

## Príčiny vzniku doplnkového dôchodkového poistenia na Slovensku

Sústava sociálne zabezpečenia pred vznikom systému doplnkového dôchodkového poistenia na Slovensku bola:

- príliš nákladná z dôvodu existencie neodôvodnených preferencií, nízkeho dôchodkového veku a určenia minimálnych podmienok nároku na niektoré dávka,
- založená na štátnom paternalizme, čím nebol utvorený potrebný priestor pre iniciatívu občanov, prípadne iných subjektov,
- nebola schopná adekvátne reagovať na prebiehajúci spoločensko ekonomický vývoj, čo aj napriek existujúcemu valorizačnému mechanizmu malo negatívny dopad na sociálne slabšie skupiny obyvateľstva,
- nepriaznivý demografický vývoj spôsobil nárast občanov v produktívnom veku, v dôsledku ktorého základný systém môže zabezpečiť len obmedzenú náhradu príjmu dosahovaného občanom v čase pracovnej aktivity.

Z uvedených dôvodov bolo potrebné vytvoriť ďalší systém, ktorý by predstavoval nadstavbu k základnému systému dôchodkového poistenia a ktorý by umožňoval občanom priblížiť si výšku dôchodku k príjmu dosahovanému pred odchodom do dôchodku.

### Legislatívna úprava DDP

Doplnkové dôchodkové poistenie upravuje zákon č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1996. Od 1. januára 2001 je v platnosti novela tohto zákona č. 409/2000 Z. z.

Účelom doplnkového dôchodkového poistenia zamestnancov je umožniť poistencovi získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe alebo invalidite a pozostalým po poistencovi získať doplnkový dôchodkový príjem v prípade úmrtia poistenca.

Doplnkovým dôchodkovým poistením na účely tohto zákona je zhromažďovanie príspevkov zamestnávateľov a príspevkov poistencov, hospodárenie s týmito príspevkami a vyplácanie dávok DDP.

DDP podľa tohto zákona vykonáva doplnková dôchodková poisťovňa.

### Princípy DDP

Systém DDP na Slovensku je podľa zákona postavený na *piatich princípoch*:

1. **zamestnávateľsko – zamestanecký princíp:** znamená, že poistenec sa zúčastňuje ma DDP so spoluúčasťou svojho zamestnávateľa.
2. **princíp dobrovoľnosti:** znamená, že systém je nepovinným článkom dôchodkového zabezpečenia. Každý účastník, zamestnávateľ i zamestnanec, doň vstupuje na základe svojho vlastného rozhodnutia.

3. **princíp štátnej podpory:** znamená, že štát motivuje nielen zamestnávateľa ale aj jeho zamestnanca k účasti na DDP prostredníctvom daňových zvýhodnení.
4. **kapitalizačný princíp:** znamená, že DDP zamestnancov SR je financované kapitalizačným systémom, pri ktorom sa vytvára kapitálová rezerva. Tá by mala byť kedykoľvek schopná pokryť náklady na vyplácané dávky, ako aj náklady na všetky nároky v prípade, že by sa všetci účastníci DDP rozhodli ukončiť svoju účasť na tomto poistení.
5. **princíp minimálneho rizika:** doplnková dôchodková poisťovňa je povinná hospodáriť s príspevkami a investovať ich tak, aby neboli ohrozené práva poistencov a nároky príjemcov dávok.

