

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

Evidenčné číslo: 104004/B/2022/36122176491394308

FINANČNÉ PORADENSTVO A FINANČNÉ SPROSTREDKOVANIE
V PODMIENKACH SR

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

FINANČNÉ PORADENSTVO A FINANČNÉ
SPROSTREDKOVANIE V PODMIENKACH SR

Bakalárska práca

Študijný program:	Ekonomika a manažment podniku
Študijný odbor:	Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra podnikových financií
Vedúci záverečnej práce:	Ing. Pavel Škriniar, PhD.

Bratislava 2022

Adam Baliž

Čestné vyhlásenie

Vyhlasujem, že som túto záverečnú prácu s názvom „Finančné poradenstvo a finančné sprostredkovanie v podmienkach SR“ vypracoval samostatne a uviedol som všetky použité zdroje.

Dátum:

.....

podpis študenta

Pod'akovanie

Týmto by som chcel veľmi pekne poďakovať vedúcemu záverečnej práce, pánovi Ing. Pavlovi Škriniarovi, PhD., za odbornú pomoc, konštruktívne pripomienky, návrhy a ústretovosť pri písaní tejto práce.

Abstrakt

BALIŽ, Adam: Finančné poradenstvo a finančné sprostredkovanie v podmienkach SR. Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta podnikového manažmentu; Katedra podnikových financií – Ing. Pavel Škriniar, PhD. – Bratislava: FPM, 2022, 50 s.

Cieľom záverečnej práce je zdôrazniť faktory, ktoré sú pre finančného agenta dôležité pri výbere pre neho správnej spoločnosti a rozhodnutí, s ktorou spoločnosťou nadviazať spoluprácu. Následne na základe získaných informácií od šiestich sprostredkovateľských spoločností pôsobiacich na území Slovenskej republiky vyvodiť odporúčanie, s ktorou konkrétnou spoločnosťou nadviazať spoluprácu. Záverečná práca je rozdelená do štyroch kapitol. Obsahuje dva obrázky, šesť tabuliek a šesť príloh. Prvá kapitola je venovaná teoretickým východiskám finančného poradenstva a sprostredkovania. V druhej kapitole je zadefinovaný cieľ práce. Tretia kapitola sa zaoberá metodikou a metódami skúmania práce. V poslednej, štvrtej kapitole, sú predložené výsledky našej práce a na záver sú tieto výsledky vyhodnotené.

Kľúčové slová: finančný trh, finančné poradenstvo, finančné sprostredkovanie, samostatný finančný agent, podriadený finančný agent, multi-level marketing, nábor, kariérny plán, provízny systém

Abstract

BALIŽ, Adam: Financial advice and financial intermediation in Slovakia. University of Economics in Bratislava. Faculty of Business Management; Department of Management. – Ing. Pavel Škriniar, PhD. – Bratislava: FBM, 2022, 50 p.

The aim of the bachelor thesis is to emphasize the factors that are important for the decision of a financial agent in choosing the right company to cooperate with. Subsequently, on the basis of information obtained from six intermediary companies operating in Slovakia, draw a recommendation with which specific company to establish cooperation. The thesis is divided into four chapters. It contains two pictures, six tables and six appendices. The first chapter is devoted to the theoretical basis of financial advisory and financial intermediation. The second chapter defines the goal of the work. The third chapter deals with the methodology and methods of research used in this thesis. In the last, fourth chapter, the results of our work are presented and finally these results are evaluated.

Keywords: financial market, financial consulting, financial intermediation, independent financial agent, subordinate financial agent, multi-level marketing, recruitment, career plan, commission system

OBSAH

Zoznam obrázkov.....	10
Zoznam tabuliek	10
Zoznam príloh.....	10
Úvod.....	11
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí	12
1.1 Finančný systém a finančný trh	12
1.2 Finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo.....	15
1.3 Typy finančných agentov	17
1.3.1 Samostatný finančný agent	17
1.3.2 Viazaný finančný agent	17
1.3.3 Podriadený finančný agent.....	17
1.3.4 Sprostredkovateľ doplnkového poistenia.....	18
1.3.5 Viazaný investičný agent	18
1.4 Dohľad a regulácia finančného trhu	19
1.4.1 Register finančných agentov a finančných poradcov	19
1.4.2 Podmienky na získanie povolenia na vykonávanie činnosti	20
1.4.3 Asociácia finančných sprostredkovateľov a finančných poradcov	21
1.6 Marketingová organizačná štruktúra.....	22
1.6.1 Multi-level marketing	22
1.6.2 Broker pool.....	24
1.8 Etický kódex	25
2 Cieľ práce.....	26
3 Metodika práce a metódy skúmania	27
3.1 Charakteristika objektu a subjektu skúmania	27
3.2 Metódy skúmania	27

4 Výsledky práce	28
4.1 PARTNERS GROUP SK, s.r.o.	28
4.2 Swiss Life Select Slovensko, a. s.	32
4.3 OVB Allfinanz Slovensko, a.s.	33
4.4 Brokeria, a.s.	34
4.5 SOPHISTIC Pro finance, a.s.	35
4.6 REGIONAL HR, s.r.o.	37
4.7 Simulácia kariérneho rastu a odmien	38
4.8 Vyhodnotenie výsledkov práce	41
Záver	44
Zoznam použitej literatúry	46
Prílohy	48

Zoznam obrázkov

Obrázok 1 Typy financovania.....	14
Obrázok 2 MLM štruktúra.....	23

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Simulácia ročnej produkcie agenta	38
Tabuľka 2 Bodová produkcia agenta	39
Tabuľka 3 Odmeny pre agenta.....	39
Tabuľka 4 Odmeny pre agenta na najnižšej úrovni	40
Tabuľka 5 Odmeny pre agenta na najvyššej úrovni.....	40
Tabuľka 6 Bodové vyhodnotenie výsledkov práce	41

Zoznam príloh

Príloha 1 Kariérny plán Partners Group	48
Príloha 2 Kariérny plán Swiss Life	48
Príloha 3 Kariérny plán OVB	49
Príloha 4 Kariérny plán Brokeria	49
Príloha 5 Kariérny plán SP Finance	50
Príloha 6 Kariérny plán Regional HR	50

Úvod

Finančné poradenstvo a finančné sprostredkovanie je bezpochyby neodmysliteľnou súčasťou našich životov. Každý z nás využívame určitý typ finančných služieb a prichádza do kontaktu s finančnými sprostredkovateľmi a finančnými poradcami. V súčasnosti sa tento sektor rozvíja veľkou rýchlosťou a na Slovensku pôsobí čoraz viac nových sprostredkovateľských a poradenských spoločností.

Spôsoby, akými agenti sprostredkovateľských a poradenských spoločností vykonávajú svoju činnosť sa líšia. Toto povolanie si však vybudovalo výraznú zlú povest', čo vedie ku odporu ľudí využívať služby finančného poradenstva a sprostredkovania. Ďalším negatívnym následkom je aj nezáujem stať sa finančným poradcem alebo sprostredkovateľom. Veríme, že toto povolanie má v spoločnosti zásadný význam pre efektívne nastavenie financií a využívanie finančných služieb. Taktiež je dôležité, aby finanční agenti dodržiavali určitý etický kódex vykonávania tejto činnosti a boli odborní. Môžeme usúdiť, že záujem klientov aj samotných finančných agentov je ovplyvnený tým, aké hodnoty vyznáva daná spoločnosť. Preto sme presvedčení, že určenie spoločností, ktoré vykonávajú finančné poradenstvo a sprostredkovanie správne, je kľúčové.

Hlavným cieľom tejto práce je vyvodenie odporúčania na nadviazanie spolupráce s určitou spoločnosťou na základe toho, ktorá spoločnosť bude najviac vyhovovať našim kritériám, ktoré si určíme v čiastkových cieľoch práce. Toto odporúčanie vyvodíme účasťou na stretnutiach s danými spoločnosťami a na základe komparácie získaných informácií.

Bakalárska práca sa skladá zo štyroch kapitol. Prvá kapitola sa zaoberá teoretickými východiskami problematiky finančného poradenstva a finančného sprostredkovania. V druhej kapitole si definujeme hlavný cieľ práce a čiastkové ciele pre splnenie hlavného zámeru tejto práce. Tretia kapitola je venovaná metodike práce a skúmania použitých v tejto záverečnej práci. Vo štvrtej kapitole sa venujeme vybraným spoločnostiam finančného poradenstva a sprostredkovania. Prezentujeme tu naše výsledky práce a porovnáme ich. Na záver zhrnieme zistenia našej práce a zaujímame finálny postoj k problematike finančného poradenstva a finančného sprostredkovania na území Slovenskej republiky.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí

Slovensko a aj celý svet bol od roku 2020 ovplyvnený prebiehajúcou pandémiou koronavírusu, ktorá mala obrovský negatívny vplyv. Po výraznom poklese akciových trhov v marci 2020 sa trh počas tohto roka začal zotavovať a následne zavládol pozitívny rastúci trend, ktorý pretrváva aj počas roka 2022. Správy z ekonomiky očakávali aj rastúce ceny komodít, čo postupne viedlo k vyššej miere inflácie, ktorá v roku 2022 dosahuje viac ako 8% a je očakávaný ďalší rast. Aj napriek tejto kríze však paradoxne stále pretrvával dopyt po bývaní, čo sa prejavilo v zvýšení cien nehnuteľností v priemere o 15 až 20 %. ¹ Európska centrálna banka zatiaľ nezvýšila úroveň úrokovej sadzby, avšak aj v tomto smere je cítiť značnú neistotu. K súčasnému stavu neprispieva ani vojnový konflikt na Ukrajine. Uvalené sankcie na Rusko majú za následok nedostatok určitých komodít, výrazný rast ceny ropy a teda aj pohonných hmôt a aj mnoho ďalších negatívnych dôsledkov.

Táto neistota a zvyšovanie cien môže v praxi výrazne negatívne ovplyvniť rozpočty a financie bežných domácností. Dôležité je sa správne pripraviť a práve tu nachádzame dôležitosť finančného poradenstva a sprostredkovania. Pre pochopenie tejto problematiky si však musíme definovať a vysvetliť určité pojmy, ktoré si priblížime v nasledujúcich podkapitolách.

1.1 Finančný systém a finančný trh

Efektivita ekonomického systému je daná aj fungovaním finančného systému, ktorý pozostáva zo zložiek ako sú finančné trhy, finančné inštitúcie ako sprostredkovatelia, finančné nástroje, veritelia, dlžníci a finančné transakcie. V ekonomickom systéme fungujú aj trhy výrobných faktorov a trhy s výrobkami. Môžeme však povedať, že finančné trhy tvoria hlavnú súčasť ekonomického systému, základ celého finančného systému a zároveň vrchol všetkých uvedených trhov. Pochopenie pojmu finančný trh je teda naozaj kľúčové. Ako definuje B. Chovancová: „Finančný trh je miesto, kde sa stretáva ponuka voľných finančných prostriedkov v podobe úspor rôznych ekonomických subjektov a dopyt rôznych ekonomických subjektov po týchto prostriedkoch, ktoré sa využívajú ako investície. Inými slovami, prostredníctvom finančného trhu sa presúvajú prostriedky od tých, ktorí ich majú

¹ ORAVEC, Stanislav. Čo sa udialo a čo nás čaká v investíciách na finančnom trhu v roku 2022?. 2022. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.prosight.sk/blog/investicie/co-sa-udialo-a-co-nas-cka-v-investiciach-na-financnom-trhu/>

prebytok, k tým, ktorí spotrebúvajú viac, ako sú ich príjmy, a nevyhnutne tieto prostriedky potrebujú.“²

Ekonomické subjekty tak vstupujú na finančný trh práve preto, aby získali finančné prostriedky na pokrytie a financovanie svojich potrieb vo forme úveru, emisiou akcií, obligácií a podobne. Subjekty však môžu vstupovať na finančný aj preto, že majú prebytok finančných prostriedkov a svoje peňažné prostriedky chcú zhodnotiť investovaním do krátkodobých alebo dlhodobých cenných papierov.³

Pri vzájomných obchodoch medzi ekonomickými subjektami plnia finančné trhy nasledujúce funkcie:

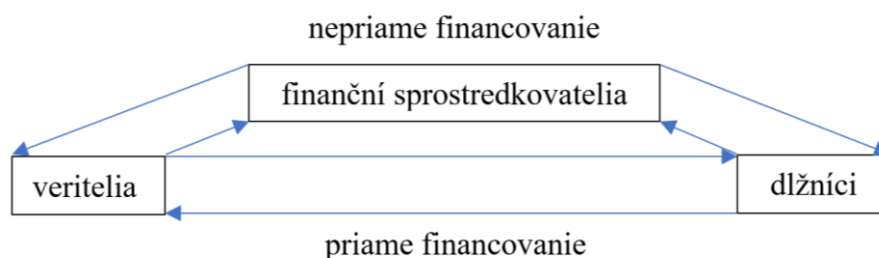
- Funkciu alokácie finančných prostriedkov, kedy dochádza k prevodu finančného kapitálu od subjektov s prebytkom kapitálu ku subjektom s nedostatkom kapitálu.
- Funkciu determinácie ceny, kedy sa cena finančných produktov určuje na základe dopytu a ponuky. Pomocou finančných trhov sa tak určujú kurzy cenných papierov alebo úrokové sadzby.
- Funkciu zabezpečenia bohatstva, keďže finančný trh poskytuje možnosť udržania hodnoty investície. Napríklad investície do cenných papierov sa časom neopotrebnú, na rozdiel od investície do auta, ktoré by časom svoju hodnotu stratilo.
- Funkciu likvidity, kedy je možné finančné nástroje vymeniť za peňažné prostriedky. Likvidita jednotlivých finančných nástrojov je rozdielna. Peňažné prostriedky sú v porovnaní s ostatnými finančnými nástrojmi vysoko likviditné, avšak omnoho menej výnosné.
- Kreditnú funkciu, keďže finančné trhy poskytujú možnosť získavania finančných prostriedkov subjektom, ktoré ich majú nedostatok a zároveň sú schopné tieto finančné prostriedky ďalej zhodnocovať.
- Funkciu ochrany proti riziku, kedy je možné na finančnom trhu uzavrieť poistenie alebo diverzifikovať svoje portfólio z rôznych druhov finančných aktív.
- Finančné trhy plnia aj informačnú funkciu, keďže informácie potrebné k uskutočneniu finančných operácií sú tu zhromažďované, analyzované a ďalej poskytované záujemcom.

