

Výnosy fondov a trhový podiel

Zhodnotenie fondov doplnkových dôchodkových spoločností od 1. 1. 2010 do 28. 2. 2010 v percentách

	Vyvážený fond	Rastový fond	Konzervatívny fond	Zaistený fond	Výplatný fond
ING Tatra-Sympatia	0,69	0,15	0,54		0,92
DDS Tatra banky	0,21	0,79	0,45	1,54	0,39
AXA	0,28	-0,05			0,03
Stabilita	1,13				0,65
AEGON	-0,05				

AuM a trhový podiel AuM k 28. 2. 2010

	ING T-S	DDS Tatra banky	AXA	Stabilita	AEGON
AuM v mil. EUR	406,4	309,1	138,2	211,7	2,4
Trhový podiel	38,1 %	28,9 %	12,9 %	19,8 %	0,2 %

Investovať v čase krízy môže znamenať aj zisk

Investovanie je vždy spojené s určitou mierou rizika, ktorej miera sa vyvíja podľa charakteru jednotlivých investičných nástrojov a v prípade štandardnej situácie na finančnom trhu ju možno predpovedať. V čase krízy však dochádza k nabúraniu akýchkoľvek štandardov, ako sme boli svedkami počas roka 2008 a v 1.–2. štvrťroku 2009. V tomto období bolo zhodnotenie v konzervatívnom fonde kladné, zatiaľ čo v rastovom fonde sme dosiahli záporné zhodnotenie, čo je jav neobvyklý, keďže v dlhodobom horizonte sa pri investovaní v štandardných podmienkach očakáva lepšie zhodnotenie práve v rastovom fonde.

Pesimistický vývoj na finančných trhoch roka 2008 pretrvával aj v prvom štvrťroku 2009. Pokles cien cenných papierov pokračoval, a to malo za násle-

dok už spomínané výrazne nižšie zhodnotenie v rastovom fonde ako v konzervatívnom fonde. V druhom štvrťroku nastal prelom na finančných trhoch, po vyše roku sme zaznamenali stúpajúcu tendenciu vo vývoji rastového fondu, a od tohto momentu pozitívny vývoj pretrvával až do konca roka 2009. Hodnoty akcií začali relatívne rýchlo a výrazne stúpať. Situácia sa začala normalizovať. Zhodnotenie v jednotlivých fondoch opätovne nadobudlo štandardný charakter – najnižšie zhodnotenie bolo v konzervatívnom fonde, najvyššie vo fonde rastovom. Investičná stratégia rastového fondu, z pohľadu investičného rizika tá najrizikovejšia, začala prinášať želané ovocie a rastový fond sa postupne do konca roka prepracoval na zhodnotenie 15,84 %. Takéto zhodnotenie sa ne-

podarilo dosiahnuť žiadnemu inému rastovému fondu na trhu. Rovnako pre klientov zaujímavé zhodnotenie dosiahol aj konzervatívny fond, v ktorom aplikovaná investičná stratégia, ako už z názvu vyplýva, je najkonzervatívnejšia, a teda najmenej riziková. Napriek tomu zhodnotenie v tomto fonde dosiahol ku koncu roka 1,21 %, čím sa priblížilo k zhodnoteniu vo vyváženom fonde a bolo výrazne lepšie ako u konkurenčných fondov podobného zamerania.

To len potvrdzuje, že spoločnosť sa rozhodla investovať do správnych investičných nástrojov a ňou zvolené jednotlivé investičné stratégie aj v neistých časoch krízy v rámci trhu dosiahli najlepšie zhodnotenie – najnižšiu stratu ku koncu roka 2008 a najvyšší výnos ku koncu roka 2009.

Základné zmeny v systéme doplnkového dôchodkového sporenia v zmysle novely zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení

1. januára 2010 nadobudla účinnosť novela zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení (DDS). Podstatná časť zmien sa týka klienta a jeho práv vo vzťahu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Tieto zmeny je možné rozdeliť do troch skupín podľa oblasti, ktorej sa dotýkajú:

1. Odplata za správu a zhodnotenie

Jednoznačne pozitívnu zmenou je pre klienta zníženie maximálnych odplát za správu. V porov-

naní s predchádzajúcim rokom **poklesne maximálna odplata za správu v príspevkových doplnkových dôchodkových fondoch v najbližších rokoch z 3 % ročne na 2 % ročne** (t.j. 0,165 % mesačne). V prípade **výplatného doplnkového dôchodkového fondu** bude pokles maximálnej odplaty za správu ešte výraznejší a z doterajších **3 % klesne na 1 % ročne** (t.j. 0,083 % mesačne).

Zavedenie odplaty za zhodnotenie, mohlo by sa zdať, je potešujúcou informáciou výhradne pre doplnkové dôchodkové spoločnosti. Avšak v prípade, ak spoločnosť bude chcieť zo zhodnotenia prostriedkov klientov profitovať, bude jej snahou zhodnotiť peniaze klientov čo najviac, a teda aj táto legislatívna zmena je v prospech klientov. Výška odplaty za zhodnotenie bola stanovená na 0,1 násobok dosiahnutého zhodnotenia a postupne bude rásť na 0,2 násobok.

