco 5 - 10 % lidí chce placení příspěvků zcela ukončit. Dostupné údaje k 15. dubnu 2013 potvrzují, že se do druhého pilíře v letošním roce zapojilo 15 307 osob, čímž se celkový počet účastníků přehoupl přes 1 milion. O placení doplňkových příspěvků požádalo 27 343 osob, zatímco 1 059 lidí chce platby do druhého pilíře pozastavit.

Zdroje:

Gail Moss. *Lithuanian parliament approves long-awaited pension reforms*. [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/lithuanian-parliament-approves-long-awaited-pension-reforms_48585.php

Lithuania. *International Update*. December 2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-12/2012-12.pdf

Changes in the contribution allocation between first and second pillars. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Lithuania/Reforms/Changes-in-the-contribution-allocation-between-first-and-second-pillars>

Krystyna Krzyzak. *Second-pillar members can expect third more income, Lithuanian study shows*. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/second-pillar-members-can-expect-third-more-income-lithuanian-study-shows_51562.php

Lotyšsko

Pozitivní výsledky penzijních fondů

Lotyšské fondy třetího penzijního pilíře hlásí výborné výsledky, kterých dosáhly v roce 2012. Jejich ziskovost se zvýšila o 215 % na 2,3 mil. eur, čistá aktiva o 24,7 % a členská základna se rozšířila o 4,5 % na celkem 207 523 osob, což představuje 19,8 % ekonomicky aktivní populace. Příspěvky jednotlivých členů vzrostly o 28,9 %, zatímco příspěvky zaměstnavatelů klesly o 5,6 %.

Lotyšský třetí pilíř začal fungovat v roce 1998 a má 18 spořicíh plánů spravovaných šesti otevřenými fondy a jedním uzavřeným investičním fondem. Jejich ziskovost se pohybovala mezi 2,2 % až 11,3 %. Průměrná míra ziskovosti byla na úrovni 8,5 % v porovnání se ztrátovostí ve výši 2,7 % v roce 2011.

Účast ve druhém pilíři důchodového systému, který byl spuštěn v roce 2001, se rovněž zvýšila o 3,2 % na 1,2 milionů osob. I když je tento pilíř povinný pouze pro osoby narozené po roce 1971, počet starších pracovníků během roku rostl a dosáhl 41 % z celkového počtu účastníků. Příspěvková míra, která byla v roce 2009 v důsledku finanční krize snížena z 8 % na 2 %, se zvyšuje, a to na 4 % v letech 2013-14, na 5 % v roce 2015 a na 6 % v roce 2016.

Průměrná ziskovost 26 penzijních plánů druhého pilíře, nabízených 8 registrovanými penzijními fondy, byla 9 % oproti mínus 2 % v roce 2011.

Zdroj:

Krystyna Krzyzak. *Latvian regulator hails strength of third-pillar pension system*. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/latvian-regulator-hails-strength-of-third-pillar-pension-system_50401.php?categoryid=486

Lucembursko

Reforma důchodového pojištění

K 1. lednu 2013 vstoupil v Lucembursku v účinnost zákon z 21. prosince 2012, který přináší reformu důchodového pojištění. Reforma se týká jak všeobecného systému, tak systémů pro úředníky.

Reforma má především za cíl motivovat pojištěnce, aby pracovali déle, aby se délka pracovní aktivity přizpůsobovala vývoji střední délky života.

Situace lucemburského důchodového systému je sice z krátkodobé a střednědobé perspektivy považována za dobrou, nicméně v dlouhodobé perspektivě by tento systém čekaly problémy s udržitelností. Stávající klad, jakým je velký počet osob platících příspěvky, představuje riziko do budoucna, tj. velký počet osob pobírajících důchod a zhoršení poměru mezi ekonomicky aktivními osobami a důchodci. Předpokládá se, že počet důchodů se do roku 2060 ztrojnásobí.

Pokud by k úpravě systému důchodového pojištění nedošlo, již kolem roku 2020 by se dostal do deficitu a finanční rezerva by se vyčerpala kolem roku 2035. Navíc by sazba příspěvků kolem roku 2045 přesáhla 40 % (oproti 24 % v současné době).

Obyvatelstvo Lucemburska stárne. Odhaduje se, že střední délka života se zvýší v průměru o jeden rok za deset let, což prodlouží dobu, po kterou bude důchod pobírán. Mění se rovněž průběh pracovní kariéry, která se vzhledem k prodlužování doby studia zkracuje. Další výzvy pro důchodový systém přináší vývoj v oblasti pracovního i rodinného života, především v případě atypických kariér, jako práce na zkrácenou pracovní dobu nebo přerušování pracovní kariéry, ale také nárůst počtu exportovaných důchodů.

Klíčové prvky důchodové reformy:

- zachování průběžného financování s finanční rezervou;
- v současné době zachování dosavadní sazby příspěvků 24 % (8 % pojištěnec, 8 % zaměstnavatel, 8 % stát),
- postupné zvyšování příspěvků na 30 %, pokud bude ohrožena finanční rovnováha systému;
- zachování zákonného důchodového věku 65 let;
- zachování věku pro předčasný odchod do důchodu 57 let se 40 roky placení příspěvků, popř. 60 let se 40 roky placení příspěvků a náhradních dob;
- postupné snižování výše zákonného důchodu v průběhu 40 let;
- omezení přizpůsobování důchodů v případě nepříznivé finanční situace;
- zrušení poskytování příspěvku na konec roku v případě nepříznivé finanční situace;
- výhodnější možnost souběhu předčasného starobního důchodu s výdělkem;
- prodloužení období pro stanovení příspěvkové sazby.

Základní opatření:

- Změny metody výpočtu dávek

Výpočet dávek důchodového pojištění je založen především na dvou složkách:

a/ složce, která závisí na příjmech v průběhu pracovní kariéry, ze kterých byly placeny příspěvky, tzv. *majorations proportionnelles* ("proporcionální zhodnocení") a

b/ složce, která závisí na délce pojištění, tzv. majorations forfaitaires ("paušální zhodnocení").

ad a/ Složka závislá na příjmech v průběhu pracovní kariéry "majorations proportionnelles" se vypočítává tak, že se suma příjmů, ze kterých byly placeny příspěvky, vynásobí určitým koeficientem. V důsledku reformních opatření bude tento koeficient postupně snižován, a to z 1,85 % platných před rokem 2013 na 1,60 % v roce 2052.

Složka "majorations proportionnelles" se může při splnění určitých podmínek zvýšit. Pokud bylo podle dosavadních předpisů pojištěnci v době, kdy začal pobírat důchod, minimálně 55 let a získal 38 let pojištění (55 + 38 = 93), zvýšil se koeficient "majorations proportionnelles" o 0,01 % za každý rok přesahující hranici 93. Reforma nyní upravuje mechanismus tohoto zvyšování: Zvýšení podléhá podmínce, že součet věku a počtu let pojištění musí přesáhnout určitou hranici a tato hranice se bude v závislosti na počátečním roku nároku na důchod postupně zvyšovat až na hodnotu 100. Zároveň dochází k nárůstu procentní sazby zvýšení koeficientu "majorations proportionnelles" až na 0,025 %.

Celkově nesmí koeficient přesáhnout 2,05 %.

ad b/ Paušální složka zvaná "majorations forfaitaires" se určuje v závislosti na délce pojištění. Před rokem 2013 odpovídalo 40 let pojištění 23,5 % referenční částky. Tato sazba se v souladu s novými ustanoveními bude postupně zvyšovat až na 28 % v roce 2052.

Zkrácený přehled vývoje uvedených hodnot znázorňuje následující tabulka:

Počáteční rok nároku na důchod	"Majorations forfaitaires" (koeficient %)	"Majorations proportionnelles" (koeficient %)	Zvýšení "majorations proportionnelles" (hranice)	Zvýšení "majorations proportionnelles" (zvýšení %)
před 2013	23,500	1,850	93	0,010
2013	23,613	1,844	93	0,011
2020	24,400	1,800	94	0,013
2030	25,525	1,738	96	0,017
2040	26,650	1,675	97	0,021
2050	27,775	1,613	99	0,025
2052 a poté	28,000	1,600	100	0,025

Získání důchodu srovnatelného s důchodem v dosavadním systému bude předpokládat prodloužení kariéry přibližně o 3 roky. Bez prodloužení by úroveň důchodu v roce 2050 byla ve srovnání s dosavadní úrovní nižší v průměru přibližně o 10 %.

- Úprava mechanismu přizpůsobování

Až doposud neexistoval rozdíl mezi přizpůsobováním vyplácených důchodů a valorizací mezd pojištěnce pobíraných po dobu pracovní kariéry v okamžiku výpočtu důchodu. Přizpůsobování se provádělo s ohledem na finanční prostředky a vývoj mezd. Přizpůsobovací faktor, který se stanovoval každé dva roky, byl aplikován na vyplácené i vypočítávané důchody.

Dosavadní mechanismus přizpůsobování se v důsledku reformních opatření rozděluje na dvě části:

a/ faktor valorizace, který zajišťuje valorizaci mezd pojištěnce vzhledem k úrovni mezd v okamžiku výpočtu důchodu, nezávisle na finanční situaci systému, a

b/ faktor přizpůsobování vyplácených důchodů vývoji životní úrovně, měřené vývojem mezd, který je vázán na finanční situaci systému. Pokud budou výdaje vyšší než příjmy z příspěvků, regulační mechanismus bude moci přizpůsobování omezit.

Kromě toho se v rámci debat o rozpočtu vláda rozhodla, že v roce 2013 nebude přizpůsobení provedeno.

- Úprava vyplácení příspěvku na konec roku

Příspěvek na konec roku (*allocation de fin d'année*) je poskytován osobám, které mají k 1. prosinci daného roku nárok na důchod (aktuální výše příspěvku činí 17,74 eur za rok pojištění, maximálně 709,60 eur za 40 let). Reforma váže poskytování příspěvku na finanční situaci systému. Počítá s jeho zachováním do té doby, dokud v budoucnosti nedojde ke zvýšení příspěvkové sazby.

- Změny ustanovení omezujících souběh předčasných starobních důchodů se mzdou

Souběh předčasného starobního důchodu se mzdou je možný až do výše stropu, stanoveného jako průměr z 5 nejvyšších mezd, ze kterých byly zaplacený příspěvky v průběhu doby pojištění. Podle nových ustanovení se však už důchod nebude redukovat o polovinu, jak tomu bylo doposud.

Po dosažení věku 65 let žádná omezení v této oblasti neexistují.

- Prodloužení období pro stanovení příspěvkové sazby

Příspěvková sazba byla doposud stanovovaná na období 7 let. Podle nových předpisů je stanovena v zásadě na období 10 let (2013 - 2022 včetně), avšak každých 5 let bude revidována, aby tak bylo možné rychleji reagovat na budoucí vývoj.

- Snížení minimálního příspěvku na dobrovolné pojištění

Reforma chce rovněž podpořit princip, že každý se má snažit získat kompletní dobu pojištění. Aby bylo možné zamezit vzniku mezer v případě přerušování kariéry, výrazně se snižují minimální příspěvky na dobrovolné pojištění ze 300 eur na 100 eur měsíčně, maximálně však za dobu 5 let.

- Úprava zohledňování doby výchovy dětí

Při výpočtu důchodu bude přihlíženo k době výchovy dětí pouze v případě, že pojištěnec v této době žil v Lucembursku. Až dosud nebylo uznání doby výchovy dětí na tuto podmínku vázáno a pojištěnci s mezinárodní kariérou, kdy část z ní spadala do Lucemburska, mohli tyto doby pro výpočet důchodu uplatňovat dvakrát, tj. ve dvou členských zemích EU.

Podpora zaměstnanosti seniorů

Souběžně s diskuzemi o reformě důchodového pojištění probíhala mezi vládou a sociálními partnery i jednání o opatřeních na podporu zaměstnanosti seniorů.

Zdroje:

Réforme du système de pension: enjeux et éléments clefs. [cit. 2013-01-28]. Dostupné z: http://www.gouvernement.lu/dossiers/social_emploi/reforme-systeme-pension/index.html

La réforme de l'assurance pension. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/actualites/2013/02/14-reforme-pension/index.html>

La réforme sur les pensions au Luxembourg. ABL - Association des Banques et Banquiers, Luxembourg. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: http://www.abbl.lu/sites/abbl.lu/files/14502_201301_Note_FR.pdf

La réforme des pensions à Luxembourg, une réalité dès le 1er janvier 2013. PECOMA - Pension Consulting and Management International S.A. [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: http://www.pecoma.lu/cms/upload/Reforme_des_pensions_01_01_2013_.pdf

Calcul du montant de la pension. [cit. 2013-02-15]. Dostupné z: <http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-de-veillesse/calcul-du-montant-de-la-pension/>

Réforme de l'assurance pension. Loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension. *Memorial. Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg.* A – N° 279. 31 décembre 2012. [cit. 2013-01-28]. Dostupné z: http://www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/L211212_Memorial_ReformeAssurancePension_311212.pdf#pageMode=bookmarks

Monako

Zvýšení příspěvkové míry a změna výpočtového vzorce v rámci průběžného veřejného systému

S účinností od 1. října 2012 se zvýšily příspěvky do průběžného veřejného systému. Příspěvková míra 6,15 % pro zaměstnavatele i zaměstnance vzrostla na 6,95 % pro zaměstnavatele a 6,55 % pro zaměstnance. Vláda si dále vyhrazuje právo na další zvýšení sazby o 1,3 % u zaměstnavatelů a o 0,7 % u zaměstnanců v případě, že to bude v budoucnosti potřeba. Nový zákon také omezuje výhody v oblasti výpočtového vzorce důchodu a počítá s potřebou úpravy legislativy v časovém rozmezí 7 let. Vláda doufá, že plánované změny přispějí ke stabilizaci systému do roku 2050, aniž by bylo nutno zvyšovat stávající zákonnou věkovou hranici 65 let (60 let pro předčasný důchod).

Podle Mezinárodního měnového fondu nemůže být stávající systém bez patřičných změn nadále udržitelný. Hlavní příčinou deficitu je rychlé stárnutí populace a vysoké důchody. Obyvatelé Monaka patří k nejstarším na světě s téměř jednou třetinou populace starší 65 let. Porodnost patří k nejnižším na světě, přičemž délka života je jednou z nejvyšších. Navíc průměrná náhradová míra je u důchodů jedna z nejvyšších v Evropě a pohybuje se mezi 70 až 80 % předdůchodových příjmů.

Zdroj:

Measures to re-establish pension scheme financial equilibrium. [cit. 2013-04-10].

Dostupné z: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Monaco/Reforms/Measures-to-re-establish-pension-scheme-financial-equilibrium>

Německo

Zpráva o důchodovém pojištění 2012 a Zpráva o zabezpečení ve stáří 2012

Spolkový kabinet přijal v listopadu 2012 Zprávu o důchodovém pojištění 2012 a Zprávu o zabezpečení ve stáří 2012. Zpráva o důchodovém pojištění je vypracovávána každoročně a jednou za volební období ji doplňuje zpráva o zabezpečení ve stáří, která byla v roce 2012 předložena popáté.

Ze Zprávy o důchodovém pojištění 2012 vyplývá, že tzv. krizová rezerva (*Nachhaltigkeitsrücklage*) činila koncem roku 2012 cca 29,4 miliardy eur, což odpovídá 1,69 měsíčních výdajů. Koncem roku 2011 dosahovala krizová rezerva 24,1 miliardy eur, tj. 1,42 měsíčních výdajů. Zvýšení je především výsledkem pozitivního ekonomického vývoje v roce 2012 a s tím spojeným nárůstem příjmů z příspěvků.

V souladu se zákonnými ustanoveními se od 1. ledna 2013 snižuje příspěvková sazba z 19,6 % na 18,9 %. To ušetří zaměstnancům a zaměstnavatelům celkově 6,4 miliardy eur a znamená to významný impulz pro spotřebu a rozvoj.

Zpráva o zabezpečení ve stáří 2012 uvádí, že senioři v Německu jsou v současné době zpravidla dobře zabezpečeni. Největší význam mají příjmy ze zákonného důchodového pojištění. Ty jsou doplňovány dávkami z jiných soustav zabezpečení ve stáří a dalšími příjmy. V roce 2011 dosahovaly manželské páry průměrného čistého příjmu ve výši 2 433 eur měsíčně, osamělí muži 1 560 eur a osamělé ženy 1 292 eur.

Zákonné důchodové pojištění zůstane i v budoucnosti ústředním pilířem zabezpečení ve stáří. Bez doplňkového zabezpečení však s ohledem na klesající úroveň zabezpečení v důchodovém pojištění hrozí v budoucnosti nízký příjem ve stáří potenciálně častěji. Propočty týkající se celkové úrovně zaopatření jasně ukazují, že doplňující zabezpečení ve stáří je nezbytné. K tomu mohou a mají být využívány finanční nástroje dané zákonem upravujícím zdanění příjmů ve stáří (*Alterseinkünftegesetz*) a rozsáhlé možnosti podpory ze strany státu.

Doplňkové zabezpečení ve stáří je v Německu s 15,6 miliony smluv v soukromém starobním zabezpečení Riester-Rente (stav konec června 2012) a 19,6 miliony účastníků v podnikovém starobním zabezpečení (stav konec roku 2011) celkově na dobré cestě. V současné době má podnikové starobní zabezpečení přibližně 60 % zaměstnanců podléhajících povinnému sociálnímu pojištění. Zároveň však zpráva uvádí, že dynamika v posledních letech zpomaluje a že především lidé s nízkými příjmy se na stáří doplňkově zabezpečují příliš málo. Přibližně 42 % nízkopříjmových zaměstnanců s hrubou mzdou pod 1 500 eur měsíčně nemají ani podnikové starobní zabezpečení ani smlouvu v rámci Riester-Rente. Minimálně dvě třetiny z toho jsou ženy.

Zpráva o důchodovém pojištění 2012 (Rentenversicherungsbericht 2012) je dostupná na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rentenversicherungsbericht-2012.pdf;jsessionid=47409CAE730DBDB4ED60920988FE0C75?_blob=publicationFile

Zpráva o zabezpečení ve stáří 2012 (Alterssicherungsbericht 2012) je dostupná na: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht_2012.pdf;jsessionid=47409CAE730DBDB4ED60920988FE0C75?_blob=publicationFile

Zdroj:

Renten- und Alterssicherungsbericht im Kabinett beschlossen. [cit. 2013-05-13].

Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/rentenbericht-28-11-2012.html?nn=31846>

Nizozemsko / Velká Británie

Nizozemské zkušenosti s "penzemi definované ambice" a co znamenají pro podniky v Nizozemsku a Spojeném království

V Nizozemsku jsou zaváděny "penze definované ambice" (Defined Ambition pensions - DA pensions) s cílem pomoci zmírnit tlak na zaměstnavatele a zároveň se snahou poskytnout zaměstnancům bezpečnější penzi. Také Spojené království pohlíží na DA penze jako na možnost řešení. Co to jsou DA penze a co budou znamenat pro firmy?

Pokles DB penzí

Dobré penze zvyšují loajalitu zaměstnanců. Z hlediska zaměstnanců je dobrá penze taková, která bude poskytovat adekvátní - a předvídatelný - tok příjmu v důchodu (až do smrti). Z pohledu zaměstnavatelů je však poskytování takové penze stále obtížnější a nákladnější. Účetnictví, stále větší regulace a finanční krize změnily způsob, jakým podniky spravují své penze, a podniky přecházejí od DB programů na DC programy.

Penzijní tlaky v Nizozemsku

Nizozemsko, stejně jako mnoho dalších zemí, čelí ekonomickým důsledkům stárnutí populace. V důsledku toho se věk odchodu do důchodu v rámci zaměstnaneckých penzí zvýší na 67 let v r. 2014 a potom bude spojen se střední délkou života. Kromě toho vláda snižuje fiskální podporu pro penze během doby akumulace. Současný kabinet plánuje další snížení fiskální podpory pro penze v r. 2015 s nezdaněným penzijním přírůstkem omezeným na důchodový příjem ve výši 100 000 €.

V Nizozemsku je však druhý pilíř, nebo zaměstnanecké penze, výhradní doménou sociálních partnerů (zaměstnavatelé a asociace zaměstnanců, včetně odborů). Snížení maximální úrovně daňových výhod pro zaměstnanecké penze a zvýšení věku odchodu do důchodu nemá tedy za následek automatické změny penzijních nároků, ale vede spíše k opětovnému vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o úpravě existujících penzijních programů. Když se daňový zákon změní takovým způsobem, že jednotlivci budou pracovat o dva roky déle, ale jejich penzijní práva zůstanou stejná jako při důchodovém věku 65 let, je pravděpodobné, že se zaměstnanci budou snažit, aby jejich zaměstnavatelé určitou ztrátu sdíleli.