² CHOVANCOVÁ, Božena et al. Finančné trhy : nástroje a transakcie. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 664 s. ISBN 978-80-8168-330-5

³ TKÁČOVÁ, Daniela et al. Finančné trhy a bankovníctvo. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2017. 310 s. ISBN 978-80-7552-528-4.

- Platobnú funkciu, ktorá zabezpečuje prevod hotovostných a aj bezhotovostných platieb.⁴

Primárnych veriteľov na finančnom trhu predstavujú ekonomické subjekty ako domácnosti, firmy, vlády a cudzinci. Tieto subjekty majú voľné finančné prostriedky a predstavujú tak potenciálnych veriteľov. Väčšina týchto finančných prostriedkov, ktoré pretekajú cez finančné trhy nadobúdajú formu pôžičiek, ktoré získavajú dlžníci. Presun týchto prostriedkov od veriteľov k dlžníkom má charakter úveru. Veritelia pri poskytnutí týchto finančných prostriedkov majú nárok na vrátenie poskytnutých prostriedkov, na výnosy vo forme úrokov a taktiež môže dosiahnuť kapitálový výnos. Tieto nároky predstavujú cenné papiere, ktoré za poskytnutý kapitál presúvajú dlžníci k veriteľom.⁵



Obrázok 1 Typy financovania

Zdroj: Chovancová (2016)

Ako sme uviedli, dôležitou funkciou finančného trhu je alokácia finančných prostriedkov od subjektov s nadbytkom kapitálu k deficitným subjektom. Ako vidíme na obrázku č.1, dlžníci pri priamom financovaní získavajú prostriedky od veriteľov tak, že predávajú svoje cenné papiere, ktoré predstavujú pre veriteľa pohľadávku a pre dlžníka záväzok. Priame financovanie je najjednoduchšie, avšak má mnoho nevýhod, ako napríklad to, že dlžník a veriteľ musia mať obaja záujem o túto transakciu v rovnaký čas, musia sa zhodnúť na podmienkach a na objeme peňažných prostriedkov tejto transakcie a taktiež musia vynaložiť určité prostriedky pre získanie informácií o partnerovi.⁶ O nepriamom financovaní hovoríme vtedy, keď medzi veriteľa a dlžníka vstupujú finanční sprostredkovatelia. A práve to si priblížime v nasledujúcej kapitole.

⁴ BELÁS, Jaroslav, Jozef HABÁNIK, Božena CHOVANCOVÁ, et al. Finanční trhy, bankovníctví, pojišťovnictví. Žilina: GEORG, 2013, 594 s. ISBN 978-80-8154-024-0

⁵ CHOVANCOVÁ, Božena et al. Finančné trhy : nástroje a transakcie. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 664 s. ISBN 978-80-8168-330-5

⁶ CHOVANCOVÁ, Božena et al. Finančné trhy : nástroje a transakcie. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 664 s. ISBN 978-80-8168-330-5

1.2 Finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo

Vysvetlenie pojmov finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo je naozaj kľúčové. Na Slovensku finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo upravuje zákon č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon reguluje výkon finančného sprostredkovania a poradenstva v sektore poistenia a zaistenia, kapitálových trhov, poskytovania úverov, prijímania vkladov a v sektore doplnkového a starobného dôchodkového sporenia.⁷

Pod pojmom finančné sprostredkovanie rozumieme vykonávanie aspoň jednej z nasledujúcich funkcií:

- Predloženie ponuky na uzavretie o poskytnutí finančných služieb, uzavretie zmluvy a ďalšie činnosti vedúce k zmene alebo uzavretiu zmluvy o poskytnutí finančných služieb,
- sprostredkovanie kvalifikovanej pomoci, informácií a rád klientom vedúce k uzavretiu, zmene alebo ukončeniu zmluvy o poskytnutí finančných služieb,
- ak to povaha finančnej služby dovoľuje, tak kooperácia pri správe zmluvy o vykonaní finančnej služby,
- kooperácia pri plnení nárokov, ktoré klientovi prislúchajú na základe zmluvy o poskytnutí finančnej služby, ak to povaha finančnej služby dovoľuje,
- sprostredkovanie finančných služieb v sektore kapitálového trhu.⁸

Pod pojmom finančné poradenstvo rozumieme poskytovanie odborných a nestranných informácií, ktoré sú kľúčové pre riešenie finančných potrieb klienta, ktoré klientovi pomôžu zorientovať sa v ponuke finančných produktov a služieb a zhodnotiť ich výhodnosť, prípadne nevýhodnosť. Pri vykonávaní poradenskej činnosti finanční poradcovia vychádzajú z nestrannej analýzy vykonanej na viacerých dostupných finančných službách. Uzavretie alebo zmenu zmluvy o poskytnutí finančnej zmluvy finanční poradcovia

⁷ NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad/financne-sprostredkovanie-a-financne-poradenstvo>

⁸ NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad/financne-sprostredkovanie-a-financne-poradenstvo>

navrhujú na žiadosť klienta, v jeho mene a na jeho účet. Klient platí finančnému poradcovi odmenu priamo za poskytnutie tohto poradenstva.⁹

Je veľmi dôležité poznamenať, že finančný agent nemôže vykonávať finančné poradenstvo.¹⁰ Medzi výkonom finančného agenta a finančného agenta môže dochádzať ku konfliktu záujmov.¹¹ V právnom poriadku Slovenskej republiky nie je možné nájsť univerzálnu definíciu konfliktu záujmov, avšak vo všeobecnosti môžeme povedať, že ide o konflikt záujmov, ak jeden z účastníkov dosiahne zisk z obchodu vykonaním takých krokov, ktoré sú škodlivé voči druhej strane. Taktiež by tu dochádzalo k dvojitému odmeňovaniu od klienta.¹²

Nepriame financovanie sa teda na finančných trhoch realizuje predovšetkým prostredníctvom inštitucionálnych finančných sprostredkovateľov. Tých predstavujú:

- depozitné inštitúcie, čo sú komerčné banky, sporiteľne, úverové družstvá, sporiteľné úverové združenia a fondy peňažného trhu,
- ostatní finanční sprostredkovatelia ako sú finančné spoločnosti a vládne úverové agentúry,
- zmluvné inštitúcie ako poisťovne a penzijné fondy,
- investičné inštitúcie ako investičné spoločnosti a správcovské spoločnosti,
- obchodníci s cennými papiermi, burzy a mimoburzové trhy.¹³

Je dôležité, aby sme od inštitucionálnych finančných sprostredkovateľov oddelili finančné sprostredkovanie ako druh podnikania, ktoré vykonávajú samostatní finanční agenti. Samostatní finanční agenti takisto spájajú ponuku a dopyt po voľných finančných prostriedkoch, avšak na rozdiel od inštitucionálnych finančných sprostredkovateľov zabezpečujú aj všetky ostatné potreby klienta.¹⁴ Práve to si priblížime v nasledujúcej kapitole.

⁹FININFO.SK. Finanční poradcovia. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.fininfo.sk/fininfo/financne-produkty/financne-sprostredkovanie-poradentvo/financni-poradcovia/financni-poradcovia.html>

¹⁰ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 6

¹¹ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 27

¹² SLEZÁKOVÁ, Andrea, Peter TKÁČ a Michaela NOVOTNÁ. Samostatný finančný agent ako dohliadaný subjekt finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 147 s. ISBN 978-80-8168-497-5

¹³ CHOVANCOVÁ, Božena et al. Finančné trhy : nástroje a transakcie. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 664 s. ISBN 978-80-8168-330-5

¹⁴ SLEZÁKOVÁ, Andrea, Peter TKÁČ a Michaela NOVOTNÁ. Samostatný finančný agent ako dohliadaný subjekt finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 147 s. ISBN 978-80-8168-497-5

1.3 Typy finančných agentov

Finančným agentom rozumieme osobu so sídlom, miestom podnikania alebo umiestnením organizačnej zložky na území Slovenskej republiky, ktorá vykonáva finančné sprostredkovanie na základe písomnej zmluvy s finančnou inštitúciou alebo so samostatným finančným agentom. Ak ide o právnickú osobu tak finančným agentom v sektore poistenia alebo zaistenia je osoba so sídlom alebo ústredím na území Slovenskej republiky. Ak však ide o fyzickú osobu, tak je finančným agentom osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom a miestom podnikania na území Slovenskej republiky. Finančné sprostredkovanie môže vykonávať len finančný agent, ktorý je samostatný finančný agent, viazaný finančný agent, podriadený finančný agent, sprostredkovateľ doplnkového poistenia alebo viazaný investičný agent.¹⁵

1.3.1 Samostatný finančný agent

Samostatný finančný agent predstavuje kategóriu, pre ktorú je typická spolupráca s viacerými finančnými inštitúciami na základe písomnej zmluvy, pričom zákon ustanovuje, že v tom istom čase môže mať uzavreté písomné zmluvy s viacerými finančnými inštitúciami.¹⁶ V praxi to znamená, že samostatný finančný agent môže uzavrieť zmluvy s konkurenčnými inštitúciami a týmto spôsobom môže zaujať klienta, keďže mu dokáže poskytnúť širokú škálu a alternatív finančných produktov.

1.3.2 Viazaný finančný agent

Podľa zákona vykonáva viazaný finančný agent finančné sprostredkovanie na základe písomnej zmluvy s finančnou inštitúciou, pričom platí, že v tom istom čase môže mať viazaný finančný agent uzavretú zmluvu v jednom sektore iba s jednou finančnou inštitúciou. Neplatí to však pre sektor poistenia alebo zaistenia, keďže v týchto sektoroch môže mať viazaný finančný agent uzavretú zmluvu najviac s jednou poisťovňou, ktorá vykonáva životné poistenie a zároveň najviac s jednou, ktorá vykonáva neživotné poistenie.¹⁷

1.3.3 Podriadený finančný agent

Podriadený finančný agent je kategóriou, ktorú môžeme definovať ako podriadenú samostatnému finančnému agentovi. Predstavujú distribučný kanál, ktorých úlohou je

¹⁵ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 6

¹⁶ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 7

¹⁷ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 8

vyhľadávanie a kontaktovanie potenciálnych klientov, analýza ich finančných potrieb a následné uzatvorenie zmluvy o poskytnutí finančnej služby.¹⁸

Podľa zákona vykonáva podriadený finančný agent finančné sprostredkovanie na základe písomnej zmluvy so samostatným finančným agentom a taktiež platí, že v tom isto čase môže mať podriadený finančný agent uzavretú písomnú zmluvu s najviac jedným samostatným finančným agentom. V zákone je uvedená aj druhá definícia podriadeného finančného agenta. Ide o situáciu, kedy finančná inštitúcia vykonávajúca činnosť v určitom sektore získa povolenie na vykonávanie činnosti samostatného finančného agenta v inom sektore a buduje si tak v tomto sektore sieť podriadených finančných agentov.¹⁹

1.3.4 Sprostredkovateľ doplnkového poistenia

Zákon definuje sprostredkovateľa doplnkového poistenia ako osobu, ktorá nie je bankou, zahraničnou bankou, pobočkou zahraničnej banky, obchodníkom s cennými papiermi, zahraničným obchodníkom s cennými papiermi, pobočkou zahraničného obchodníka s cennými papiermi, správcovskou spoločnosťou, zahraničnou správcovskou spoločnosťou, pobočkou zahraničnej správcovskej spoločnosti a zahraničnou investičnou spoločnosťou, ktorá za odmenu vykonáva finančné sprostredkovanie v sektore poistenia alebo zaistenia ako doplnkovú činnosť a taktiež musí spĺňať nasledujúce podmienky:

- primárnou zárobkovou činnosťou tejto osoby nie je finančné sprostredkovanie ani finančné poradenstvo v sektore poistenia alebo zaistenia,
- táto osoba ponúka iba také poistné produkty, ktoré sú doplnkom tovaru alebo služby,
- tieto poistné produkty nezahŕňajú životné poistenie ani riziká vyplývajúce zo zodpovednosti a zároveň sa táto podmienka sa neuplatňuje, ak sú tieto poistné produkty doplnkom tovaru alebo služby, ktoré táto osoba ponúka v rámci svojej hlavnej zárobkovej činnosti.²⁰

1.3.5 Viazaný investičný agent

Viazaným investičným agentom sa rozumie osoba, ktorá na plnú a bezvýhradnú zodpovednosť obchodníka s cennými papiermi alebo banky s oprávnením na poskytovanie investičných služieb, vykonáva na základe písomnej zmluvy pre túto osobu finančné

¹⁸ HORA, Jan, Jaroslava ŠULCOVÁ a Aleš ZUZAŇÁK. Příručka pro zprostředkovatele pojištění. Praha: LINDE, 2004, 249 s. ISBN 80-7201-488-9.

¹⁹ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 9

²⁰ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 11c

sprostredkovanie v sektore kapitálového trhu. Viazaní investiční agenti môžu vykonávať finančné sprostredkovanie v oblasti kapitálových trhov len voči jednej z osôb podľa prvej vety. Viazaný investičný agent nemá oprávnenie manipulovať finančnými prostriedkami alebo finančnými nástrojmi klienta.

