

## Genderové aspekty spojené se zabezpečením osob v důchodovém věku

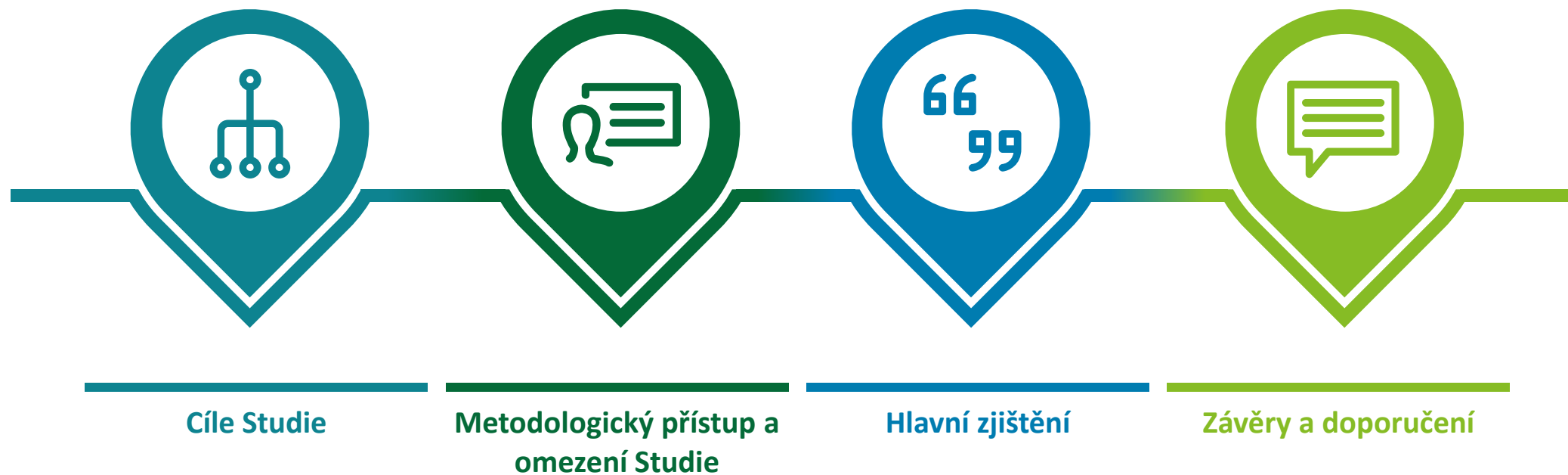
Představení hlavních závěrů studie, 9. 12. 2020



**MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS**

*since 1845*

# Struktura prezentace



# Cíle zpracované Studie

Společnost Deloitte Advisory s.r.o. byla oslovena Svazem průmyslu a dopravy ČR v rámci výzvy k předložení cenové nabídky a následně vybrána jako realizátor zakázky, jejímž předmětem je zpracování studie na téma „**Genderové aspekty spojené se zabezpečením osob v důchodovém věku**“.

**Cílem** Studie bylo zpracovat osm oblastí v rámci dvou hlavních bloků:

## I. Zpracování datové analýzy

Cílem bylo **kvantifikovat** následující oblasti:

1. Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání
2. Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání v jednotlivých věkových skupinách
3. Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do zaměstnání po delší absenci
4. Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění
5. Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání
6. Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin
7. Výkon rizikových profesí podle pohlaví

## II. Realizace dotazníkového šetření mezi firmami

Cílem bylo **identifikovat příležitosti a bariéry**, které spatřují v případě rychlejšího návratu žen z mateřské či rodičovské dovolené na původní pracovní místo sami zaměstnavatelé.

Měly být podchyceny:

1. Reálné zkušenosti zaměstnavatelů s návratem matek do práce, rozdíly v pracovní motivaci žen a mužů, úrovni pozornosti věnované práci apod.
2. Názory zaměstnavatelů na možné varianty řešení z hlediska zajištění vyšší spravedlnosti z hlediska výše starobních důchodů mužů a žen.

# Metodologický přístup a omezení Studie

## I. Zpracování datové analýzy

- Byly využity následující **zdroje dat**:
  - Český statistický úřad (ČSÚ)
  - Informační systém o průměrném výděлку (ISPV, MPSV)
  - Registr kategorizace prací (KaPr, ÚZIS)
  - Databáze STATMIN VZ (databáze dob pojištění a vyměřovacích základů ČSSZ sestavovaná z evidenčních listů důchodového pojištění)
- Ke zpracování dat byly použity standardní statistické a ekonometrické metody odpovídající povaze dat.

## II. Realizace dotazníkového šetření mezi firmami

- Dotazníkové šetření bylo zpracováno formou **CAWI** (Computer Assisted Web Interview).
- Dotazník byl po schválení SPD ČR **pilotně testován** na vybraných společnostech a na základě připomínek byla vytvořena finální podoba.
- Šetření probíhalo **od 17. července do 31. září 2020**, kdy byl dotazník zaslán na více než 500 unikátních adres/subjektů.
- Cílovou skupinou šetření byli zástupci vedení (management) organizací a HR oddělení podniků napříč všemi kraji a sektory.
- **Návratnost** dotazníků zaslaných Deloitte činila **cca 20 %**.
- Pozitivním zjištěním bylo, že drtivá většina respondentů a respondentek vyplnila kompletně celý dotazník o 27 otázkách.

## Omezení Studie

Studie vychází z dat poskytnutých externím subjektem, a zcela tak závisí na kvalitě těchto poskytnutých dat. Deloitte pro zajištění vnější validity jednotlivé zdroje porovnal a předpokládá, že zdroje obsahují dostatečně validní informace pro tvorbu závěrů.

Klíčovým omezením Studie byla omezená ochota respondentů vyplnit dotazník, která byla do značné míry způsobena dopady pandemie Covid-19.

# HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ



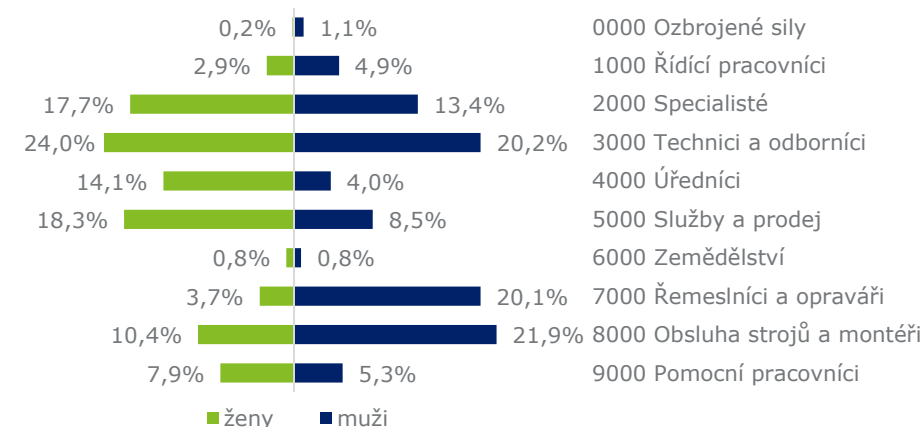
# Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání

**Cíl: Kvantifikovat rozdíly mezi muži a ženami z hlediska vykonávaných zaměstnání a podíl zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří vykonávají zaměstnání s podprůměrnou mzdou v jednotlivých věkových skupinách.**

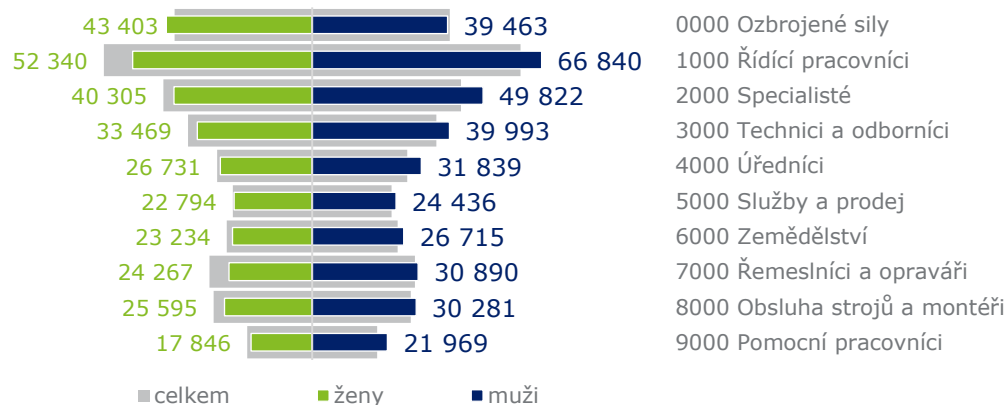
Byly identifikovány signifikantní rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání:

- **Muži** jsou v porovnání s ženami **významně více soustředěni do kategorií Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři**. Ženy zastávají naopak relativně častěji pozice Úřednic a Pracovnic ve službách a prodeji.
- Na pozicích Řídících pracovníků bývají v rámci pohlaví muži obsazováni o dva procentní body častěji. V praxi to znamená, že **muži jsou ve vedoucích pozicích obsazeni ve dvojnásobném počtu než ženy**.
- V 90 % kategorií zaměstnání dosahují **obvykle ženy nižších mezd než muži**.
- **Platová nerovnost mezi pohlavími dosahuje vrcholu v těžišti produktivního věku (30-54 let)**. V tomto období nárůst mezd u žen stagnuje, zatím co u mužů nabývá celoživotního maxima.

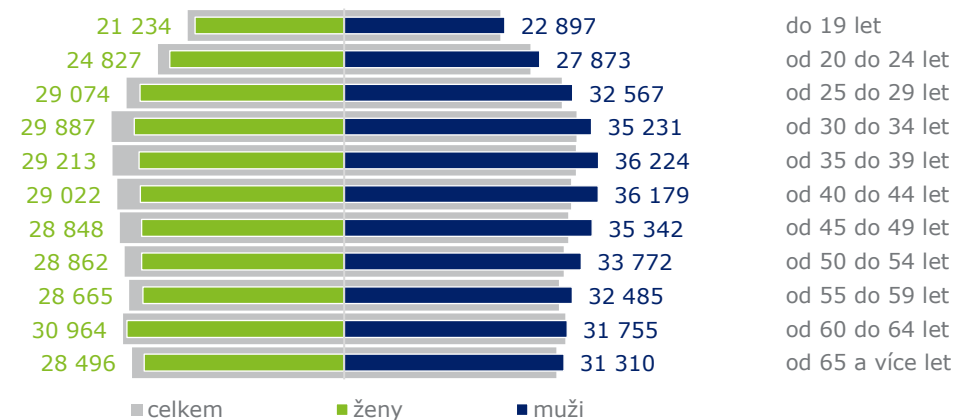
Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví



Medián mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (Kč)



Medián mezd dle věkové kategorie a pohlaví (Kč)



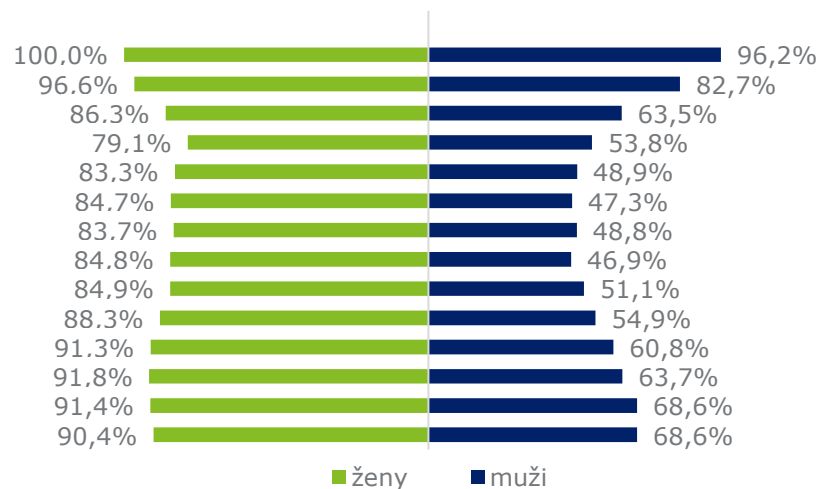
# Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání v jednotlivých věkových skupinách

**Cíl: Podchytit změny ve struktuře v zaměstnáních žen v plodném věku a prokázat/vyvrátit hypotézu, že ženy jsou různými okolnostmi nuceny z důvodu mateřství vykonávat méně kvalifikované a hůře placené profese.**