Penzijní fondy v Nizozemsku zatím také pociťují důsledky nízkých úrokových sazeb a rostoucí střední délky života. V r. 2013 bude muset asi 70 nizozemských penzijních fondů snížit výplaty a v r. 2014 bude muset 40 fondů provést další škrt. Škrty budou mít dopad na zhruba 3,1 mil. penzí, včetně 0,7 mil. lidí, kteří již do důchodu odešli. Podle nizozemské centrální banky DNB se bude průměrné snížení penze pohybovat kolem 1,9 %.

Transfer rizika

Ačkoli DC penze mohou být důvodem k úlevám pro zaměstnavatele, dosáhnou toho přenesením rizik na zaměstnance - rizik, kterým zaměstnanci často nerozumí a nemusí být schopni je řešit. Důsledky tohoto transferu rizik jsou patrné - ve Velké Británii většina zaměstnanců s DC penzemi v současné době spoří na důchod příliš málo a má malou představu o dopadech rizika dlouhověkosti. Je zřejmé, že zaměstnanci potřebují pomoc. Jeden z předložených návrhů (v mnoha různých podobách) jsou "penze definované ambice" (DA penze).

Zaměstnavatelé usilují o předvídatelné penzijní náklady, zaměstnanci usilují o předvídatelné penzijní výsledky. Zdá se, že DA penze poskytují ideální kompromis. Ale co jsou DA penze a co přesně slibují?

Definované ambice

DA penze znovu zavádějí (nebo zachovávají) ideu zaměstnavatele nesoucího určité riziko jménem svých zaměstnanců. V současné době existuje řada různých DA návrhů a je důležité, aby bylo jasné, na co se odkazuje¹.

DA z DB

První typ DA penze (jak je zaváděna v Nizozemsku) lze asi nejlépe popsat jako DA z DB (DA/DB). Jde o modifikaci DB penzijního systému, v němž penzijní fond nadále funguje jako předtím, ale namísto pevného závazku poskytovat penzi na základě průměrného kariérního platu zaměstnavatel slíbí, že se zaměří na specifickou penzi založenou na průměrném kariérním platu. Ale pod podmínkou, že se pro dosažení tohoto cíle příspěvky zaměstnavatele nebudou muset zvyšovat. Na rozdíl od DC přebírá zaměstnavatel odpovědnost za snahu poskytnout specifický důchodový výsledek, ale na rozdíl od DB není zaměstnavatel povinen poskytnout takový výsledek za každou cenu. V důsledku toho již podniky nadále netrpí nestálostí a rizikem DB penzí a zaměstnanci získají větší podporu a jistotu, než je tomu u většiny DC penzí.

DA z DC

Druhý navrhovaný typ DA byl popsán jako DC plus penze (DA/DC). Ty se pohybují od kolektivních příspěvkově definovaných (CDC) penzijních programů k poměrně jednoduchým zárukám návratnosti peněz DC investic. Strategická zpráva britského Ministerstva práce a důchodů DWP z r. 2012 poskytuje seznam hlavních možných nástrojů, které by mohly být k poskytování DA penzí použity, včetně hromadného nákupu anuit, garantované návratnosti investic a použití zvláštního fondu zaměstnavatele k vyrovnávání výnosů zaměstnaneckých fondů prostřednictvím ročních nebo závěrečných

¹ Co je program „penze definované ambice“ (DA penze)

DA penze by byla lépe popsána jako „kompromisní penze“. V současné době existují soukromé zaměstnanecké penzijní systémy, které kolísají mezi tím, že všechna rizika nese zaměstnavatel, a tím, že všechna rizika nese zaměstnanec.

Existují dva typy penzí na pracovišti:

DB program, který poskytuje stanovený příjem při odchodu do důchodu založený na počtu let odpracovaných v podniku a podílu z platu zaměstnance při odchodu do důchodu. U tohoto typu penze nese zaměstnavatel břemeno penzijního příjmu zaměstnanců bez ohledu na to, jak dlouho žijí.

DC program, ve kterém je penze definována podle toho, kolik peněz se naspoří na důchodové prostředky jednotlivce. I když mnozí zaměstnavatelé budou do programu přispívat, zaměstnanec nese na svých bedrech riziko volby investic a vypořádávání se s následky, pokud nemá při odchodu do důchodu dost prostředků na dobrou penzi.

DA program by stál někde uprostřed těchto dvou možností, kde zaměstnavatel i zaměstnanec by sdíleli stejnou část penzijního rizika.

DA program je představován jako nový typ garantované penze a existují tři možné modely, které mohou zaměstnavatelé přijmout:

- Podnik garantuje fixní množství finančních prostředků na odchod do důchodu a zaměstnanec potom řeší nejistotu, jak velký bude mít příjem po odchodu do důchodu. Jedná se o model známý jako "programy peněžní rovnováhy" - cash balance schemes.
- Podnik vyplácí garantovaný penzijní příjem, ale datum, od kterého se bude vyplácet, se může změnit, pokud opět vzroste střední délka života, což znamená, že pracovník bude muset pracovat déle, než doufal.
- Podnik poskytne mladším pracovníkům odhad, jaká bude jejich penze v širokém rozpětí, které se ale zužuje, jak se blíží odchod do důchodu, aby jim byla poskytnuta větší jistota v tom, jaký příjem obdrží.

Zdroj: <http://citywire.co.uk/money/ganda-what-is-a-defined-ambition-pension-scheme/a581145>

bonusů (jakýsi druh částečné CDC penze). CDC penze sama o sobě není v současné době ve Velké Británii možná, ale některé formy DA/DC penzí se využívají.

Od DB k DA v Nizozemsku

Při pohledu na nizozemský penzijní systém je nutné rozlišovat mezi pojišťovnami a penzijními fondy. Nizozemské DB penze, jak jsou poskytovány penzijními fondy, by dnes již byly podle kategorizace DWP považovány za DA penze. Nizozemské DB programy již nabízejí částečně podmíněné, neindexované penze (mají tedy práva škrťů, které mnoho nizozemských důchodců a střadatelů v současnosti pociťuje). Pokud není nizozemský DB penzijní program schopen splnit své penzijní přísliby, může odložit indexaci a (v krajním případě) může také snížit penze, aby se stal opět plně finančně krytý.² Rostoucí náklady a volatilita penzijních závazků vedly k vytvoření nové penzijní smlouvy, pro kterou se legislativa očekává v r. 2014. Nizozemský ministr chce, aby penzijní fondy vyvíjely mechanismus pro automatické přizpůsobování penzijních práv, dávek a cílového důchodového věku v souladu se střední délkou života. Tento mechanismus by se po schválení stal povinným pro DA penzijní smlouvy, ale mohl by být aplikován i na indexaci v rámci stávajících nominálních DB smluv.

Jakmile bude legislativa zavedena, budou si moci penzijní fondy i podniky vybrat, zda zachovají svou starou nominální DB penzijní smlouvu, nebo ji změní na novou, skutečnou DA penzijní smlouvu, která zafixuje příspěvky zaměstnavatele na současné úrovni. Mezi klíčovými body návrhů jsou povinné dohody mezi sociálními partnery a penzijními fondy o sdílení finančních rizik mezi mladšími a staršími generacemi. Nová pravidla musí také zajistit řádnou a jednotnou komunikaci.

Jak to bude s nabytými penzijními právy?

V Nizozemsku je nyní jedním z největších problémů při přechodu k DA systému jak se vypořádat s nabytými penzijními právy. Aby byla nová nizozemská penzijní dohoda úspěšná, je transfer nabytých penzijních práv nezbytný. V důsledku rostoucí dlouhověkosti a vývoje na finančních trzích není pokračování stávající nominální penzijní smlouvy finančně dostupné. Bez přenesení nabytých penzijních práv pod účinnost nových pravidel by trvalo desítky let, než by se dosáhlo výhod nové penzijní smlouvy.

I když je povinný převod nabytých penzijních práv porušením vlastnického práva účastníků penzijního fondu a důchodců, ministerstvo uvedlo, že věří, že může být ospravedlněno veřejným zájmem, protože se tím zaměstnanecké penzijní plány stanou udržitelnými. Povinný transfer je nutný, aby byla zachována solidarita mezi mladými a starými prostřednictvím sdílení rizika v penzijním fondu.

Přechod na DA v Nizozemsku - harmonogram změny

Aby byly DA penze v Nizozemsku možné, budou se muset změnit kontrolní předpisy. Plánuje se, že nová pravidla budou legislativně stanovena v r. 2015. Do tohoto okamžiku nebudou moci penzijní fondy na DA penze přejít. To však neznamená, že se nebude nic dít. Nizozemské ministerstvo sociálních věcí v současné době pracuje s několika hlavními penzijními fondy (včetně těch největších penzijních fondů v Nizozemsku) na pilotním projektu povinného převodu nabytých penzijních práv do nové DA penze. Ačkoli jiné společnosti budou muset počkat o něco déle, pokud budou chtít změnit svůj DB penzijní plán na DA plán, budou moci podrobně sledovat způsob implementace realizovaný fondy zapojenými do pilotního projektu.

Mezitím budou mít podniky v Nizozemsku dost práce v důsledku posledního kola důchodové reformy. Vzhledem ke zvýšení věku odchodu do důchodu a snížení fiskální podpory bude muset mnoho podniků v Nizozemsku v letošním roce provést významné změny svých penzijních plánů. Zaměstnanci budou muset souhlasit se změnami a změny budou muset být dokončeny před 1. lednem 2014, kdy budou platit nová fiskální pravidla a všechny penzijní plány se budou muset podrobit. Výzkum ukazuje, že přibližně 50 %

² Podle nizozemského penzijního zákona pouze penzijní fondy mohou snižovat penze, pojišťovny to nesmí dělat za žádných okolností.

nizozemských penzijních plánů se bude muset v r. 2013 změnit. Zbýlých 50 % v současné době nevyužívá maximální fiskální výhodu, což znamená, že mohou její snížení absorbovat, aniž by musely změnit svůj penzijní plán.

Mohou DA penze hrát roli ve Spojeném království?

Většině zaměstnavatelů ve Velké Británii je zřejmé, že riziko a zátěž poskytování DB penzí jsou příliš velké. V daleko větší míře než v Nizozemsku přešly podniky ve Velké Británii k poskytování DC penzí. 54 % podniků ve Velké Británii nyní poskytuje pouze DC penze, dalších 41 % podniků je ve fázi přechodu.

Pokud by podniky nebyly schopny převést nabytá DB penzijní práva na DA penzijní práva, zdá se málo pravděpodobné, že by mnoho z nich zvolilo přechod z DB penzí na DA/DB penze. Většina podniků ve Velké Británii již přešla na DC penze, takže se jako pravděpodobnější alternativa jeví DA/DC penze.

CDC důchody byly navrženy ve Velké Británii několikrát a jsou zmíněny i ve zprávě DWP (2010). Zdá se však, že dokument předem indikuje, že zavedení CDC ve Velké Británii by bylo obtížné a že CDC, aby byly efektivní, závisí na úsporách z rozsahu. Nizozemská zkušenost by mohla být přínosná, protože tam existují hybridní CDC plány, kde jednotlivci mají možnost volby samostatného investování nebo účasti ve fondech CDC. Podnik garantuje návratnost složky CDC, ale nikoliv jednotlivých investic. Další prvky, jako jsou garantované fondy, které jsou k dispozici v Nizozemsku i ve Velké Británii, mohou představovat prvek bezpečnosti a jistoty, ale musí to být vyváжено nižšími výnosy (a tedy požadavkem na vyšší příspěvky). Garance poskytují zaměstnancům jasnou dávku, ale přijde na to, za jakou cenu.

Pomoc zaměstnancům spořit na důchod

Jak bylo uvedeno výše, mnoha podnikovým DC plánům ve Velké Británii hrozí riziko, že neposkytnou penze, jaké jednotlivci očekávají nebo potřebují, a mnozí zaměstnavatelé proto hledají, jak své DC plány zlepšit. Britští pracovníci jsou jedni z nejméně loajálních vůči svým zaměstnavatelům. Poskytnout jim penzi, která zvýší jejich optimismus, pokud jde o důchod (a tím zvýší jejich loajalitu), může být přínosné pro zaměstnavatele i zaměstnance.

DA penze v DC světě nevyžadují ani tak nějaké specifické mechanismy, jako změnu v myšlení a chování. Vyžadují, aby se podniky znovu podívaly na penzijní přísliby, které chtějí poskytnout, a na to, jak jsou ochotny pomáhat svým zaměstnancům k dosažení adekvátního příjmu v důchodu.

Zpráva DWP 2012³ obsahuje něco jako "nákupní seznam" pro DA penze, ale pro někoho může být spíše matoucí. Nicméně podnikům a konzultantům snad poskytne látku k zamýšlení pro vytváření nových DC plánů, které budou poskytovat zaměstnancům více jistoty, pokud jde o jejich důchod - a to jak spořicí fáze, tak i, což je důležitější, výplatní fáze. Zkušenosti v Nizozemsku s různými formami DA penzí (CDC, podmíněná indexace DB, DC se zárukami a vbrzku zavedené DA/DB penze) mohou pomoci podnikům i vládě ve Velké Británii probádat některé nové nápady jak vytvořit udržitelný a efektivní systém zaměstnanecké penze do budoucna. A pro nizozemské podniky s penzijními plány budou příští dva roky velmi rušné, protože penzijní programy se budou muset přepracovat a znovu projednat. Alespoň v případě Nizozemska jsou DA penze na obzoru.

³ *Reinvigorating workplace pensions*. London: DWP, 2012. ISBN: 9780101847827. Dostupné z <https://www.gov.uk/government/publications/reinvigorating-workplace-pensions>

Zdroje:

Thurstan Robinson, Erik Schouten. *The Dutch experience with Defined Ambition pensions and what that may mean for companies in the Netherlands and the UK*. AEGON/Global Pensions. March 12, 2013. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z:

<http://www.aegonglobalpensions.com/en/Home/Publications/News-archive/News/The-Dutch-experience-with-Defined-Ambition-pensions-and-what-that-may-mean-for-companies-in-the-Netherlands-and-the-UK/>

Michelle McGagh. Q&A: what is a 'defined ambition' pension scheme? [cit. 2013-04-23].

Dostupné z:

<http://citywire.co.uk/money/ganda-what-is-a-defined-ambition-pension-scheme/a581145>

Norsko

Věk pro odchod do důchodu, který preferují Norové, se zvýšil o 3,4 roku

Norské Centrum pro politiku ve vztahu k seniorům - Senter for seniorpolitikk (SSP) - představilo svou 10. zprávu „Norsk seniorpolitisk barometer 2012“, kterou vypracovalo ve spolupráci se společností IPSOS a ústavem zabývajícím se sociálním výzkumem NOVA.

Podle tohoto každoročně prováděného průzkumu došlo k výrazným změnám, pokud jde o přání starších pracovníků týkající se odchodu z pracovního života.

Podle nového šetření se preferovaný věk pro odchod do důchodu mezi Nory zvýšil o 3,4 roku z 61 let v r. 2003 na 64,4 let v r. 2012. Více než polovina zaměstnanců (51 %) uvedla, že se považují za schopné pokračovat v práci i po vzniku nároku na odchod do důchodu. Odpovídající podíl v r. 2003 byl jen 35 %.

Až 64 % dotazovaných zaměstnanců ve věkové skupině 60+ se v r. 2012 stavělo pozitivně k dalšímu pracovnímu zapojení po dosažení důchodového věku. To je jasný signál, že starší pracovníci chtějí zůstat aktivní.

Výzkumníci také upozorňují na to, že podle posledních průzkumů norští zaměstnavatelé obecně chtějí prodloužit kariéry starších pracovníků: 87 % z nich uvádí, že pokud se zaměstnanci rozhodnou pokračovat v práci, i když mají nárok na odchod do důchodu, je to pro podnik výhodné.

Za posledních 10 let průzkumy ukázaly, že se společenské postoje vůči starším zaměstnancům postupně zlepšují, a to velmi výrazně.

Ukazuje se, že tato každoroční šetření jsou pro SSP mimořádně užitečným nástrojem, a to zejména pokud jde o zvyšování povědomí o dané problematice a veřejnou pozornost.

Zdroj:

The age preferred for retirement by Norwegians has increased 3.4 years, according to annual Senior Policy Barometer. European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion News. 15/01/2013. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1795&furtherNews=yes>

Polsko

I. Polská vláda chystá penzijní reformu

Polská vláda zvažuje další radikální zásah do penzijního systému. Vládní dluhopisy za 39 miliard dolarů, které drží soukromé penzijní fondy, chce údajně přesunout do státního Fondu sociálního pojištění, tedy vlastně do státního rozpočtu. Dluhopisy tak v podstatě zruší. Až bude zapotřebí penze vyplácet, bude je hradit ze státního rozpočtu.

Podle listu Gazeta Wyborcza, který cituje nejmenovaného představitele vlády, kabinet zároveň plánuje snížit příspěvek, který je do těchto fondů odváděn z platů zaměstnanců. Nyní je ve výši 2,8 %. Ve státním průběžném důchodovém systému díky tomu zůstane více peněz, což vládě pomůže snižovat rozpočtové deficity. Vláda argumentuje tím, že nedává smysl, aby do fondů nalávala peníze a pak si je od nich s vysokými náklady půjčovala (tím, že si fondy kupují státní obligace).

Zatímco ještě v roce 2003 byl státní dluh ve výši 47 % HDP, na konci loňského roku se už vyšplhal na 55,6 % HDP a dál roste (podle odhadů Citigroup bude letošní schodek o 3,1 miliardy dolarů vyšší, než vláda plánovala).

Podle polské ústavy přitom státní dluh nesmí překročit hranici 60 % HDP. V případě přesunutí vládních obligací do státního rozpočtu by se státní zadlužení snížilo o 8 % HDP a díky zrušení dluhopisů by vláda navíc nemusela platit každoroční úroky.

Ke snížení odvodů do soukromých penzijních fondů již polská vláda jednou přistoupila. 1. pilíř polského důchodového systému funguje na NDC bázi a je doplněn povinnými soukromými účty (OFE), které fungují jako DC programy.

OFE byly původně financovány příspěvkem ve výši 7,3 % z platů jednotlivých zaměstnanců, ale po květnu 2011 byly sníženy na pouhých 2,3 % z hrubé mzdy. V letošním roce příspěvek vzrostl na stávajících 2,8 % - jak je stanoveno zákonem a měl by se postupně zvyšovat na 3,1 % v r. 2014, na 3,3 % v r. 2015 a 3,5 % v r. 2017.

Oněch 5 %, o které se příspěvek snížil, pak vláda nasměrovala do státního systému a do rozpočtu tak každoročně přitekla navíc suma odpovídající zhruba jednomu procentu HDP.

Polský ministr financí Jacek Rostowski, který je také místopředsedou vlády, popřel zprávu, která se objevila v celostátním tisku, že by se možnost znárodnění zvažovala. Odborníci penzijního průmyslu však vidí tuto možnost jako pravděpodobnou vzhledem k potřebě snížit vládní deficit.

Dariusz Stanko, profesor na katedře sociálního pojištění Ekonomické školy ve Varšavě, řekl IPE: "Rostowski sice popírá, že chce zlikvidovat soukromé penzijní fondy, ale přestal popírat, že chce vytvořit tzv. konzervativní fond spravovaný státní Institucí sociálního zabezpečení - ZUS, do kterého by se měla přesunout část peněz z fondového pilíře".

"Problém je v tom, že vláda stále bojuje s dluhem," řekl Stanko. "Když byl systém privatizován, část příspěvků vybraných vládou se přesunula do soukromých programů, ale vláda stále financuje důchody z předchozího systému, které se stále vyplácejí, a to zvyšuje schodek veřejných financí."

Stanko, dříve poradce polské Komory penzijních fondů, uvedl, že po sobě jdoucí vlády nedokázaly přijmout vhodná opatření včas, aby udržely na uzdě veřejný dluh, který se v r. 2012 zvýšil na přibližně 55 % HDP. Uvedl ale, že samotné polské zákony o

ekonomickém hospodaření donutí vládu přijmout drastické kroky v případě, že dluh dále poroste. "Ministr financí se snaží najít peníze a soukromý penzijní systém je šikovný dostupný mechanismus na pokrytí deficitu," řekl. "Na rozdíl od Chile však nemáme v ústavě zakotvena žádná práva, že peníze musí být střadatelům splaceny."

Maďarsko ve snaze snížit svůj rozpočtový deficit soukromý penzijní systém fakticky znárodnilo v r. 2010. Hlavní ekonom Světové banky Heinz Rudolf dříve řekl, že ekonomický pokles vyvolaný finanční krizí byl pro druhé pilíře zavedené v některých zemích střední a východní Evropy "příliš velký" na to, aby bez úhony přežily.

A Stanko varoval, že pokud by Polsko k takovému kroku přistoupilo, nebylo by poslední vládou ve východní Evropě, která to udělá. Jak řekl, Polsko je vnímáno jako lídr v tomto odvětví a pokud bude pokračovat tímto směrem, budou následovat další státy.