1.4 Dohľad a regulácia finančného trhu

Na finančnom trhu pôsobí viacero subjektov, ktoré sa síce odlišujú, ale majú spoločnú vlastnosť, ktorou je potreba regulácie a dohľadu nad ich činnosťou.²¹ Dohľad nad finančným trhom je určitou formou štátneho dozoru, ale jeho špecifickosťou je to, že tento dozor neuskutočňuje štát a jeho orgány, ale uskutočňujú ho subjekty odlišné od štátu.²² Reguláciu činností subjektov finančného trhu môžeme rozumieť ako pôsobenie medzinárodných, európskych a národných inštitúcií, ktoré svojou činnosťou regulujú a upravujú fungovanie finančného trhu. Ide o vznik, registráciu, povolenia, reorganizáciu a taktiež likvidáciu subjektov, ktoré pôsobia na finančnom trhu.²³

Na území Slovenskej republiky vykonáva dohľad nad finančným trhom Národná banka Slovenska. V právnom prostredí je dohľad nad finančným trhom obsiahnutý v zákone č. 747/2004 Z. z. o dohľade nad finančným trhom. Účelom dohľadu nad finančným trhom je udržiavať dôveryhodnosť a stabilitu finančného trhu, chrániť finančných spotrebiteľov, klientov a prispievať tak k bezpečnému a správne fungovaniu finančného trhu. Práve preto NBS pri dohľade:

- zavádza pravidlá obozretného podnikania,
- dohliada na dodržiavanie zákonov v rámci národnej legislatívy a aj legislatívy Európskej Únie,
- udeľuje povolenia, licencie, vedie konania a taktiež v prípade potreby uvaluje sankcie.²⁴

1.4.1 Register finančných agentov a finančných poradcov

Národná banka Slovenska vedie register finančných agentov a finančných poradcov na základe zákona č. 186/2009 Z. z. V tomto registri sú evidované osoby, ktoré vykonávajú

²¹ BARRI, I., SLEZÁKOVÁ, A., TKÁČ, P.: Vybrané aspekty neoprávneného podnikania na finančnom trhu. In: Biatec. č. 6 (2015), s. 26-29, ISSN 1335-0900.

²² BAKEŠ, M. a kol. Finanční právo. 5. upravené vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, 548 s. ISBN 978-80-7400-801-6

²³ SIDAK, Mykola a Andrea SLEZÁKOVÁ. Regulácia a dohľad nad činnosťou subjektov finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 238 s. ISBN 978-80-8168-125-7.

²⁴ NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Dohľad nad finančným trhom. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad>

finančné sprostredkovanie alebo poradenstvo na území Slovenskej republiky. Osobami registrovanými v tomto registri sú všetky typy finančných agentov.

Na výkon činnosti finančného sprostredkovania a poradenstva je potrebné získať od NBS súhlas, povolenie a až následne bude agent zapísaný do tohto registra.

1.4.2 Podmienky na získanie povolenia na vykonávanie činnosti

Na získanie povolenia na vykonávanie činnosti finančného sprostredkovania a poradenstva je vo všeobecnosti potrebné splniť podmienky ako dôveryhodnosť, odborná spôsobilosť a taktiež technická a organizačná pripravenosť.

Dôveryhodnou osobou sa rozumie osoba, ktorá je plne spôsobilá na právne úkony, ktorá nebola právoplatne odsúdená za trestný čin a osobou, ktorá nepôsobila vo funkciách podľa daného ustanovenia.²⁵

Je dôležité, aby boli činnosti finančného poradenstva a sprostredkovania vykonávané riadne a s dostatočnou odbornosťou. Práve z toho dôvodu zákon rozlišuje štyri stupne odbornej spôsobilosti:

- základný stupeň – podmienkou je ukončenie aspoň stredného odborného vzdelania a taktiež je potrebné absolvovať osobitné finančné vzdelávanie pre každý sektor, v ktorom osoba vykonáva činnosť,
- stredný stupeň – platia predchádzajúce podmienky a taktiež absolvovanie odbornej skúšky. Pre sektor kapitálového trhu je však potrebné aspoň stredné odborné vzdelanie, aspoň jednoročná prax v sektore, odborná skúška a taktiež osobitné finančné vzdelávanie,
- vyšší stupeň – potrebné stredné odborné vzdelanie, aspoň trojročná prax v sektore, odborná skúška a taktiež osobitné vzdelávanie,
- najvyšší stupeň – potrebné ukončené úplné stredné vzdelanie, aspoň sedemročná prax v sektore, odborná skúška a absolvovanie osobitného vzdelávania.²⁶

Podľa ustanovení týkajúcich sa organizačných požiadaviek, je povinný každý finančný agent a poradca zaviesť, uplatňovať a dodržiavať stanovené postupy rozhodovania a organizačnú štruktúru, upraviť túto štruktúru tak, aby zabezpečovala riadne vykonávanie činnosti a predišla konfliktu záujmov, zabezpečiť aby boli príslušné osoby oboznámené so

²⁵ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 23

²⁶ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 21

všeobecne záväznými právnymi predpismi, zamestnávať spôsobilých zamestnancov a viesť záznamy o svojej činnosti a vnútornej organizácii.²⁷

Tak ako organizačný, tak aj technický aspekt predstavuje kľúčovú úlohu pri posudzovaní pripravenosti. Keďže prebieha informatizácia väčšiny sektorov, tak sa tento fakt týka aj finančného sprostredkovania. Preto musí byť finančný agent pripravený na vykonávanie tejto činnosti po hardwarovej aj softwarovej stránke.²⁸

1.4.3 Asociácia finančných sprostredkovateľov a finančných poradcov

Asociácia finančných sprostredkovateľov a finančných poradcov (AFISP) pôsobí na Slovensku od mája roku 2007. Následne o tri mesiace toho istého roku vláda schválila Konceptiu ochrany finančného spotrebiteľa. Bolo teda zrejmé, že AFISP bude zohrávať kľúčovú úlohu v oblasti regulácií a bude sa odborne zapájať do diskusií. AFISP má v súčasnosti 22 členov a táto organizácia predstavuje 62% finančných agentov pôsobiacich v oblasti finančného sprostredkovania a poradenstva na Slovensku. AFISP má už takmer 15 rokov a je zrejmé, že činnosť a pôsobenie tejto organizácie je naozaj nutné a taktiež prospešné. Ich primárnym cieľom je reprezentovanie a obhajoba záujmov ich členov a teda finančných sprostredkovateľov a poradcov. Činnosť AFISP je zameraná na štyri základné okruhy:

- legislatíva, v ktorej sa snaží zapájať do jej tvorby a regulácie,
- vzdelávanie, v ktorom vykonáva odborné aktivity pre osobitné finančné vzdelávanie, vzdelávanie verejnosti a taktiež vykonáva podporu pre plnenie podmienok odbornej spôsobilosti,
- etika podnikania, kde sa snaží chrániť záujmy klientov svojich členov a taktiež plní dohľad nad vzájomnými vzťahmi členov a kvalitou služieb,
- šírenie informácií, kde sa organizácia snaží o neustále a relevantné šírenie informácií svojim členom.²⁹

Obdobnými inštitúciami sú aj asociácia obchodníkov s cennými papiermi (AOCP) a taktiež Slovenská asociácia sprostredkovateľov v poisťovníctve (SASP). Členovia AFISP môžu byť súčasne členmi týchto ďalších asociácií.

²⁷ Zákon č. 186/2009 Z. z., § 24

²⁸ SLEZÁKOVÁ, Andrea, Peter TKÁČ a Michaela NOVOTNÁ. Samostatný finančný agent ako dohliadaný subjekt finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 147 s. ISBN 978-80-8168-497-5

²⁹ AFIP. O asociácií. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.afisp.sk/sk>

1.6 Marketingová organizačná štruktúra

Existuje viacero organizačných štruktúr a výber tej správnej definuje správne fungovanie spoločnosti a jej úspech. M. Majtán definuje organizačnú štruktúru ako „formálny systém vzťahov v rámci organizácie, ktorý umožňuje diferencovať a súčasne aj integrovať činnosti a pracovníkov vykonávajúcich tieto činnosti do jedného celku.“³⁰ Z toho chápeme, že pre spoločnosť je naozaj zásadné prispôbiť svoju organizačnú štruktúru tak, aby dosiahla správne riadenie spoločnosti, koordináciu pracovných činností, správnu deľbu práce a efektívne dosahovanie cieľov. Na dosahovanie cieľov je však potrebný aj správny marketingový prístup.

Philip Drucker definoval marketing ako: „spoločenský a riadiaci proces, ktorým jednotlivci a skupiny získavajú to, čo potrebujú a požadujú, prostredníctvom tvorby, ponuky a zmeny hodnotných výrobkov s ostatnými.“³¹ Usudzujeme, že správna kombinácia organizačnej štruktúry a marketingu je kľúčová. Pre sprostredkovateľské a poradenské spoločnosti pôsobiace na území Slovenskej republiky je typické, že používajú určité marketingové organizačné štruktúry, ktoré si popíšeme v nasledujúcej podkapitole.

1.6.1 Multi-level marketing

Multi-level marketing (MLM), taktiež známy ako priamy marketing alebo sieťový marketing, je metóda predaja produktov alebo služieb priamo prostredníctvom predajcov. Multi-level marketingové spoločnosti využívajú ľudí namiesto maloobchodných predajní na predaj svojich produktov zákazníkom. To dáva zodpovednosť za predaj práve do rúk distribučných sietí. Podľa modelu MLM distribútori vytvárajú svoje vlastné siete distribútorov, aby im pomohli predávať produkty. MLM firmy sa pri vytváraní príjmov spoliehajú na túto rozšírenú sieť nezávislých distribútorov.³²

Hlavný rozdiel medzi spoločnosťami, ktoré implementujú model MLM a tými, ktorý tento model nevyužívajú je v druhu marketingu. Spoločnosti, ktoré tento model nevyužívajú, využívajú marketingové nástroje ako je reklama v rôznych médiách. MLM spoločnosti nevyužívajú primárne tieto marketingové nástroje, ale svoju reklamu zabezpečujú práve

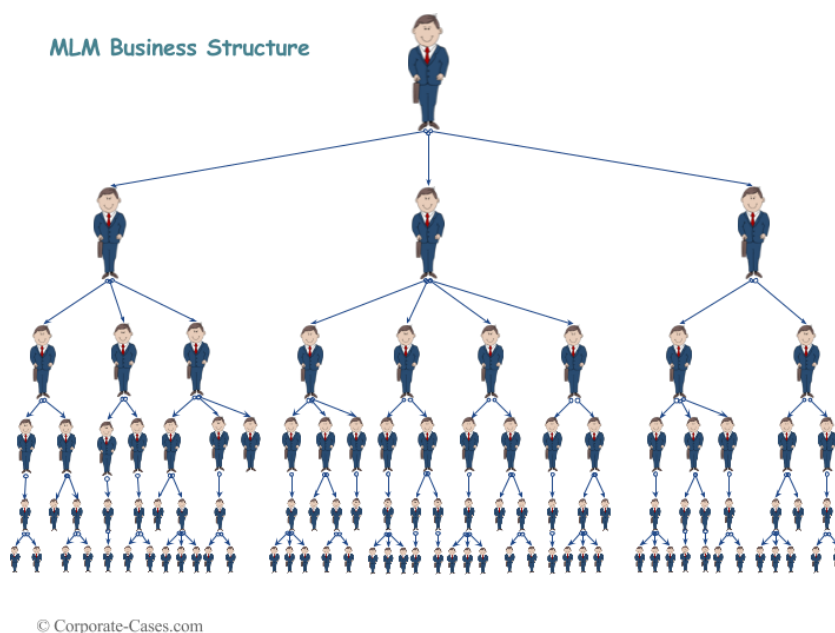
³⁰ MAJTÁN, Miroslav et al. Manažment. 6. preprac. vyd. Bratislava : Sprint 2, 2016. 408 s. ISBN 978-80-89710-27-0.

³¹ KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER. Marketing management. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, 814 s. ISBN 978-80-247-4150-5.

³² E. NAPOLETANO, BENJAMIN CURRY. (13.1.2022). Understanding Multi-Level Marketing. The Forbes. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/advisor/investing/multi-level-marketing-mlm/>

prostredníctvom týchto nezávislých predajcov, ktorým platia aj väčšinu peňazí. Tieto spoločnosti tak nepotrebujú mať predajne alebo dodávať tovar do obchodov.³³

Na pochopenie toho, ako funguje MLM si môžeme predstaviť pyramídu. Môžeme uvažovať o finančnom agentovi menom Adam, ktorá je zároveň aj špičkou pyramídy. Adam naverbuje päť ďalších agentov, ktorým sa stáva nadriadený. Môžeme uvažovať, že každý z týchto piatich agentov naverbuje ďalších piatich agentov a tak ďalej. Tak sa naša pyramída pomaly rozširuje. Smery týchto vzťahov sú kľúčové, pretože ovplyvňujú peniaze, ktoré každý v pyramíde zarobí. Všetci distribútori platia časť svojich zárobkov spoločnosti, ako aj tým, ktorí sú nadradení. MLM spoločnosti zvyčajne ponúkajú podrobný plán odmeňovania, ktorý presne načrtáva, ako tieto vzťahy nad a zostupnou líniou fungujú a ako distribútori dostávajú zaplatené. Tieto plány vysvetľujú provízie za nábor a predaj, ako aj definujú požiadavky, ktoré musí člen splniť, aby postúpil v tomto kariérnom pláne. Platí však, že členovia týchto štruktúr dostávajú províziu za každého podriadeného v závislosti od jeho objemu produkcie a bude teda profitovať z jeho práce.³⁴ Tieto vzťahy a spôsoby odmeňovania si bližšie vysvetlíme vo výsledkoch našej práce.