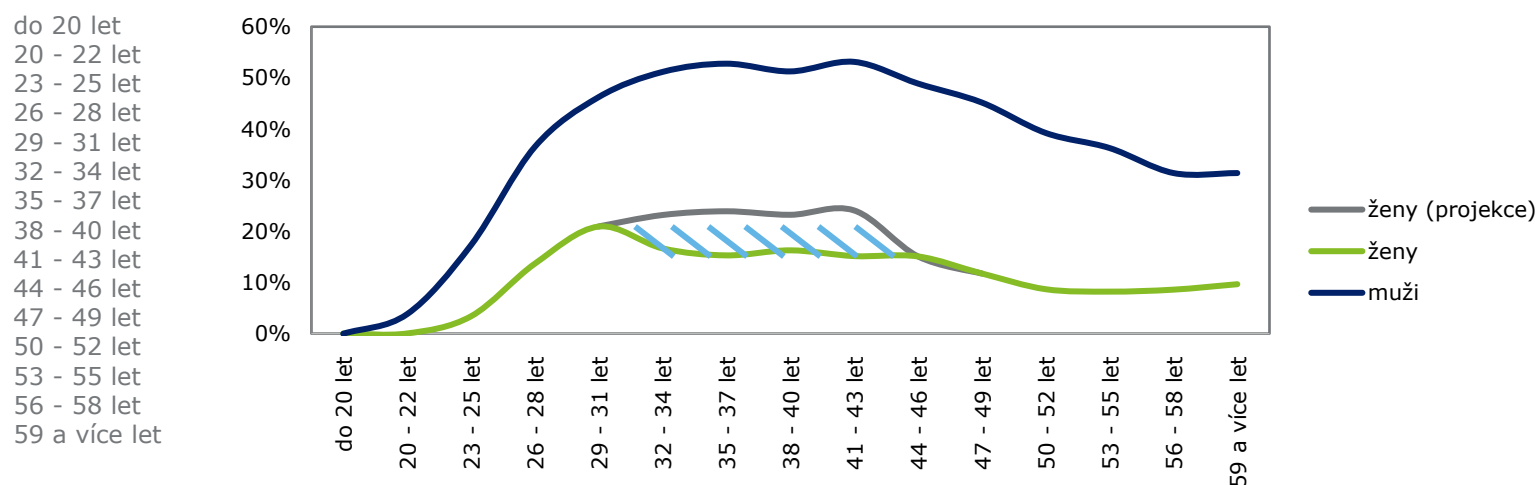
Zjištění:

- **Muži mají nejlepší mzdové podmínky vycentrované kolem těžiště produktivního věku**, kdy podíl mužů s hrubou mzdou pod úrovní průměru (i mediánu) postupně klesá až na minimum okolo 35. - 43. roku života a následně se opět zvyšuje.
- Naopak **v případě žen je takový vývoj v období plodného věku přerušen a nahrazen krátkým propadem a následnou stagnací právě po dobu těžiště produktivního věku** mezi jejich 32. - 46. rokem.
- Vedle dlouhodobě nižších mezd je tak **v případě žen ovlivněna i dynamika jejich vývoje**. Na grafu níže šedá linka představuje projekci vývoje podílu žen s nadprůměrnou hrubou mzdou bez dopadů plodného věku. Světle modře vyšrafovaná část mezi zelenou a šedou linkou tak představuje nerovnost přímo vyplývající z okolností souvisejících s plodným věkem žen. Po odstranění této nerovnosti by podíl lépe placených žen mohl ve věkových kategoriích 32-43 let vzrůst o přibližně 7-9 % v případě porovnání s průměrnou mzdou.

Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví (%)



Podíl zaměstnanců s nadprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví vč. projekce odstranění nerovnosti z důvodu mateřství (%)

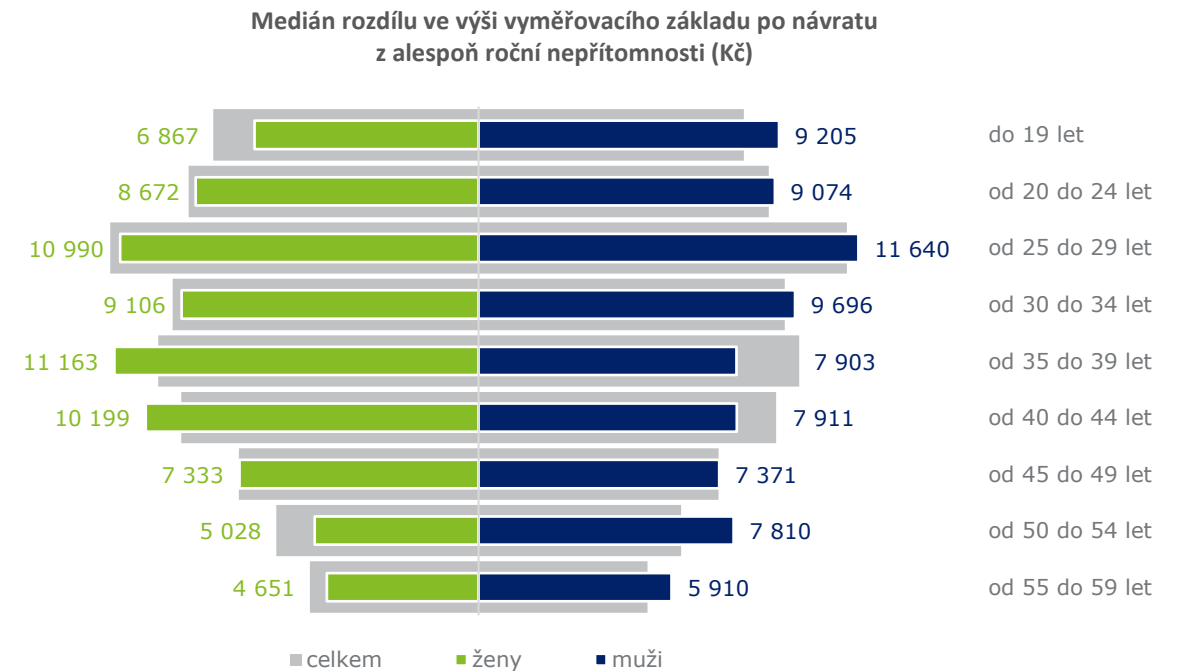
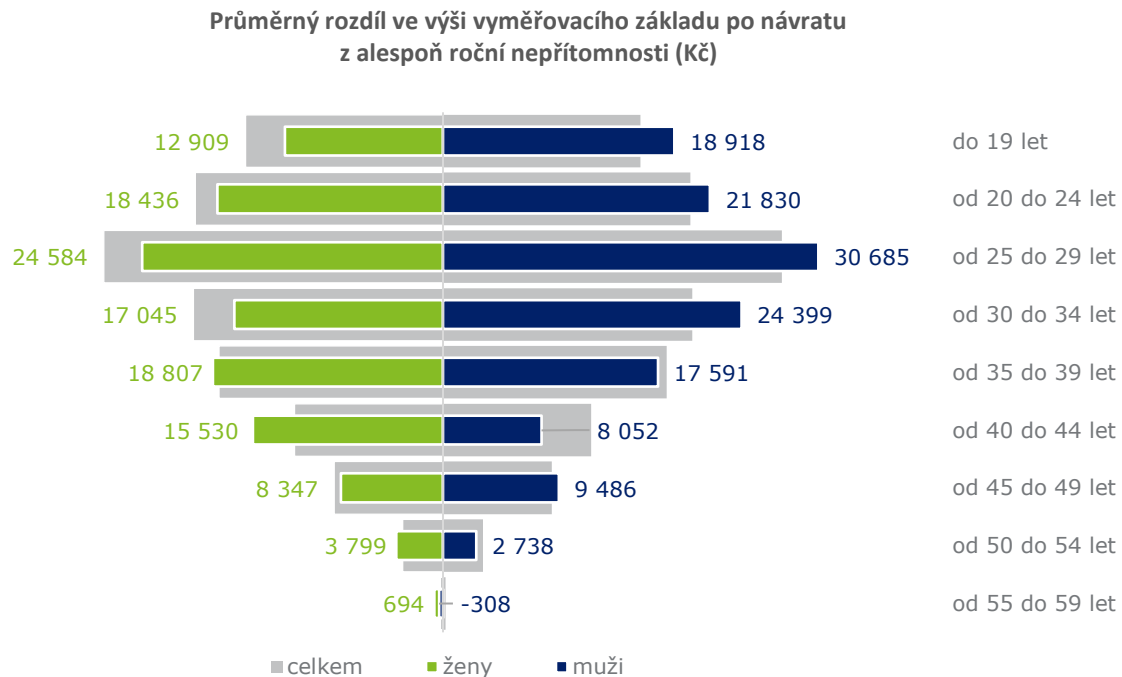


# Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do zaměstnání po delší absenci

**Cíl: Kvantifikovat mzdovou úroveň mužů a žen, kteří/ktelé byli/y ve svém zaměstnání nepřítomni/y déle než 1 rok, a ověřit, zda se ženy po delší absenci vrací do zaměstnání za horších mzdových podmínek než muži.**

Zjištění:

- **Ženy se vrací zpět do pracovního procesu s výrazně horším mzdovým ohodnocením** ve věkových kategoriích do 34 let.
- Ženy mají relativně lepší postavení při srovnání vůči mediánu vyměřovacího základu, což indikuje **větší rozptyl hodnot směrem k nízkým hladinám vyměřovacího základu.**





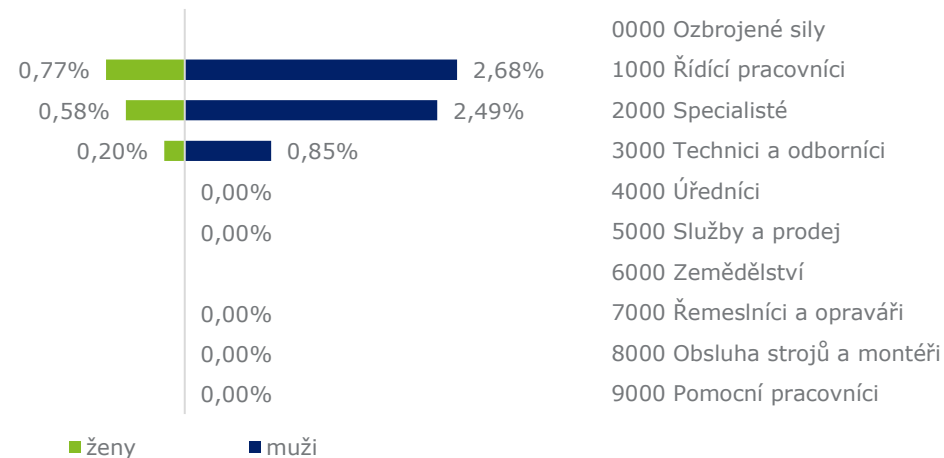
# Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění

**Cíl: Kvantifikovat podíly mužů a žen, kteří/ktelé dosahují v České republice nejvyšších výdělků, a těží tak ze zastropování sociálního pojištění.**

Zjištění:

- **Největší potenciál pro uplatnění výhody ze zastropování sociálního pojištění mají zaměstnanci z nejlépe placených hlavních tříd zaměstnání, a to Řídící pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci.**
- **Muži jsou v potenciálních beneficiitech zastropování zastoupeni asi čtyřikrát častěji než ženy.**
- Celkově se jedná o **6 % všech mužů a lehce přes 1,5 % žen** (nejedná se o údaj vztažený k osobám, které zastropování využívají, ale o údaj vztažený k osobám s potenciálem zastropování využít – osoby se mzdou přesahující 100 000 měsíčně).

Podíl zaměstnanců ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



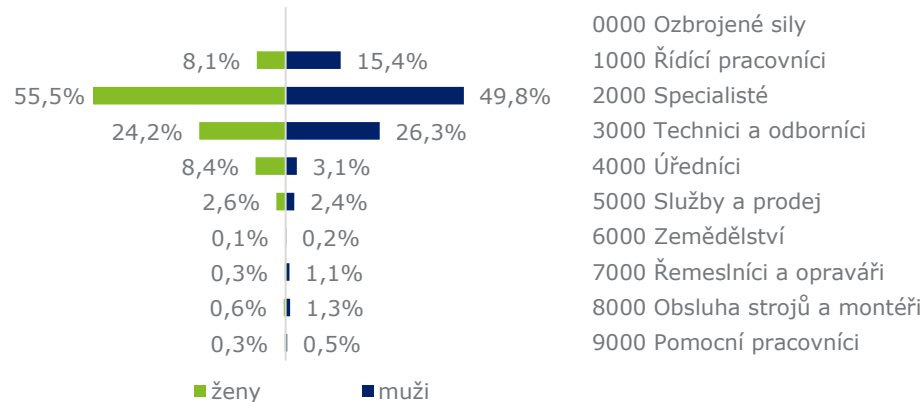
# Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání

**Cíl: Podchytit podíly mužů a žen, kteří/které dosáhli/y vyšší úrovně vzdělání, než je požadováno v jejich zaměstnání, a identifikovat kritický věk, v němž dochází k růstu rozdílů mezi muži a ženami.**

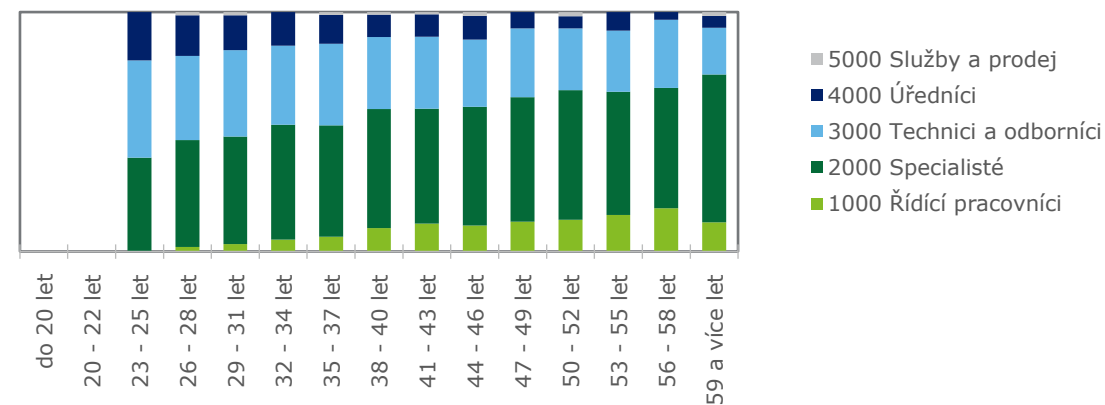
Zjištění:

- V případě vysokoškoláků lze pozorovat nejpodstatnější rozdíly v tom, že **muži jsou takřka dvojnásobně častěji v pozici Řídících pracovníků**, zatímco **ženy se 2,5x častěji věnují profesi úřednic**.
- Data napovídají o **systemovém znevýhodnění žen při profesním růstu až na ty nejvyšší řídicí pozice**, zatímco se projevuje sklon k výkonu stabilnějších typů zaměstnání s příhodnějšími podmínkami vzhledem k okolnostem souvisejícím s plodným obdobím.
- Vývoj mzdového ohodnocení **nenaznačuje přesun žen s VŠ a vyšším odborným vzděláním do typů zaměstnání s nižším mzdovým ohodnocením** (v průběhu života se tyto ženy stávají méně často *Úřednicemi a Technickými a odbornými pracovníci* a spíše se přesouvají do oborů *Specialistek*, případně *Řídících pracovníc*, byť ve výrazně menší míře než v případě mužů).

Podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Podíl žen s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%)



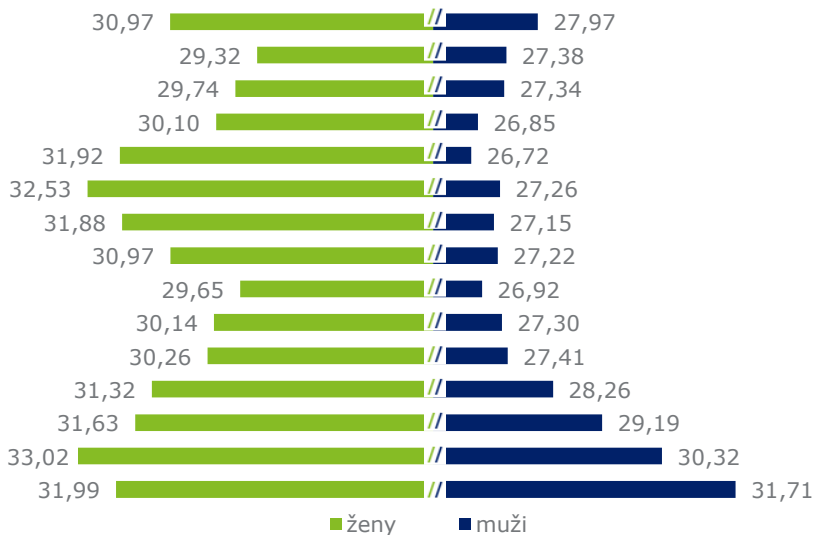
# Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin

**Cíl: Ověřit, zda jsou obavy zaměstnavatelů týkající se vyšší absence žen opodstatněné.**

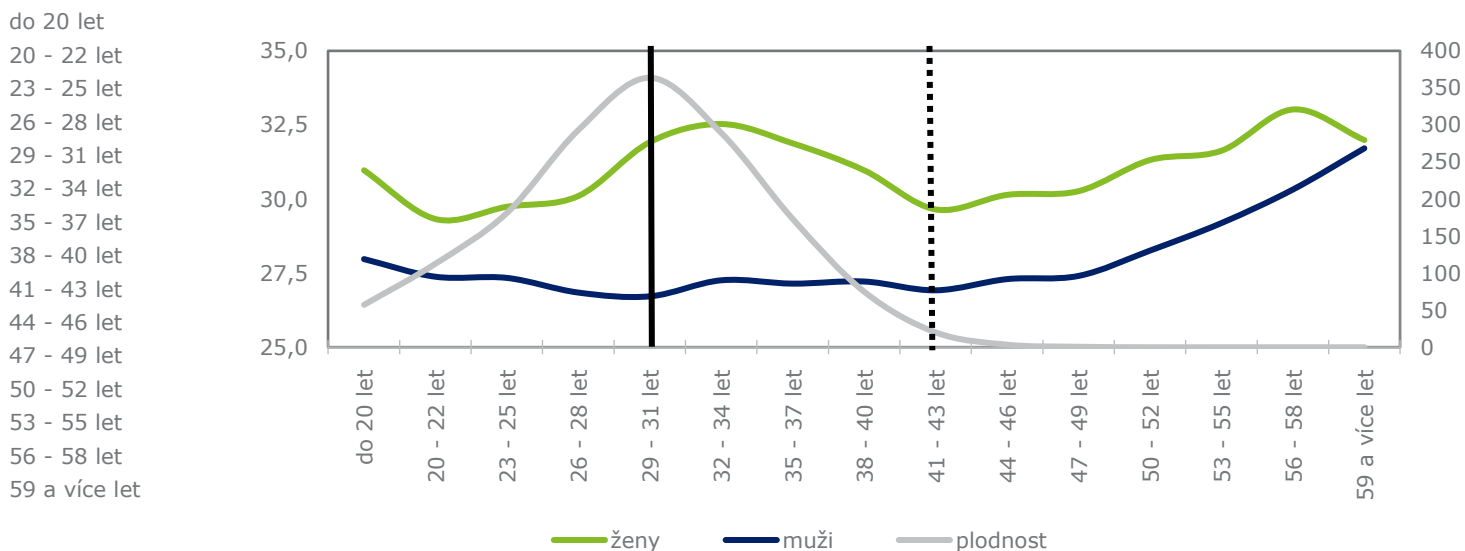
Zjištění:

- **Ženy v průměru častěji absentují v práci než muži** a to napříč věkovými kategoriemi.
- Z analýzy vyplynul **znatelný vliv okolností spojených s plodným věkem**. Zatímco muži nejméně absentují okolo těžiště produktivního věku, křivka neodpracované doby žen je ovlivněna plodným obdobím.
- Kulminace plodnosti žen ve věkové kategorii 29-31 let je se zpožděním následována **vyšším výskytem absentismu, který se vyskytuje ve 32-34 letech života**.
- Průměrná neodpracovaná doba se postupně začíná zvyšovat u obou pohlaví od kategorie 41-43 dále až do konce produktivního věku.

Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví (hod./měs.)



Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví vzhledem k plodnému věku (hod./měs., míra plodnosti na 1000 žen)



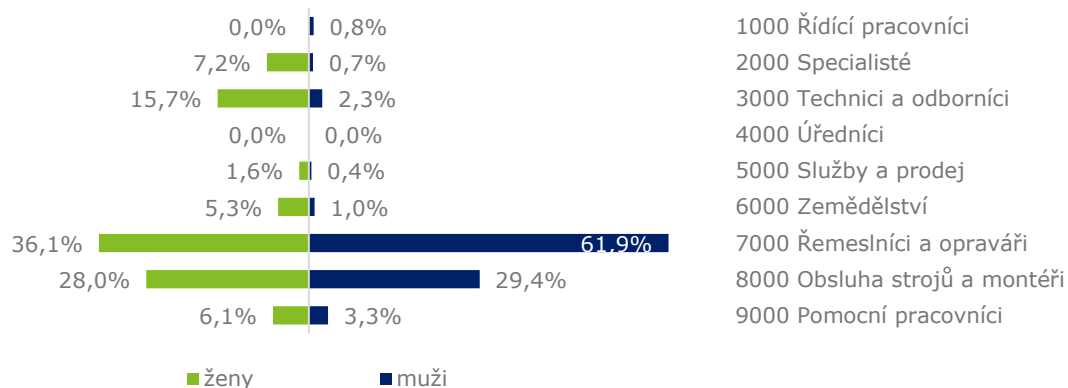
# Výkon rizikových profesí podle pohlaví

**Cíl: Kvantifikovat počty zaměstnanců vykonávajících povolání zařazená do 3. a 4. rizikové skupiny a jejich přesuny z těchto profesí do méně náročných, ale hůře placených profesí, a to podle pohlaví.**

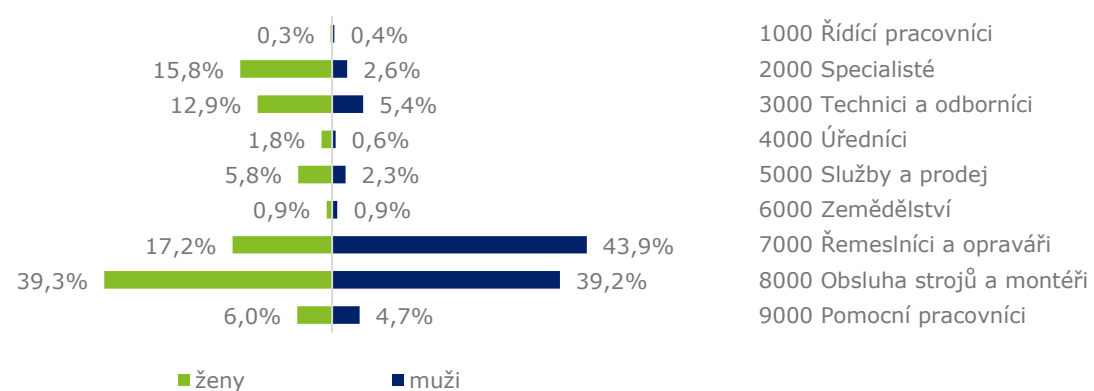
Zjištění:

- Dle dat z Registru kategorizace prací bylo v roce 2019 evidováno **ve 4. rizikové skupině** celkem 16 160 pracovních pozic, z nichž **více než 92 % bylo vedeno jako pozice obsazené mužským zaměstnancem**. Necelých 85 % ze všech pozic ve 4. rizikové skupině pak příslušelo do jedné ze dvou typicky mužských profesí: Řemeslníků a opravářů a Obsluha strojů a zařízení, montéři.
- Ženy jsou do nejvyšší rizikové skupiny zařazovány relativně častěji v případě oborů Techničtí a odborní pracovníci, Specialisté, Pracovníci ve službách a prodeji, Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.
- **Ve 3. rizikové skupině** bylo v roce 2019 celkem 512 tisíc pracovních pozic. Pracovních pozic vedených jako **obsazené mužským zaměstnancem** bylo méně než ve 4. skupině, a to **70 %**. Typicky mužské profese Řemeslníků a opravářů a Obsluhy strojů a zařízení, montérů představuje 57,5 % všech pozic ze 3. rizikové skupiny.

Podíl zaměstnanců zařazených do 4. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Podíl zaměstnanců zařazených do 3. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)

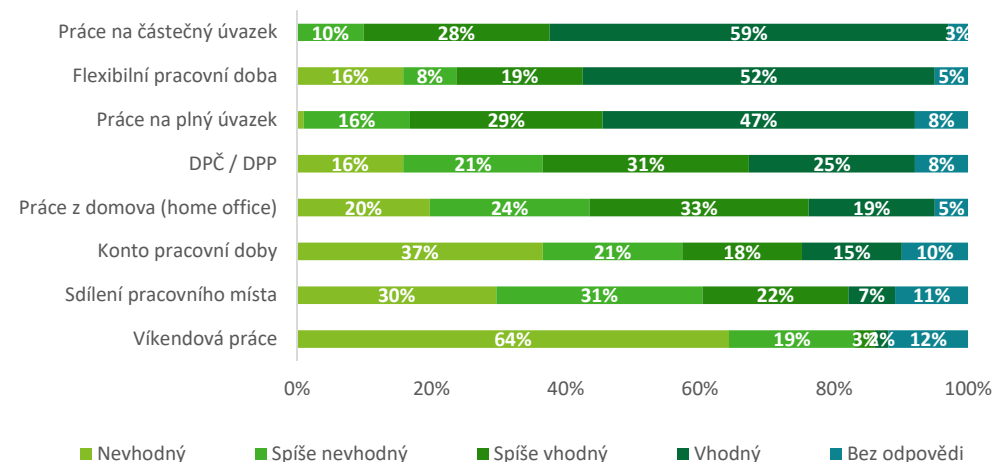


# Výsledky dotazníkového šetření I.

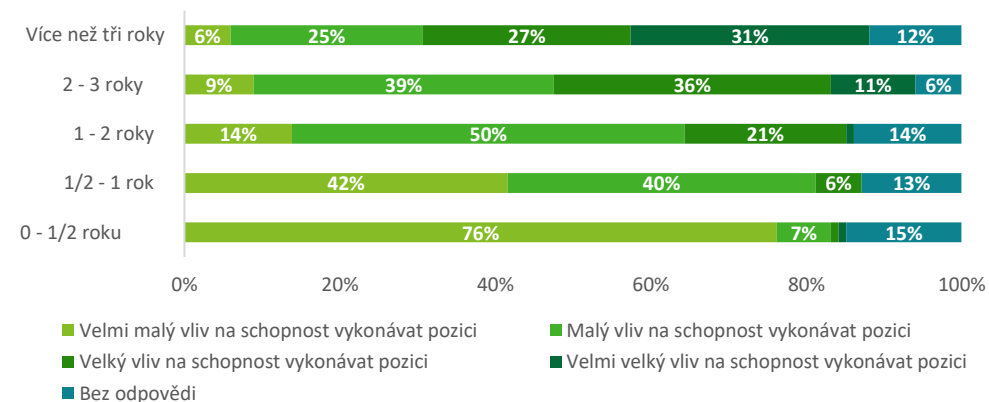
**Cíl: Podchytit reálné zkušenosti zaměstnavatelů s návratem matek do práce, rozdíly v pracovní motivaci žen a mužů, úrovni pozornosti věnované práci apod.**