Návrhy na změnu penzijního systému měla vláda představit podle polského premiéra Donalda Tuska v květnu. Jak Tusk prohlásil, nevěří sice, že by soukromé penzijní fondy měly být zlikvidovány, neměly by být ale ani drženy při životě za každou cenu. "Penzijní fondy mají obří dopad na ekonomiku země a finanční a kapitálové trhy. Děsíme se toho, co vláda navrhne," prohlásil šéf Polské komory penzijních fondů Wojciech Nagel. Zásadních změn penzijního systému se obává hlavně polská burza. Fondy totiž drží akcie v 70 procentech polských firem, které jsou na ní kotovány. V patnácti z nich mají více než 40% podíl, v 39 pak drží více než 30 procent.

V únoru měly fondy investováno v polských akciích přes sto miliard zlotých. Celkem tak drží akcie v hodnotě, která se rovná pětině tržní kapitalizace celé varšavské burzy. V případě, že by fondy přišly o vládní dluhopisy, hrozí podle analytiků, že ve snaze diverzifikovat portfolia začnou stahovat kapitál z burzy a investovat ho v jiných aktivech. Podle zdroje listu Gazeta Wyborcza tomu chce vláda předejít tím, že připraví zákon, který by soukromým penzijním fondům povolil investovat jen do akcií.

"Kdyby se podařilo vytvořit takový zákon, tak by ten dopad na burzu nemusel být katastrofický. Je ale otázkou, zda je něco takového realistické," říká analytička České spořitelny Katarzyna Rzentarzewska. K úplnému zrušení soukromých penzijních fondů podle ní v Polsku nedojde, protože si je vláda vědoma, že by to mělo drastický dopad na kapitálový trh.

Zdroj:

Gail Moss. *Polish government may grab private pension money, predicts academic.* [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/polish-government-may-grab-private-pension-money-predicts-academic_51247.php

Petr Kain. *Polská vláda chystá penzijní reformu, která může ohrozit tamní burzu.* In: Hospodářské noviny, 4.4.2013

II. Polská penzijní asociace zahajuje obranu proti znárodnění

Polská Komora penzijních fondů (IGTE) vyzvala vládu, aby "nezasahovala" do stávající sociální smlouvy znárodněním prostředků těch, kteří se blíží odchodu do důchodu, a místo toho ji vyzvala k zahájení debaty o tom, jak nejlépe chránit úspory systému.

Výzva asociace reaguje na přetrvávající spekulace, že vláda plánuje faktické znárodnění majetku v držení fondů povinného 2. pilíře (OFE) v hodnotě 268,9 mld. PLN (65 mld. €).

V otevřeném dopise adresovaném ministru práce a sociální politiky Wladyslawu Kosiniak-Kamyszovi IGTE zdůraznila vynikající investiční výkonnost OFE ve srovnání s bankovními vklady a jinými spořicími prostředky. OFE dosáhly od r. 1999, kdy byl druhý pilíř vytvořen, průměrný roční výnos ve výši 6,5 %.

Dopis také zdůraznil roli druhého pilíře, kterou sehrál při financování privatizovaných odvětví a projektů infrastruktury v Polsku, čímž se vytvořily statisíce nových pracovních míst.

Tiskové zprávy uvedly, že vláda zamýšlí smazat zhruba 120 mld. PLN vládního dluhu prostředky v držení fondů přesunutím soukromých penzijních úspor těch členů, kteří mají do deseti let do odchodu, do tzv. konzervativního fondu spravovaného státní Institucí sociálního zabezpečení – ZUS.

Navzdory opakovanému popírání ze strany ministra financí Rostowského se mnozí komentátoři domnívají, že vláda se bude nadále snažit získat přístup k některým z aktiv vzhledem k potřebě snížit deficit v souladu s procedurami EU týkajícími se nadměrného deficitu.

V otevřeném dopise IGTE se uvádí: "S příchodem OFE, které umožňují, aby se hodnota penzijních příspěvků členů až do odchodu do důchodu znásobovala, byla sjednána sociální smlouva. Změny v systému, o kterých nyní slyšíme, jsou krokem k porušení této smlouvy."

Dopis upozorňuje, že přesunutí úspor členů, kteří mají deset let do odchodu do důchodu, do ZUS by znamenalo, že by skutečné úspory byly použity na úhradu stávajících závazků sociálního zabezpečení namísto financování penze pro jednotlivce, kteří si je během let naspořili.

"Vzhledem k riziku, že za pár let může být první pilíř v platební neschopnosti, umožňuje důchodový příjem pocházející z několika zdrojů výrazně zvýšit zabezpečení budoucích důchodců," uvádí dopis.

V dopise se dále zdůrazňuje, že každý management společnosti (PTE) má zákonnou povinnost jednat v zájmu svých členů, kteří jsou zároveň také členy státního důchodového systému.

Ačkoli dopis neobsahoval žádné konkrétní návrhy, předseda IGTE Wojciech Nagel nedávno nastínil, jaké jsou úvahy IGTE o struktuře čerpání z druhého pilíře - jde o naléhavou záležitost, protože vláda potřebuje uzákonit právní úpravu pro výplatní fázi před tím, než budou první pracovníci odcházet do důchodu v polovině r. 2014. Strádatelé v OFE by měli mít spíše možnost použít své penzijní prostředky k nákupu termínovaných anuit, než dostávat nižší doživotní příjem. Ti, kteří odcházejí do důchodu, by měli mít možnost zvolit dobu, po kterou by měla být penze vyplácena. Kromě toho by dostávali minimální státní důchod.

Nagel také řekl, že by měl existovat nějaký druh záruky vrácení části kapitálu, pokud by členové zemřeli v určitém období po odchodu do důchodu. Tento návrh se však setkal s kritikou ze strany vlády a některých odborníků v oboru.

Wojciech Otto, profesor ekonomie na univerzitě ve Varšavě, řekl: "Návrh IGTE se zdá být pro fázované čerpání peněz bez doživotního pokrytí, ale nechápu, proč to navrhují, protože to obecně není dobrý nápad."

Otto spolupracuje na alternativních návrzích pro systém druhého pilíře, jeden se týká fáze akumulace a druhý výplatní fáze.

Návrh výplatního modelu zahrnuje poskytování doživotní anuity s možností termínovaného čerpání spolu s právem část penzijních prostředků odkázat.

Model také navrhuje vytvoření vyrovnávacího fondu, který by absorboval podstatnou část nestálosti investičních výnosů a sledoval odchylky skutečných měr úmrtnosti od těch předpokládaných.

Zdroj:

Gail Moss. *Polish pension association mounts defence amid nationalisation rumours*. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/polish-pension-association-mounts-defence-amid-nationalisation-rumours_51359.php

Rakousko

Reforma podnikového starobního zabezpečení: Novela zákona o penzijních pokladnách

Po třech letech příprav byla v květnu 2012 schválena rozsáhlá novela zákona o penzijních pokladnách, která nabyla účinnosti převážně dnem 1.1.2013.

Tato novela přináší tyto nejvýznamnější novinky:

- zvýšení možných variabilních příspěvků
- zavedení bezpečné penze, tzv. Sicherheitspension
- zavedení modelu životních fází
- nižší úroková míra pro nové pracovníky
- rozšíření práv na informace a zvýšení transparentnosti
- spolurozhodování poživatelů penzí
- možnost individuálního přechodu mezi penzijními pokladnami a podnikovým kolektivním pojištěním
- kratší maximální lhůta pro nabytí nepropadnutelných nároků
- náklady na správu majetku vázané na výkonnost

Zvýšení možných variabilních příspěvků

Podle předchozí úpravy mohli zaměstnavatelé kromě svých fixních příspěvků odvádět navíc další příspěvky maximálně do stejné výše. Podle nové úpravy mohou zaměstnavatelé vedle fixních příspěvků ve výši 2 % ze sumy mezd a platů platit další variabilní příspěvky až do výše 10 % této sumy v závislosti na vývoji určitých podnikových ukazatelů.

Zavedení bezpečné penze

Novela zavádí „bezpečnou penzi“ - tzv. Sicherheitspension. Pracovníci ve věku od 55 let do odchodu do penze mohou přejít do investiční společnosti zaměřené na jistotu s velmi konzervativní investiční strategií, tzv. Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (*Sicherheits-VRG*). Tento model jim garantuje, že penze poskytnutá při odchodu do důchodu neklesne nikdy pod počáteční hodnotu. Pro stávající penzisty je vytvořena přechodná právní úprava. Podle předchozí úpravy nebyly oprávněné osoby ani při konzervativní investiční strategii proti snižování vyplácených podnikových penzí chráněny.

Zavedení modelu životních fází

Vzhledem k tomu, že osobní preference při investování - především pokud jde o riziko - jsou silně závislé na tom, v jaké životní fázi se daná osoba právě nachází, vytváří nová úprava možnost až třikrát přejít na jiný investiční model (od konzervativního až po dynamický).

Nižší úroková míra pro nové pracovníky

Úroková míra pro nově zařazené pracovníky se podle nové úpravy řídí předpisy Úřadu pro dohled nad finančním trhem FMA na základě vývoje finančních trhů. Tím se má zabránit tomu, aby příliš vysoká úroková míra nemohla vést ke znevýhodnění budoucích poživatelů podnikových penzí.

Rozšíření práv na informace a zvýšení transparentnosti

Novela přináší výrazné rozšíření práv na informace pro oprávněné osoby, např. pokud jde o náklady nebo srovnání výkonnosti apod., ale také v souvislosti s modelem životních fází, aby se účastníci mohli informovaně rozhodovat.

Spolurozhodování poživatelů penzí

Osoby, které mají nárok na dávky, budou moci delegovat jednoho zástupce do dozorčích rad penzijních pokladen. Poživatelé podnikových penzí tak budou moci lépe reprezentovat své specifické zájmy.

Možnost individuálního přechodu mezi penzijními pokladnami a podnikovým kolektivním pojištěním

Novela přináší možnost přechodu mezi penzijními pokladnami a podnikovým kolektivním pojištěním i na individuální bázi, a to od dosažení 55. roku věku, pokud zaměstnavatel uzavřel příslušné smlouvy.

Kratší lhůta pro nabytí nepropadnutelných nároků v případě předčasného ukončení pracovního poměru

Změna právních předpisů zkracuje maximální lhůtu pro nabytí nepropadnutelných nároků v případě ukončení pracovního poměru před přiznáním penze. Pro osoby, které budou přijaty do modelu penzijních pokladen v období od 1. ledna 2013, platí maximální lhůta 3 let místo dosavadních 5 let.

Náklady na správu majetku vázané na výkonnost

V případě záporné výkonnosti si smí penzijní pokladna započítat pouze polovinu dohodnutých nákladů na správu majetku. Druhou polovinu smí penzijní pokladna započítat dodatečně v letech, kdy výkonnost dosáhne úrokové míry. Na to má penzijní pokladna dobu 10 let.

Zdroje:

Natalie Hahn. *Austria: Reality check*. [cit. 2013-04-03]. Dostupné z: http://www.ipe.com/magazine/austria-reality-check_50947.php?issue=April_2013

Die wichtigsten Neuerungen. PKG-Novelle. WKO. Pensionskassen. [cit. 2013-04-10].

Dostupné z:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=684203&dstid=293&cbtyp=1&itel=PKG-Novelle

Die Auswirkungen der Novelle zum Pensionskassengesetz. WKO. Pensionskassen. [cit. 2013-04-10]. Přístupné z:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=684203&dstid=293&cbtyp=1&itel=PKG-Novelle

Novelle zum Pensionskassengesetz. Bundespensionskasse. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z:

http://www.bundespensionskasse.at/fileadmin/downloads/PKG_Novelle_20120604.pdf

Ronald Felsner. *Pensionskassengesetz. Das Österreichische INDUSTRIEMAGAZIN*. 3.12.2012. [cit. 2013-04-03]. Dostupné z:

<http://www.industriemagazin.net/stories/ressort/q/Pensionskassengesetz>

Wesentlicher Inhalt. Bundesministerium für Finanzen. [cit. 2013-04-22]. Dostupné z:

http://www.bmf.gv.at/Finanzmarkt/RechtlicheGrundlage_753/NovelledesPKGVAGBPGua/WesentlicherInhalt/_start.htm

Rumunsko

Plán na zvyšování příspěvkové míry do druhého pilíře zůstává

Nově schválený vládní návrh rozpočtu na rok 2013 počítá se zachováním plánovaného zvýšení příspěvku do druhého pilíře z 3,5 na 4 % hrubé mzdy. Návrh rozpočtu má za cíl snížit deficit na 2,1 % HDP oproti 2,3 % v roce 2012.

Dosavadní reformní kroky počítají s příspěvkovou mírou až 6 % do roku 2016. V roce 2009 byly příspěvky zmrazeny na 2 % v návaznosti na finanční krizi, avšak následně rostly o 0,5 % ročně.

Podle Mihai Bobocea, poradce představenstva Asociace rumunských penzijních fondů, znamenala nízká počáteční příspěvková sazba a postupné zvyšování pro státní důchodový systém menší zátěž. Bobocea však zdůraznil nutnost dalšího postupného zvyšování sazby.

Zvyšování příspěvkové sazby a stoupající účast v systému, která byla na začátku povinná pro osoby mladší 35 let a dobrovolná pro osoby ve věku 35-45 let, znamenalo pro devět penzijních fondů nebyvalý růst. Členství v systému se na konci roku 2012 zvýšilo o 5 % na 5,8 milionů a čistá aktiva vzrostla na 2,1 miliardy eur.

Ziskovost investic v druhém pilíři byla v roce 2012 posílena a dosahovala 10,5 % ve srovnání s roční mírou inflace ve výši 4,6 %, a to díky přibližně 76% podílu investic do státních dluhopisů.

Třetí důchodový pilíř je o mnoho menší a má asi 292 tisíc členů.

Zdroj:

Krystyna Krzyzak. *Romanian government maintains second-pillar pension contribution rise*. [cit. 2013-01-28]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/romanian-government-maintains-second-pillar-pension-contribution-rise-49696.php?utm_campaign=25+Jan+2013&utm_source=emailCampaign&utm_medium=email&utm_content=

Řecko

Opatření v důchodové oblasti s účinností od 1. ledna 2013

Řecký parlament schválil v listopadu 2012 řadu zákonů ke stabilizaci veřejných výdajů. V důchodové oblasti se jedná o následující opatření:

1/ Zvýšení zákonné věkové hranice z 65 na 67 let pro nárok na plný starobní důchod. Tímto opatřením by se měla ročně ušetřit 1 miliarda eur (načasování nebylo specifikováno). Podle předchozího zákona měla být do prosince 2013 věková hranice žen sjednocena se současnou věkovou hranicí mužů, tj. 65 let. Bylo také stanoveno, že zákonná věková hranice pro muže a ženy bude od roku 2020 automaticky upravována (každé 3 roky) v závislosti na změně střední délky života.

2/ Redukce důchodů vyšších než 1 000 eur měsíčně o 5 až 15 % podle výše příjmu. Všeobecné zmrazení důchodů (které začalo v roce 2010) zůstává v platnosti až do roku 2015.

3/ Snížení paušálního důchodového bonusu vypláčeného zaměstnancům ve veřejném sektoru, kteří pobírají měsíční důchod nižší než 2 500 eur, až o 85 %. V roce 2011 byly zrušeny sezonní bonusy pro osoby s vyššími příjmy a byly zavedeny méně štědré paušální bonusy pro pracovníky s nižšími příjmy.

Zdroj:

Greece. *International Update*. December 2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-12/2012-12.pdf

Slovinsko

Zvýšení věkové hranice na 65 let pro muže i ženy. Nový výpočet důchodových dávek

Na počátku prosince 2012 schválil slovinský parlament jako pomoc k odvrácení nutnosti mezinárodní finanční pomoci dlouho odkládanou penzijní reformu. Pro důchodovou reformu, kterou připravila nová konzervativní vláda premiéra Janeze Janši, se vyslovilo všech 76 přítomných členů Parlamentu. Parlament má celkem 90 členů. Nová důchodová reforma vstoupila v platnost 1. ledna 2013.

Nový zákon, který byl koordinován se sociálními partnery, postupně zvyšuje věk odchodu do důchodu pro muže a ženy na 65 let (doba pojištění nejméně 15 let). Dále stanovuje hranici pro předčasný důchod pro obě pohlaví na 60 let věku s dobou pojištění 40 let.

Důchodový věk žen, které vychovaly děti, může být snížen minimálně na 62 let s dobou pojištění 38 let a na 58 let s dobou pojištění 40 let. S takovou možností vláda ve svém původním návrhu (na začátku září 2012) nepočítala.

Vojáci soužící v armádě budou moci odejít do plného starobního důchodu ve věku 63 let s dobou pojištění 38 let a ve věku 58 let s dobou pojištění 40 let.

Vláda dále zavádí 20% bonus k důchodu pro ty, kteří dosáhnou 65 let a budou pokračovat v práci bez nároku na důchod.

Důchodová reforma dále přináší nový způsob výpočtu důchodové dávky, který se odvíjí od 24 let nejvyšších výdělků oproti dřívějšímu období 18 let.

Úspory reformního opatření v průběhu příštích 5 let jsou vyčísleny na 1 miliardu eur.

Předchozí pravidla pro odchod do starobního důchodu se ve Slovinsku lišila podle příspěvkových let: 63 let (muži) nebo 61 let (ženy) s dobou pojištění nejméně 20 let, 58 let (muži) s dobou pojištění nejméně 40 let nebo 57 let a 4 měsíce (ženy) s dobou pojištění nejméně 57 let a 9 měsíců, 65 let (muži) nebo 63 (ženy) s dobou pojištění nejméně 15 let.

Zdroje:

Barja Novak. *Slovenia adopts pension reform to stave off bailout*. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: <http://www.trust.org/trustlaw/news/slovenia-adopts-pension-reform-to-stave-off-bailout>

Slovenia. *International Update*. January 2013. [cit. 2013-01-28]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-01/2013-01.pdf

Reform of the public pension system. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Slovenia/Reforms/Reform-of-the-public-pension-system>

Slovenian cabinet approves pension reform proposal. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://news.xinhuanet.com/english/world/2012-10/18/c_131915126.htm

Španělsko

I. Zrušení každoroční valorizace důchodů podle růstu inflace

Španělská vláda v říjnu 2012 oznámila, že neplánuje zvyšovat důchody v závislosti na růstu inflace, jak jí nařizuje platný zákon.

Finanční potíže přiměly španělskou vládu přijmout nový královský dekret ze dne 28. října 2012, který dočasně upravuje valorizační mechanismus s tím, že se důchody nebudou zvyšovat podle dříve přijatého zákona, který stanovuje valorizovat důchody každý rok podle vývoje inflace. Jako kompenzační opatření vláda schválila 1% zvýšení důchodů pro rok 2013 a 2% zvýšení důchodů nižších než 1 000 eur.

Odbory proti tomuto vládnímu opatření ostře vystoupily a uspořádaly 17. prosince 2012 demonstrace v 55 španělských městech.

Zdroj:

Government's halt on pension increase upsets unions. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/01/articles/es1301011i.htm>

II. Rezervní fond sociálního zabezpečení pro záchranu vládních dluhů

V lednu 2013 byla zveřejněna zpráva, že španělská vláda sáhla na Rezervní fond sociálního zabezpečení ve snaze nakoupit vládní dluhopisy. Vyvolala tím znepokojení a otázky o roli fondu jako garanta výplaty budoucích důchodů.

Vláda vybrala nejméně 90 % finančních prostředků z 65miliardového fondu a investovala je do rizikových španělských dluhů a hotovost také využívá pro platby nouzového charakteru.

Předseda komise fondu, Tomás Burgos, uvedl, že fond je dosti pevný na to, aby zajistil výplatu budoucích penzí. Jeho hodnota se od roku 2005 zdvojnásobila. Vládní odhady ale hovoří o tom, že z důvodu vysoké nezaměstnanosti (25 %) a poklesu počtu zaměstnanců přispívajících do fondu se systém sociálního zabezpečení dostal do deficitu ve výši asi 3 miliardy eur.

Zdroj:

Spain Drains Fund Backing Pensions. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: <http://www.reuters.com/article/2012/12/12/us-spain-pensions-idUSBRE8BB0VF20121212>

III. Postupné zvyšování věkové hranice a doby pojištění v rámci veřejného systému

Od ledna 2013 zvyšuje Španělsko věkovou hranici a počet let pojištění potřebných pro nárok na důchod z veřejného důchodového systému. Opatření je součástí důchodové reformy schválené v srpnu 2011 s cílem snížit rostoucí výdaje na důchody, které v současnosti činí 10 % HDP ročně.

