

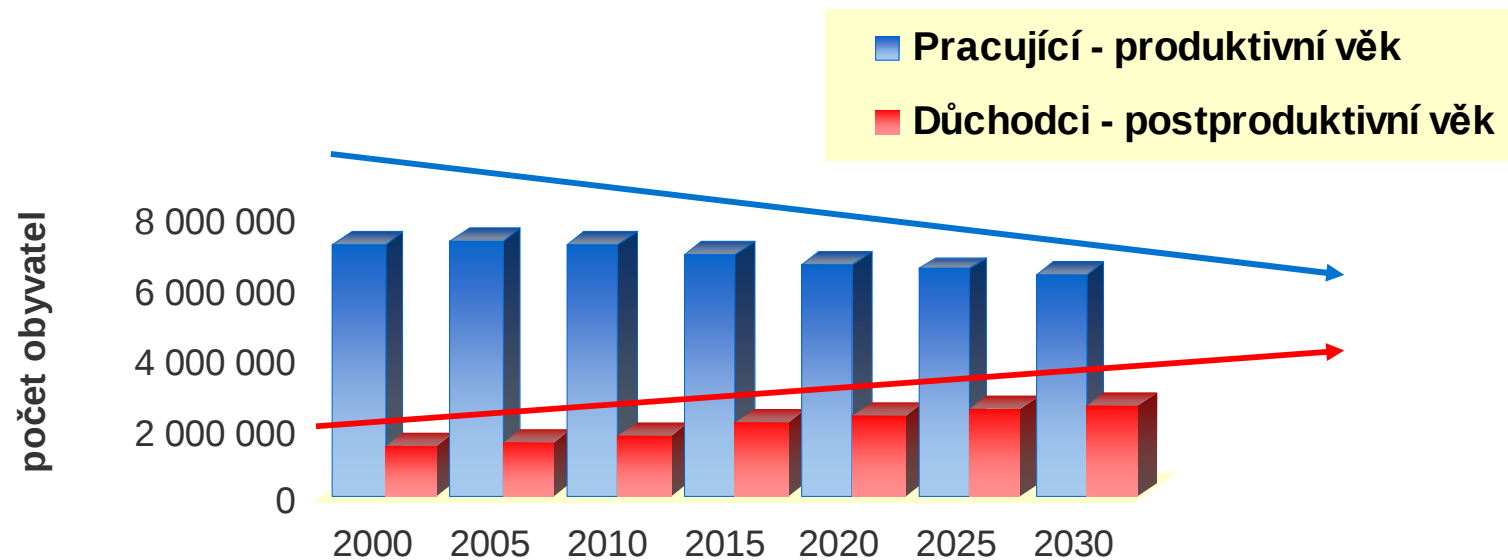


Životní a důchodové pojištění jako zaměstnanecký benefit



Proč životní pojištění?

Ubývá pracujících a přibývá důchodců



rok 2000 - na 1 důchodce 5 pracujících ➡ rok 2030 - na 1 důchodce 2,5 pracujících

A navíc: důchody rostou pomaleji než mzdy!

Zdroj: www.czso.cz

10 důvodů proč firmy realizují programy zaměstnaneckých výhod

- Uspokojení požadavků zaměstnanců/odborů - kolektivní vyjednávání.
- Úspora mzdových nákladů.
- Nastavení stejného trendu se zahraničím.
- Uplatnění moderních principů v odměňování pracovníků.
- Zvýšení sociálních jistot zaměstnanců a jejich rodin.

Daňové úlevy pro zaměstnavatele

V případě sjednání životního a důchodového pojištění:

- **za každého zaměstnance si může firma snížit daňový** základ o příspěvek na životní pojištění **až 30 000 Kč ročně**
- z pojistného placeného za zaměstnance již dále firma **neplatí sociální ani zdravotní pojištění**



Přínos pro zaměstnavatele – obecný model

Původní hrubá mzda zaměstnance je 25 000 Kč

VARIANTA A		VARIANTA B
Zvýšení hrubé mzdy		Daňově uznatelný produkt
3 636 Kč	Zvýšení hrubé mzdy, respektive příspěvek na daňově uznatelný produkt	2 500 Kč
1 236 Kč	Odvod zdravotního + sociálního pojištění zaměstnavatele (9 % + 25 %)	0 Kč
400 Kč	Odvod zdravotního + sociálního pojištění zaměstnance (4,5 % + 6,5 %)	0 Kč
736 Kč	Daň z příjmu (15 % ze superhrubé mzdy)	0 Kč
4 872 Kč	Celkové náklady zaměstnavatele	2 500 Kč
2 500 Kč	Nárůst čistého příjmu zaměstnance	2 500 Kč

Úspora na odvodech jednoho zaměstnance je
2 372 Kč měsíčně / 28 467 Kč ročně, tj. 48,69 %.



Podrobnější informace včetně kalkulace Vám poskytneme :

Zdenek Lasovský - manažer

Mobil: 730156593

Finance-cr@seznam.cz