Pri všetkých uvedených odplatách sa jedná o maximálne hranice hodnôt. Záleží na jednotlivých doplnkových dôchodkových spoločnostiach, či sa pre maximálnu odplatu rozhodnú.

ING napríklad **zniží** pre klientov **v konzervatívnom fonde poplatok z 1,9% na 1,2% ročne.**

2. Zmena pri odplate za prestup

Odplata za prestup do inej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti nebude klientom hradená pri každom prestupe. **Odplata za prestup nebude**

klientom hradená, ak klient požiadá o prestup po troch a viac rokoch odo dňa uzatvorenia zmluvy, alebo **zmení zamestnávateľa** a jeho nový **zamestnávateľ nebude mať uzavretú zamestnávateľskú zmluvu** so spoločnosťou, z ktorej účastník prestupuje.

3. Liberalizácia nároku na odstupné a prestup do inej spoločnosti

Zmena zákona sa dotkla aj prestupov klientov, ktorým **vznikol nárok na dávku.** Súčasná legis-

latíva umožňuje prestup aj klientom, ktorým vznikol nárok na dávku, no do času požiadania o prestup o jej **vyplácanie nepožiadali.**

Klienti, ktorým vznikol nárok na dávku, **môžu tiež požiadať o vyplatenie odstupného,** nesmú byť však poberateľmi dávky.

Pozn.: Od 1.1.2010 nadobúda účinnosť aj zákon č. 186/2009 o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve, o ktorom sa viac dočítate v našom ďalšom čísle.

Starostlivosť o zamestnancov je pre nás veľmi dôležitá

Na tému zamestnaneckých benefitov sme vypovedali Luciu Bohunickú, riaditeľku oddelenia HR v Slovenských elektrárnach, a.s.



Výskumy dokazujú, že viac ako mzda motivujú pracovníkov rôzne benefičné programy. Stotožňujete sa s týmto vyhlásením? Aké sú vaše skúsenosti?

Osobne si myslím, že ide o kombináciu viacerých faktorov, tak finančných ako aj

nefinančných – stabilita spoločnosti na trhu, jej veľkosť, mzdové ohodnotenie zamestnanca, satisfakcia na pracovnej pozícii, benefity.

Ak sa zameriame len na benefity – starostlivosť o zamestnancov považujeme za veľmi dôležitú a aj z tohto dôvodu máme vytvorený program starostlivosti o zamestnancov. Ako nástroj realizácie sociálnej politiky využívame tvorbu osobných účtov zamestnancov, na ktoré im ako zamestnávateľ mesačne prispievame a zamestnanci môžu prostriedky z týchto účtov čerpať napr. na: príspevky na stravovanie, príspevok na dopravu do zamestnania alebo na nákup vstupeniek a permanentiek na športové a kultúrne aktivity a podujatia atď.; pričom rozsah možnosti čerpania prostriedkov z osobného účtu je vopred definovaný. Ďalej zamestnancom ponúkame širokú škálu zamestnaneckých výhod – zamestnanci majú možnosť nákupu vybraných služieb alebo tovarov za zvýhodnených podmienok – či už vo forme zliav alebo vo forme voľných vstupov napr. na kultúrne alebo športové podujatia (napr. zľavy pri kúpe nových a ojazdených vozidiel, zvýhodnený program u mobilného operátora, zdravotná starostlivosť so zvýhodnenými podmienkami a pod.).

Veľa firiem v čase finančnej krízy bolo nútených znižovať svoje náklady. To malo nemalý vplyv aj na zamestnancom poskytované benefity,

napríklad aj na prispievanie do III. dôchodkového piliera. Ako je podľa vás vnímané zamestnancami takéto počínanie zamestnávateľov?

Ako sme uviedli už vyššie, participácia na programe starostlivosti o zamestnancov je pre nás veľmi dôležitá, preto sa snažíme udržiavať istý štandard v poskytovaní zamestnaneckých výhod kontinuálne, k čomu nás zaväzuje aj uzatvorená podniková kolektívna zmluva.

Sú ľudia, ktorí sa na dôchodok tešia, sú ľudia, ktorí sa naopak, dňa odchodu na dôchodok doslova desia, často z obavy pred nedostatkom financií. Myslíte si, že prispievanie a sporenie si v III. pilieri znižuje ich obavy z nedostatku a naopak, dávam im pocit istoty? Začína slovenský zamestnanec myslieť na svoju budúcnosť, alebo ešte stále prevláda názor „štát sa o mňa postará“?

Nálady a názory sú zrejme rôzne, pričom ich kolísanie je ovplyvnené mnohými faktormi – politickou situáciou, ekonomikou a vyspelosťou krajiny, sociálnymi službami a niekedy aj stabilitou a pozíciou spoločnosti, z ktorej zamestnanec do dôchodku odchádza. Myslím si, že mladá a stredná generácia si je plne vedomá prioritne vlastnej zodpovednosti za svoju budúcnosť.