Změny důchodových pravidel zahrnují:

- zvyšování věkové hranice z 65 na 67 let, a to o 1 měsíc ročně do roku 2018 a poté o 2 měsíce za rok do roku 2027;
- zvýšení minimální doby pojištění z 15 na 25 let, a to každý rok o 1 rok do roku 2022;

- zvýšení doby pojištění pro nárok na plný důchod z 35 na 38,5 let, a to o 6 měsíců každé tři roky do roku 2025 (pracovníci mohou odejít do důchodu v 65 letech, pokud splní požadovanou dobu pojištění);
- bonus v rozmezí 2 - 4 % pro pracovníky, kteří setrvávají na trhu práce nad rámec zákonné věkové hranice, a to v závislosti na počtu let pojištění. Pro pracovníky s dobou pojištění kratší než 25 let to budou 2 %, pro pracovníky s dobou pojištění v rozmezí 25 až 36 let 2,75 % a pro pracovníky s 37 a více lety 4 %.

Důchodová reforma dále stanoví, aby byl v roce 2027 v rámci systému zaveden faktor udržitelnosti, který bude každých 5 let přizpůsobovat relevantní parametry systému změnám střední délky života.

Prognózy EU uvádějí, že se výdaje Španělska na důchodové zabezpečení navzdory velkým důchodovým změnám v období 2010 - 2016 zvýší o 3,6 % HDP v porovnání s průměrným zvýšením o 1,4 % v ostatních členských zemích. Evropská unie Španělsku doporučila změnit nebo zrušit roční valorizaci dávek podle inflace, zrychlit postupné zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu a přizpůsobit důchodový věk střední délce života (mnohem dříve než v roce 2027).

Zdroj:

Spain. *International Update*. January 2013. [cit. 2013-01-28]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-01/2013-01.pdf

IV. Zpřísnění podmínek pro dřívější a částečný odchod do důchodu

S účinností od 1. dubna 2013 platí ve Španělsku nový zákon zpřísnující postupně pravidla pro předčasný (dobrovolný i nedobrovolný) a částečný odchod do důchodu v rámci průběžného důchodového systému. Smyslem opatření, která zákon přináší, je redukce zvyšujících se důchodových výdajů a snaha udržet starší pracovníky na trhu práce.

Starší pracovníci s delší pracovní kariérou mají nárok na nedobrovolný předčasný důchod, pokud jsou nezaměstnaní po dobu nejméně 6 měsíců a jejich nezaměstnanost vznikla v důsledku restrukturalizace nebo uzavření firmy z důvodu ekonomických podmínek, smrti, odchodu do důchodu nebo invalidity vlastníka firmy (předčasný důchod je redukován za každý rok, kdy je poskytován před dosažením normálního důchodového věku, a to v závislosti na počtu let pojištění chybějících do doby požadované pro plnou dávku). Nově přijatý zákon prodlouží dobu pojištění potřebnou pro nárok na nedobrovolný předčasný důchod z 31 na 33 let a zvýší věkovou hranici z 61 na 63 let věku v roce 2027.

Dobrovolný předčasný odchod do důchodu je umožněn starším pracovníkům s delší dobou pojištění. Rovněž tento typ předčasného důchodu je redukován. Podle nového zákona se doba pojištění prodlouží z 33 na 35 let a věková hranice se zvýší z 63 na 65 let věku v roce 2027.

V případě částečného odchodu do důchodu se jedná o pracovníky, kteří ještě nedosáhli zákonného důchodového věku, přešli z plného do částečného pracovního úvazku a pobírají současně proporcionalně snížený důchod. Podle nové úpravy se minimální příspěvková doba potřebná pro nárok na částečný důchod prodlouží z 30 na 33 let (25 let pro zdravotně postižené při minimálně 33% snížení pracovní schopnosti) a věková hranice se zvýší z 61 na 65 let v roce 2027. Příspěvky na sociální zabezpečení musí zaměstnanci i zaměstnavatelé platit v plné výši jako v případě zaměstnání na plný úvazek. Při dosažení zákonné věkové hranice se částečný důchod nahrazuje důchodem plným.

Nová opatření také podporují starší pracovníky v jejich setrvávání v zaměstnání. Pracovníci, kteří splňují podmínky pro nárok na plný starobní důchod, mohou po dosažení důchodového věku pokračovat v práci na plný nebo částečný úvazek (50 až 100 %

pracovní doby) a současně dostávat polovinu důchodové dávky. Tito „aktivní důchodci“ a jejich zaměstnavatelé platí dva druhy příspěvků na sociální zabezpečení: novou „solidární kvótu“ ve výši 8 % z příjmů (zaměstnavatelé 6 %, zaměstnanci 2 %) a příspěvek ve výši 1,60 % na úrazové pojištění (zaměstnavatelé 1,33 %, zaměstnanci 0,27 %). Přitom obvyklá sazba na většinu programů sociálního zabezpečení je pro zaměstnavatele 23,60 % a zaměstnance 4,70 %. Pokud tito pracující důchodci odejdou do důchodu, dostanou plnou výši důchodové dávky.

Zákon ze srpna 2011 umožňuje pracovníkům, kteří mají nárok na plný starobní důchod, pokračovat v zaměstnání na plný úvazek. Při odchodu do důchodu se jejich důchod zvyšuje o 2 - 4 % za každý rok odložení důchodu.

Zdroj:

Spain. *International Update*. April 2013. [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2013-04/2013-04.pdf

Švýcarsko

Příprava reformy zabezpečení ve stáří

V současné době probíhá ve Švýcarsku příprava reformy zabezpečení ve stáří, a to prvního pilíře, tedy státního starobního a pozůstalostního pojištění AHV, i druhého pilíře, tj. zaměstnaneckého pojištění, současně.

Švýcarský systém zabezpečení ve stáří je vystaven velké zátěži. Lidé žijí déle, v blízké době se do důchodového věku AHV dostanou mimořádně silné ročníky a kapitálové výnosy již po řadu let zaostávají za očekáváním. To má pro oba pilíře významné důsledky. Kapitálové rezervy AHV se budou přibližně od roku 2020 snižovat. Zákonem stanovené minimální dávky penzijních pokladen nejsou dostatečně financovány. Zároveň se změnila potřeba lidí. Do důchodu při dosažení důchodového věku AHV odchází pouze přibližně čtvrtina pojištěnců, většina lidí si v tomto ohledu přeje nebo potřebuje flexibilnější řešení.

Reformy, které se v minulosti snažily zabezpečení ve stáří jednotlivým aspektům tohoto vývoje přizpůsobit, ztroskotaly: 11. revize AHV v roce 2004 v lidovém hlasování a při druhém pokusu v roce 2010 v Parlamentu, u penzijních pokladen přizpůsobení procentní sazby naspořené kapitálu stanovené pro výpočet dávky (tzv. *Umwandlungssatz* – „sazba konverze“) rovněž v roce 2010 v lidovém hlasování. Spolková rada je proto přesvědčená, že úspěch může přinést pouze komplexní pohled a široce pojaté řešení. Proto chce posuzovat oba pilíře společně a reformovat je tak, aby dávky i financování byly ve vzájemném souladu.

Spolková rada definovala hlavní směry reformy zabezpečení ve stáří a pověřila Federální ministerstvo vnitra, aby na jejich základě vypracovalo parametry reformy „Zabezpečení ve stáří 2020“ a předložilo je Spolkové radě do poloviny roku 2013. Podle současných finančních perspektiv AHV by reforma měla začít působit nejpozději v roce 2020.

Podle Spolkové rady musí být reforma připravena vyváženě a nalézt podporu u politických sil i mezi obyvatelstvem. Musí být tentokrát úspěšná, jinak by byl systém zabezpečení ve stáří v ohrožení.

Hlavní směry reformy zabezpečení ve stáří 2020:

- reforma věku odchodu do důchodu v 1. i 2. pilíři:

- harmonizace referenčního věku pro muže i ženy na 65 letech pro AHV i zaměstnanecké pojištění (návrh na zrušení pojmu „důchodový věk“ a na zavedení pojmu „referenční věk“);
- koordinovaná a pojistně-technicky korektní flexibilizace odchodu do důchodu pro oba pilíře;
- motivace k pokračování výdělečné činnosti do dosažení referenčního věku i po jeho dosažení;
- snížení atraktivity předčasného odchodu do důchodu, především zvýšení hranice 58 let pro nejdříve možnou dobu odchodu do důchodu v zaměstnaneckém pojištění;

- reforma v oblasti zaměstnaneckého pojištění:

- přizpůsobení procentní sazby naspořené kapitálu stanovené pro výpočet dávky (tzv. *Umwandlungssatz*) prodloužení střední délky života a změněnému prostředí úrokových sazeb;
- kompenzační opatření nutná k udržení úrovně dávek;
- zkoumání institucionálních opatření k rozšíření dohledu švýcarského úřadu pro dohled nad finančními trhy FINMA k efektivní ochraně pojištěnce, ke zlepšení

transparentnosti pro pojištěnce a pro vyváženější rozdělení zisku mezi pojištěnce a akcionáře;

- udržitelné financování AHV:

- zkoumání nutnosti přizpůsobení dávek a příspěvků ekonomickým a sociálním změnám;
- zkoumání doplňkového financování;

- zavedení intervenčního mechanismu do AHV:

- vypracování intervenčního mechanismu;
- současné předložení harmonizace referenčního věku a intervenčního mechanismu;
- zkoumání navázání spolkového příspěvku na vývoj výnosů daně z přidané hodnoty.

Zdroje:

Die Altersvorsorge für die nächsten Generationen sichern. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=de

Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020. Mediendokumentation 21.11.2012. Schweizerische Eidgenossenschaft. Eidgenössisches Departement des Innern. [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/29211.pdf>

Turecko

Posílení dobrovolného třetího pilíře

S účinností od 1. ledna 2013 vstoupila v platnost nová opatření, která mají posílit účast v dobrovolném soukromém penzijním systému a která jsou součástí rozsáhlého úsilí vlády o zvýšení historicky nízké míry úspor.

Dobrovolný penzijní systém je soukromý, příspěvkově definovaný systém, který doplňuje povinný dávkově definovaný průběžný systém. Byl zaveden v roce 2001 a je otevřen všem dospělým účastníkům, kteří si otevřou účet u některé penzijní společnosti. Turecký soukromý penzijní systém zahrnuje také povinné i dobrovolné zaměstnanecké systémy.

Změny v systému 3. pilíře, které vstoupily v platnost:

- Účastníci mohou převádět prostředky z dávkově definovaných do příspěvkově definovaných plánů bez daně.
- Vláda přidá až 25 % z celkové sumy příspěvků účastníka (sazby se liší podle počtu účastnických let), a to až do výše 25 % roční hrubé minimální mzdy. Minimální mzda činí v současnosti přibližně 500 USD měsíčně. Vládní příspěvky se vztahují na zaměstnavatelem sponzorované i individuální plány.
- Zaměstnavatelé mají nárok na daňový odpočet z penzijních příspěvků do výše 15 % příjmu zaměstnance, a to až do výše hrubé minimální mzdy.
- Sazba daně z vyplácené částky při odchodu do důchodu bude snížena z 3,75 % celkové hodnoty účtu na 3,75 % z investičních výnosů účtu.
- Vládní příspěvky budou připisovány postupně: 15 % po třech letech účasti, 35 % po šesti letech účasti, 60 % po 10 letech a 100 % při odchodu do důchodu. Příspěvky zaměstnavatele budou připisovány po uplynutí doby až sedmi let (na rozdíl od dřívějších 5 let) podle toho, jak zaměstnavatel určí. Příspěvky zaměstnanců jsou připisovány okamžitě.

Zdroj:

New Incentives Take Effect for Voluntary 3rd Pillar Scheme. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Turkey/Reforms2/New-Incentives-Take-Effect-for-Voluntary-3rd-Pillar-Scheme>

Turkey: New Pension Reforms to Include Government Matching Contributions. *Towers Watson* 20.8.2012. [cit. 2013-05-20]. Dostupné z: <http://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2012/turkey-new-pension-reforms-to-include-government-matching-contributions>

Velká Británie

I. Návrh reformy státních důchodů

I.1 Důchodový systém ve Spojeném království – současný stav

Základy důchodového systému Spojeného království byly položeny ve 40. letech minulého století. Od 60. let provedly po sobě jdoucí vlády mnoho změn ve státních i soukromých důchodech, které vedly k dnešnímu důchodovému systému, který je složitý a mnohvrstevný.

V současné době má důchodový systém tyto složky:

- Složka 1 je poskytována státem a jedná se o základní úroveň důchodového zabezpečení, které poskytuje minimální úroveň důchodového příjmu.
- Složka 2 je také poskytována státem a jejím cílem je poskytnout další důchodový příjem, který je více spojen s úrovní výdělků zaměstnanců. Tato složka je méně redistribuční (od bohatých k chudým) než složka 1. Složky 1 a 2 fungují na nefondové "pay-as-you-go" příspěvkové bázi prostřednictvím systému Národního pojištění (NI - National Insurance).
- Složka 3 je soukromé penzijní zabezpečení, tj. všechny dobrovolné penzijní programy, které nejsou přímo financovány státem. Soukromé penzijní příspěvky od zaměstnavatele a/nebo jednotlivce financují stanovené penze pro jednotlivce. Primárním cílem soukromých penzí je přerozdělit příjem během života jedince, nikoli přerozdělovat příjmy od vyšších příjmových skupin k nižším příjmovým skupinám.

V roce 2008 byly uzákoněny změny v soukromých důchodech, kterými byla zavedena další složka:

- Složka 2^{1/2} je veřejno-soukromé partnerství individualizovaného penzijního zabezpečení. Funguje jako složka 3 - soukromé zabezpečení, ale je financována prostřednictvím příspěvků zaměstnance a zaměstnavatele a vládních daňových úlev.

Důchodový systém

Složka 1	Složka 2	Složka 2 1/2	Složka 3
veřejná nefondová povinná pro většinu pracovníků základní státní důchod (BSP: Basic State Pension)	veřejná nefondová povinná pro zaměstnance (pokud „neodstoupili“), ne pro osoby samostatně výdělečně činné státní druhý důchod (S2P: State Second Pension)	veřejno-soukromé partnerství fondová a pobídková povinná pro zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec neodhlásí automatická registrace do NEST, nebo oprávněného penzijního programu	soukromá fondová a pobídková dobrovolná zaměstnanecké a osobní penze
veřejné testované na prostředky	důchodový kredit = zaručený kredit + kredit spoření (Pension Credit = Guarantee Credit + Savings Credit)		

I.1.1 Zabezpečení v rámci složky 1

Složka 1 zahrnuje:

- základní státní důchod (Basic State Pension - BSP)
- důchodový kredit (Pension Credit)

Složka funguje na pay-as-you-go bázi prostřednictvím Národního pojištění (National Insurance - NI) a všeobecného daňového systému. Příspěvky NI, vybírané z výdělků pracovníků, slouží k úhradě základního státního důchodu (BSP). Důchodový kredit je financován prostřednictvím všeobecných daní.

Důchodci dostávají další dávky, financované hlavně ze všeobecných daní, které mohou být považovány za součást opatření 1. složky: dávku na bydlení (Housing Benefit), obecní daňovou výhodu (Council Tax Benefit), ostatní (téměř) univerzální dávky.

Základní státní důchod (BSP) je příspěvkový důchod v tom smyslu, že konečná výše BSP vyplácená jednotlivci závisí na počtu příspěvků do NI před dosažením státního důchodového věku (State Pension Age - SPA).

Státní důchodový věk (SPA) závisí na datu narození jednotlivce. V současné době je SPA pro muže 65 let. Pro ženy činí SPA v současné době 61 let a zvyšuje se tak, aby se vyrovnal se SPA pro muže (tj. 65 let) do listopadu 2018 (zákon o důchodech 2011). V období od prosince 2018 do října 2020 se SPA mužů i žen zvýší na 66 let (zákon o důchodech 2011).

Podle současných právních předpisů se má SPA zvýšit v období od r. 2034 do r. 2036 na 67 let a v období od r. 2044 do r. 2046 na 68 let. Vláda nicméně oznámila, že SPA se zvýší na 67 let již v období 2026 až 2028. Tato změna není dosud uzákoněna a bude vyžadovat schválení Parlamentu. Vláda také oznámila záměr přezkoumat časovou osu pro zvýšení na věku na 68 let.

Pravidla pro příspěvky NI na BSP jsou složitá (pravidla pro manželské páry, lidi s neúplnými záznamy příspěvků a starší důchodce). BSP není univerzální dávkou vzhledem k tomu, že někteří jedinci nedostávají žádný BSP z důvodu nedostatečných příspěvků do NI. Pro lidi, kteří odcházejí do důchodu po 6. dubnu 2010, je za plný příspěvkový záznam považována doba 30 let příspěvků do NI.

BSP je redistribuční, paušální státní důchod se vyplácí, když jedinec dosáhne SPA. Jedinci se stejným počtem příspěvků dostávají stejnou úroveň dávky bez ohledu na výši příspěvků. Jedinec s úplným příspěvkovým záznamem obdrží plný BSP (107,45 £ týdně od dubna 2012).

Uplatnění nároku na BSP může být po dosažení SPA odloženo výměnou za zvýšení úrovně státních důchodových plateb. Ti, kteří odloží nárok na svůj BSP o dobu kratší než 12 měsíců, dostanou zvýšený BSP. Ti, kteří odloží nárok alespoň o 12 měsíců, si mohou zvolit buď zvýšený BSP, nebo zdanitelnou jednorázovou částku bez zvýšení BSP.

V letech 1974 až 1979 se BSP ročně zvyšoval buď v závislosti na zvýšení národních průměrných výdělků (National Average Earnings - NAE), nebo na zvýšení indexu maloobchodních cen (Retail Prices Index - RPI), podle toho, které zvýšení bylo větší. Od r. 1979 bylo roční zvyšování všeobecně spojeno s RPI. Čistý dopad zvyšování v minulosti byl takový, že hodnota plného BSP od 70. let sice vzrostla, pokud jde o ceny, ale snížila se relativně k průměrným výdělkům z 24 % NAE v r. 1974 na odhadovaných 16 % NAE v r. 2009.

Od dubna 2011 se BSP zvyšuje podle zvýšení výdělků, indexu spotřebitelských cen (CPI) nebo o 2,5 % - podle toho, co je vyšší. Vláda tento mechanismus nazývá "trojí zámeček" ("triple lock").

Kromě BSP existuje řada dávek testovaných na prostředky, na které mohou mít důchodci nárok v závislosti na konkrétních okolnostech.

Důchodový kredit (Pension Credit - PC) má dvě složky: garantovaný kredit (Guarantee Credit - GC), v současné době splatný od 61 let věku, a kredit spoření (Savings Credit - SC), splatný od 65 let věku. Od r. 2010 se minimální věk pro příjem GC zvyšuje v souladu se zvyšováním SPA žen.

- *Garantovaný kredit (GC)* je hlavní, na prostředky testovanou dávkou vyplácenou v současné době osobám starším 61 let. Jak již název napovídá, je to dávka vyplácená v případě, že jiné prostředky (zdroje příjmů) nedosahují určité úrovně. Poskytuje záchrannou síť minimální příjmové úrovně. GC je vyplácen na základě "dávkové jednotky" („Benefit Unit“), je tedy vyplácen na jednu osobu nebo manželský či kohabituující pár za podmínky, že týdenní příjem z ostatních zdrojů je nižší než 142,7 £ pro jednotlivou osobu a 217,9 £ pro pár.

GC je redistribuční. Je vyplácen ze současných daní, které rostou s příjmem jedince, ale je vyplácen pouze osobám s nízkým příjmem.

Nárok na GC může být vyšší pro osoby se zdravotním postižením, osoby s pečovatelskými povinnostmi nebo osoby s hypotékou.

Jelikož je GC testován na prostředky, je třeba o dávku žádat.

Zákon o důchodech 2007 ukládá, že GC se má zvyšovat o procentní sazbu rovnající se alespoň zvýšení národních průměrných výdělků. Pro rok 2011/12 a 2012/13 zvýšila vláda GC vyšší sazbou, než je zvýšení národních průměrných výdělků; výsledkem je nárůst dávky podobný zvýšení BSP.

- *Kredit spoření (SC)* má za cíl zajistit, aby lidé, kteří mají nějaké soukromé penzijní zabezpečení, na tom byli lépe než ti, kteří žádné zabezpečení nemají.

Maximální částka splatná v rámci SC je 18,54 £ týdně pro jednu osobu a 23,73 £ týdně pro pár od dubna 2012. Za každou 1 £ příjmu nad úrovní prahu SC (111,80 £ pro osamělé důchodce a 178,35 £ pro páry v r. 2012/13), ale pod úrovní GC, vyplácí SC dodatečnou dávku 60 pencí. Kredit SC je snižován za další příjem nad úrovní GC.

Dávka na bydlení a obecní daňová výhoda jsou dávky testované na prostředky dostupné jak pro důchodce, tak i lidi mladší, než je SPA. Tyto dávky nejsou sice součástí 1. složky důchodového zabezpečení, ale jsou zde zahrnuty, protože jsou významnými dávkami pro mnoho starších lidí.

- *Dávka na bydlení (Housing Benefit - HB)* je vyplácena lidem s nízkými příjmy, kteří mají svůj domov pronajatý. Je navržena tak, aby pomáhala s náklady na bydlení, včetně nájemného a některých poplatků za služby souvisejícími s bydlením. Je vyplácena oprávněným nájemcům, kteří uplatní nárok.