Obrázok 2 MLM štruktúra

Zdroj: <https://historyworthplaying.com/what-is-multilevel-marketing-how-it-works/>

³³EPODNIKANIE.SK. Ako Funguje Multi Level Marketing. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.epodnikanie.sk/zarabanie-na-internete/mlm-multi-level-marketing/>

³⁴E. NAPOLETANO, BENJAMIN CURRY. (13.1.2022). Understanding Multi-Level Marketing. 2022. The Forbes. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/advisor/investing/multi-level-marketing-mlm/>

Štruktúra MLM je veľmi populárna a tak ako môže poskytnúť mnoho výhod, existujú tu aj nevýhody. Medzi často prezentované výhody patrí príjem. Vďaka tomuto modelu môže finančný agent budovať vlastný tím podriadených, za ktorých mu prislúcha provízia takmer bez práce. Výhodou je aj vstupná investícia, ktorá je v sektore finančného sprostredkovania a poradenstva minimálna alebo nulová. Agent tak nenesie takmer žiadne riziko, môže si budovať svoj vlastný tím a firma mu poskytne svoje know-how. Nevýhody však taktiež zohrávajú dôležitú úlohu. Model MLM má veľmi zlú povesť práve vďaka podvodným schémam, takzvaným pyramídovým schémam. Model MLM je plne legálny, avšak pyramídové schémy ho využívajú na výkon nelegálnej činnosti. Ďalšou nevýhodou môže byť samotná produkcia agenta. Nemusí byť ľahké dosiahnuť určitý počet uzavretých obchodov a mať neustále nových a nových klientov. Poslednou a asi najväčšou nevýhodou je, že niektorí agenti nie sú korektní. Táto nevýhoda súvisí aj so zlou povesťou MLM, keďže niektorí agenti používajú manipulatívne techniky, klamú a zámerne nepodávajú objektívne informácia.³⁵ Implementácia pravidiel etiky v tomto podnikaní je naozaj dôležitá, preto sa im budeme venovať aj v ďalšej kapitole.

1.6.2 *Broker pool*

Výhodou broker poolu je to, že sa sprostredkovatelia nemusia deliť o svoje provízie s každým nadriadeným, tak ako by tomu bolo v MLM štruktúre, ale delia sa o tieto provízie iba so spoločnosťou. V praxi to znamená, že sprostredkovatelia dokážu týmto spôsobom zarobiť výrazne viac. Broker pooly poskytujú spoluprácu aj iným firmám, pre ktoré je výhodou, že sa nemusia zaoberať administratívnymi a legislatívnymi požiadavkami, pričom môžu stále vystupovať samostatne. Spoločnosti tak môžu vystupovať pod vlastným obchodným menom, značkou, nemusia plniť žiadne plány a taktiež nie sú kontrolované.³⁶ V broker pooloch však taktiež fungujú MLM štruktúry. Výška provízie je závislá predovšetkým od objemu produkcie a úzko súvisí s tým, či podriadený finančný agent vykonáva svoju činnosť ako jedinec alebo je tiež súčasťou MLM štruktúry.

³⁵SVETUSPESNYCH.CZ. Výhody a nevýhody MLM. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://svetuspesnych.cz/vyhody-a-nevyhody-mlm/>

³⁶ CSERNÁK, Peter. Broker pool je hlavne pre skúsených sprostredkovateľov s praxou. 2019. Trend. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/trend-archiv/broker-pool-je-hlavne-pre-skusenych-sprostredkovatelov-praxou>

1.8 Etický kódex

Tak ako sme už spomenuli, etický kódex spoločnosti zohráva kľúčovú úlohu. Správna implementácia pravidiel etiky a hodnôt môže pozitívne ovplyvniť povesť spoločnosti, môže prilákať nových klientov, potenciálnych finančných agentov a vo všeobecnosti tak môže pozitívne ovplyvniť celé podnikanie.

Etický kódex môžeme chápať ako určitý súbor pravidiel a stanovísk, ktorými spoločnosť ukazuje svoj postoj k etickým problémom, respektíve aké hodnoty implementuje do svojej spoločnosti.³⁷ Hlavným zámerom etického kódexu v sektore finančného sprostredkovania je teda stanoviť záväzné pravidlá správania sa finančných sprostredkovateľov spoločnosti, tak, aby vykonávali korektnú finančnú sprostredkovateľskú činnosť vo vzťahu k finančným spotrebiteľom, medzi sebou navzájom a taktiež informovať klientov a odbornú verejnosť o dobrých mravoch a zásadách práce finančného sprostredkovateľa spoločnosti.³⁸

³⁷ REMIŠOVÁ, Anna. Etika a ekonomika. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava : Kalligram, 2011. 495 s. ISBN 978-80-8101-402-4

³⁸FINPORTAL.SK. Etický kódex. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://finportal.sk/wp-content/uploads/2019/12/finportal.sk-eticky-kodex.pdf>

2 Cieľ práce

Cieľom záverečnej práce je zdôrazniť faktory, ktoré sú pre finančného agenta dôležité pri výbere pre neho správnej spoločnosti a rozhodnutí, s ktorou spoločnosťou nadviazať spoluprácu. Hlavným cieľom je vyvodiť odporúčanie na základe informácií, ktoré sme získali na stretnutiach s danými spoločnosťami a na základe interných informácií.

V teoretickej časti sme si vysvetlili základné pojmy spojené s finančným sprostredkovaním. Vysvetlili sme si model MLM a aj broker pool, keďže práve tieto vedomosti sú kľúčové pri pochopení fungovania týchto spoločností. Spomenuli sme aj etický kódex, ktorý zohráva dôležitú úlohu pri prístupe spoločnosti ku svojim agentom.

V praktickej časti sme oslovili šesť sprostredkovateľských spoločností a absolvovali sme s nimi stretnutia ako potenciálny finančný agent so záujmom nadviazať s nimi spoluprácu. Stanovili sme si niekoľko čiastkových cieľov, ktoré nám majú pomôcť naplniť hlavný cieľ. Na tieto faktory sme sa zameriavali pri stretnutiach a porovnávaní spoločností:

- náborový proces a jeho obsah – tu sme si všímali spôsob, akým prebiehalo stretnutie, odbornosť a profesionalitu stretnutí, obsah týchto stretnutí, relevantnosť poskytnutých informácií, ochotu tieto informácie poskytnúť, spôsob komunikácie agentov, ktorí viedli stretnutia a taktiež celkový dojem, ktorý sme mali po absolvovaní stretnutí,
- kariérny plán a odmeňovanie – tu sme popísali kariérne plány na základe poskytnutých a dostupných informácií, výšku odmien, dosiahnuteľnosť kariérnych pozícií, podmienky pre postup a kariérne možnosti,
- následne sme vykonali simuláciu kariérneho rastu a odmien finančného agenta na základe získaných informácií zo stretnutí.

Pre vyhodnotenie výsledkov sme si vytvorili jednoduchú tabuľku bodového ohodnotenia spoločností, kde berieme do úvahy všetky vyššie spomenuté faktory a vyhodnotili sme, s ktorými spoločnosťami je výhodné nadviazať spoluprácu.

3 Metodika práce a metody skúmania

Táto kapitola sa zaoberá metódami práce a skúmania, ktoré boli použité pri písaní tejto bakalárskej práce. Definujeme objekt a subjekt skúmania, a taktiež priblížime použité metódy v jednotlivých kapitolách.

3.1 Charakteristika objektu a subjektu skúmania

Objektom skúmania je v tejto bakalárskej práci šesť oslovených sprostredkovateľských spoločností pôsobiacich na území Slovenskej republiky. Menovite sú to PARTNERS GROUP SK, s.r.o., Swiss Life Select Slovensko, a.s., OVB Allfinanz Slovensko, a.s., Brokeria, a.s., SOPHISTIC Pro finance, a.s. a REGIONAL HR, s.r.o. Subjekt skúmania tvorí viacero faktorov, ktorými sú náborový proces, jeho obsah, kariérny plán a odmeňovanie objektov skúmania.

3.2 Metódy skúmania

V teoretickej časti sme použili metódu zberu informácií a poznatkov, kde sme využívali odbornú literatúru, internetové zdroje a taktiež zákony. Taktiež sme tu použili deskriptívnu metódu na riešenie danej problematiky.

V praktickej časti sme taktiež použili metódu zberu informácií a poznatkov práve prostredníctvom absolvovaných stretnutí. Následne sme použili metódu experiment, kedy sme vytvorili simuláciu ročného výkonu finančného agenta na základe získaných informácií. Ďalej sme využili komparatívnu metódu, kedy sme vytvorili tabuľku ohodnotenia spoločností. Tu sme porovnávali subjekty skúmania, kde sme nakoniec využili metódu sumarizácie poznatkov na vyhodnotenie našich výsledkov práce a vyvodenie záveru, ktorý má odporúčací charakter.

4 Výsledky práce

Neodmysliteľnou súčasťou výberu správnej spoločnosti, s ktorou ako finančný agent nadviažeme spoluprácu je stotožnenie sa s firemnými hodnotami, postupmi práce, prístupom ku klientom, ku svojim agentom a v neposlednom rade aj oboznámenie sa s organizačnou štruktúrou, kariérnym plánom, podmienkami kariérneho postupu, províznym systémom a poskytovanými službami spoločnosti.

Aby sa človek vedel rozhodnúť, s ktorou spoločnosťou nadviaže spoluprácu, musí si zhromaždiť základné informácie o spoločnostiach, zúčastniť sa a prejsť si určitým procesom výberového konania a následne zanalyzovať trh na základe takto získaných informácií. Preto sme v rámci prieskumu oslovili ako potenciálny záujemca o spoluprácu viacero sprostredkovateľských spoločností. Našimi kritériom výberu spoločnosti bol predovšetkým podiel na trhu. Oslovili sme najväčšie sprostredkovateľské spoločnosti na slovenskom trhu, ale aj tie menšie. Na základe získaných informácií od spoločností, ktoré reagovali na naše oslovenie, si v nasledujúcich podkapitolách opíšeme akými kanálmi získavajú tieto spoločnosti nových podriadených agentov, procesy získavania agentov daných spoločností, ako takýto nábor vyzerá, kto je ich súčasťou, čo je ich obsahom, opíšeme si aj kariérne plány, provízne systémy, ochotu spoločností tieto informácie poskytnúť a taktiež vytvoríme simuláciu kariérneho postupu a odmien finančného agenta.

Nakoniec zhodnotíme získané informácie z vybraných spoločností, vyvodíme závery a odporučíme, s ktorou zo spoločností je na základe získaných a vyhodnotených informácií výhodné nadviazať spoluprácu ako podriadený finančný agent.

Je dôležité zdôrazniť, že náš postoj ku spoločnosti bol vytvorený na základe jedného stretnutia s predstaviteľom danej spoločnosti. Spoločnosť si však sama vyberá ľudí, ktorí majú prvý kontakt so záujemcom. Aj týmto teda simulujeme situácie, s ktorými sa môže stretnúť potenciálny záujemca o spoluprácu so spoločnosťou.

4.1 PARTNERS GROUP SK, s.r.o.

Náborový proces a jeho obsah

Spoločnosť Partners Group využíva viacero kanálov na oslovenie potenciálnych agentov. Najvyužívanejším sú sociálne siete, prostredníctvom ktorých ich finanční agenti oslovujú ľudí. Ďalej sú to portály voľných pracovných miest ako napríklad Profesia.sk, osobný nábor prostredníctvom ich finančných agentov a pre záujemcov poskytujú aj možnosť vyplniť formulár na ich stránke. Následne je každý záujemca pozvaný na online seminár alebo pohovor.

My sme boli pozvaní na stretnutie známou, ktorá pracuje pre spoločnosť Partners Group. Oslovila nás prostredníctvom sociálnej siete a následného telefonického rozhovoru. Pozvanie na nás malo negatívny dojem, keďže nám nechcela poskytnúť detailnejšie informácie o tom, čoho sa máme zúčastniť a priam nás tlačila k tomu, aby sme sa zúčastnili ich semináru.

Účastníkmi semináru bol vždy jeden školiť a 20 až 30 záujemcov. Väčšina účastníkov bola podľa nášho odhadu vo veku 18 až 25 rokov, z čoho môžeme odvodiť, že spoločnosť sa sústreďuje práve na túto vekovú kategóriu.

Obsahom online semináru je séria školení a prednášok, ktoré sú náučného aj informačného charakteru. Sú to konkrétne:

- Basic I – Pravidlá trhu – školí agent na úrovni Senior Manager,
- Basic II – Princípy finančného plánovania – školí agent na úrovni Senior Consultant,
- Basic III – Investovanie – školí agent na úrovni Senior Consultant,
- Basic IV – Možnosti na trhu (podnikanie) – školí agent na úrovni Team Manager,
- POST INFO – osobná konzultácia.

Prvé tri prednášky sú náučného charakteru. Školitelia učia o základoch finančného sveta, pravidlách trhu a o základných princípoch a spôsoboch investovania. Štvrtá prednáška je určená možnostiam podnikania a práve tu sa začína prvý krát prezentovať spoločnosť. Účastníkom je obmedzene vysvetlený provízny systém, spôsoby odmeňovania a kariérny plán. Dĺžka každej z týchto prednášok je približne 1,5 hodiny, čo hodnotíme ako adekvátny čas na priblíženie danej problematiky.