- Většina zaměstnavatelů **považuje problematiku zaměstnávání rodičů na a po MD/RD za velmi důležitou**. Takřka 70 % oslovených společností má zpracovanou interní strategii/koncepci řešící problematiku rodičovství.
- Po návratu z MD/RD se jako **nejvhodnější** jeví **práce na částečný úvazek či práce na plný úvazek**. Další typy pracovních vztahů (víkendová práce, sdílená pracovní místa či konto pracovní doby) nepovažují respondenti za vhodné.
- K dřívějšímu návratu z MD/RD je možné **rodiče motivovat především možností flexibilního nastavení pracovních podmínek** (30 %), ale také např. aktivním udržováním kontaktu během MD/RD (19 %) a případnou nabídkou předškolní péče o děti (16 %).
- **Délka MD/RD má jednoznačně vliv na schopnost zaměstnance vracejícího se z MD/RD vykonávat svěřenou pracovní pozici**. Výsledky DŠ ukazují, že existuje **přímo úměrná závislost** mezi délkou MD/RD a omezením schopnosti práci vykonávat.
- Mezi další **problematické oblasti** u zaměstnanců navrátivších se z MD/RD patří dle respondentů:
  - Větší/častější pracovní neschopnost (40 %)
  - Vyšší nároky na specifické úpravy pracovních vztahů s ohledem na potřebu větší flexibility (49 %)
- Naopak jako **pozitivní** vlastnost navrátivších se zaměstnanců považují respondenti:
  - Větší loajalitu vůči zaměstnavateli (52 %)
  - Vyšší pracovní motivaci (40 %)
  - Vyšší ochotu učit se novým věcem (37 %)
  - Menší míru fluktuace (37 %)
  - Lepší schopnost organizovat si svůj pracovní čas (36 %)

Vhodnost pracovních vztahů po návratu z MD/RD



Vliv délky MD/RD na schopnost zaměstnance vykonávat práci po návratu do zaměstnání



# Výsledky dotazníkového šetření II.

**Cíl: Získat názory zaměstnavatelů na možné varianty řešení z hlediska zajištění vyšší spravedlnosti z hlediska výše starobních důchodů mužů a žen.**

- **Více než 50 % respondentů aktivně pracuje se zaměstnanci ještě v průběhu čerpání MD/RD.** Nejtypičtější způsoby aktivní práce s rodiči na RD/MD jsou:
  - Omezené zapojení do práce ještě před nástupem (66 %)
  - Pravidelná informovanost o dění ve společnosti (58 %)
  - Pravidelný kontakt s kolegy (56 %)
- Pokud společnost nabízí zaměstnancům vracejícím se z MD/RD nějaké **formy podpory**, pak tito **zaměstnanci nejvíce využívají**:
  - Úpravu pracovně-právního vztahu (74 %)
  - Flexibilní nastavení pracovních podmínek v čase i místě (73 %)
  - Různé nástroje pro práci mimo pracoviště (61 %)
  - Školení (50 %)
- Naopak **koučing a mentoring, převedení na jinou pozici, hlídání dětí a služební auto zaměstnanci nevyužívají** nebo jen zřídka.

Preferované nástroje kompenzace snížených příjmů matek a otců



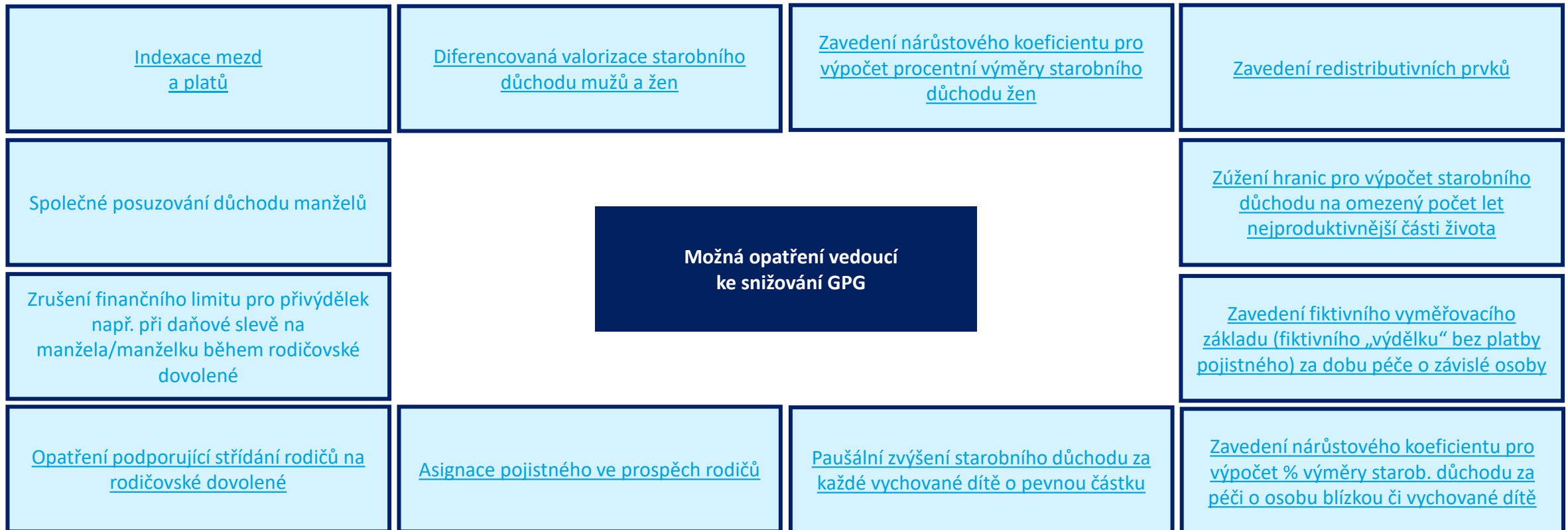
- V nadpoloviční většině respondentů je **mzda nastavována dle aktuálních mzdových podmínek odpovídajících obdobné pozici a úvazku.**
- U 15 % respondentů lze však stále ještě pozorovat negativní trend, a to nástup zaměstnance vracejícího se z MD/RD na jeho původní mzdu, kterou měl před odchodem na MD/RD.
- **Nižší příjmy rodičů** vyplývající např. ze zkrácených úvazků, čerpání ošetřovného, pracovní neschopnosti apod. by bylo možné **kompenzovat především (i) nižší úrovní daňové sazby či (ii) povinných odvodů u zkrácených úvazků.** U ostatních nástrojů již nebyla mezi respondenty zásadní shoda, nicméně více než čtvrtina vnímá jako vhodné způsoby kompenzace změnu výpočtu starobního důchodu a zvýšení peněžité pomoci v mateřství a/nebo rodičovského příspěvku.

# ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ



# Doporučení

- **Vytvořit** ve spolupráci s hlavními aktéry (MPSV, MZ, ČSSZ, ÚP, MPO, MF atd.) **systemový nástroj** (pravidelné zjišťování, IT podporu, propojení s dalšími projekty – typicky 22% k rovnosti) **pro průběžné vyhodnocování trendu rozdílů v odměňování mezi muži a ženami a vyhodnocování dopadů a rozdílů**, a to v dlouhodobém horizontu.
- **Pokračovat v dialogu se zaměstnavateli** a dalšími stakeholdery s cílem motivovat tyto subjekty k **odstraňování neodůvodněných rozdílů při odměňování mužů a žen** a tvorbě opatření, které umožní **lepší míru zapojení/návratu rodičů do pracovního procesu**.







**DĚKUJI ZA POZORNOST**

## Indexace mezd a platů

- **Indexace/valorizace** mzdy, platu nebo odměny z dohody, a to **např. o míru průměrného zvýšení mezd zaměstnankyň a zaměstnanců zaměstnavatele za dobu, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpali mateřskou a rodičovskou dovolenou** apod. ve smyslu článku 10 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Zde je však nutná transpozice článku do Zákoníku práce. Dne 20. 6. 2019 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, kterou by ČR měla transponovat do českého právního řádu do 2. 8. 2022.

- **Valorizace mezd a platů dle míry inflace dle ČSÚ.**

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Diferencovaná valorizace starobního důchodu mužů a žen

Při hromadné valorizaci v lednu by (jednorázově nebo rozložena do několika let) proběhla pro muže standardní valorizace podle statistických indexů a pro ženy valorizace navýšená o tzv. „ženský“ koeficient, jehož výše by vyjadřovala poměr mezi průměrným "mužským" a průměrným "ženským" starobním důchodem.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (§ 107)

## Zavedení nárůstového koeficientu pro výpočet procentní výměry starobního důchodu žen

Procentní výměra důchodu by se vypočetla podle standardních pravidel (1,5 % výpočtového základu za každý rok doby pojištění). Takto stanovená výše by se násobila koeficientem, který by se stanovil v závislosti na počtu vychovaných dětí, např. koef. 1,1 za 1 dítě, koef. 1,2 za 2 děti, koef. 1,3 za 3 děti, atd.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Zavedení redistributivních prvků

Například snížení redukční hranice (příjmového stropu) při započítávání nároku na důchod (a tím pádem menší zohlednění vyšších příjmů) či využití univerzálních úmrtnostních tabulek pro výpočet anuity, genderově slepých tabulek naděje dožití.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Zúžení hranic pro výpočet starobního důchodu na omezený počet let nejproduktivnější části života

Při výměru starobního důchodu zahrnutí rozhodných příjmů pouze za omezený počet let s nejvyšším výdělkem a nikoli celé doby ekonomické aktivity, do které se nerovnosti v příjmech žen a mužů promítají nejvýrazněji.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Zavedení fiktivního vyměřovacího základu (fiktivního „výdělku“ bez platby pojistného) za dobu péče o závislé osoby

Současné znění zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 16 skrze institut náhradní doby pojištění vylučuje dobu mateřské a rodičovské dovolené z rozhodného období pro stanovení výše starobního důchodu. Doba MD/RD se sice započítává do rozhodné doby pro vznik nároku na důchod, ale zároveň nedochází k vyrovnání znevýhodnění žen jejich vystoupením z trhu práce v důsledku péče.

Navrhované opatření by naopak započítávalo „fiktivní odměnu za péči“ během MD/RD např. ve výši průměrné hrubé mzdy mužů do výměru starobního důchodu.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Zavedení nárůstového koeficientu pro výpočet % výměry starob. důchodu za péči o osobu blízkou či vychované dítě

Navrhované opatření spočívá v započítání doby péče o dítě či osobu na péči závislou a částečných úvazků při výměře výše starobního důchodu, ovšem vyšším koeficientem.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění



## Paušální zvýšení starobního důchodu za každé vychované dítě o pevnou částku

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava vyhlášky č. 284/1995 Sb.

Úprava § 32 odst. 4 zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Asignace pojistného ve prospěch rodičů

Osoby, které jsou ekonomicky aktivní, by měly možnost se rozhodnout, že **část z jejich pojistného nebo daní nebude odváděna do státního rozpočtu, ale přímo na účet jejich rodičů/rodiče pobírajícího starobní důchod**, což by vedlo ke zvýšení hmotného zabezpečení rodičů ve stáří, aniž by snížilo důchody jejich dětí.

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Opatření podporující střídání rodičů na rodičovské dovolené

Dne 20. 6. 2019 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „Směrnice“), kterou by ČR měla transponovat do českého právního řádu do 2. 8. 2022. Článek 5 odst. 2 Směrnice uvádí požadavek, že **členské státy zajistí, aby dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést.**

### **Potřebné legislativní úpravy**

Úprava zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce



Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), globální síť jejích členských firem a jejich přidružených subjektů (souhrnně „organizace Deloitte“). Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) a každá z jejích členských firem a jejich přidružených subjektů je samostatným a nezávislým právním subjektem, který není oprávněn zavazovat nebo přijímat závazky za jinou z těchto členských firem a jejich přidružených subjektů ve vztahu k třetím stranám. Společnost DTTL, a každá členská firma a přidružený subjekt nesou odpovědnost pouze za vlastní jednání či pochybení, nikoli za jednání či pochybení jiných členských firem či přidružených subjektů. Společnost DTTL služby klientům neposkytuje. Více informací je najdete na adrese [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Společnost Deloitte je předním globálním poskytovatelem služeb v oblasti auditu a assurance, podnikového poradenství, finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a souvisejících služeb. Naše globální síť členských firem a přidružených subjektů ve více než 150 zemích a teritoriích (souhrnně „organizace Deloitte“) poskytuje služby čtyřem z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500<sup>®</sup>. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 312 000 odborníků dělá věci, které mají význam, navštivte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Toto sdělení obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“) ani žádná z členských firem její globální sítě či jejich přidružených subjektů (souhrnně „organizace Deloitte“) jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady ani služby. Přijetí jakéhokoliv rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na Vaše finance či podnik, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem.

Nejsou poskytována žádná prohlášení, záruky ani závazky (výslovné ani předpokládané), co se týče přesnosti nebo úplnosti informací v tomto sdělení a společnost DTTL, její členské firmy, přidružené subjekty, zaměstnanci nebo zástupci nenesou odpovědnost za jakékoliv ztráty nebo škody vzniklé přímo nebo nepřímo v důsledku spolehnutí se na toto sdělení jakoukoli osobou. Společnost DTTL, její členské firmy a jejich spřízněné subjekty jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty.

© 2020 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.