- *Obecní daňová výhoda (Council Tax Benefit - CTB)* je systém slev, který poskytuje pomoc s obecní daní pro jednotlivce (až 100 %). Zhruba polovina domácností důchodců má na CTB nárok.

Důchodci dostávají další dávky, které mohou být považovány za součást 1. složky:

- Dávky individuálně posuzované pro specifické účely (např. příspěvek na pečovatelskou službu)

- (Téměř) univerzální dávky pro všechny nebo většinu lidí v určitém věku (např. volné TV licence, úhrada zimního paliva)
- Zvýšená daňová zvýhodnění ve srovnání s lidmi v produktivním věku (daňová zvýhodnění spojená s věkem však budou od dubna 2013 postupně zastavována)

I.1.2 Zabezpečení v rámci složky 2

2. složka státního důchodového zabezpečení funguje na nefondové "pay-as-you-go" příspěvkové bázi prostřednictvím systému národního pojištění (NI). Dávky jsou vypláceny od dosažení SPA, ale mohou být odloženy. Osoby samostatně výdělečně činné jsou v současnosti ze zabezpečení v rámci 2. složky vyloučeny.

Původním cílem druhé složky bylo poskytnout další důchodový příjem zaměstnancům, který více souvisí s úrovní jejich výdělků než paušální částka, kterou lidé dostávají v rámci 1. složky. Příspěvky jsou úměrné výdělkům (v pásmu mezi minimálním a maximálním limitem). Výše dávek odráží tyto příspěvky, takže dochází k menšímu přerozdělování (od bohatých k chudým) než v první složce.

Zabezpečení v rámci 2. složky existuje od r. 1961 ve třech různých programech:

- odstupňovaná důchodová dávka (Graduated Retirement Benefit - GRB) v letech 1961 - 1975,
- program státního důchodu odvozeného od výdělků (State Earnings Related Pension Scheme - SERPS) v letech 1978 - 2002,
- státní druhý důchod (State Second Pension - S2P) od dubna 2002

Někteří současní důchodci stále ještě dostávají malé částky dávky v rámci GRB. Významnější je pro současné důchodce *SERPS*. Původním cílem *SERPS* bylo poskytnout důchod ve výši 25 % z pásma výdělků. Následné změny *SERPS* hodnotu dávek snížily.

Státní druhý důchod (S2P) byl zahájen v r. 2002 jako náhrada za *SERPS*. Významné důchody v rámci *S2P* se teprve začnou vyplácet. Hlavním cílem *S2P* je dosáhnout větších prostředků pro lidi s nižšími příjmy a některé osoby, které nemohou pracovat z důvodu zdravotního postižení nebo pečovatelských povinností. *S2P* je více redistribuční než *SERPS* a lidé pracující za nízké mzdy těží z *S2P* více, než tomu bylo v rámci *SERPS*.

Model narůstání dávek v rámci *S2P* je v současné době založen na dvou příjmových pásmech a dvou přírůstkových sazbách.¹ Pro osoby s nízkými příjmy je garantován paušální důchod *S2P*. Lidé s vyššími výdělky získávají ještě další, od výdělku odvozenou dávku. Osobám se zdravotním postižením a některým jedincům s pečovatelskými povinnostmi je přiznávána paušální část *S2P*.

S2P bude v budoucnu paušální.² Zhruba od roku 2030 by měla částka *S2P* narůstat každý rok zcela paušálně, do té doby budou přírůstky i nadále do určité míry závislé na výdělcích lidí.

¹ Výdělky mezi spodní hranicí příjmů a horním akruálním bodem. Do 6. dubna 2010 existovala tři pásma narůstání dávek (40 %, 10 % a 20 %). V důsledku ustanovení zákona o důchodech z r. 2007 bylo 2. a 3. pásmo sloučeno do jednoho pásma s nárůstem dávek 10 %.

² Opatření je uzákoněno v zákoně o důchodech, 2007.

Maximální dodatečný státní důchod (GRB, SERPS nebo S2P), který může jedinec týdně dostávat, je 161,94 £ (v r. 2012/13).

Je možné, aby členové dávkově definovaných (DB) programů nahradili zabezpečení v rámci státní druhé složky soukromým penzijním zabezpečením. Tento postup je známý jako „odstoupení“ (contracting-out).

Do dubna 2012 mohli odstoupit i členové příspěvkově definovaných (DC) penzijních programů, ale nyní je tato možnost dostupná pouze pro DB programy.

Členové DB penzijních programů se mohou vzdát dávek S2P za předpokladu, že z DB programu očekávají vyplácení dávek, které jsou přinejmenším stejně hodnotné jako předpokládané S2P dávky. Jedinci, kteří odstoupí, platí nižší příspěvky NI stejně jako jejich zaměstnavatelé, jelikož spoří ekvivalentní částku do soukromého DB penzijního programu. Snížení úrovně příspěvků NI se nazývá sleva za odstoupení ("contracting-out" rebate).

Výše slevy se stanovuje každých 5 let podle doporučení vládního pojistně-matematického oddělení (Government Actuary Department) a může působit jako podnět, či naopak odrazující prvek k odstoupení v závislosti na tom, zda se investovaná sleva vyplatí, či nevyplatí vzhledem k dávce vyplácené v rámci S2P.

Plán na zavedení jednosložkového důchodu

Vláda v rozpočtu na r. 2012 oznámila, že chce nahradit dvousložkový státní důchodový systém jednodušším jednosložkovým systémem. Jednosložkový důchod bude stanoven na úrovni vyšší než garantovaný kredit (GC) a vláda slíbila uznat všechny předchozí nároky na státní důchod.

Vláda měla v úmyslu vydat Bílou knihu na podzim r. 2012, ale po několika odkladech byla publikována až v lednu 2013. Stanovuje podrobnosti, jak bude jednosložkový důchod fungovat a jak bude probíhat proces přechodu.

V rámci jednosložkového důchodu bude S2P zrušen a nebude existovat žádná možnost odstoupení.

Podrobnosti viz níže kapitola I.2.1 Jednosložkový státní důchod

I.1.3 Zabezpečení v rámci složky 3

Třetí složkou jsou soukromé penze, tj. všechna dobrovolná penzijní uspořádání, která nejsou přímo financována státem. Stejně jako státní opatření je i soukromé penzijní opatření složité. Legislativní rámec se během času měnil a jednotlivci mohou odcházet do důchodu s řadou penzí z mnoha různých programů.

Soukromé penzijní příspěvky - od zaměstnavatele a/nebo jednotlivce - financují penze pro jednotlivce. Primárním cílem soukromých penzí je přerozdělování příjmů během života jedince, nikoliv přerozdělování od bohatých k chudým.

Mnoho soukromých penzijních opatření je sponzorováno zaměstnavateli. Napojení zaměstnavatele může být velmi silné: zaměstnavatel např. financuje a spravuje zaměstnanecký program. Napojení může být volné: zaměstnavatel např. může pouze poskytnout přístup k produktům penzijního poskytovatele. Většina programů je organizována jednotlivými zaměstnavateli, i když existuje několik celoodvětvových programů.

Jednotlivci si mohou vytvořit své vlastní soukromé penzijní programy zakoupením osobních penzí (personal pension). Existuje několik typů těchto penzí. Každý základní

produkt funguje na principu koupě za peníze, tzn., že přijímá peníze prostřednictvím příspěvků, tyto peníze jsou investovány do fondu a kumulovaná hodnota je pak použita k poskytování příjmu po zbytek života jednotlivce. S určitým omezením může být část prostředků rovněž vyplacena jako nezdaněná jednorázová částka.

Jednotlivé příspěvky do soukromých penzijních programů získávají daňovou úlevu alespoň v nejvyšší marginální sazbě pro jednotlivce (v rámci limitů). Penzijní fond je akumulován v daňově zvýhodněném prostředí. Při obdržení je penze zdaněna jako výdělečný příjem. Veškeré příspěvky zaměstnavatele na soukromé penze jsou daňově odpočitatelné, snižují tedy jeho korporační daňovou povinnost. Podnik těží také z úlevy v NI.

Většina zaměstnavatelem sponzorovaných opatření funguje prostřednictvím zaměstnaneckých penzijních programů zřízených a spravovaných jménem zaměstnavatele. Zaměstnanecké penzijní programy mohou být dávkově definované (DB) nebo příspěvkově definované (DC). Existují také některé hybridní programy, které mají rysy DB i DC programů.

V DB programech je penzijní dávka určena vzorcem, který stanovuje výši dávek, které mají být v důchodu poskytovány. Obvykle jsou spojeny s finální nebo průměrnou platovou úrovní.

Příspěvky se mění, aby bylo zajištěno, že se takové úrovně dosáhne. Funguje to na základě sdruženého (poolového) fondu - všechny příspěvky se platí do společného fondu, který je investován, aby zajistil všechny penzijní dávky. Při normálním průběhu investiční výkonnost aktiv programu nemá žádný nebo jen minimální vliv na dávky, které jedinec obdrží. Lepší investiční výkonnost snižuje potřebné příspěvky.

Dávka z DB programů je obvykle založena na délce služby jedince a jeho výdělcích v době nebo blízko doby odchodu do důchodu. Program obvykle slibuje penzi ve výši 1/60 z posledního platu za každý rok služby, nebo penzi ve výši 1/80 plus nezdaněnou jednorázovou finanční částku ve výši 3/80 za každý odpracovaný rok.

Normální penzijní věk v takových programech bývá 60 nebo 65 let, ale člen může obvykle odejít do důchodu dříve se snížením dávky. Lidé opouštějící program změnou zaměstnavatele mohou zachovat svá práva v tomto programu až do penzijního věku, nebo převést nabytá práva do jiného programu.

Vzhledem k odlišné povaze fungování DB a DC programů přinášejí tyto programy různá rizika i výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance a hodně se debatuje o nejlepším uspořádání pro různé typy zaměstnanců.

Pro zvýšení bezpečnosti DB zaměstnaneckých penzijních programů zavedla vláda Penzijní ochranný fond (Pension Protection Fund), který začal fungovat v dubnu 2005. Ten vyplácí minimální výši penze, i když se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti a penzijní fond je podfinancován.

Odstoupení z S2P

V současné době mohou členové DB programů odstoupit z S2P. Zákon o důchodech 2007 zrušil od dubna 2012 možnost odstoupení pro členy DC programů. Po zavedení jednosložkového důchodu již možnost odstoupení nebude existovat, protože lidé nebudou na S2P získávat nárok.

Příspěvkově definované (DC) zaměstnanecké programy fungují podle podobných právních předpisů jako DB programy. Rozdíl je v tom, že zatímco DB program slibuje určitou úroveň dávky, DC program operuje na bázi stanovené sazby příspěvků placených do programu, ale bez záruky, pokud jde o výši dávky, která bude vyplácena.

Příspěvky jsou obvykle vyjádřeny jako procentní část platu nebo celkových výdělků. Sazba příspěvku může být paušální, nebo může být odstupňována podle věku a/nebo délky pracovního poměru a/nebo služebních let a/nebo úrovně výdělků. Zaměstnavatelé mohou vytvořit základní úroveň příspěvku pro všechny zaměstnance a mohou také doplácet zaměstnanci dodatečný příspěvek.

Čerpání důchodového příjmu

Lidé mohou čerpat penzijní úspory po dosažení věku 55 let. Před dosažením věku 55 let mohou čerpat penzijní úspory pouze v případě, že zaplatí penalizační daň 55 %. Po dosažení věku 55 let si lidé vyberou jednu nebo kombinaci z následujících možností:

- Vybrání jednorázové částky v hotovosti. Až 25 % z penzijních prostředků lze vybrat jako nezdaněnou jednorázovou částku (za předpokladu, že to pravidla programu dovolují). Jsou-li celkové penzijní prostředky jedince menší než triviální komutační limit (v současné době 18 000 £), je možné vybrat celé prostředky jako jednorázovou částku, z toho je 25 % nezdaněno.
- Investování určité části nebo všech prostředků po určitou část nebo celou dobu důchodu na účet čerpání příjmu (income drawdown account), přičemž čerpání příjmu z tohoto účtu je omezeno na úroveň 100 % ekvivalentní anuity.
- Nabytí anuity. Pojistný produkt, který vyplácí příjem od data nabytí až do smrti.
- Čerpání prostředků v neomezených částkách za předpokladu, že jedinci mohou prokázat zabezpečený zaručený doživotní penzijní příjem ve výši alespoň 20 000 £ ročně.

Doplňkové dobrovolné příspěvky (Additional Voluntary Contributions)

Pokud do penzijního programu přispívá pouze zaměstnavatel, jde o tzv. nepřispěvkový program. Do příspěvkových programů hradí příspěvky zaměstnavatel i zaměstnanec. Až do dubna 2006 nabízely všechny zaměstnanecké penzijní programy zaměstnancům možnost platit další dobrovolné příspěvky (additional voluntary contributions - AVCs), které buď dále navyšovaly dávky v rámci programu, nebo do samostatných oddělených programů. V důsledku změn penzijních pravidel v dubnu 2006 již některé podniky nemusí AVCs nabízet, jelikož nyní mají lidé více možností navyšit svou podnikovou penzi jinými prostředky.

Osobní penze

Zaměstnavatelé mohou vytvořit opatření pro své zaměstnance, aniž by zajišťovali formální penzijní program. Obvykle to znamená poskytnutí přístupu ke skupinovému DC individuálním osobním penzím.

Až do dubna 2001 byly jednotlivé osobní penze dostupné pouze pro jedince, kteří byli samostatně výdělečně činní nebo nebyli členy žádného zaměstnaneckého penzijního programu. Legislativa zavádějící podílnické penze (*stakeholder pensions*) rozšířila přístup a od dubna 2006 jsou individuální penze otevřeny pro všechny osoby mladší 75 let.

Podílnické penze jsou formou DC osobní penze s nízkými poplatky, které musí splňovat řadu vládních standardů. Hlavní rozdíl mezi tímto a jinými typy osobní penze je, že správní poplatky jsou v každém roce limitovány maximální hranicí poplatku a poskytovatelé nesmějí účtovat výstupní sankce.

Pro lidi, kteří se připojili k programům podílnických penzí po 6. dubnu 2005, je maximální správní poplatek fondu 1,5 % během prvních 10 let, potom se snižuje na 1 %. U podílnických programů otevřených před tímto datem se nadále uplatňuje předchozí maximální poplatek ve výši 1 %.

Osobní penze a podílnické penze mohou také přijímat hodnoty transferované ze zaměstnaneckých penzí, nebo jiných individuálních opatření a slevy za „odstoupení“ (contracted-out rebates).

I.1.4 Automatická registrace do penzijních programů od r. 2012³

V říjnu 2012 vstoupil v účinnost Důchodový zákon 2008 (Pensions Act 2008), který zavádí automatickou registraci (automatic enrolment) do soukromých penzí. Zaměstnanci ve věku od 22 let do státního důchodového věku (SPA) budou mít nárok na automatickou registraci do programu, který zvolí zaměstnavatel. Proces automatické registrace byl zahájen 1. října 2012. Zaměstnanci mají právo z programu vystoupit, popř. se do něj později opět zapojit. Současný práh výdělků, od kterého by měl být každý zaměstnanec automaticky zaregistrován, je 8 105 £ v r. 2012/13⁴. Příspěvky se platí z pásma výdělku nad 5 564 £ až do výše 42 475 £.

Etapy automatické registrace

Automatická registrace začala v říjnu 2012 u velkých zaměstnavatelů, středním a malým zaměstnavatelům vláda poskytla další čas:

- Velcí zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci mají povinnost automaticky registrovat své oprávněné zaměstnance od 1. října 2012 do 1. února 2014.
- Středně velcí zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci budou muset automaticky registrovat své zaměstnance v období od 1. března 2014 do 1. května 2015.
- Malí zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci budou muset automaticky registrovat své zaměstnance v období od 1. srpna 2015 do 1. dubna 2017.
- Noví zaměstnavatelé, kteří založí svůj podnik v období od 1. dubna 2012 do 30. září 2017 (včetně), budou mít povinnost automatické registrace od 1. května 2017 do 1. února 2018.

Rozfázování příspěvků

Všichni zaměstnavatelé budou muset automaticky registrovat své oprávněné zaměstnance od 1. února 2018. Každý nový zaměstnavatel, který založí podnik po 1. říjnu 2017, bude muset splnit automatickou registraci okamžitě, pokud bude vyplácet výdělky, na které se vztahují srážky v rámci systému PAYE y (pay-as-you-earn tax) týkající se každého pracovníka.

Požadovaná úroveň příspěvků, které zaměstnavatelé a zaměstnanci musí odvádět do penzijního programu (pokud zaměstnanci zůstanou přihlášení), bude rozfázována v letech 2012 až 2018, aby do r. 2018 dosáhla 8 % minimálních celkových příspěvků z pásma výdělků. Z těchto 8 % bude minimálně 3 % platit zaměstnavatel, 4 % zaměstnanec a 1 % vláda (prostřednictvím daňových úlev). Zaměstnavatelé se mohou rozhodnout, zda budou přispívat zákonné minimum nebo více.

V počátečním období je minimální příspěvek zaměstnavatele nižší, do října 2018 bude postupně narůstat na minimálně 3 %. Zaměstnanci začínají s minimálním příspěvkem 0,8 % z výdělku, daňová úleva činí 0,2 %.

³ Povinná automatická registrace je podrobněji popsána v Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - říjen 2012.

⁴ To je v souladu s prahem daně z příjmu.

Národní trust zaměstnaneckých úspor (National Employment Savings Trust - NEST)

Důchodový zákon 2008 rovněž uzákonil zavedení nového národního penzijního spořicího programu nízkonákladových individualizovaných spořicíh účtů. Tento program je již aktivní a nazývá se NEST (National Employment Savings Trust). Zaměstnavatelé, kteří neposkytují zaměstnanecké penze nebo podílnické penze nebo jiný povolený penzijní program, budou moci automaticky registrovat své zaměstnance do NEST za předpokladu, že výdělky zaměstnance jsou vyšší než stanovený práh pro automatickou registraci (8 105 £ v r. 2012/13). Zaměstnanci s výdělky pod touto úrovní se mohou do programu přihlásit dobrovolně. Je stanoven i příspěvkový limit ve výši 4 400 £ ročně (v r. 2012/13).

NEST má nízkopoplatkovou strukturu. Členové platí roční správní poplatek ve výši 0,3 % z prostředků a poplatek 1,8 % z příspěvků. Předpokládá se, že jakmile budou startovací náklady NEST získány zpět, bude příspěvkový poplatek zrušen.

Daňové zjednodušení

Finanční zákon 2004 (Finance Act 2004), který nabyl účinnosti od 6. dubna 2006, obsahuje řadu změn, jejichž cílem je zjednodušit zdanění britského systému soukromých penzí a které účinně zahrnují všechny penze pod jednotný soubor pravidel. Částka, kterou může jedinec využít z daňových zvýhodnění, je regulována dvěma "příspěvky": ročním a životním. Tyto příspěvky se vztahují na každého jedince, a to u všech registrovaných penzijních programů, které jedinec využívá za účelem poskytování dávek, a to bez ohledu na dobu zapojení.

Jednotlivec může přispívat do libovolného počtu soukromých penzijních programů a získat daňovou úlevu na částku uspořenou v tom kterém roce až do výše ročního příspěvku (annual allowance - AA). Pro r. 2012/13 je AA 50 000 £. Příspěvky nad touto úrovní jsou zdaňovány daňovou sazbou pro jedince.

Životní příspěvek (Lifetime Allowance - LTA) se aplikuje, jestliže jedinec začne pobírat dávku ze svého penzijního spoření. Pokud je hodnota penzijního spoření v této době vyšší než LTA (1,5 mil. £ pro r. 2012/13), uplatní se dodatečný daňový poplatek.

Očekává se, že AA a LTA zůstanou konstantní až do r. 2015/16.

I.2 Návrh reformy státních důchodů

14. ledna 2013 publikovala britská vláda Bílou knihu (*„The single-tier pension: a simple foundation for saving“*), která nastiňuje návrhy reformy státního důchodu na jednosložkový státní důchod. Bílá kniha obsahuje také návrhy pravidelného a strukturovaného mechanismu, kterým by se v budoucnu zvažovaly změny státního důchodového věku (SPA).

I.2.1 Jednosložkový státní důchod

Podle Bílé knihy měl být nový jednosložkový důchod zaveden nejdříve v dubnu 2017, nicméně později vláda oznámila, že k zavedení dojde o rok dříve (viz níže). Tato reforma ovlivní osoby, které dosáhnou SPA po jejím zavedení. Současní důchodci a ti, kteří dosáhnou SPA před zavedením jednosložkového důchodu, nebudou dotčeni a nadále budou dostávat své důchody v souladu se stávajícími pravidly.

Reformy poskytnou základ pro podporu automatické registrace, zahájené v říjnu loňského roku, která bude znamenat, že 6 až 9 milionů lidí bude spořit více nebo bude vůbec poprvé spořit formou zaměstnanecké penze.