Účastníkmi osobnej konzultácie (POST INFO) sme boli my, agent na pozícií Senior Manager a osoba, ktorá nás na tento seminár pozvala. Na tomto stretnutí je priestor aj na otázky, kedy sme sa pýtali na detailnejšie podmienky kariéry a provízneho systému, avšak agent nás odvolal na už predtým poskytnuté a neplnohodnotné informácie. Následne sme si museli prejsť krátkym pohovorom a osobnostnými testami, ktoré zisťujú, či sme vhodný kandidát. Následne sme dostali spätnú väzbu a bola nám ponúknutá spolupráca. Nakoniec sme boli požiadaní, aby sme navrhli a poskytli kontaktné údaje 10 priateľov, ktorí by mohli mať záujem o prácu finančného agenta. Po splnení nám bol sľúbený diplom o absolvovaní týchto prednášok a ich finančného vzdelávania. Diplom sme však nedostali, nakoľko sme opakovane odmietli poskytnúť tieto kontaktné údaje. Počas tejto konzultácie sme boli tlačení k nadviazaniu spolupráce a celkovo sme nemali dobrý dojem.

Z toho, kto školí dané prednášky môžeme usúdiť aj to, ako dôležité sú pre spoločnosť. Vidíme, že prvú prednášku školí agent na úrovni Senior Manager čo znamená, že tento agent má už dlhodobé skúsenosti, znalosti a jeho prítomnosť na školení bola značné prínosná. Prvá prednáška bola najprofesionálnejšia. Avšak ďalej môžeme vidieť, že druhú, tretiu, ale aj štvrtú prednášku školili agenti na úrovniach Senior Consultant a Team Manager. Agenti sa na tieto pozície môžu vypracovať pomerne ľahko, čo znamená, že ich skúsenosti nie sú relevantné k tomu, aby školili dané prednášky. Títo agenti boli vo veku do 25 rokov, boli neprofesionálni, poskytnuté informácie boli irelevantné, neposkytli nám nič nové a mali sme pocit manipulácie.

Kariérny plán a odmeňovanie

Pre sektor finančného sprostredkovania je bežné, že väčšina firiem má nastavené určité kariérne stupne. Spoločnosti sa týmto snažia vytvoriť motivujúce prostredie pre osobný rast. Keďže sa jedná o podnikateľskú činnosť, motivujú svojich manažérov k náboru nových agentov takzvanou rozdielovou províziou za to, že týchto agentov zaúčajú a venujú im svoj čas.

Pre správne pochopenie kariérneho plánu uvedeného v prílohe 1 a ďalších, si musíme vysvetliť určité pojmy:

- aktívna činnosť – predstavuje minimálny objem produkcie alebo uzatvorených finančných obchodov jedným alebo skupinou agentov za určité obdobie,
- vlastná historická produkcia – sa rozumie historický objem uskutočnených obchodov dohodnutých osobne daným spolupracujúcim obchodníkom,
- celková skupinová produkcia – sa rozumie súčet vlastnej produkcie daného nadriadeného a všetkých jemu podriadených na rovnakej alebo nižšej pozícii,
- personálne body – predstavujú počet podriadených agentov v štruktúre,
- BJ – predstavuje skratku pre bankovú jednotku. Spoločnosti používajú rôzne skratky. Vo všeobecnosti táto skratka slúži na výpočet provízií. Dostaneme ju ako podiel výšky produkcie a kvocientu za určitý produkt. Kvocienty sa líšia pri každom finančnom produkte a taktiež sa líšia aj v každej spoločnosti.

Čím viac kariérnych stupňov má firma, tým viac sa provízie prerozdeľujú medzi väčší počet ľudí. V prípade Partners Group je týchto kariérnych stupňov dvanásť (viď. príloha 1). Agent má možnosť si vybrať dve kariérne cesty – samostatnú a tímovú. Pri výbere samostatnej kariérnej cesty agent postupuje na pozíciu VIP consultant I., netvorí tím

a pracuje samostatne. Naopak pri výbere tímovej kariéry postupuje na pozíciu Team manager a je povinný tvoriť tím spolupracovníkov. Každá firma taktiež pracuje s rozdielnou maržou, čo znamená, že z každej sumy, ktorú finančný agent pre spoločnosť zarobil, si spoločnosť zoberie určité percento. Spoločnosť tým pádom za ten istý produkt vypláca menšie provízie agentom na nižších pozíciách.

V momente nadviazania spolupráce so spoločnosťou sa PFA stáva agentom na pozícií Trainee. Je mu pridelený agent na vyššej pozícií, ktorý mu poskytuje potrebné informácie, školí ho a taktiež sa agent na pozícií Trainee zúčastňuje na stretnutiach svojho nadriadeného agenta, aby sledoval celý obchodný proces. Tento proces zaškolenia funguje v každej sprostredkovateľskej spoločnosti. Táto pozícia je bez podmienok a agentovi prislúcha nárok na províziu vo výške 2,5€ za každú jednu bankovú jednotku. Agentovi po splnení podmienky aktívnej vlastnej činnosti 450 BJ za štvrt'rok, agent postúpi na pozíciu Consultant, kedy má nárok na províziu vo výške 3,5€ za každú jednu bankovú jednotku. Po splnení podmienok takto agent postupuje vyššie v kariérnom pláne.

Obchodník môže pracovať samostatne alebo si môže vytvoriť vlastný obchodný tím. Ak sa obchodník rozhodne vytvoriť svoj vlastný obchodný tím, získava tak podiel z obratu ním vytvorenej obchodnej siete – rozdielovú províziu. Systém rozdielových provízií funguje v spoločnosti Partners Group a aj v ďalej uvedených sprostredkovateľských spoločnostiach. Rozdielová provízia funguje pre agenta na úrovni Team Manager s jedným podriadeným agentom na úrovni Consultant a s jedným podriadeným agentom na úrovni Senior Consultant následovne. Team Leader získava províziu za každý bod vyprodukovaný jeho podriadenými a počíta sa ako rozdiel jeho bodovej hodnoty a bodovej hodnoty jeho podriadeného. To znamená, že ak agent na pozícií Consultant vyprodukuje 100 BJ, rozdielová provízia sa počíta následovne: $100 \text{ BJ} \times (4,5 \text{ €} - 3,5 \text{ €}) = 100 \text{ €}$, čo predstavuje províziu pre Team Managera. Ak Senior Consultant vyprodukuje 500 B, platí následovne: $500 \text{ BJ} \times (4,5 \text{ €} - 4 \text{ €}) = 250 \text{ €}$, čo znova predstavuje províziu pre Team Managera. Spolu tak Team Manager obdrží rozdielovú províziu vo výške 350 €.

V súvislosti s odmeňovaním sprostredkovateľské spoločnosti využívajú nasledujúce pojmy:

- Získateľská provízia – predstavuje jednorazovú províziu, ktorá prislúcha agentovi za uzavretie obchodu,
- Následná provízia – tieto odmeny sú závislé od predávaného produktu. Týkajú sa produktov, pri ktorých nastáva obnovenie predplatenia, zväčša na

ročnej báze, napríklad pri životnom poistení. Predstavuje províziu, ktorá je agentovi pravidelne vyplácaná počas niekoľkoročného obdobia fungovania finančného produktu,

- Storno provízia - v prípade ak klient zruší produkt počas ochrannej lehoty, tak je spolupracujúci obchodník povinný vrátiť vyplatenú províziu v zmysle podmienok storna podľa obchodnej zmluvy s finančnou inštitúciou.

4.2 Swiss Life Select Slovensko, a. s.

Náborový proces a jeho obsah

V prípade spoločnosti Swiss Life Select sme nezistili, ktoré kanály využívajú na nábor najčastejšie. Ako potenciálny záujemca o spoluprácu so spoločnosťou Swiss Life sme však vyplnili formulár na ich webovej stránke. Asi o tri dni nás telefonicky kontaktovala ich zamestnankyňa s tým, že si chceli overiť náš záujem a taktiež región z ktorého pochádzame. Následne zamestnankyňa posunula náš kontakt kompetentnej osobe, ktorá nás mala podľa jej slov kontaktovať do pár dní. Prvý kontakt so spoločnosťou bol veľmi príjemný a ich zamestnankyňa nás dostatočne oboznámila s nasledujúcimi krokmi vo výberovom procese.

Kompetentná osoba nás však telefonicky kontaktovala až po dvoch týždňoch. Osoba sa predstavila veľmi rýchlo a nestihli sme zachytiť, akú pozíciu táto osoba vykonávala. Odovzdala však náš kontakt ďalej agentovi z nášho regiónu.

Následne nás vo veľmi krátkom čase telefonicky kontaktoval oblastný riaditeľ spoločnosti s návrhom online pohovoru. Agent bol veľmi priateľský a ústretový k termínu nášho pohovoru. Už z tohto však môžeme usúdiť, že spoločnosť Swiss Life si dáva na náboře nových agentov záležať, keďže nábor vedú kompetentní a skúsení agenti. Nábor potenciálnych agentov prebieha výhradne vo dvojici osobne alebo online. Swiss Life sa taktiež sústreďuje na mladých ľudí, ponúka kvalitné vzdelávanie a dáva šancu sa rozvíjať. Tento konkrétny oblastný riaditeľ má dokonca vlastný vzdelávací systém, ktorý ponúka svojim podriadeným agentom. Agent bol veľmi priateľský a ústretový k termínu nášho pohovoru.

Pohovor s oblastným riaditeľom spoločnosti Swiss Life začal krátkym predstavením a nastolením toho, čo spoločnosť očakáva od spolupráce s nami a čo my očakávame od spolupráce s nimi. Agent podotkol, že sa chce vyhnúť tomu, aby nás zaťažoval zbytočnými a nepotrebnými informáciami a preto rovno prešiel ku kariérnym možnostiam a odmenám. Po našom pohovore nás agent netlačil do nadviazania spolupráce a dal nám čas na rozmyslenie. Zároveň nám okamžite e-mailom poslal kariérny plán, ktorý obsahuje detailné

podmienky pre kariérny postup. Taktiež nám poslal pracovnú ponuku, ktorá obsahovala príklad vzorového klienta a odmeny za jemu poskytnutý kompletný servis, informácie o pridanej hodnote pri spolupráci so Swiss Life, náplň práce, detailnejšie predstavenie vzdelávacieho systému a ďalšie. Agent bol ľudský, maximálne transparentný a rešpektujúci. Poskytnuté informácie boli relevantné, profesionálne a výstižné.

Kariérny plán a odmeňovanie

Kariéra v spoločnosti Swiss Life má deväť kariérnych stupňov a ako označenie produkčných jednotiek používa skratku BEB (viď. príloha 2). Aj tu má agent možnosť sa rozhodnúť pre dve kariérne cesty. Pri výbere samostatnej kariérnej cesty by agent na pozíciu FS senior ďalej postupoval na pozíciu Samostatný finančný sprostredkovateľ, kde by pracoval samostatne, bez akéhokoľvek tímu a jemu podriadených agentov. Pri výbere tímovej kariérnej cesty postupuje agent na pozíciu Manažér, kedy si tvorí vlastný tím podriadených agentov. Podmienkou postupu na túto pozíciu je nutnosť aspoň jedného podriadeného agenta a absolvovanie povinného vzdelávania pre manažérsku kariéru.

4.3 OVB Allfinanz Slovensko, a.s.

Náborový proces a jeho obsah

Náborový proces v OVB prebieha predovšetkým cez sociálne siete a prostredníctvom ich finančných agentov. Na ich webovej stránke ponúkajú aj formulár pre záujemcov o spoluprácu, avšak po jeho opakovanom vyplnení sme nedostali žiadnu odpoveď. Spoločnosť sme opakovane kontaktovali aj na ich linke, ale aj ako v prvom pokuse o získanie kontaktu sme nedostali žiadnu odpoveď.

Na stretnutie sme však boli náhodne pozvaní našim známym a boli sme značne tlačení zúčastniť sa tohto stretnutia. Neboli nám však poskytnuté žiadne detailnejšie informácie o pohovore, dokonca ani názov spoločnosti. O čo sa jedná sme sa dozvedeli až po príchode na miesto stretnutia. Stretnutie prebiehalo v kaviarni, zúčastnilo sa ho 5 účastníkov vrátane nás a dvaja spolupracujúci agenti, ktorých kariérne pozície sme nepoznali. Všetci účastníci boli pozvaní našim známym a boli vo veku 18-22 rokov. Z toho môžeme usúdiť, že spoločnosť tlačí svojich agentov, predovšetkým tých začínajúcich, k tomu aby prilákali čo najviac ľudí. Tento prístup nám zdá veľmi neprofesionálny a cítili sme snahu o určitú manipuláciu a využitie naivitu mladých ľudí.

Toto stretnutie prebiehalo veľmi netradičné. Spoločnosť OVB vytvorila projekt Finančná sloboda. Ide o spoločenskú hru, ktorej cieľom je hravou formou zlepšiť finančnú

gramotnosť mladých ľudí. Princíp hry je založený na tom, že si hráč počas hry spori, investuje a rôznorodo využíva svoje finančné prostriedky a počas hry sa musí zaoberať nečakanými situáciami ako je finančná kríza, rôzne nečakané, ale aj plánované výdavky a podobne. Cieľom hry je dosiahnuť určitú výšku finančných prostriedkov alebo aspoň o ne neprísť. Týmto sa hráč učí základom finančnej gramotnosti, ako zaobchádzať s peniazmi, očakávať neočakávané a podobne. Práve túto hru implementovali aj do svojho náborového procesu. Hra nám bola vysvetlená jednoducho a rýchlo, všetci účastníci pochopili pravidlá. Okrem toho, že sme sa zahrali hru, sme sa však nedozvedel žiadne informácie o spoločnosti alebo prípadnej spolupráci a po vyžiadaní mi bolo poskytnutie týchto informácií odmietnuté. Boli sme však pozvaní aj na druhé stretnutie, no už každý osobitne, kedy sme mali hrať rozšírenú verziu Finančnej slobody. Podmienkou účasti na tomto stretnutí bolo zaplatiť určitý poplatok za účasť a taktiež sme dostali za úlohu pozvať ďalších 5 kamarátov. To sme však odmietli a nezúčastnili sme sa na ďalších stretnutiach. Stretnutie bolo úplne irelevantné, keďže nám neboli poskytnuté žiadne informácie o spoločnosti a celkovo nás malo veľmi zlý dojem.