## Čo možno získať v priebehu alebo na konci DDP

### Z DDP sa poskytujú tieto dávky:

- **doplnkový starobný dôchodok:** je základnou dávkou, ktorá je určená všetkým poistencom. Nárok na tento dôchodok vzniká poistencovi ak dosiahol vek 50 rokov a platil príspevky najmenej 1 rok (záleží od dávkového plánu konkrétnej poisťovne). Niektoré poisťovne ho vyplácajú doživotne, u niektorých si môžete stanoviť vyplácanie počas vopred stanoveného počtu rokov.
- **doplnkový invalidný dôchodok:** sa priznáva poistencovi po vzniku nároku na invalidný dôchodok v štátnom systéme sociálneho zabezpečenia. Na základe dávkového plánu a zmluvy s DDP je vyplácaný buď iba počas trvania nároku na „normálny“ invalidný dôchodok alebo aj po zániku.
- **výsluhový dôchodok:** určený pre poistencov, ktorí určenú dobu vykonávali rizikové alebo zdraviu škodlivé práce. Môžu ho získať aj poistenci, ktorí sa tak dohodli v zmluve s DDP alebo to za nich dohodol zamestnávateľ v zamestnávateľskej zmluve. Minimálna doba platenia príspevkov je stanovená v dávkovom pláne a v zmluve s DDP. Väčšinou je tento dôchodok možné získať skôr ako starobný dôchodok.
- **pozostalostný dôchodok:** na pozostalostný dôchodok má nárok pozostalý po poistencovi alebo príjemcovi dávky. Pozostalého určuje poistenec v zamestnaneckej zmluve. Dôchodok sa vypláca spravidla po dobu piatich rokov.
- **odstupné:** vypláca sa, ak vznikne účasť na doplnkovom poistení ale ešte nevznikol nárok na dôchodok. Odstupné pozostáva z príspevkov (nie však aj príspevkov zamestnávateľa) zhodnotených o výnosy poisťovne prislúchajúce týmto príspevkom.
- **jednorazové vyrovnanie:** sa vypláca poistencovi, ktorému vznikol nárok na doplnkový dôchodok. Vypláca sa v prípade, že sa poistenec vysťahoval do zahraničia, zanikla dôchodková poisťovňa, alebo v špeciálnych prípadoch po dohode s poisťovňou.

\* pri starobnom, výsluhovom a invalidnom dôchodku je väčšinou možné požiadať o zvýšenú prvú dávku až do výšky 30% sumy na účte poistenca.

### **Od januára 2001 sa môžu do DDP zapojiť:**

- zamestnanci, ktorých zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu – v tomto prípade platia príspevky na poistenie zamestnanci na základe zamestnaneckej zmluvy a prispieva im aj zamestnávateľ na základe zamestnávateľskej zmluvy,
- zamestnanci, ktorých zamestnávateľ nebol ochotný prispievať na toto poistenie – v tomto prípade platia príspevky len samotní zamestnanci na základe zamestnaneckej zmluvy s DDP,
- samostatne zárobkovo činné osoby a ich spolupracujúce osoby – v tomto prípade platia príspevky SZČO alebo ich spolupracujúce osoby na základe poisteneckej zmluvy s DDP.

### **Prečo uzatvoriť DDP**

Žijeme v prelomovom období, keď sa starý systém dôchodkového zabezpečenia mení na nový. Reforma má svojich zástancov aj odporcov. Nech to však celé dopadne akokoľvek, odborníci sa zhodujú, že len veľmi ťažko niekedy dosiahnu výšku pôvodne zarábaných miezd. Podobne ako je to v krajinách EÚ, kde si viac ako 90% aktívneho obyvateľstva popri základnom dôchodku sporí do budúcnosti aj v rôznych formách penzijných fondov. Jednou z nich je doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré môžu využívať od roku 1997 už aj Slováci.

Možnosť pripoistiť sa na dôchodok u nás v súčasnosti poskytuje päť spoločností: Prvá doplnková dôchodková poisťovňa Tatry-Sympatia, Doplnková dôchodková poisťovňa Stabilita, Pokoj doplnková dôchodková poisťovňa, Doplnková dôchodková poisťovňa Credit Suisse Life & Pensions a ING Doplnková dôchodková poisťovňa.

Doplnkovému dôchodkovému poisteniu sa na Slovensku najvýraznejšie darí najmä posledné dva roky. V systéme, ktorý sa má stať tretím, teda dobrovoľným pilierom dôchodkového zabezpečenia, je v súčasnosti zapojených takmer 600-tisíc ľudí a ich počet bude naďalej rásť. Predpokladá sa, že už v tomto roku by si poistenie malo uzatvoriť viac ako 100-tisíc ľudí. Doplnkové dôchodkové poisťovne doteraz poistili iba približne 30% z potenciálneho trhu. Pri súčasnom trende vývoja poistných zmlúv a pri vstupe ďalších spoločností na trh sa teda môžeme domnievať, že do konca roka 2009 bude v systéme už 900-tisíc až milión ľudí. Spravovaný majetok v týchto poisťovniach by tak o päť rokov mohol dosiahnuť až 20miliárd korún, pričom v súčasnosti je to 11 miliárd korún.