Kontext reformy

Současný důchodový systém ve Spojeném království je produktem 70letého rozšiřování, reformování a přizpůsobování. Cílem reformy uzákoněných v posledním desetiletí bylo zjednodušit důchodový systém a dlouhodobě zachovat jeho udržitelnost. Řada závažných problémů však přetrvává:

- **Složitost a nejistota:** Mnoho lidí nemá jasno, jaký bude jejich státní důchod, a je pro ně obtížné plánovat a spořit na svůj důchod.
- **Vysoké úrovně testování prostředků:** V současné době má zhruba 40 % důchodců nárok na důchodový kredit. To komplikuje příjem důchodce a pro lidi je obtížnější rozpoznat hodnotu spoření. Navíc zhruba třetina těch, kteří mají na důchodový kredit nárok, o něj nepožádá.
- **Nerovnost:** Muži a ženy nedosáhnou na stejný průměrný státní důchod až do poloviny 50. let. Kromě toho se příspěvky NI placené osobami samostatně výdělečně činnými nezapočítávají do S2P.

Na pozadí rostoucí dlouhověkosti budou muset současné generace pracovníků přijmout větší osobní zodpovědnost za spoření, aby jejich důchodový příjem dosáhl očekávané úrovně. Zavedení automatické registrace je pro vládu vhodná doba, aby se zbavila úkolu poskytovat důchod odvozený od výdělku a vrátila se k jednoduchému jednotnému státnímu důchodu, který udrží lidi mimo chudobu a poskytne pevný základ pro spoření.

Po rozsáhlých konzultacích se vláda rozhodla zavést jednoduchý jednotný státní důchod, stanovený pro budoucí důchodce nad základní úrovní testu na prostředky.

Jednosložkový důchod

Cílem jednosložkové reformy je jednoduchý a spravedlivý státní důchod, který poskytne jasnou a srozumitelnou základnu pro lepší podporu spoření na důchod.

Reforma má 4 klíčové cíle:

- *zlepšit srozumitelnost výsledků* zjednodušením státního důchodu - složité a nemoderní aspekty stávajícího systému budou odstraněny nebo modifikovány;
- *snížit testování prostředků* měnící rovnováhu mezi podporou testovanou na prostředky a příspěvkovou podporou;
- *urychlit zrovnoprávnění výsledných státních důchodů* mezi muži a ženami; reformy budou modernizovat státní důchodový systém, aby odrážel životy a příspěvky dnešních lidí v produktivním věku, aby drtivá většina získala nárok na plný státní důchod svým vlastním přičiněním namísto spoléhání se na záznam národního pojištění (NI) manžela nebo partnera;
- *pomoci dlouhodobě zajistit udržitelnost státního důchodu.*

Implementace jednosložkového důchodu zásadně přetvoří státní důchodový systém. Je navržena pro moderní současnou společnost. Jednosložkový důchod nahradí stávající dvousložkový systém základního a dalšího státního důchodu paušální (jednotnou) platbou, stanovenou nad základní úrovní podpory testované na prostředky.

Základní rysy jednosložkového důchodu

Základní rysy jednosložkového důchodu, které jsou shrnuty níže, se budou vztahovat na osoby, které zahájí své pracovní životy (a záznamy NI) po zavedení jednosložkového důchodu.

Úroveň plné výše důchodu

Plná výše jednosložkového důchodu bude stanovena nad základní úroveň podpory testované na prostředky (minimální standard garantovaného kreditu, v současnosti 142,70 £ týdně pro osamělého důchodce). To pomůže ujasnit motivaci pro soukromé spoření na důchod. Stejně jako základní státní důchod se bude i jednosložkový důchod zvyšovat alespoň podle průměrného růstu výdělků; bude to specifikováno v legislativě. Tento dokument předpokládá, že jednosložkový důchod bude zvyšován mechanismem „trojího zámku“.

Podmínky nároku na plnou výši

Aby jedinec získal plnou týdenní výši jednosložkového důchodu, bude potřebovat 35 kvalifikačních let příspěvků národního pojištění nebo kreditů (model stanovený v Zelené knize předpokládal 30 kvalifikačních let pro nárok na plný jednosložkový důchod v souladu s podmínkami nároku na základní státní důchod).

Tento nový požadavek zajišťuje rovnováhu mezi dosažením širokého pokrytí, zachováním příspěvkového principu a zajištěním celkové (finanční) dostupnosti jednosložkových reforem. Odráží také skutečnost, že pracovní životy se prodlužují.

Lidé s méně než 35 kvalifikačními lety, kteří ale splňují minimální kvalifikační dobu, dostanou poměrně sníženou výši jednosložkového důchodu.

Příspěvky NI osob samostatně výdělečně činných se budou započítávat do jednosložkového důchodu stejným způsobem jako u zaměstnanců.

Minimální kvalifikační doba

Pro získání nároku na jednosložkový důchod bude potřeba minimální počet kvalifikačních let; ten bude mezi sedmi a deseti roky. To má zajistit, že výdaje na státní důchody se zaměří na ty, kteří významně ekonomicky nebo sociálně přispívají zemi (*v tomto dokumentu se předpokládá minimální kvalifikační doba 10 let*).

Individuální důchod

Jednosložkový důchod bude založen výhradně na vlastních záznamech NI jedince, nebude možné odvozovat nebo dědit jednosložkový důchod od manžela nebo partnera. Drtivá většina mužů a žen má nyní příležitost získat plný státní důchod pomocí svých vlastních záznamů NI. Nicméně budou existovat přechodná opatření, která budou uznávat sdílený nebo dědičný další státní důchod v současném systému, a opatření pro určité ženy, které platí sníženou sazbu příspěvků NI.

Odložení státního důchodu

Vláda je přesvědčena, že možnost odložit státní důchod je důležitým flexibilním prvkem, který by měl být zachován, i když ve zjednodušené a modernizované podobě v souladu s jednosložkovými principy. V rámci jedné složky bude nadále možné odložit nárok na státní důchod a oplátkou získat vyšší týdenní důchod. Sazba bude finalizována v době před datem realizace. V tomto dokumentu je sazba odkladu modelována jako 1 % za každých deset týdnů odkladu. Nebude existovat možnost dostat jednorázovou odloženou platbu.

Klíčové cíle jednosložkového důchodu

a/ Srozumitelnost

Klíčovým cílem reformy je přechod na jednodušší důchodový systém, ve kterém bude lidem zřejmé, jaký budou mít státní důchod při odchodu do důchodu. Lidé v produktivním věku tak budou mít pevný základ pro spoření. Reformy radikálně zjednoduší státní důchod a zruší zastaralé nebo složité aspekty současného systému.

V rámci jednosložkového důchodu skončí tři z nejsložitějších prvků současného systému. Jde o:

- dvousložkový systém základního státního důchodu a státního druhého důchodu (S2P), včetně možnosti odstoupení z S2P,
- kredit spoření (SC) a
- možnost odvodit, zdědit nebo sdílet důchod založený na příspěvcích NI manžela nebo partnera.

Výsledné státní důchody se v rámci současného dvousložkového systému velmi liší, a to především v důsledku variací ve výši dodatečného státního důchodu, který jednotlivci dostávají. Bez navrhovaných reforem by tyto variace přetrvávaly i přes postupné sjednocování S2P, které je již v současné době v plném proudu.

V rámci jednosložkového důchodu může naopak velká většina důchodců očekávat, že bude odcházet do důchodu s plnou týdenní sazbou jednosložkového důchodu. Vláda předpokládá, že do poloviny 30. let bude mít nárok na plnou sazbu více než 80 % důchodců, do r. 2040 zhruba 85 %. Díky tomu budou mít lidé v produktivním věku jasnější představu o tom, jaký bude jejich státní důchod při odchodu do důchodu.

V nejnovějším kvalitativním výzkumu Ministerstva práce a důchodů DWP bylo zjednodušení považováno za zcela evidentní přínos jednosložkového důchodu. Lidé budou moci s větší jistotou přemýšlet o budoucnosti, od začátku budou vědět, co dostanou, a na tomto základě budou moci plánovat své spoření.

b/ Redukování testování na prostředky

Jednosložkový důchod bude stanoven ve výši, která bude nad základní úroveň podpory testované na prostředky. V důsledku toho již nebude v rámci jednosložkového důchodu potřebný složitý kredit spoření (SC). Odstranění SC zjednoduší podporu testovanou na prostředky a pomůže zajistit, že důchodový kredit (PC) bude opětovně soustředěn na poskytování záchranné sítě zaměřené na ty nejchudší a nejzranitelnější.

Ostatní s příjmem spojené dávky zůstanou a podpora zůstane zachována po dobu 5 let pro ty, kteří by získali větší pomoc s náklady na bydlení na základě dostupnosti kreditu spoření (SC).

Reformy budou znamenat, že jedinec splňující podmínku 35 kvalifikačních let bude mít jistotu, že bude moci odejít do důchodu se státním důchodem, který bude zjevně vyšší než základní úroveň podpory testované na prostředky a udrží se nad ní po celou dobu v důchodu. Je to v důsledku toho, že plná týdenní sazba jednosložkového důchodu bude valorizována alespoň v souladu s výdělkem, aby si s rostoucími výdělky důchod udržel svou hodnotu i ve vztahu k testu na prostředky.

Podíl lidí, kteří dosáhnou SPA po zavedení jednosložkového důchodu a budou splňovat podmínky nároku na důchodový kredit, bude do r. 2050 ve srovnání se současným systémem poloviční. Odstranění kreditu spoření (SC) sníží počet „sazeb snížení“ (taper rates)⁵, kterým důchodci čelí. To zjednoduší důchodový systém a sníží interakci, ke které může dojít mezi jakýmikoliv dalšími příjmy s dávkami testovanými na prostředky pro osoby s nižšími příjmy.

⁵ *Taper rate (sazba snížení)*: Když se lidem zvýší výdělek, jejich dávky se sníží. Míra snížení dávky se zvýšením výdělků se nazývá „sazba snížení“. Např. sazba snížení ve výši 80 % znamená ztrátu 80 penic z každé vydělané libry. V současném systému existuje několik různých sazeb snížení, některé se vztahují na hrubé a některé na čisté výdělky, takže pro člověka je velmi obtížné zjistit, jaký dopad bude mít zvýšení příjmu.

c/ Vyrovňování výsledných státních důchodů mezi muži a ženami

Jednosložkový důchod o více než 10 let urychlí dobu, kdy ženy dosáhnou na ekvivalentní výsledný státní důchod jako muži (počátkem 40. let místo poloviny 50. let), protože nové přírůstky do S2P souvisejícího s výdělkem skončí (z nich měly ženy historicky horší výsledky) a protože jednosložkový kvalifikační rok povede k vyššímu dávkovému nároku než rok základního státního důchodu.

d/ Finanční dostupnost a udržitelnost

V zájmu udržitelnosti státního důchodového systému jsou tyto reformy navrženy tak, aby náklady nepřevýšily náklady celého stávajícího systému, včetně nákladů na kredit spoření (SC). V delším časovém horizontu by se měly státní důchodové výdaje v rámci jednosložkového důchodu zvyšovat o něco pomaleji než v současném systému: do r. 2060 budou důchodové výdaje v rámci jednosložkového důchodu zhruba 8,1 % HDP ve srovnání s 8,5 % v případě, že by současný systém dále pokračoval. Tento rozdíl lze do značné míry vysvětlit uzavřením státního druhého důchodu (S2P). Je však třeba poznamenat, že tyto dlouhodobé projekce jsou velmi nejisté v důsledku obtížného projektování demografických trendů a výkonnosti ekonomiky tak daleko do budoucnosti.

Jak již bylo zmíněno, pro lidi se záznamy příspěvků NI před implementací jednosložkového důchodu budou platit přechodná uspořádání (viz dále kapitola Přechod na jednosložkový důchod).

Ukončení možnosti odstoupení z dalšího státního důchodu (contracting out)

Nedílnou součástí jednosložkových reforem je uzavření státního druhého důchodu (S2P). Pro účastníky dávkově definovaných programů proto skončí možnost odstoupení z S2P. Všichni zaměstnanci budou platit stejnou sazbu národního pojištění (NI) a stejným způsobem budou nabývat nárok na státní důchod. Tento prvek reformy bude hrát významnou roli ve zjednodušení státního důchodového systému, ve standardizaci poskytování státního důchodu i plateb příspěvků NI za všechny pracovníky a v jasnějším vymezení role státního důchodu a zaměstnanecké penze.

Vláda si je vědoma, že ukončení S2P bude mít řadu důsledků pro zaměstnavatele, programy i jednotlivce. Klíčovým cílem řízení ukončení S2P je minimalizovat tyto dopady - zajistit, aby byly administrativní procesy co nejjednodušší, zajistit, aby částky nashromážděné v programech do r. 2017 byly i nadále vypláceny, a zajistit, aby udržitelnost DB penzijních programů nebyla podkopána.

- Pro zaměstnavatele bude ukončení možnosti odstoupení znamenat náklady a určité administrativní důsledky. Nejvýznamnějším dopadem bude povinnost platit standardní sazbu příspěvků NI. Všichni zaměstnavatelé budou muset platit stejnou sazbu NI, což bude znamenat zvýšení na každého zaměstnance, který využíval možnost odstoupení, o 3,4 % z výdělků v rozmezí nižšího výdělkového limitu (Lower Earnings Limit - LEL) a horního aktuálního bodu (Upper Accrual Point - UAP).⁶ Mnozí zaměstnavatelé budou moci kompenzovat tyto dodatečné náklady snížením budoucích penzijních dávek nebo zvýšením příspěvkových sazeb zaměstnanců do penzijních programů. V některých případech mohou být pravidla programu změněna pouze správcem programu nebo s jejich souhlasem. Vláda se domnívá, že pro zajištění pokračující životaschopnosti DB penzijních programů je

⁶ UAP je nový práh pro výpočet jak S2P, tak i slev za odstoupení. Nahrazuje horní limit výdělků (Upper Earnings Limit) v S2P i výpočtu slev za odstoupení (od 6. dubna 2012). UAP je 770 £ za týden (je zmražen na úrovni horního limitu výdělků pro daňový rok 2008/09). Nižší výdělkový limit (LEL) je 109 £.

nezbytné dát zaměstnavatelům omezené pravomoci, aby mohli změnit pravidla programu pro tyto účely bez souhlasu správce.

- Jakmile bude jednosložkový důchod zaveden a skončí možnost odstoupení, přestanou všichni zaměstnanci, kteří bezprostředně před zavedením využívali možnost odstoupení, dostávat slevu za odstoupení a začnou platit plné příspěvky NI. To bude znamenat zvýšení sazby příspěvků, které platí, o 1,4 % z jejich výdělků v rozmezí LEL a UAP. Budou platit stejnou sazbu NI, kterou platí ostatní zaměstnanci. Na oplátku se budou kvalifikační roky "odstoupených" zaměstnanců po zavedení jednosložkového důchodu započítávat do jednosložkového důchodu stejným způsobem jako ostatním. Nicméně zhruba 90 % osob, které dosáhnou SPA (státního důchodového věku) v prvních dvou desetiletích po implementaci, získá dostatečnou částku dodatečného státního důchodu po odchodu do důchodu na vyrovnání jak zvýšených příspěvků NI, které budou platit po zbytek svého pracovního života, tak i případných úprav své zaměstnanecké penze.

Vláda bude při implementaci nadále úzce spolupracovat s penzijním odvětvím a zástupci zaměstnavatelů, stejně jako se zástupci zaměstnanců.

Přechod na jednosložkový důchod

Při přechodu na jednosložkový důchod se budou převádět předimplementační záznamy Národního pojištění lidí do jednoduché startovací částky jedné složky - "**základní částky**" ("**foundation amount**").

Záznam NI jednotlivce bude oceněn pomocí jednosložkových pravidel při implementaci jednosložkového důchodu. V případě, že jedinec dříve využil možnosti odstoupení z dodatečného státního důchodu, bude aplikován odpočet odrážející skutečnost, že během odstoupení platil nižší příspěvky NI.

V rámci postupu při přechodu na jednosložkový důchod budou osoby, které dosáhnou SPA po jeho implementaci, rozděleny do čtyř odlišných skupin:

- Jedinci se základní částkou, která se **rovná plné výši jednosložkového důchodu**. To budou pravděpodobně lidé, kteří budou mít potřebných 35 kvalifikačních let, malý dodatečný státní důchod a nevyužili možnost odstoupení.
- Jedinci se základní částkou, která je **nižší než plná výše jednosložkového důchodu**. Bude se pravděpodobně jednat o mladší lidi s menším počtem kvalifikačních let nebo o starší lidi, kteří mnoho let využívali možnosti odstoupení z dodatečného státního důchodu. Tito lidé budou moci zvýšit svůj jednosložkový důchod až na plnou úroveň sazbou ve výši 1/35 plné sazby (4,11 £) za každý další kvalifikační rok, který nabudou před dosažením svého SPA.
- Jedinci se základní částkou, která je **vyšší než plná výše jednosložkového důchodu**. Půjde pravděpodobně o starší lidi s mnoha kvalifikačními roky, kteří nevyužívali možnost odstoupení z dodatečného státního důchodu po nějakou významnou dobu. Tito lidé budou dostávat rozdíl mezi svou základní částkou a plnou výší jednosložkového důchodu jako zvláštní příplatek („*chráněnou platbu*“ – *protected payment*) navyšující plnou jednosložkovou týdenní částku.
- Jedinci **bez předimplementačního záznamu NI**. Jednodušší a srozumitelnější jednosložkový systém jim poskytne dlouhodobý jasný přehled o výsledném důchodu. Budou také podporováni, aby spořili do penzijního programu na pracovišti prostřednictvím automatické registrace a politických opatření stanovených ve vládním dokumentu "Reinvigorating Workplace Pensions" (Znovuoživení penzí na pracovišti) během celého svého pracovního života.

Proces přechodu zajistí, že příspěvky NI před implementací budou při zavedení jedné složky jedincům uznány, a zároveň umožňuje lidem, kteří využívali možnost odstoupení z dodatečného státního důchodu, aby si plnou týdenní výši jednosložkového důchodu vybuďovali. Kromě toho lidé s nízkými částkami dalšího státního důchodu, například v důsledku období zabezpečování péče nebo velmi nízké mzdy, se pravděpodobně dočkají navýšení svých výsledných státních důchodů. Např. zhruba 750 tis. žen, které dosáhnou SPA v prvních deseti letech po implementaci jednosložkového důchodu, bude dostávat v průměru o 9 £ týdně vyšší státní důchod v důsledku jednosložkového ocenění.

Ve srovnání s návrhy obsaženými v Zelené knize urychluje tento přístup proces přechodu a významně zvyšuje počet lidí, kteří obdrží plný jednosložkový důchod. V polovině 30. let bude více než 80 % lidí, kteří dosáhnou SPA, dostávat plnou jednosložkovou částku.

Základní částka

Individuální záznam NI bude oceněn podle pravidel jednosložkového systému. Výpočet bude následující:

jednosložkové ocenění:

počet předimplementačních kvalifikačních let/35 x 144 £

Pro ty, kteří využili možnosti odstoupení (contracted-out), bude k datu realizace jednosložkového důchodu aplikován na jednosložkové ocenění odpočet - "**částka odvozená od slevy**" ("**rebate-derived amount**"), reflektující nižší sazbu příspěvků NI placených během odstoupení. Výpočet bude následující:

jednosložkové ocenění u lidí, kteří využívali možnost odstoupení:

(počet předimplementačních kvalifikačních let/35 x 144 £) - "rebate-derived amount"

Budou existovat případy, že by záznamy NI oceněné podle pravidel současného státního důchodového systému poskytl některým jedincům vyšší ocenění než podle výše uvedeného výpočtu. Proto bude po výpočtu jednosložkového ocenění jedince jako pojistka provedena kontrola, zda by pravidla stávajícího systému neposkytla ocenění vyšší. Pokud tomu tak bude, dostanou tito lidé vyšší ocenění než svou základní částku. Tím bude zajištěno, že si záznam NI každého jedince v okamžiku zavedení jednosložkového důchodu udrží svou hodnotu.

Minimální kvalifikační doba

Na každého, kdo dosáhne SPA po implementaci jednosložkového důchodu, se bude vztahovat minimální kvalifikační doba. To znamená, že pouze lidé, kteří budou mít alespoň povinný počet kvalifikačních let po dosažení SPA, budou mít nárok na jednosložkový důchod. Minimální kvalifikační doba bude stanovena mezi sedmi až deseti lety.