Kariérny plán a odmeňovanie

Spoločnosť nám vôbec nebola ochotná poskytnúť kariérny plán a provízne systémy. Avšak až po kontaktovaní viacerých agentov a zdrojov sme sa k nim dopracovali. Kariérny plán v spoločnosti OVB je rozdelený na 11 stupňov a ako označenie produkčných jednotiek používa skratku EH (viď. príloha 3). Aj tu však môžeme vidieť, že agent sa pri postupe z druhej pozície Reprezentant II môže rozhodnúť, či bude pracovať samostatne alebo si bude tvoriť svoj vlastný tím.

4.4 Brokeria, a.s.

Náborový proces a jeho obsah

Spoločnosť Brokeria vo všeobecnosti využíva na nábor dobré referencie a spolieha sa na celkovú dobrú mienku o spoločnosti, prostredníctvom ktorej chce prilákať a zvýšiť záujem o spoluprácu s ich spoločnosťou. Na ich webovej stránke taktiež ponúkajú kontaktný formulár pre záujemcov. Tento formulár a aj telefonický kontakt sme využili viacnásobne, no ani po 2 mesiacoch sme nedostali odpoveď. Nakoniec sme sa však dokázali skontaktovať so zamestnancom spoločnosti. Následne sme boli oslovení agentom na pozíciu Oblasť riaditeľ, s ktorým sme si dohodli online stretnutie. Z toho usudzujeme, že pre nábor

využívajú dostatočne skúsených agentov. Spoločnosť Brokeria nerobí hromadné náborové semináre, preferuje osobný a individuálny kontakt s potenciálnym agentom.

Stretnutie prebiehalo veľmi priateľsky a otvorene. Agent prezentoval hodnoty spoločnosti ako sú ľudský prístup a rodinná atmosféra, a práve v tomto duchu bolo vedené aj naše stretnutie. Samotné stretnutie bolo pomerne bežné, ale okrem veľmi príjemnej atmosféry ničím odlišné od ostatných našich stretnutí. Tento konkrétny agent nás však hneď na začiatku upozornil, že väčšinou nadväzuje spoluprácu s agentmi, ktorí majú aspoň nejaké skúsenosti v tomto sektore. Aj napriek tomu, že nemáme žiadne skúsenosti, bol ochotný pokračovať v našom stretnutí. Z tohto môžeme usúdiť, že sa spoločnosť nezameriava na hromadný nábor mladých a neskúsených ľudí, ale snaží sa dôsledne vyberať agentov, s ktorými spolupracuje. Agent bol veľmi profesionálny a snažil sa prejsť rovno k veci, bez zbytočného zavádzania a v jednoduchosti nám opísal kariérne možnosti v spoločnosti, avšak bez detailných podmienok kariérneho postupu. Provízny systém nám však nevysvetlil detailne, čo je pochopiteľné, keďže nemali záujem s nami nadviazať spoluprácu. Snažil sa nám však sprostredkovať to najlepšie o spoločnosti, kvôli prípadnému záujmu o spoluprácu v budúcnosti. Spolupráca nám teda ponúknutá nebola, práve kvôli nedostatku skúseností. Táto skutočnosť je práve výnimočná od predchádzajúcich spoločností. Spoločnosť tak dáva dôraz na kvalitu a odbornosť svojich agentov. Celkový dojem zo stretnutia bol dobrý a aj napriek obmedzeným informáciám pôsobil transparentne.

Kariérny plán a odmeňovanie

Keďže nám kariérny plán spoločnosti Brokeria nebol detailne poskytnutý, vychádzame z obmedzených a externých informácií. Kariérny plán pozostáva zo 14 stupňov a ako označenie produkčných jednotiek používa skratku BEB (viď. príloha 4). V našom porovnaní má táto spoločnosť najvyšší počet kariérnych stupňov, čo znamená, že provízie sa delia medzi veľmi veľa kariérnym stupňami.

4.5 SOPHISTIC Pro finance, a.s.

Náborový proces a jeho obsah

Spoločnosť SP finance taktiež vo všeobecnosti využíva na nábor odporúčania svojich agentov. Tak ako v prípade predchádzajúcej spoločnosti, aj tu sme mali problém s kontaktovaním spoločnosti. Snažili sme sa o telefonický kontakt, aj o vyplnenie formuláru pre záujemcov o spoluprácu, no nedostali sme žiadnu odpoveď. Preto sme sa vyhľadali kontakty na konkrétnych agentov a až týmto spôsobom sme boli pozvaní na online pohovor.

Pohovor prebiehal vo dvojici, s agentom na pozícií Samostatný konzultant. Z poskytnutých a dostupných informácií však nevieme posúdiť, na akú vekovú kategóriu a odbornosť sa spoločnosť zameriava. Agent nám veľmi zdĺhavo prezentoval spoločnosť a bolo to unavujúce. Bolo zjavné, že agent nemá dostatok skúseností. Následne nám predstavil vzdelávací systém spoločnosti, ktorý sa nám javil ako nie vhodný pre agenta bez skúseností. Napriek tomu nám však boli poskytnuté informácie o kariérnom pláne spoločnosti, spôsobe odmeňovania a taktiež nám poskytol brožúru s kariérnymi podmienkami. Agent nám však nevedel odpovedať na viacero detailnejších otázok a mnohým z nich sa snažil vyhnúť. Celkový dojem bol tak zlý, no dôvodom môže byť aj oslovenie neskúseného agenta.

Kariérny plán a odmeňovanie

Kariérny plán v spoločnosti SP finance je zložený z 10 kariérnych stupňov ako označenie produkčných jednotiek používa skratku BPJ (viď. príloha 5). Tak ako aj v predchádzajúcich spoločnostiach, agent má na výber z dvoch kariérnych ciest.

Spoločnosť však rozlišuje medzi dvoma pojmami:

- Brutto produkčná jednotka (BPJ) – vyjadrenie veľkosti produkcie predpokladaných alebo uskutočnených obchodov po odrátaní stornovanej a nepreplatenej produkcie,
- Netto produkčná jednotka (NPJ) – vyjadrenie veľkosti preplatennej produkcie.

Taktiež poskytuje rôzne bonusy:

- Bonus za získanie licencií v NBS – nárok na bonus má Spolupracujúci obchodník na pozícii Konzultant I., ak do 3. kalendárnych mesiacov od podpisu zmluvy o spolupráci dosiahne kritéria na získanie pozície Konzultant II,
- Dodatková zmluva – od pozície Oblasťový riaditeľ spolupracujúci obchodník získava nárok na dodatkovú zmluvu, ktorá zahŕňa podiel na zisku spoločnosti, dôchodkový plán a seniorskú rentu,
- Bonus za odporúčenie – nárok na bonus spolupracujúcemu obchodníkovi vzniká za získanie iného spolupracujúceho obchodníka, ktorý nebude zaradený v jeho štruktúre.

4.6 REGIONAL HR, s.r.o.

Náborový proces a jeho obsah

Náborový proces a jeho obsah v spoločnosti RHR je odlišný od vyššie spomenutých spoločností predovšetkým preto, že sa jedná o výrazne menšiu spoločnosť. Spoločnosť neponúka možnosť vyplniť formulár so žiadosťou o spoluprácu. Spoločnosť nevyhľadáva agentov aktívne a sústreď sa na skúsených agentov. Na účely tejto záverečnej práce sme vyhľadali kontakt a oslovili jedného z agentov spoločnosti RHR. Ten nám však poskytol e-mailový kontakt a odvolal nás na centrálu spoločnosti. Na e-mail nám odpovedal riaditeľ spoločnosti REGIONAL HR, s ktorým sme sa následne dohodli na online stretnutí.

V porovnaní s predchádzajúcimi spoločnosťami, RHR nepraktizuje žiadne semináre, zdĺhavé prezentácie spoločnosti, či rôzne iné nástroje na presvedčenie záujemcu. Stretnutie s riaditeľom spoločnosti prebiehalo výnimočne priateľsky a otvorene. V krátkosti nám povedal, ako funguje spoločnosť a aké hodnoty uznáva. Aj napriek tomu, že nemal záujem o spoluprácu s nami, ochotne nám vysvetlil a odpovedal na otázky ohľadom kariéry a provízneho systému. Tak nám bolo sprostredkované všetky interné informácie o províznom systéme, smerniciach a kariérnom nastavení spoločnosti. Tieto informácie poskytovali predchádzajúce spoločnosti len veľmi ťažko alebo len v obmedzenej miere. Z toho môžeme usúdiť, že riaditeľ spoločnosti je v blízkom kontakte s procesmi v spoločnosti, spoločnosť operuje naozaj transparentne, v súlade s jej hodnotami a profesionálne.

Kariérny plán a odmeňovanie

Kariérny plán v spoločnosti RHR má veľmi jednoduchú štruktúru s veľmi jednoduchými podmienkami postupu. Kariérny plán v spoločnosti RHR je rozdelený na deväť stupňov a ako označenie produkčných jednotiek používa skratku PJ (viď. príloha 6). Agent si aj tu môže vybrať dve kariérne cesty. Veľkým rozdielom je aj to, že najvyššia pozícia Partner je v porovnaní s predchádzajúcimi spoločnosťami dosiahnuteľná 5 až 10-násobne ľahšie, čo v praxi znamená, že spoločnosť má viac agentov na úrovni Partner, ale v porovnaní s inou spoločnosťou majú nižší priemerný mesačný príjem.

V prípade spoločnosti RHR sa však líši výška odmien. Všetky predchádzajúce spoločnosti sú v NBS registrované ako SFA. Spoločnosť Regional HR je však v NBS zapísaná ako PFA a tak spolupracuje s jedným z najvýznamnejších SFA na slovenskom trhu, broker poolom Finportal, a. s. Ide o vzájomnú spoluprácu, ktorá poskytuje RHR značnú výhodu a vďaka ktorej dokáže spoločnosť poskytnúť svojim agentom vyššie provízie.

4.7 Simulácia kariérneho rastu a odmien

Ako bolo spomenuté, každá spoločnosť má nastavený kariérny plán a marže odlišne. Najjednoduchšie však vieme porovnať kariérny rast a odmeny na konkrétnych uzavretých obchodoch. Preto vykonáme nasledujúcu simuláciu uzavretých obchodov finančného agenta počas jeho prvého roka pôsobenia v spoločnosti na produktoch životné poistenie s poistným obdobím nad 30 rokov a hypotekárny úver. Uvažujeme o ideálnych podmienkach, kedy je agent maximálne sústredený na túto prácu a taktiež o ideálnych podmienkach, kedy je agent povýšený okamžite po splnení podmienok pre kariérny postup.

Agent sa od začiatku svojej kariéry rozhodol, že chce pracovať samostatne a nechce si tvoriť tím spolupracovníkov. Pre jednoduchosť vytvoríme tabuľku mesačných výkonov agenta počas sledovaných 12 mesiacov. Uvedené hodnoty predstavujú súčet uzavretých životných poistení s ročným poistným v jednej z troch najväčších poisťovní na Slovensku a taktiež súčet sprostredkovaných hypotekárnych úverov v jednej z piatich najväčších bánk na Slovensku.

Mesiac	Životné poistenie	Hypotekárny úver
1.	700 €	-
2.	1 200 €	-
3.	1 700 €	-
4.	1 600 €	-
5.	1 550 €	-
6.	1 900 €	80 000 €
7.	1 375 €	150 000 €
8.	2 280 €	-
9.	3 980 €	-
10.	2 640 €	35 000 €
11.	2 000 €	160 000 €
12.	2 200 €	170 000 €

Tabuľka 1 Simulácia ročnej produkcie agenta

Zdroj: Vlastné vypracovanie

Údaje v tabuľke 2 predstavujú bodovú produkciu agenta za daný mesiac počas 12 mesiacov. Hodnoty sú uvedené v peňažných jednotkách, s ktorými operuje daná spoločnosť. Body sú navzájom neporovnateľné, slúžia len na znázornenie vyprodukovaných bodov a následného kariérneho postupu. Podčiarknuté sú hodnoty v mesiacoch, kedy agent splnil kariérne podmienky a postúpil na vyššiu pozíciu.

Mesiac	Partners Group	SwissLife	OVB	Brokeria	SP finance	RHR
1.	117	814	130	797	886	1134
2.	194	1446	216	1364	1519	1998

3.	<u>283</u>	1997	315	<u>1935</u>	<u>2152</u>	<u>2754</u>
4.	259	1928	288	<u>1818</u>	<u>2025</u>	2592
5.	<u>258</u>	1802	287	1765	1962	2581
6.	<u>401</u>	<u>2901</u>	446	2774	3237	3942
7.	458	3373	509	3233	3300	<u>3848</u>
8.	369	2747	410	<u>2591</u>	2886	3796
9.	663	<u>4628</u>	736	<u>4531</u>	<u>5038</u>	6448
10.	<u>469</u>	3473	521	3292	3706	<u>4655</u>
11.	520	3550	578	3508	4196	5010
12.	617	4661	685	4390	4553	6318

Tabuľka 2 Bodová produkcia agenta

Zdroj: Vlastné vypracovanie

V tabuľke 3 vidíme provízne odmeny vyjadrené v eurách, ktoré agentovi prislúchajú za uzavreté obchody na danej pozícii.