### **Poisťovne čaká nový zákon**

Zmeny v systéme DDP sú nevyhnutné. V čase, keď poisťovne vznikali, bola totiž legislatíva finančného trhu úplne iná ako je dnes. Napr.:

- na rozdiel od komerčných poisťovní, doplnkové dôchodkové poisťovne nie sú viazané pravidlami obozretného podnikania a nepodliehajú ani dohľadu Úradu pre finančný trh;
- doplnkové dôchodkové poisťovne sa nezapisujú do obchodného registra, ale iba do zoznamu, ktorý vedie rezort práce;
- pri žiadosti o povolenie na podnikanie nemusia preukazovať prehľadnosť a dôveryhodnosť pôvodu základného imania;

- neriadia sa Obchodným zákonníkom, nemajú teda akcionárov ani spoločníkov. Len ťažko sa teda zisťuje, kto ich ovláda;
- poisťovne nemusia spĺňať požiadavky minimálnej výšky základného imania alebo personálnych, materiálnych či organizačných predpokladov;
- v súčasnosti nie je ani jasne oddelený majetok poisťovne od majetku jej klientov.

Legislatíve ide o snahu jednoznačnejšie vymedziť majetkové vzťahy a zlepšiť ochranu poistencov pri nakladaní s majetkom a vstupovaní doplnkovej dôchodkovej poisťovne do záväzkových vzťahov.. Zákon má zabezpečiť nezávislý a efektívny dohľad zo strany Úradu pre finančný trh a aby správu aktív vykonávali výlučne profesionálne subjekty s osobitným povolením.

Návrh na zmenu systému predložilo ministerstvo práce prvýkrát v auguste minulého roka. Navrhlo v ňom, aby namiesto daňových úľav štát ľuďom pri sporení vyplácal štátnu prémie. Podobne ako je to pri stavebnom sporení. Ministerstvo ju navrhovalo vo výške *18% z usparených peňazí, maximálne len do výšky 20% z priemernej nominálnej mzdy*. Na rozdiel od súčasnej právnej úpravy doplnkového dôchodkového poistenia tento návrh *nepodmieňoval účasť na sporení participáciou zamestnávateľov a umožňoval, aby príspevky za účastníka platila aj iná osoba*. Rušil sa ním zamestnávateľský princíp.

## **Daňové úľavy sa rokom 2004 skončia**

Jednou z hlavných výhod a motiváciou klientov DDP bola možnosť odpočítať si zaplatené príspevky zo základu dane z príjmov. Nový zákon č. 595/2003 o dani z príjmov, platný od 1. januára tohto roku, ešte pre zdaňovacie obdobie 2004 ponecháva možnosť daňovej úľavy pre zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby, ich spolupracovníkov aj zamestnávateľov v plnej výške. Od začiatku roka 2005 sa však daňové zvýhodnenie platenia doplnkového dôchodkového poistenia ruší. O tom, čo ho nahradí, by mal rozhodnúť až nový zákon o DDP. Koľko si teda posledný raz môžu poistenci v roku 2004 zo svojho daňového základu odpočítať?

### **Zamestnanci**

Finančné príspevky na konto DDP odvádza zrážkami zamestnávateľ priamo z pracovnickej hrubej mzdy. Poistné sa stáva odpočítateľnou položkou zo základu dane z príjmov. Ten si vďaka plateniu dobrovoľného pripoistenia môže zamestnanec znížiť až do výšky 10% svojho celkového príjmu. Pritom však celková suma odpočítaná z daňového základu nesmie prekročiť 24-tisíc korún ročne.

### **SZČO**

Pri samostatne zárobkovo činných osobách a ich spolupracovníkoch je 10-percentná hranica odpočítateľnej položky zo základu dane z príjmov rovnaká ako pri zamestnancoch. V ich prípade sú príspevky na DDP označené ako daňové výdavky, resp. náklady. Celkové poistné príspevky u podnikateľov, tak ako aj u zamestnávateľov, môžu prekročiť ročne sumu 24-tisíc korún, resp. 10% hrubej mzdy. No v takomto prípade si poistenec nemôže z daňového

základu odpísať celú zaplatenú sumu. Ale iba do výšky zákonom stanovenej sumy 24-tisíc korún, tak ako zamestnanci.