Zvyšování jednosložkového důchodu

Jak již bylo zmíněno výše, klíčovým principem návrhu jedné složky je to, že týdenní důchod bude stanoven nad základní úroveň podpory testované na prostředky (Pension Credit Standard Minimum Guarantee: 142,70 £ v r. 2012/13). Pro čistě ilustrační účely používá tento dokument výchozí startovací úroveň 144 £ týdně. Finální úroveň jednosložkového důchodu bude nicméně záviset na fiskálních podmínkách v době jeho realizace a rozhodne o tom vláda. Jednosložkový důchod se bude každý rok zvyšovat přinejmenším v souladu s růstem průměrných výdělků a hodnota důchodu časem poroste. Předpokládá se, že bude platit mechanismus „trojího zámku“ jako u

základního státního důchodu. Politiku valorizování jednosložkového důchodu stanoví krátce před jeho zavedením vláda.

Zvyšování chráněné platby (protected payment)

V současném systému se další státní důchod každého jedince valorizuje až do jeho SPA podle průměrných výdělků. Potom při výplatě se zvyšuje v souladu s růstem cen (CPI). „Chráněná platba“, tj. rozdíl mezi základní částkou a plnou výší jednosložkového důchodu jedince, bude jak valorizována, tak i zvyšována podle cen.

Větší srozumitelnost, lepší výsledky

Revidovaný přístup vlády k přechodu má mnoho výhod oproti přístupu prezentovanému v Zelené knize:

- přechod je urychlen, což znamená, že v polovině 30. let bude více než 80 % lidí, kteří dosáhnou SPA, dostávat plný jednosložkový důchod;
- zhruba 750 tis. žen, které dosáhnou SPA v prvních 10 letech po zavedení jednosložkového důchodu, budou dostávat státní důchod v průměru o 9 £ týdně vyšší;
- záznam NI každého jedince si v momentě realizace jednosložkového důchodu podrží svou hodnotu.

Kromě toho jsou odstraněny všechny složitosti spojené s oceňováním kvalifikačních let v předimplementačních záznamech NI. Všechny prvky příspěvkové historie jedince budou konsolidovány do jediné částky - základní částky, která bude výchozím bodem pro mnohem jednodušší jednosložkový systém.

Dopad jednosložkových reforem

Jednosložkové reformy byly navrženy tak, aby celkově nestály více než současný systém. Někteří budoucí důchodci obdrží v důchodu mírně vyšší příjem, než kdyby pokračoval stávající systém, někteří budou dostávat o něco méně. Pokud však splní budoucí důchodci minimální kvalifikační dobu, nebudou dostávat státní důchod nižší, než by byla hodnota jejich záznamu NI v rámci pravidel stávajícího systému.

Až vláda zavede jednosložkový důchod, drtivá většina lidí buď nezaznamená ve výsledku žádnou změnu oproti tomu, co by dostávali, kdyby současný systém pokračoval, nebo budou mít v jednosložkovém systému výsledný důchod lepší. Nejméně polovina všech lidí, kteří dosáhnou SPA před r. 2050, budou mít pravděpodobně lepší výsledky v rámci nového systému, většina z nich na tom bude alespoň o 2 £ týdně lépe.

Ve velmi dlouhodobém horizontu vliv odkazu stávajícího důchodového systému klesne: ti, kteří by dostávali vysoké dodatečné státní důchody, pokud by současný systém dál pokračoval, budou moci získat maximální jednosložkovou platbu jako základ pro zaměstnanecké nebo soukromé penzijní spoření. Naopak ti, kteří by měli nízký státní druhý důchod (zejména důchodci v nižších příjmových kvintilech), dosáhnou podle reforem spíše lepších příjmů.

Reformy zavádějící jednosložkový důchod tvoří část širšího balíčku důchodových reforem, jejichž cílem je reagovat na stárnutí společnosti a na výrazný pokles počtu lidí, kteří si na svůj důchod spoří. Jednosložkové kohorty budou mít příležitost zvýšit své důchodové příjmy zavedením automatické registrace. Očekává se, že automatická registrace povede k přibližně 11 mld. £ v dalších (doplňkových) penzijních spořeních každý rok.

Klíčové prvky jednosložkových reforem, které by mohly ovlivnit předpokládané výsledky budoucích důchodců ve srovnání se situací, kdyby současný systém pokračoval, jsou následující:

- **jednosložkový důchod bude stanoven nad základní úroveň podpory testované na majetkové poměry** (Pension Credit Standard Minimum Guarantee - zaručený minimální důchodový kredit, v současné době 142,70 £ týdně) ve srovnání se základním státním důchodem ve výši 107,45 £ týdně - to bude znamenat, že každý kvalifikační rok v rámci jednosložkového důchodu bude mít vyšší hodnotu pro lidi, kteří mají malý nebo žádný dodatečný státní důchod, jako jsou např. osoby samostatně výdělečně činné;
- **možnost nabývání kvalifikačních let po implementaci** - jedinci, kterým se nepodařilo dosáhnout plné výše jednosložkového důchodu při jeho implementaci, mohou nadále získávat kvalifikační roky směrem k plné výši jednosložkového důchodu až do dosažení SPA. Z toho budou těžit zejména ti, kteří v minulosti využili možnosti odstoupení;
- **jednosložkový důchod bude zvyšován alespoň podle výdělků** - to zajišťuje, že si státní důchod udrží svou hodnotu v čase ve vztahu k výdělkům a testu majetkových poměrů. Předpokládá se, že jednosložkový důchod bude zvyšován mechanismem „trojího zámku“;
- **uzavření státního druhého důchodu (S2P)** - znamená to, že výše státního důchodu, který jedinec může dostat, bude omezena na plnou výši jedné složky (s chráněnou platbou pro uznání kvalifikačních let před implementací);
- **změny dávek testovaných na majetkové poměry** - odstranění kreditu spoření (Savings Credit - SC), což je prvek důchodového kreditu, ovlivní jedince, kteří dosáhnou SPA po zavedení jednosložkových reforem a kteří by na něj měli nárok;
- **dědičnost a odvozené práva** - v rámci současného systému může jedinec posílit svůj vlastní nárok na základní státní důchod na základě záznamu NI svého manžela nebo partnera a získává nárok na dědičný nebo sdílený dodatečný státní důchod. Podle jednosložkových reforem možnost dědit, sdílet nebo odvozovat důchod nebude existovat (i když budou aplikována přechodná ustanovení);
- **minimální kvalifikační doba mezi 7 až 10 lety** pro nárok na jednosložkový důchod - to s největší pravděpodobností ovlivní ty jedince, kteří strávili významná období svého pracovního života mimo Spojené království, EEA a státy, s nimiž má Spojené království bilaterální dohody o reciprocitě v oblasti sociálního zabezpečení.

Komunikace o dopadech implementace jednosložkového důchodu

Vláda si je dobře vědoma toho, jak je důležité komunikovat jasným a jednoduchým způsobem o dopadech jednosložkových reforem na lidi. I v případech, kdy lidé nebudou mít nárok na plný jednosložkový důchod rovnou, budou moci požádat o rozhodnutí (statement) o státním důchodu.

Po zavedení jednosložkových reforem budou lidé moci získat osobní informace o svém postavení, které budou zahrnovat:

- aktuální odhad budoucího jednosložkového státního důchodu, který by mohli dostat; ten bude založen na jejich záznamu NI v době podání žádosti,
- jasnou informaci vysvětlující, jak další kvalifikační roky ovlivní tento odhad,
- v případě potřeby, počet dalších kvalifikačních let, které jedinec ještě potřebuje, aby dostal plnou výši jednosložkového důchodu,
- datum, kdy nejdříve mohou svůj jednosložkový státní důchod dostat, a

- jasný návod, kde lze nalézt podrobnější informace.

Nákladová dostupnost a předpoklady

V rámci pay as you go systému Národního pojištění ponese všechny nárůsty veřejných výdajů souvisejících se stárnutím generace v té době v aktivním věku nebo budoucí generace prostřednictvím zvýšeného vládního dluhu. Bez provedení změn by očekávané výdaje na státní důchody a dávky důchodců vzrostly z 6,9 % HDP v r. 2012/13 na 8,5 % HDP v r. 2060/61.

Ve světle těchto fiskálních tlaků byly jednosložkové reformy navrženy tak, aby celkově nestály více ve srovnání se stávajícím důchodovým systémem. Pro ilustraci tento dokument předpokládá výchozí úroveň plného jednosložkového důchodu ve výši 144 £ týdně (v současných podmínkách výdělků) a zvyšování do r. 2060 prostřednictvím „trojího zámku“ (nejvyšší z růstu cen, průměrných výdělků nebo o 2,5 %). Na základě těchto předpokladů jednosložkové důchodové reformy zpomalí projektovaný nárůst důchodových výdajů. V r. 2060 by měly dosáhnout 8,1 % HDP.

Je však důležité poznamenat, že dlouhodobé prognózy výdajů jsou velmi nejisté, jelikož se spoléhají na projekce demografických trendů a výkonnosti ekonomiky daleko do budoucnosti.

Rozhodnutí o počáteční výši jedné složky a metodě zvyšování provede vláda krátce před zavedením jednosložkového důchodu s přihlédnutím k širšímu fiskálnímu kontextu v té době. Další rozhodnutí o zvyšování budou prováděna budoucími vládami na roční bázi jako součást ročního procesu zvyšování. Jednosložková legislativa bude poskytovat tuto flexibilitu podepřenou zákonnou povinností zvýšení alespoň podle výdělků.

I.2.2 Státní důchodový věk (SPA)

V rámci fiskálních parametrů stávajícího důchodového systému je důležité zajistit, aby reformy byly udržitelné. Profil výdajů budou ovlivňovat změny demografických trendů. Klíčovou roli v dlouhodobém zajištění udržitelnosti a nákladové dostupnosti systému proto hraje státní důchodový věk (SPA).

Podle nejnovějších údajů Národního statistického úřadu je střední délka života při narození pro muže i ženy rekordně vysoká. Předpokládá se, že zvyšování průměrné délky života bude pokračovat i do budoucna. V reakci na časté úpravy směrem nahoru v projekcích délky života doporučila důchodová komise ve své zprávě z r. 2005, že SPA by se měl zvyšovat zhruba v souladu s růstem očekávané délky života.

Po nástupu do úřadu vláda přijala okamžité opatření ke zvýšení SPA na 66 let do října 2020 s cílem zajistit, aby náklady státního důchodového systému zůstaly zvládnutelné s ohledem na rostoucí střední délku života. Nicméně zvyšování dlouhověkosti se v r. 2020 nezastaví a vláda oznámila, že SPA se bude zvyšovat na 67 let v rozmezí let 2026 až 2028 a zákonem to bude upraveno při nejbližší příležitosti.

Jelikož se střední délka života neustále prodlužuje, je vláda přesvědčena, že je potřeba vytvořit strukturovanější rámec, v němž by se v budoucnu zvažovaly změny SPA. To pomůže zajistit, aby náklady na rostoucí dlouhověkost byly spravedlivě sdíleny mezi generacemi, a poskytne to větší přehlednost, jak se bude SPA v budoucnu měnit.

Za tímto účelem bude vláda provádět přezkum SPA každých pět let na základě principu, že lidé by měli být příjemci státního důchodu určitou část svého dospělého života. To znamená, že každá generace může očekávat, že bude zhruba stejnou

poměrnou část svého života platit příspěvky a stejnou poměrnou dobu pobírat státní důchod. Informace bude poskytovat jak analýza projekcí střední délky života podle pojistně-matematického oddělení vlády, tak i zpráva nezávislého orgánu o širších faktorech, které by měly být vzaty v úvahu při stanovení SPA.

Vláda si je vědoma, že vedle zvyšování dlouhověkosti existuje řada dalších faktorů, které by měly být zvažovány při rozhodování o změně SPA:

- **důkazy variací ve střední délce života:** Projekce střední délky života se ze své podstaty dívají na průměrnou zkušenost populace jako celku. Existují lidé a skupiny mající nižší než průměrné výsledky střední délky života. Nezávisle vedený orgán by měl při provádění přezkumu analyzovat tyto variace, jako je střední délka života podle socioekonomické třídy a geografického regionu;
- **trendy ve střední délce života ve zdraví:** Použitím zvyšování střední délky života při zvažování změn SPA se nebere v úvahu délka doby, kterou jedinec stráví v dobrém zdravotním stavu. Vláda proto navrhuje, aby nezávislý orgán analyzoval trendy ve střední délce života ve zdraví;
- **alternativní způsoby měření střední délky života:** Toto by mohlo zahrnovat vysoké a nízké varianty projekce střední délky života (které stanoví, co se může stát se střední délkou života, když se bude zvyšovat rychleji nebo pomaleji, než se předpokládalo v hlavních projekcích) a použití střední hodnoty a mediánu výsledků střední délky života při posuzování podílu dospělého života, kdy se pobírá státní důchod;
- **dopad na trh práce:** To by mělo zahrnovat posouzení kapacity trhu práce pro zvýšení fondu starších pracovníků. Posouzení dopadů na trh práce by mělo makroekonomické přínosy, jako jsou dopady na HDP a další čísla na trhu práce, které by měly být přesně posouzeny. To by také pomohlo určit, do jaké míry bylo předchozí zvýšení SPA doprovázeno delším pracovním zapojením.

Pravidelný přezkum SPA

- pomůže zajistit mezigenerační spravedlnost tím, že náklady spojené se zvýšením dlouhověkosti budou sdíleny spravedlivě mezi generacemi;
- předejde tomu, aby vlády musely přijmout nouzové opatření pro zvýšení SPA. Pravidelné posuzování SPA znamená, že může být řešen dlouhodobě;
- poskytne jednotlivcům větší přehled o tom, jak a kdy se bude SPA měnit, což jim umožní lépe plánovat odchod do důchodu;
- pomůže zajistit dlouhodobou udržitelnost důchodového systému.

Tento rámec přezkumu se bude snažit poskytovat oznámení jedincům, kterých se budou změny SPA týkat, nejméně deset let dopředu.

První přezkum uskuteční příští Parlament.

Každé rozhodnutí o změně SPA bude podléhat schválení Parlamentu a musí být dáno zákonem.

I.3 Slovník pojmů

Additional State Pension (dodatečný státní důchod): termín používaný pro různé varianty státních důchodů souvisejících s výdělkem, které existují od r. 1978, např. SERPS v letech 1978-2002 a státní druhý důchod (S2P) od r. 2002.

Age Addition (věkový přídavek): 25 pencí týdně navíc se vyplácí lidem starším 80 let

Benefit Unit (dávková jednotka): je osamělý dospělý jedinec nebo manželský či kohabituující pár a všechny nezaopatřené děti; od ledna 2005 jsou partneři stejného pohlaví (civilní partneři) zahrnuti do stejné dávkové jednotky.

Contracting Out ("odstoupení"): jedinec odstoupí z druhého státního důchodu a místo toho se smluvně připojí k dávkově definované zaměstnanecké penzi (v letech 1988 až 2012 mohli odstoupit i členové příspěvkově definovaného penzijního programu). Dostává slevu na příspěvky NI.

Contracted-out rebate (sleva za odstoupení): "sleva" se používá jako společný termín pro popis dvou forem placení nižší sazby příspěvků NI: 1) snížené příspěvky NI platí jedinec zapojený v zaměstnaneckém penzijním programu; 2) těm, kteří odstoupí prostřednictvím osobní penze, refunduje HMRC slevu přímo do tohoto programu. Hodnota slevy je nastavena tak, aby umožnila penzijnímu poskytovateli nebo programu financovat penzijní dávky zhruba ekvivalentní dalšímu státnímu důchodu, který by jedinec obdržel, kdyby zůstal zapojen.

Foundation amount (základní částka): počáteční (výchozí) úroveň jednosložkového státního důchodu v momentu jeho implementace vypočítaná při dosažení SPA jedince na základě jeho předimplementačního příspěvkového záznamu.

Guarantee Credit (zaručený kredit): je to prvek důchodového kreditu (Pension Credit) a navyšuje týdenní příjem jedince na "standardní zaručené minimum" ("standard minimum guarantee").

Guaranteed Minimum Pensions (GMPs) (garantované minimální penze): minimální penze, kterou musí poskytovat zaměstnanecký penzijní program těm zaměstnancům, kteří odstoupili ze SERPS v době od 6. dubna 1978 do 5. dubna 1997.

Minimum qualifying period (minimální kvalifikační doba): jedinec bude potřebovat alespoň 7 až 10 kvalifikačních let příspěvků NI nebo kreditů, aby získal nárok na nějaký jednosložkový státní důchod.

National Insurance credits (kredity Národního pojištění): kredity výdělků (za výdělky) přiznávány vládou za určitých okolností (např. když má někdo pečovatelské povinnosti, nebo je registrovaný nezaměstnaný). Pokrývají období, kdy člověk neplatí příspěvky NI.

National Insurance record (záznam Národního pojištění): individuální historie příspěvků a kreditů NI.

Pension Credit (důchodový kredit): s příjmem související dávka pro důchodce žijící ve Velké Británii, která doplňuje týdenní příjem po dosažení oprávněného (kvalifikačního) věku. Splatná částka se mění podle věku a příjmu a skládá se ze dvou částí - zaručeného kreditu (Guarantee Credit) a kreditu spoření (Savings Credit).

Personal pension (osobní penze): soukromé penzijní uspořádání mezi jednotlivcem a penzijním poskytovatelem. V některých případech může přispívat také zaměstnavatel (ale ne ve všech).

Private pension (soukromá penze): jakákoliv nestátní penze, včetně zaměstnavatelských penzí, penzí veřejného sektoru a osobních penzí.

Protected Payment (chráněná platba): pokud bude výchozí základní částka (ocenění) vyšší než plná sazba jednosložkového důchodu, bude tato dodatečná částka přiznána pro budoucí výplatu jako "chráněná platba". Bude chráněná proti cenové inflaci.

Qualifying Year (kvalifikační rok): daňový rok v průběhu pracovního života jednice, ve kterém zaplatil, nebo byl považován za platícího, nebo mu byly připsány (credited) příspěvky NI z výdělků ve výši 52násobku týdenního "nižšího výdělkového limitu (lower earnings limit - LEL)".

Savings Credit (kredit spoření): prvek důchodového kreditu, poskytuje platbu navíc lidem, kteří mají příjem/úspory nad úrovní prahu kreditu spoření.

State Pension age - SPA (státní důchodový věk): věk, ve kterém může osoba požádat o svůj státní důchod, jak je stanoveno zákonem.

State Second Pension - S2P (státní druhý důchod): byl zaveden 6. dubna 2002 a nahradil SERPS. Zlepšil dávky pro výdělečné osoby s nízkými a středními příjmy a rozšířil přístup k zapojení pro určité pečovatele a lidi s dlouhodobým onemocněním nebo zdravotním postižením.

Triple lock („trojí zámek“): současný postup, podle kterého se základní státní důchod zvyšuje každý rok podle nejvyššího z cenové inflace, zvýšení výdělků, nebo o 2,5 %.

Up-rating (zvyšování) - roční zvýšení dávky nebo důchodu

Workplace pension (penze na pracovišti): penzijní program nabízený zaměstnavatelem. Jde o typ soukromé penze.

Zdroje:

The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system. Updated as at 13 September 2012. London: PPI, 2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/default.asp?p=97>

About Pension Credit. DWP. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/pension-credit-toolkit/about-pension-credit/>

Single-tier pension. DWP 14 January 2013. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/pensions-reform/state-pension/>

The single-tier pension: a simple foundation for saving. London: DWP, 2013.- ISBN: 978-0-10-185282-1. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/pensions-reform/state-pension/>

I.4 Vláda potvrdila, že nový jednotný státní důchod bude zahájen v r. 2016

Po kladné reakci na lednovou Bílou knihu o novém jednosložkovém státním důchodu vláda oznámila, že nový, jednodušší, jednotný státní důchod bude zaveden v *dubnu 2016*.

Tím, že začne o rok dříve, než navrhovala Bílá kniha, dosáhne státního důchodového věku v rámci jedné složky zhruba o 400 tis. lidí více, včetně žen, kterých se dotkne urychlení vyrovnávání státního důchodového věku.

Steve Webb, ministr pro důchody, řekl: "Naše reformy vytvoří jednoduchý přiměřený státní důchod, který je stanoven nad úrovní základního testu na prostředky. Nový státní důchod bude spravedlivější pro lidi s nízkou mzdou, osoby samostatně výdělečně činné a pečovatele a lidé snáze pochopí, co budou dostávat od státu, když dosáhnou státního důchodového věku. Zavedením jedné složky v r. 2016 budou mít

přístup k novému státnímu důchodu také všechny ženy, kterých se dotknou změny, které jsme učinili v Parlamentu se státním důchodovým věkem."

Jednosložkový důchod, který zůstává stejný, jak bylo navrženo v Bílé knize, bude fungovat vedle rozvoje automatické registrace do programů penzí na pracovišti, které mají povzbudit více lidí ke spoření na důchod.

Zdroj:

Government confirms 2016 start for new flat rate State Pension. GOV.UK 19 March 2013. [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/news/government-confirms-2016-start-for-new-flat-rate-state-pension>

II. Význam kvality produktu pro úspěch automatické registrace

Podle vyjádření Penzijního regulátora (TPR) je silný trh příspěvkově definovaných (DC) penzí podepřený kvalitními produkty způsob jak zajistit, aby se penzijní programy na pracovištích dobře ujaly.