Mesiac	Partners Group	SwissLife	OVb	Brokeria	SP finance	RHR
1.	293 €	407 €	324 €	383 €	355 €	620 €
2.	485 €	723 €	<u>648 €</u>	655 €	608 €	<u>1238 €</u>
3.	<u>991 €</u>	999 €	944 €	<u>1258 €</u>	<u>1119 €</u>	<u>1907 €</u>
4.	907 €	964 €	864 €	<u>1436 €</u>	<u>1276 €</u>	1795 €
5.	<u>1032 €</u>	901 €	860 €	1394 €	1236 €	1787 €
6.	<u>1806 €</u>	<u>2118 €</u>	1388 €	2192 €	2039 €	2730 €
7.	2063 €	2462 €	1528 €	2554 €	2079 €	<u>2805 €</u>
8.	1662 €	2005 €	1231 €	2332 €	1818 €	2767 €
9.	2982 €	<u>3887 €</u>	2209 €	<u>4531 €</u>	<u>3678 €</u>	4700 €
10.	<u>2343 €</u>	2917 €	1562 €	<u>3292 €</u>	2705 €	<u>3582 €</u>
11.	2601 €	2982 €	1734 €	3508 €	3063 €	3855 €
12.	3083 €	3915 €	2055 €	4390 €	3323 €	4862 €
Spolu	20248€	24280€	15297€	27925€	23299€	32648€

Tabuľka 3 Odmeny pre agenta

Zdroj: Vlastné vypracovanie

Na základe predchádzajúcich tabuliek môžeme vyvodit', akou rýchlosťou agent dokáže plniť podmienky pre kariérny postup, dokážeme určiť do akej miery sú tieto pozície dosiahnuteľné a taktiež vidíme k akým výsledkom a odmenám sa dokáže agent dopracovať.

V prípade spoločnosti Swiss Life vidíme, že agent v prvý mesiac začína na pozícii Finančný sprostredkovateľ. Podmienky pre kariérny postup na pozíciu Finančný sprostredkovateľ senior sa mu podarilo splniť až v šiestom mesiaci. Následne sa mu podarilo splniť podmienky pre postup na pozíciu Samostatný finančný sprostredkovateľ v deviatom mesiaci. Agentovi v nasledujúcich mesiacoch chýbalo len veľmi málo na to, aby splnil podmienky pre postup na pozíciu TOP finančný sprostredkovateľ, ale to sa mu už nepodarilo.

V porovnaní s ostatnými kariérnymi postupmi môžeme usúdiť, že kariéra agenta v spoločnosti OVB, ktorý si nechce tvoriť vlastný tím nie je nastavená optimálne. Vidíme, že začínajúci agent dokázal postúpiť len v druhom mesiaci na pozíciu Reprezentant II. a ďalej nebol schopný uzavrieť také množstvo obchodov, aby dokázal postúpiť na pozíciu Generálny reprezentant. Z toho môžeme vyvodiť, že agenti v OVB sú takmer nútení k tomu, aby si tvorili tím spolupracovníkov k tomu, aby boli schopní splniť kariérne podmienky pre postup na manažérske pozície a aby mali vyššie provízie.

Vidíme aj to, že najvyššie odmeny agent dosiahol v spoločnosti RHR, kde mu v porovnaní s OVB prislúcha viac ako dvojnásobná výška províziínych odmien. Agentov si dokázal veľmi dobre zarobiť aj v spoločnosti Brokeria a taktiež porovnateľne v spoločnostiach Swiss Life a SP finance. Najnižšie odmeny agent získal v spoločnostiach Partners Group a OVB.

Pre porovnanie výšky odmien na najnižšej a najvyššej pozícií vykonáme nasledujúci príklad. Agent uzavrel životné poistenie v poisťovni Allianz s ročným poisťným 500 € a poisťným obdobím 30 rokov. Taktiež sprostredkoval hypotekárny úver vo výške 100 000 € v Slovenskej Sporiteľni.

V nasledujúcej tabuľke môžeme vidieť odmeny pre agenta na najnižšej úrovni.

Spoločnosť	Partners	Swiss Life	OVB	Brokeria	SP finance	RHR
Životné poistenie	208	290	231	273	253	443
Hypotéka	293	383	325	369	416	574
Spolu	501	673	556	642	669	1017

Tabuľka 4 Odmeny pre agenta na najnižšej úrovni

Zdroj: Vlastné vypracovanie

V nasledujúcej tabuľke môžeme vidieť odmeny pre agenta na najvyššej úrovni.

Spoločnosť	Partners	Swiss Life	OVB	Brokeria	SP finance	RHR
Životné poistenie	583	669	648	740	633	729
Hypotéka	819	880	910	1000	1040	945
Spolu	1402	1549	1558	1740	1673	1674

Tabuľka 5 Odmeny pre agenta na najvyššej úrovni

Zdroj: Vlastné vypracovanie

Tu môžeme vidieť ako dôležité je optimálne nastavenie kariérneho plánu v spoločnosti. Vidíme, že agent v spoločnosti RHR dostáva na najnižšej pozícií výrazne vyššie provízie ako v ostatných spoločnostiach čo znamená, že dokáže získať relatívne vysoké odmeny už aj pri nízkych objemoch produkcie. V tabuľke odmien pre agenta na najvyššej pozícií môžeme vidieť, že agent už nemá najvyššiu províziu v spoločnosti RHR,

ale v spoločnosti Brokeria. Na základe našej simulácie usudzujeme, že pre agenta sú naozaj dôležité postupové podmienky a nastavenie kariéry, nie len výška provízie za bankovú jednotku, ktorá prislúcha agentovi na určitej úrovni. Preto budeme vyvodzovať naše odporúčania práve na základe našej simulácie.

4.8 Vyhodnotenie výsledkov práce

Pre účely záverečnej práce sme oslovili 6 sprostredkovateľských spoločností. Hodnotili sme ich prístup, náborový proces, komplexnosť a relevantnosť poskytnutých informácií na úvodných stretnutiach, transparentnosť, kariérne podmienky, kariérny plán, odmeňovací systém, dosiahnuteľnosť vyšších pozícií a nakoniec sme prostredníctvom našej simulácie porovnali výšky provízií, ktoré je agent schopný dosiahnuť reálnou produkciou a postupom v spoločnosti. Pre vyhodnotenie výsledkov si vytvoríme jednoduchú tabuľku bodového ohodnotenia spoločností, kde berieme do úvahy všetky vyššie spomenuté faktory. Maximálny počet bodov, ktorý spoločnosť môže získať je 5 bodov za hodnotený faktor.

Spoločnosť	Prístup	Komplexnosť informácií	Kariéra	Odmeny	Spolu
Partners Group	3	3	3	2	11
Swiss Life	5	4	4	3	16
OVB	1	1	2	1	5
Brokeria	3	2	4	4	13
SP finance	2	3	4	3	12
RHR	5	5	5	5	20

Tabuľka 6 Bodové vyhodnotenie výsledkov práce

Zdroj: Vlastné vypracovanie

V prípade spoločnosti Partners Group SK sme sa stretli s výnimočným prístupom k náboru nových agentov, kedy spoločnosť organizuje hromadné stretnutia a sériu prednášok. Tieto stretnutia však nie sú vedené dostatočne profesionálne a relevantnosť poskytnutých informácií je tiež nízka. Prostredníctvom ich seminárov sa však snažia sprostredkovať aspoň minimálne základy finančnej gramotnosti. Komplexnosť informácií je dostatočná, avšak nie kompletná a záujemca si nedokáže objektívne porovnať spoločnosť s ostatnými. Spoločnosť taktiež nie je dostatočne transparentná. Agent dokáže síce postupovať v kariérnom rebríčku, ale má veľmi nízke provízie v porovnaní s inými spoločnosťami. Taktiež dosiahnuteľnosť vyšších pozícií je veľmi náročná. Partners Group má spolu 11 bodov a umiestňuje sa tak na piate miesto.

Prístup spoločnosti Swiss Life je na vynikajúcej úrovni od prvého kontaktu až po prvé stretnutie. Agent bol veľmi priateľský, bol dostatočne kvalifikovaný a veľmi ústretový.

Agent nás do ničoho netlačil a motivoval nás k tomu, aby sme si názor o spoločnosti Swiss Life vytvorili sami. Komplexnosť informácií bola na veľmi dobrej úrovni, bola nám poskytnutá individuálna kariérna cesta a taktiež doplňujúce informácie o vzdelávaní a náplni práce, na základe čoho sme mali možnosť porovnať a zvážiť pracovnú ponuku. Agent sa snažil byť maximálne transparentný. Kariéra je nastavená dobre, agent síce v našej simulácii dokázal postúpiť len o dve pozície, ale aj napriek tomu bola vyprodukovaná provízia veľmi dobrá. Spoločnosť Swiss Life Select sa so 16 bodmi umiestňuje na druhom mieste.

V prípade spoločnosti OVB sme sa taktiež stretli s výnimočným prístupom k náboru nových agentov. Avšak naša skúsenosť je veľmi negatívna. Hra je síce zábavná a pre určitú skupinu ľudí môže byť aj náučná, avšak podľa nášho názoru je nevhodné túto hru využívať pre získavanie nových agentov. Na stretnutí nám neboli poskytnuté žiadne relevantné informácie a teda tento faktor hodnotíme ako nedostačujúci. Kariéra je nastavená veľmi zle, keďže sa agent zasekol na nízkej pozícii. Výška provízií je v porovnaní s ostatnými spoločnosťami najhoršia. S piatimi bodmi sa spoločnosť OVB umiestňuje na poslednom šiestom mieste.

Ako prvé negatívum v prípade spoločnosti Brokeria je to, že sme veľmi dlho nedostali žiadnu reakciu na naše oslovenie a bolo veľmi náročné sa dostať na stretnutie. Stretnutie však pôsobilo veľmi dobre. Komplexnosť poskytnutých informácií bola dostačujúca, avšak nie detailná, keďže nemali záujem o spoluprácu. Kariéra a odmeny pôsobia byť nastavené veľmi dobre, čo môžeme vidieť aj v našej simulácii na výške provízií. Spoločnosť sa s 13 bodmi umiestňuje na treťom mieste.

Prístup agenta spoločnosti SOPHISTIC Pro finance nebol veľmi dobrý. Pôsobil neskúsene a nebol zjavne dostatočne kvalifikovaný. Komplexnosť poskytnutých informácií bola dobrá a boli mi poskytnuté detailnejšie podmienky kariérneho plánu. Odmeny sú porovnateľné so spoločnosťou Swiss Life a s 12 bodmi sa spoločnosť SOPHISTIC Pro finance umiestňuje na štvrtom mieste.

Aj v prípade spoločnosti Regional HR bolo prvé kontaktovanie trocha náročnejšie, avšak následný kontakt bol vynikajúci. Výnimočným je fakt, že bol s nami ochotný komunikovať samotný riaditeľ spoločnosti. Transparentnosť spoločnosti je taktiež naozaj výnimočná. Boli nám poskytnuté absolútne komplexné informácie o fungovaní spoločnosti, kariére, odmeňovaní a aj ďalšie interné informácie aj napriek tomu, že spoločnosť nemala záujem o spoluprácu. Záujemca tak pozná všetky dôležité a potrebné informácie na základe čoho si môže detailne premyslieť a zvážiť spoluprácu s touto spoločnosťou. Kariéra v spoločnosti RHR je nastavená veľmi jednoducho a aj vyššie pozície sú dosiahnuteľné

násobne jednoduchšie ako v ostatných spoločnostiach. Môžeme vidieť aj fakt, že vo výške provízií spoločnosť Regional HR taktiež nemá konkurenciu. S plným hodnotením vo výške 20 bodov sa spoločnosť umiestňuje na prvé miesto nášho hodnotenia.

Na základe vyššie uvedeného hodnotenia spoločností môžeme vyvodiť odporúčanie nadviazať spoluprácu až s dvoma spoločnosťami. Je tomu tak preto, že sa líšia tým s akými agentmi pracujú a jedna spoločnosť je vhodnejšia pre úplného začiatočníka ako tá druhá, aj napriek vyššiemu potenciálnemu zárobku. Spoločnosť, ktorá je vhodná pre začiatočníka je práve Swiss Life Select. Swiss Life sa zameriava aj na neskúsených ľudí, má veľmi dobre vypracovaný vzdelávací systém a pre agenta začiatočníka to je vynikajúca príležitosť ako nadobudnúť cenné skúsenosti, dostávať potrebnú podporu, pracovať v správne fungujúcej spoločnosti a taktiež pracovať aj v spoločnosti s relatívne dobre nastaveným províznym systémom. Agentovi so skúsenosťami v tomto sektore odporúčame spoluprácu so spoločnosťou Regional HR. Táto spoločnosť spolupracuje výhradne so skúsenými agentmi, vďaka čomu si dokáže udržať kvalitu poskytovaných služieb. Agent tu má taktiež obrovskú príležitosť rozvoja, perfektnej kooperácie s ostatnými členmi spoločnosti a bezkonkurenčným odmeňovacím systémom.

Záver

V bakalárskej práci sme sa sústredili na problematiku finančného poradenstva a finančného sprostredkovania v podmienkach Slovenskej Republiky. Východiská na riešenie tejto problematiky sme získali z odbornej literatúry, internetových zdrojov, z verejne dostupných zdrojov a z platnej legislatívy. Najviac sme sa odvolávali na zákon a informácie z absolvovaných stretnutí so spoločnosťami finančného sprostredkovania.

V teoretickej časti tejto práce sme sa zamerali na súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí, definovali sme si základné pojmy finančného poradenstva a finančného sprostredkovania, priblížili sme si typy finančných agentov, určili dohľad a reguláciu finančného trhu, definovali pojmy multi-level marketing a broker pool a nakoniec sme sa zamerali na etický kódex výkonu činnosti finančného poradenstva a finančného sprostredkovania.

Cieľom záverečnej práce bolo zdôrazniť faktory, ktoré sú pre finančného agenta dôležité pri výbere tej správnej spoločnosti a rozhodnutí, s ktorou spoločnosťou nadviazať spoluprácu. Hlavným cieľom bolo vyvodiť odporúčanie na nadviazanie spolupráce s určitou spoločnosťou. Z toho dôvodu sme oslovili 6 sprostredkovateľských spoločností pôsobiacich na území SR a absolvovali sme s týmito spoločnosťami stretnutia ako potenciálny záujemca o nadviazanie spolupráce.