### **Zamestnávateľa**

I zamestnávateľ si môže svoje platby, ktorými prispieva zamestnancom na DDP zahrnúť do nákladov, čím si zníži základ dane z príjmov. Na rozdiel od pracovníkov si môže túto výhodu uplatniť do výšky 3% úhrnu zúčtovaných miezd a náhrady miezd poistených zamestnancov. Pri poistencoch zaradených podľa rozhodnutia štátneho orgánu na ochranu zdravia do rizikovej kategórie 3 a 4 si zamestnávateľ môže znížiť daňový základ až do výšky 6% všetkých zúčtovaných miezd poistených pracovníkov.

Zmena nastala aj v štátnozamestnaneckom pomere. Umožnila to novela zákona o štátnej službe č. 551/2001 Z.z., ktorá novelizovala zákon o DDP zamestnancov. Od 1.1.2004 sa systém DDP opäť otvoril pre zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu.

### ***Zdaňovanie dávok***

Nový rok priniesol v DDP pozitívnu zmenu v spôsobe zdaňovania vyplácaných dávok. Napriek zvýšeniu sadzby dane z 10 na 19% sa výrazne znížil základ, z ktorého sa daň počíta. Nezdaňuje sa totiž celá dávka, ako to bolo do konca roka 2003, ale iba jej časť, zodpovedajúca výnosom, ktoré poisťovňa každoročne pripísala poistencovi na účet.

### ***Zdaňovanie príspevku***

Nový zákon o dani z príjmov však priniesol aj menej radostnú zmenu, pretože zaviedol zdaňovanie príspevku na DDP, ktoré platí zamestnávateľ svojmu pracovníkovi. Príspevok zamestnávateľa sa pracovníkovi zdaňuje spolu s príjmom zo závislej činnosti.

## **Výhody a nevýhody DDP**

### ***Výhody:***

- úspora na daniach: príspevky, ktoré zaplatíte, sú odpočítateľnou položkou zo základu dane,
- príspevok zamestnávateľa: k príspevku, ktorý si zamestnanec platí sám pribudne príspevok zamestnávateľa,
- služby bez poplatkov: vedenie účtu, výpisy z účtu raz za rok, overovanie podpisu – to poskytujú DDP zdarma,
- bonusy: niektoré DDP sa snažia prilákať klientov bonusmi, ponúkajú darčeky, majú dohodu s obchodníkmi, od ktorých pri nákupe dostávajú klienti zľavu,
- doživotné dávky (+ možnosť pozostalostných dôchodkov),
- adresnosť: sporenie na vlastnom, individuálnom účte,
- bezpečnosť investície: nerizikové investovanie presne vymedzené zákonom,
- dobrovoľnosť: príspevky na DDP je možné kedykoľvek meniť, kedykoľvek je možné prerušiť účasť na DDP,
- nelimitovaný výnos: DD poisťovňa rozdeľuje podľa zákona zisk len v prospech poistencov a na tvorbu rezervného fondu.

### ***Nevýhody:***

- systém čaká zmena legislatívy, nie je jasné, ako bude fungovať v budúcnosti;
- finančné prostriedky sú viazané, pri predčasnom výbere dostane klient len to, čo si sám nasporil s prislúchajúcimi výnosmi, príde však o príspevky zamestnávateľa;
- príspevky pri dlhodobej investícii nedosahujú výnosy, ktoré by mohli zarobiť napríklad investície do akciových a zmiešaných podielových fondov.

## **Ako si vybrať doplnkovú dôchodkovú poisťovňu**

Voľba správnej doplnkovej dôchodkovej poisťovni je dôležitá pre vaše kľudnú, spokojnú a finančne zaistenú starobu. Tu je niekoľko orientačných bodov, ktoré by ste mali zobrať do úvahy pri výbere dôchodkovej poisťovne.

