

80 % českých firem přispívá svým zaměstnancům na penzijní spoření. V průměru ho ale využívá jen asi každý druhý

26.6.2025 - Šárka Nevoralová, Tomáš Zavoral | Komerční banka

„Neustále hledáme způsoby, jak Čechy motivovat ke spoření na budoucnost. Upozorňujeme na státní příspěvky i možnost odpočtu vlastních příspěvků klientů z daní. Trochu se ale zapomíná na to, jak důležité jsou právě firmy. Proto nás zajímalo, do jaké míry se do systému zapojují a zda jsou jejich příspěvky cestou ke zvýšení zájmu lidí o penzijní spoření,“ vysvětluje členka představenstva KB Penzijní společnosti Jana Petrovská a komentuje závěry průzkumu: „Jen ve 12 % oslovených firem si nechává na své penzijní spoření posílat příspěvek 90 až 100 % zaměstnanců. Ve většině podniků je reálné čerpání tohoto benefitu výrazně nižší. U čtvrtiny dokonce pod 40 %. To je hodně málo. Stává se, že lidé o tomto benefitu nevědí, nebo si nedokážou spočítat, o kolik peněz v dlouhodobém horizontu přicházejí.“

Dokládá to i statistika KB Penzijní společnosti. Penzijní spoření má u ní cca 330 tisíc ekonomicky aktivních Čechů, jen 37 % z nich ale chodí na účet kromě vlastních peněz také příspěvek od zaměstnavatele.

Při hlubší analýze získaných dat se ukázala pozitivní korelace mezi výší příspěvku a počtem lidí ve firmě, kteří ho čerpají. Jednoduše řečeno, vyšší příspěvek motivuje zaměstnance k tomu, aby si penzijní spoření založili a peníze si spořili. Potvrzují to i zkušenosti samotných zaměstnavatelů.

Ve skupině Cemex v ČR využívá 100 % našich zaměstnanců příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo DIP. Z našich dat vyplývá, že 98 % zaměstnanců využívá příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, zatímco 2 % zaměstnanců preferují příspěvek na DIP. Skupina Cemex podporuje budoucnost svých zaměstnanců v nadstandardní výši 1 600 Kč měsíčně,“ říká Lenka Pávová, ředitelka HR v Cemex

Většina zaměstnanců využívá příspěvky na penzijní spoření také v Komerční bance. Podle vedoucí odměňování a benefitů KB Martiny Paloučkové je to aktuálně 86 %:

„Poskytujeme jim příspěvky ve výši 3 % ze mzdy. Průměrně tak posíláme našim lidem na penzijní spoření 1 800 korun měsíčně. To je motivuje, aby penzijní měli a sami si prostředky spořili.“

Doplňkové penzijní spoření se dá založit s vlastním příspěvkem účastníka od 100 korun měsíčně. Když k tomu zaměstnavatel přidá například 500 korun, tak může člověk na penzijní spoření ušetřit 7200 korun za rok. Při dlouhodobém spoření, kdy se prostředky zároveň zhodnocují, je tak možné i s touto velmi malou částkou vytvořit finanční rezervu v řádu stovek tisíc korun.

„Kouzlo penzijního spoření je v jeho dlouhodobosti,“ zdůrazňuje Jana Petrovská a dodává: **„Začít je třeba v co nejmladším věku. Zejména když na penzijní přispívá zaměstnavatel, má smysl začít spořit i pouhou stokorunu, pokud si víc nemůžete dovolit. Postupem času pak příspěvek navýšíte dle aktuálních možností a ke svému penzijnímu získáte navíc státní příspěvek. Za 30 - 40 let bude výsledkem velmi solidní finanční polštář na dobu, kdy už**

nebudete pracovat.“

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní spoření je nákladová položka bez ohledu na jeho výši a současně do 50 000 korun ročně je osvobozen od plateb sociálního a zdravotního pojištění. Tento limit pak platí i pro zaměstnance.

„Firmy o výhodách penzijka většinou vědí a považují je za motivační. I když ale 80 % z nich svým lidem příspěvky nabízí, stále je tu velký potenciál ke zlepšení komunikace s cílem zapojit do systému penzijního spoření další zaměstnance. Z průzkumu navíc vyplývá, že jsou firmy ochotné příspěvky i zvyšovat, pokud o ně bude větší zájem. V dotazníkovém šetření to jako předpoklad ke zvýšení či zavedení příspěvků na DPS uvedlo 86 % z nich,“ říká Vít Jásek, výkonný ředitel Unie zaměstnavatelských svazů ČR a doplňuje: **„Příspěvky na penzijní spoření jsou mezi oslovenými firmami druhým nejčastěji poskytovaným benefitem hned za příspěvkem na stravování. V rámci škály nejrůznějších benefitů je tento jedním z nejsmysluplnějších.“**

Cílem samozřejmě je, aby si lidé na budoucnost odkládali co možná nejvíce a spořili dlouhodobě. Příspěvky v podobě zaměstnaneckých benefitů tomu mohou významně napomoci.

„Firmy nejsou jen pasivními plátcí benefitů,“ říká Jana Petrovská z KB Penzijní společnosti: **„Jsou hybnou silou, která dokáže proměnit daňovou úlevu v dlouhodobou finanční jistotu pro tisíce Čechů. Jde o spolupráci státu, firem a jednotlivců, která se v konečném důsledku promítá v lepší kvalitě života po skončení aktivní kariéry občanů České republiky.“**

<https://www.kb.cz/cs/o-bance/tiskove-zpravy/80-ceskych-firem-prispiva-svym-zamestnancum-na-penzijní-spoření-v-prumeru-ho-ale-vyuziva-jen-asi>