Na výroční schůzi Ochranné unie zaměstnaneckých penzí (Occupational Pensions Defence Union - OPDU) řekl předseda TPR Michael O'Higgins: "Chceme, aby velcí zaměstnavatelé a jejich poradci pomohli vytvářet poptávku po produktech, které zahrnují principy i atributy kvality, což pomůže ovlivnit chování trhu. "

O'Higgins naznačil, že to by mohlo vést k vládou podporované značce kvality.

"Považujeme kvalitu DC za klíčovou složku při poskytování úspěšné automatické registrace a zveřejňování principů DC ze strany poskytovatelů pomůže dát zaměstnavatelům jistotu, že programy, které pro své zaměstnance zvolí, splňují určité standardy," řekl.

Řekl také, že TPR by si přál, aby programy přijaly pro poskytování informací rámec "dodržuj nebo vysvětli", aby tak jasně demonstrovaly, jak vyhovují atributům kvality DC, nebo byly schopny vysvětlit případné nesrovnalosti.

Začátkem ledna zahájil TPR konzultace o budoucí regulaci DC fondů, nastiňující více než 30 atributů kvality, které by DC fondy založené na svěřenectví měly v budoucnu zahrnovat. Tyto atributy pokrývají otázky řízení, investic a hodnoty za peníze.

O'Higgins zdůraznil, že svěřenectví master trusts by byla motivována k získání nezávislé záruky, která by prokázala přítomnost atributů kvality v DC programu.

Jak uvedl, "je to rozumné s ohledem na očekávané počty lidí, kteří budou automaticky zaregistrováni do tohoto segmentu, a na rizika, která je třeba zmírnit, jako jsou nízké bariéry vstupu pro nové poskytovatele.

O'Higgins také vysvětlil, proč se konzultace TPR nevztahují na programy na smluvní bázi, což vyvolalo kritiku ze strany některých sekcí penzijního průmyslu. Řekl, že TPR chtěl, aby všechny zaměstnanecké DC programy přijaly zásady regulátora - včetně řízení, správy a komunikace se členy - a jeho atributy kvality DC. Ale regulátor má pravomoc zasahovat pouze do penzijní legislativy, která se vztahuje zejména na programy založené na svěřenectví.

Primárním regulátorem programů na smluvní bázi je Úřad finančních služeb (Financial Services Authority).

O'Higgins však uvedl, že TPR bude provádět kontroly zaměřené na přítomnost zásad a atributů kvality v různých typech programů a starat se, aby poskytovatelé zaměstnaneckých osobních penzí prokázali efektivnost systémů, řešení problematiky kontrol, rizika a procesu monitoringu shody.

O'Higgins se rovněž zmínil o indikacích, že automatická registrace má pozitivní vliv na hodnotu za peníze. Uvedl však také, že analýza TPR ukázala, že v některých segmentech trhu trpí zaměstnavatelé i střadatelé na důchod nedostatkem informací a nedostatečným zapojením, aby mohli požadovat produkty s dobrou hodnotou za peníze.

Zdroj:

Gail Moss. *Auto-enrolment's success depends on product quality, regulator says*. IPE. [cit. 2013-01-13]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/auto-enrolments-success-depends-on-product-quality-regulator-says_49807.php?utm_campaign=31+Jan+2013&utm_source=emailCampaign&utm_medium=email&utm_content=

Kanada

Zavedení registrovaných skupinových penzijních plánů

Kanada zavedla s účinností od června 2012 dobrovolný systém registrovaných skupinových penzijních plánů. Zaměstnavatelé nejsou povinni tyto plány nabízet a pokud tak učiní, nemusí do nich přispívat. Stejně tak zaměstnanci, kteří jsou do plánů automaticky zaregistrováni, mají možnost z nich kdykoli vystoupit.

Hlavním cílem tohoto systému je shromáždit zdroje tak, aby se zvýšila účinnost investování, omezila se případná rizika a snížily se administrativní náklady.

Tyto plány také poskytují kanadským občanům širší volbu v oblasti důchodového spoření.

Přehled hlavních výhod:

- možnost zaměstnavatelů nabízet svým zaměstnancům způsob spoření, který je dostupný, jednoduchý a finančně nenáročný;
- možnost zapojit se do tohoto nového systému pro ty, kteří nejsou pokryti žádnou formou penzijního spoření (např. osoby samostatně výdělečné nebo zaměstnanci některých firem);
- snížení nákladů za správu prostřednictvím většího shromáždění finančních prostředků;
- posílení přenositelnosti důchodových dávek zjednodušením přechodu mezi jednotlivými plány.

Členství a placení příspěvků:

- Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou tyto plány nabízet, zaregistrují své zaměstnance (nebo určitou kategorii zaměstnanců) do vybraného penzijního plánu a stanoví základní příspěvkovou sazbu.
- Zaměstnanci mohou ze systému kdykoli vystoupit.
- Příspěvky zaměstnanců jsou strhávány z jejich mzdy. Každý zaměstnanec také může navíc ke svým pravidelným příspěvkům poukazovat jednorázové platby.
- Právní rámec zaměstnavatelům dovoluje zvyšovat základní příspěvkovou sazbu v případě zvýšení mezd. Zaměstnanci však mají možnost na zvýšení příspěvků nepřistoupit.

Zdroj:

The introduction of registered group pension schemes. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Canada/Reforms/The-introduction-of-registered-group-pension-schemes>

Mexiko

I. Reorganizace penzijních fondů

Dne 12. října 2012 oznámil mexický regulátor penzijních fondů reorganizaci penzijních fondů v rámci 15 let starého systému individuálních účtů (SIEFORE). Od roku 2008 má každá správcovská penzijní společnost (AFORE) povinnost nabízet 5 různých typů fondů s různou úrovní rizika a omezením podle věku. Držitelé účtu ve věku 60 let a starší se mohou zapojit pouze do SB1 (týká se většinou pevně úročených instrumentů), zatímco mladší pracovníci se mohou zapojit do rizikovějších investic.

S účinností od 23. listopadu 2012 musí každá AFORE spojit své dva nejrizikovější fondy, SB4 (pro pracovníky ve věku 27-36 let) a SB5 (pro pracovníky mladší 26 let) do jednoho fondu SB4. Vláda argumentuje tím, že mezi oběma fondy nejsou velké rozdíly.

Vláda také plánuje rozdělit SB1 do dvou samostatných fondů pro pracovníky ve věku 60 let a starší: SBO a SB1. SBO bude určen pro držitelé účtů, kteří vstoupili na trh práce od roku 1997 (v té době byl systém individuálních účtů zaveden) a pro důchodce, kteří v současnosti čerpají naprogramované dávky. SB1 bude tvořen tranzitivní generací pracovníků, kteří v roce 1997 přispívali do starého průběžného veřejného systému (ale nemají nárok na důchod). Podle platného zákona mají tito lidé při odchodu do důchodu možnost zvolit si dávky ze starého průběžného systému nebo využít jedné z možností systému individuálních účtů – jednorázové vyrovnání nebo pravidelnou rentu. Ti, kteří se rozhodnou pro dávky z průběžného systému, musí převést své finanční prostředky na individuálních účtech na federální vládu.

Zdroj:

Mexico. *International Update*. November 2012. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-11/2012-11.pdf

II. Rozšíření programu nepříspěvkových doplňkových důchodů

V březnu 2013 došlo v Mexiku k rozšíření programu nepříspěvkových doplňkových důchodů, který je určen pro mexické občany nepobírající žádný státní důchod.

Nově přijatá opatření snižují věk pro vznik nároku na tento důchod ze 70 na 65 let.

Program doposud pokrývá osoby ve věku 70 let a starší a je z něho vyplácena měsíční dávka ve výši 500 pesos (39 USD). Do programu, jehož výhod využívá doposud asi 5,6 milionů Mexičanů, se v důsledku jeho rozšíření zapojí dalších přibližně 2,5 milionů osob.

Dávky podle nových ustanovení začnou být vypláceny ve druhé polovině roku 2013. Měsíční důchodová dávka bude zvýšena na 525 pesos (41 USD) a bude vyplácena každé dva měsíce.

Program bude financován z veřejného rozpočtu v objemu 0,20 % HDP ročně v letech 2013 - 2018.

Zdroje:

Mexico *Pledges to Extend Supplemental Pensions*. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://abcnews.go.com/International/wireStory/mexico-pledges-extend-supplemental-pensions-18680006>

Mexico. *International Update*. April 2013. [cit. 2013-04-17]. Dostupné z:
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-04/2013-04.pdf

Kolumbie

Rodinný důchod

V říjnu 2012 zavedla Kolumbie nový rodinný důchod pro manželské páry a trvale žijící partnery, kteří samostatně nemají nárok na starobní důchod, avšak společně mají nárok na minimální dávku. Podmínkou nároku je věk alespoň 62 let (muži) nebo 57 let (ženy) a nejméně 5 let společného života před dosažením 55 let. Kromě toho ani jeden z partnerů nesmí dostávat nějaký jiný druh důchodu nebo sociální dávku.

Rodinný důchod je vyplácen jak z veřejného průběžně financovaného systému, tak i ze systému individuálních účtů (zaměstnanci si mohou vybrat jeden ze systémů a mohou jej změnit jednou za 5 let, nejpozději 10 let před odchodem do důchodu). Pokud partneri nejsou zapojeni do stejného systému, může jeden z nich převést prostředky do druhého systému.

Rodinný důchod, jehož výše odpovídá zákonné minimální mzdě (v přepočtu 315 USD) je rozdělen rovným dílem mezi oba partnery. V případě úmrtí jednoho z partnerů, dostává pozůstalý nadále 50 % rodinného důchodu. Pozůstalostní dávka pro děti mladší 18 let (25 let u studenta, bez věkového limitu u postižené osoby) činí 50 % rodinného důchodu a v případě úmrtí obou partnerů 100 %. Dávka se přestává vyplácet v případě rozvodu nebo zákonného rozchodu partnerů.

Z nedávné studie kolumbijské asociace penzijních fondů vyplývá, že pouze 28 % nynějších pracovníků zapojených do systému individuálních účtů a 13 % pojištěnců v průběžném systému bude mít nárok na důchod, když dosáhnou důchodového věku. Důchodový věk platný pro systém individuálních účtů je 62 let u mužů a 57 let u žen, v rámci průběžného systému je důchodový věk u mužů 60 let (do roku 2014 se zvyšuje na 62 let) a u žen 55 let (do roku 2014 se zvyšuje na 57 let).

Zdroj:

Colombia. *International Update*. October 2012. [cit. 2012-10-31]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-10/2012-10.pdf

Peru

Administrativní poplatky v konkurenci penzijních fondů

Od října do prosince 2012 byli nově příchozí do systému individuálních účtů zařazováni do fondu Prima, který v tendru uskutečněném v září nabídl nejnižší administrativní poplatky. Předpokládalo se, že do fondu Prima bude během tohoto období začleněno kolem 80 tisíc pracovníků. Prima po dobu 1 roku účtuje jak starým, tak i novým členům stejné poplatky. Před ukončením tohoto jednorozhodného období mohou noví držitelé účtů přejít k jinému fondu, který nabídne nižší poplatek nebo vyšší zhodnocení finančních prostředků. Díky této soutěži všechny 4 penzijní společnosti trochu snížily své administrativní poplatky.

Tato první soutěž byla zmenšenou verzí tendru, jaký vyžaduje nový zákon o penzijní reformě, přijatý v červenci 2012. Podle nových ustanovení se bude tendr konat každé dva roky.

První „pravý“ tendr se konal v prosinci 2012 a byl otevřený všem existujícím penzijním společnostem (domácím i zahraničním), které chtěly vstoupit na trh. Vítězná společnost musí držet své administrativní poplatky na stejné úrovni po dobu 24 měsíců. Noví držitelé účtů smějí před ukončením dvouletého období přejít do jiné společnosti, která nabídne nižší poplatky nebo vyšší výnosnost.

V období od 1. února 2013 do 31. prosince 2014 budou nově příchozí na trh práce zapojováni do chilského fondu Habitat, který v prosinci 2012 v tendru pořádaném regulátorem penzijních fondů zvítězil a nabídl v soutěži pěti penzijních společností nejnižší administrativní poplatky. Předpokládá se, že Habitat přijme v průběhu příštích 2 let kolem 700 tisíc pracovníků. Ti musí u této společnosti zůstat po dobu 2 let ode dne registrace, pokud nepřestoupí do jiného fondu, který nabídne nižší poplatky nebo vyšší míru výnosnosti. Habitat nesmí během tohoto období poplatky zvýšit. Zároveň musí všechny 4 peruánské penzijní společnosti snížit na příští 2 roky administrativní poplatky na úroveň své nabídky do tendru.

Typ administrativního poplatku, který fond smí účtovat držitelům účtů, se bude postupně měnit (během období 10 let), a to od procenta z příjmů na procento ze zůstatku na účtu. Stávající členové fondů si mohli do konce března 2013 zvolit typ poplatku, který chtějí: jeden je založen na příjmu člena, druhý je kombinací příjmu člena a zůstatku na účtu (po 10 letech to bude pouze na základě zůstatku na účtu). Ti, kteří si typ poplatku nezvolili, jsou automaticky převáděni na kombinovaný poplatek. Část poplatku na základě zůstatku na účtu se bude vztahovat pouze na nové příspěvky na účtu účastníka. Stávající členové fondu, kteří si vybrali poplatek na základě příjmu, mohou své rozhodnutí změnit do 30. září 2013. Noví účastníci platí kombinovaný (tzv. smíšený) poplatek.

Údaje z konce roku 2012 ukazují, že 4 stávající peruánské penzijní fondy spravují v současnosti majetek ve výši v přepočtu kolem 37 miliard USD, což představuje asi 19 procent HDP země.

Zdroje:

Peru. *International Update*. October 2012. [cit.2012-10-31]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-10/2012-10.pdf

Peru. *International Update*. February 2013. [cit.2013-02-27]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-02/2013-02.pdf

Japonsko

Postupné rušení podnikových penzijních fondů „kosei nenkin kikin“

V listopadu 2012 navrhl ministr zdravotnictví a sociálních věcí, aby v průběhu příštích 10 let byly postupně zrušeny podnikové penzijní fondy (kosei nenkin kikin). Byla to reakce na nedávno ohlášenou ztrátu těchto fondů ve výši 145,8 miliard jenů v důsledku špatné investiční politiky.

Fondy kosei nenkin kikin spravují podniková penzijní aktiva a také část pojistného placeného vládou do vnitrostátního důchodového systému za zaměstnance s měsíčním platem. V Japonsku existuje asi 600 takových fondů.

Zdroj:

Pension fund phase-out on the way. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z:
<http://www.allvoices.com/news/13448116-pension-fund-phaseout-on-the-way>

Kazachstán

Slučování penzijních fondů

Dne 23. ledna 2013 kazašský prezident oznámil, že se k 1. červenci 2013 slučuje všech 11 penzijních fondů do jednoho státem řízeného centralizovaného fondu a část finančních prostředků bude použita na krytí potřeb v národním hospodářství prostřednictvím bankovních úvěrů pro průmysl a podnikání.

Na počátku roku 2013 činila penzijní aktiva 57,8 miliard USD.

Největší šok pro penzijní průmysl představovalo krátké časové období (1 měsíc), kdy se měly návrhy na sloučení vypracovat.

Dosavadní penzijní fondy, spravující individuální účty, budou sloužit pro správu dobrovolných penzijních účtů.

Kazachstán se stal v roce 1998 jednou z prvních zemí Eurasie, kde byl zaveden důchodový systém se třemi pilíři. Druhý pilíř je povinný pro všechny věkové kategorie a příspěvky zaměstnanců činí 10 % z hrubé mzdy. Na počátku prosince 2012 měl druhý pilíř 8,4 milionů účastníků a majetek v přepočtu 15,5 miliard EUR. Fondy byly kritizovány za nízkou výnosnost. Námitky vůči jedinému fondu zase nutně vyvolává chybějící konkurenční prostředí – v současné době mohou účastníci přecházet do fondů s vyšší výkonností.

Kromě povinných individuálních účtů existuje v Kazachstánu veřejný důchodový systém, který zahrnuje solidární důchod pro ty, kteří po dobu nejméně 6 měsíců přispívali do starého průběžného systému, a sociální výhody pro osoby s důchody nižšími, než je vládou stanovená výše minimálního důchodu (nyní 40 % minimální mzdy), a osoby, které nemají nárok na příspěvkový důchod.

Zdroje:

Krystyna Krzyzak. *Kazakhstan's pension system thrown into turmoil*. [cit. 2013-01-31]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/kazakhstans-pension-system-thrown-into-turmoil-49713.php?utm_campaign=25+Jan+2013&utm_source=emailCampaign&utm_medium=email&utm_content=

Kazakhstan. *International Update*. March 2013. [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-03/2013-03.pdf

Tchaj-wan

Snížení státních důchodů

Koncem ledna 2013 tchajwanský prezident oznámil rozsáhlou penzijní reformu, která sníží státní důchody, a to na úroveň 75 - 80 % platu oproti současné úrovni mezi 80 - 100 %.

K takovému opatření se vláda rozhodla ve snaze zabránit fiskálním potížím způsobeným rychlým stárnutím populace a extrémně nízkou porodností (1,06 % v roce 2011).

Zdroj:

Taiwan cuts pensions to avoid fiscal problems. [cit. 2013-02-14]. Dostupné z:
http://seattletimes.com/html/business/technology/2020241405_apastaiwanpensionreform.html?syndication=rss

Austrálie

Dohoda mezi Austrálií a Novým Zélandem o přenositelnosti penzijních úspor

V listopadu 2012 schválil australský parlament zákon, který umožňuje přenositelnost některých penzijních úspor mezi Austrálií a Novým Zélandem. Dohoda se týká pouze přesunů mezi účty KiwiSaver na Novém Zélandu a australskými fondy Superannuation.

Dohoda umožňuje dobrovolnou účast pro členy i poskytovatele. Finanční prostředky převáděné mezi oběma zeměmi budou osvobozeny od daně. Prostředky nesmí být převedeny do třetí země. Finanční prostředky z KiwiSaver převedené do australského fondu mohou být vybrány ve věku 65 let. Finanční prostředky australských fondů převedených na účet KiwiSaver mohou být vybrány v 60 letech, pokud účastník odejde do důchodu.

Austrálie od roku 1992 vyžaduje, aby zaměstnavatelé na účet fondu Superannuation přispívali 9 % ze mzdy zaměstnanců (od července 2013 se bude sazba postupně zvyšovat až na 12 % v roce 2019). Pro zaměstnance je účast dobrovolná. Na Novém Zélandu jsou pracovníci automaticky zapojováni do důchodového plánu KiwiSaver, ze kterého ale mohou vystoupit. Zaměstnanci s účtem KiwiSaver i jejich zaměstnavatelé přispívají 2 % hrubé mzdy.

Zdroj:

Australia-New Zealand Agreement. *International Update*. December 2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2012-12/2012-12.pdf

Nový Zéland

Zvýšení příspěvkové míry u penzijního plánu KiwiSaver

Od 1. dubna 2013 se zvyšuje minimální příspěvková sazba u penzijního plánu KiwiSaver z 2 % na 3 % z hrubé mzdy zaměstnance. V důsledku toho si může zaměstnanec vybrat příspěvek ve výši 3 %, 4 % nebo 8 % z příjmu a zaměstnavatel musí přispívat na účet zaměstnance minimálně 3 %. Zvýšení se vztahuje i na zaměstnance, kteří doposud přispívali sazbou 2 %, a ty, kteří si žádnou sazbu ne zvolili. V roce 2012 přispívalo minimální sazbou téměř 90 % zaměstnavatelů a 60 % zaměstnanců. Většina zbývajících zaměstnanců přispívala 4 % a pouze velmi malé procento zaměstnanců i zaměstnavatelů přispívalo 8 %.

Nová pravidla také nařizují, aby poskytovatelé penzijního plánu KiwiSaver na svých webových stránkách zveřejňovali každé čtvrtletí (namísto ročně) určité informace včetně údajů o výkonnosti, výnosech, poplatcích, portfoliu a personálním obsazení společnosti. Tyto informace musí být uvedeny ve standardizovaném formátu, aby bylo snazší porovnání mezi více než 50 poskytovateli.

Penzijní spořicí plán KiwiSaver je vládou podporované penzijní spoření, které doplňuje univerzální penzijní systém, známý jako „Superannuation“. Nově přichází na trh práce jsou do programu KiwiSaver zaregistrováni automaticky, ale mohou z něho vystoupit.

Podíl účastníků, kteří se do penzijního plánu aktivně zapojili, se od roku 2007, kdy byl KiwiSaver zaveden, do roku 2012 zvýšil ze 49 % na 65 %. V roce 2012 měl KiwiSaver 2 miliony členů (asi polovinu oprávněných obyvatel) a aktiva ve výši zhruba 10,4 miliard USD.

Zdroj:

New Zealand. *International Update*. March 2013. [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-03/2013-03.pdf