**Informačná otvorenosť:** Je poisťovňa ochotná poskytnúť podrobné a aktuálne informácie o tom, kam ukladá zverené prostriedky? Zverejňuje dôležité informácie o svojom hospodárení na svojej webstránke. Pokiaľ nie, je sa jej lepšie vyhnúť.

**Zamestnávateľská zmluva:** Aj keď podľa novoprijatého zákona máte možnosť platiť príspevky aj bez účasti zamestnávateľa, predsa je výhodnejšie podpísať zamestnávateľskú zmluvu s poisťovňou, v ktorej vám bude prispievať aj váš zamestnávateľ. Podmienky uzavretia zamestnávateľskej zmluvy sa dohodnú v kolektívnej zmluve.

**Spôsob uloženia peňazí účastníkov:** Pokiaľ doteraz mohli DDP ukladať peniaze iba do bezpečných štátnych dlhopisov, podľa nového zákona môžu investovať časť prostriedkov aj do slovenských a zahraničných akcií. Poisťovňa môžu ohroziť investície do nekvalitných cenných papierov a takisto niektoré investície do nehnuteľností.

**Počet účastníkov:** Aj keď udeľovanie licencií poisťovniam neprebiehala úplne transparentným spôsobom, čo spôsobilo, že poisťovne, ktoré vznikli skôr, majú dnes zákonite viac klientov ako nové poisťovne. Počet poistencov v jednotlivých poisťovniach je však už dnes objektívnou realitou, ktorá ovplyvňuje náklady na jedného poistenca. Pri zákonom obmedzenej výške nákladov, vysoké náklady na jedného poistenca znižujú poisťovni manévrovací priestor v iných oblastiach.

**Dávkový plán:** Dávkový plán ustanovuje základné podmienky vášho poistenia, ktoré sú platné počas celej doby trvania vášho poistenia (ak sa nerozhodnete po čase prestúpiť na novší plán). V dávkovom pláne by vás malo zaujímať, aké druhy dôchodkov vám poisťovňa poskytne, aké sú podmienky platenia príspevkov a aké sú možnosti prerušenia platenia príspevkov v prípade vašej prípadnej pracovnej neschopnosti. Na druhej strane by vás malo zaujímať, aké sú podmienky vyplácania dávok, či môžete požiadať o zvýšenú prvú splátku, či poisťovňa ponúka výhody pri doplnkovom invalidnom dôchodku. Takisto by ste sa mali zaujímať, aké sú podmienky prerušenia účasti na dôchodkovom poistení, aké sú možnosti odstúpenia od zmluvy a akú časť svojich prostriedkov pri odstúpení dostanete.

**Dávkové formuly:** Súčasťou dávkového plánu sú aj dávkové formuly, na základe ktorých sa vypočítava výška dávok. Možno si porovnať výšky dávok v jednotlivých poisťovniach pri rovnakých podmienkach platenia príspevkov.

**Zamestnanecká zmluva:** Okrem dávkového plánu je dobré pozorne si preštudovať aj zamestnaneckú zmluvu. V nej sú stanovené podrobné podmienky vášho vzťahu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. V zamestnaneckej zmluve napríklad býva určená výška tzv. poisťno-technickej úrokovej miery, čo je minimálna úroková miera, ktorú poisťovňa garantuje vyplatiť svojim poistencom. Je dobré si overiť, je výška tejto úrokovej miery ukotvená aj zmluvne.

**Poplatky:** Poisťovňa si môže účtovať rôzne poplatky (dodatočné výpisy, uzavretie zmluvy a pod.)

**Pripisované výnosy:** Tento faktor by mal byť skôr pomocným nástrojom, pokiaľ už vyberáte medzi niekoľkými poisťovňami, pri ktorých možno očakávať stabilitu a dôveryhodnosť do budúcnosti.

**Doplnkové produkty:** Na prilákanie nových poistencov ponúkajú poisťovne poistencom rôzne výhody. Sú to napríklad zľavy na doplnkové poistné produkty a alebo rôzne darčeky a bonusy. Vzhľadom na dlhodobý horizont investovania do doplnkového dôchodkového poistenia sa však pri výbere poisťovne nemožno orientovať iba podľa týchto výhod..