Výsledkom našich stretnutí, komparácie získaných informácií a vykonania simulácie ročnej produkcie a kariérneho postupu agenta bolo odporúčanie nadviazať spoluprácu so spoločnosťou REGIONAL HR alebo so spoločnosťou Swiss Life Select Slovensko. Aj napriek tomu, že sme hodnotili spoločnosť RHR bodovo lepšie ako Swiss Life, sme vyvodili odporúčanie nadviazať spoluprácu s oboma spoločnosťami. Spravili sme tak preto, že sa tieto spoločnosti zameriavajú na rozdielnych potenciálnych záujemcov o spoluprácu. Kým sa spoločnosť RHR sústreďí na už skúsených finančných agentov, Swiss Life dáva príležitosť aj začiatočníkom bez predchádzajúcich skúsenosti v tomto sektore. RHR volí túto stratégiu z toho dôvodu, že chce udržať vysokú kvalitu poskytovaných finančných služieb, avšak stále ponúka vzdelanie a rozvoj aj skúseným agentom. Swiss Life má prepracovanejší vzdelávací systém, ktorý môže byť jedinečnou príležitosťou pre začínajúcich finančných agentov. RHR má však výrazne vyššie provízie, čo predstavuje obrovský faktor pri rozhodovaní, s ktorou spoločnosťou nadviazať spoluprácu. Usúdili sme však, že obe spoločnosti pôsobia transparentne, podľa etického kódexu, sú ochotné poskytnúť kompletne a relevantné informácie ohľadom výkonu tejto činnosti, majú dobre nastavený provízny aj

kariérny plán, prepracované vzdelávanie a vykonávajú ich činnosť profesionálne a transparentne.

Záverom môžeme usúdiť, že síce na území Slovenskej Republiky pôsobí veľa poradenských a sprostredkovateľských spoločností, nie každá sa sústreďí na kvalitu a produkuje množstvo neodborných finančných agentov. Práve to vrhá zlú povest' na činnosť finančného poradenstva a sprostredkovania. Nájsť kvalitného finančného sprostredkovateľa je veľmi dôležité, avšak náročné. Najlepším spôsobom, akým si overiť kvalitu finančného sprostredkovateľa, je zúčastniť sa stretnutí so zástupcami viacerých spoločností, sústrediť sa na rozhodujúce faktory a následne ich porovnať. Dokázali sme, že dôslednou analýzou týchto spoločností sme aj my boli schopní určiť tie, ktoré túto činnosť vykonávajú kvalitne a s najlepším zámerom.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

BAKEŠ, M. a kol. Finanční právo. 5. upravené vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, 548 s. ISBN 978-80-7400-801-6

BARRI, I., SLEZÁKOVÁ, A., TKÁČ, P.: Vybrané aspekty neoprávneného podnikania na finančnom trhu. In: Biatec. č. 6 (2015), s. 26-29, ISSN 1335-0900.

BELÁS, Jaroslav, Jozef HABÁNIK, Božena CHOVANCOVÁ, et al. Finanční trhy, bankovníctví, pojišťovnictví. Žilina: GEORG, 2013, 594 s. ISBN 978-80-8154-024-0

CSERNÁK, Peter. Broker pool je hlavne pre skúsených sprostredkovateľov s praxou. 2019. Trend. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/trend-archiv/broker-pool-je-hlavne-pre-skusenych-sprostredkovatelov-praxou>

HORA, Jan, Jaroslava ŠULCOVÁ a Aleš ZUZAŇÁK. Příručka pro zprostředkovatele pojištění. Praha: LINDE, 2004, 249 s. ISBN 80-7201-488-9.

CHOVANCOVÁ, Božena et al. Finančné trhy : nástroje a transakcie. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 664 s. ISBN 978-80-8168-330-5

KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER. Marketing management. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, 814 s. ISBN 978-80-247-4150-5.

MAJTÁN, Miroslav et al. Manažment. 6. preprac. vyd. Bratislava : Sprint 2, 2016. 408 s. ISBN 978-80-89710-27-0.

REMIŠOVÁ, Anna. Etika a ekonomika. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava : Kalligram, 2011. 495 s. ISBN 978-80-8101-402-4

SIDAK, Mykola a Andrea SLEZÁKOVÁ. Regulácia a dohľad nad činnosťou subjektov finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 238 s. ISBN 978-80-8168-125-7.

SLEZÁKOVÁ, Andrea, Peter TKÁČ a Michaela NOVOTNÁ. Samostatný finančný agent ako dohliadaný subjekt finančného trhu. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 147 s. ISBN 978-80-8168-497-5

TKÁČOVÁ, Daniela et al. Finančné trhy a bankovníctvo. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2017. 310 s. ISBN 978-80-7552-528-4.

Elektronické zdroje

AFIP. O asociácií. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.afisp.sk/sk>

E. NAPOLETANO, BENJAMIN CURRY. (13.1.2022). Understanding Multi-Level Marketing. The Forbes. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/advisor/investing/multi-level-marketing-mlm/>

EPODNIKANIE.SK. Ako Funguje Multi Level Marketing. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.epodnikanie.sk/zarabanie-na-internete/mlm-multi-level-marketing/>

FININFO.SK. Finanční poradcovia. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.fininfo.sk/fininfo/financne-produkty/financne-sprostredkovanie-poradentvo/financni-poradcovia/financni-poradcovia.html>

FINPORTAL.SK. Etický kódex. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://finportal.sk/wp-content/uploads/2019/12/finportal.sk-eticky-kodex.pdf>

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Dohľad nad finančným trhom. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad>

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Finančné sprostredkovanie a finančné poradenstvo. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad/financne-sprostredkovanie-a-financne-poradenstvo>

ORAVEC, Stanislav. Čo sa udialo a čo nás čaká v investíciách na finančnom trhu v roku 2022?. 2022. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.prosight.sk/blog/investicie/co-sa-udialo-a-co-nas-caka-v-investiciach-na-financnom-trhu/>

SVETUSPESNYCH.CZ. Výhody a nevýhody MLM. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://svetuspesnych.cz/vyhody-a-nevyhody-mlm/>

Zákon č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [elektronický zdroj]. Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2009-186>

Prílohy

Príloha 1 Kariérny plán Partners Group

Pozícia	€ / BJ	Podmienky pre povýšenie
Trainee	2,5	Bez podmienok
Consultant	3,5	Aktívna činnosť 450 BJ / štvrťrok
Senior consultant	4	Aktívna činnosť 750 BJ / štvrťrok
VIP consultant I.	4,5	Aktívna činnosť 900 BJ / štvrťrok
VIP consultant II.	5	Aktívna činnosť 1 500 BJ / štvrťrok
VIP consultant III.	6	Aktívna činnosť 3 000 BJ / štvrťrok
Team manager	4,5	2 000 BJ Vlastnej Historickkej Produkcie; 2 400 BJ Celkovej Skupinovej Produkcie za štvrťrok; 3 personálne body ku dňu povýšenia; Aktívna Činnosť 1 800 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok
Executive manager	5	3 000 BJ VHP; 6 000 BJ CSP / štvrťrok; 6 personálnych bodov počas predchádzajúceho kalendárneho štvrťroku; Aktívna Činnosť 4 500 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok
Senior manager	5,5	4 000 BJ VHP; 12 000 BJ CSP/štvrťrok; 18 personálnych bodov; Aktívna činnosť 9 000 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok
Managing director	6	24 000 BJ CSP/štvrťrok; 30 personálnych bodov; Aktívna činnosť 18 000 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok
Senior director	6,5	60 000 BJ CSP/štvrťrok; 47 personálnych bodov; Aktívna činnosť 45 000 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok
Partner	7	150 000 BJ CSP/štvrťrok; 60 personálnych bodov; Aktívna činnosť 112 500 BJ skupinovej produkcie za štvrťrok

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou

Príloha 2 Kariérny plán Swiss Life

Pozícia	€ / BEB	Podmienky pre povýšenie
Finančný sprostredkovateľ	0,5	Podpis zmluvy o spolupráci
FS senior	0,73	Vlastná produkcia 6 000 + BEB / 3 mesiace
Samostatný finančný sprostredkovateľ	0,84	Vlastná produkcia 9 000 + BEB / 3 mesiace
TOP finančný sprostredkovateľ	0,93	Vlastná produkcia 12000 + BEB / 3 mesiace
Exkluzívny finančný sprostredkovateľ	1	Vlastná produkcia 21 000 + BEB / 3 mesiace
Manažér	0,85	Celková produkcia 20 000 + BEB / 3 mesiace (vlastná len do 10 000 BEB)
Oblasťný riaditeľ	0,96	Celková produkcia 50 000 + BEB / 3 mesiace (vlastná len do 25 000 BEB)

Regionálny riaditeľ	1,06	Celková produkcia 150 000 + BEB / 3 mesiace (vlastná len do 75 000 BEB)
Územný riaditeľ	1,15	Celková produkcia 450 000 + BEB / 3 mesiace (vlastná len do 225 000)

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou

Príloha 3 Kariérny plán OVB

Pozícia	€ / EH	Podmienky pre postup
Reprezentant I.	2,5	-
Reprezentant II.	3	300 EH Vlastnej Historickej Produkcie
Generálny reprezentant	4	6 000 EH VHP
Generálny reprezentant I.	4,5	9 000 EH VHP
Generálny reprezentant II	5	15 000 EH VHP
Vedúci reprezentant	3,5	500 EH VHP; 3 podriadení na úrovni Reprezentant I.
Obchodný vedúci	4,5	2000 EH VHP; 3 podriadení na úrovni Reprezentant II.
Okresný vedúci	5,5	3 000 EH VHP; 6 000 EH Skupinovej Produkcie za štvrt'rok; 3x Reprezentant II. a 3x Vedúci reprezentant
Okresný riaditeľ	6	5 000EH VHP; 15 000 EH SP/štvrt'rok; 6x na úrovni Obchodný vedúci
Regionálny riaditeľ	6,5	39 000EH SP / štvrt'rok; 4x Okresný vedúci
Krajský riaditeľ	7	90 000EH SP / štvrt'rok; 6x Okresný vedúci a 4x Okresný riaditeľ

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou

Príloha 4 Kariérny plán Brokeria

Pozícia	€ / BEB	Podmienky pre postup
Junior finančný konzultant	0,48	-
Finančný Konzultant	0,65	2 500 BEB
Senior FK	0,79	5 000 BEB / 3 mesiace
Finančný Špecialista	0,9	8 000 BEB / 3 mesiace
Odborný FŠ	1	10 000 BEB / 3 mesiace
Exkluzívny FŠ	1,07	15 000 BEB / 3 mesiace
Senior Exkluzívny FŠ	1,15	20 000 BEB / 3 mesiace
Manažér	0,95	15 000 BEB / 3 mesiace
Oblasťný riaditeľ	1,07	40 000 BEB / 3 mesiace
Regionálny riaditeľ	1,18	110 000 BEB / 3 mesiace
Krajský riaditeľ	1,22	180 000 BEB / 3 mesiace
Územný riaditeľ	1,28	380 000 BEB / 3 mesiace
Partner	1,30	600 000 BEB / 3 mesiace

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou

Príloha 5 Kariérny plán SP Finance

Pozícia	€ / BPJ	Podmienky pre postup
Konzultant I.	0,4	Podpis zmluvy o spolupráci
Konzultant II.	0,52	4 000 BPJ Vlastne Historickkej Produkcie
Samostatný konzultant	0,63	60 000 NPJ VHP alebo 5.000 BPJ Vlastnej Produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace alebo 10.000 BPJ Celkovej produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace.
Špecialista I.	0,73	120 000 NPJ VHP alebo 10.000 BPJ VP za 3 násled. mes.
Špecialista II.	0,81	180 000 NPJ VHP alebo 15.000 BPJ VP za 3 násled. mes.
Špecialista III.	0,87	240 000 NPJ VHP alebo 20.000 BPJ VP za 3 násled. mes.
Manažér	0,74	20 000 BPJ Celkovej produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace a zároveň mať v tíme minimálne 3 podriadených na pozícii Konzultant II. alebo vyššej.
Oblasťný riaditeľ	0,83	40 000 BPJ Celkovej produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace a zároveň mať v tíme minimálne 6 podriadených na pozícii Konzultant II. alebo vyššej.
Regionálny riaditeľ	0,92	120 000 BPJ Celkovej produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace a zároveň mať v tíme minimálne 4 podriadených na pozícii Manažér alebo vyššej.
Krajský riaditeľ	1	360 000 BPJ Celkovej produkcie za 3. po sebe nasledujúce mesiace a zároveň mať v tíme minimálne 4 podriadených na pozícii Manažér alebo vyššej.

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou

Príloha 6 Kariérny plán Regional HR

Pozícia	€ / PJ	Podmienky pre postup
1	0,55	Priemer do 1 500 PJ / 2 mesiace
2	0,62	Priemer od 1 501 – 2 200 PJ / 2 mesiace
3	0,69	Priemer od 2 201 – 3 700 PJ / 2 mesiace
4	0,73	Priemer od 3 701 – 5000 PJ / 2 mesiace
5	0,77	Priemer od 5001 – 8000 PJ / 2 mesiace
EO	0,90	Priemer nad 8 000 PJ / 2 mesiace
Manažér	0,73	7 000 PJ X 2 mesiace; minimálne 4 spolupracovníkov
Riaditeľ	0,81	20 000 PJ X 2 mesiace; minimálne 8 spolupracovníkov
Partner	0,90	40 000 PJ x 2 mesiace; minimálne 8 spolupracovníkov

Zdroj: Vlastné vypracovanie na základe informácií získaných na stretnutí so spoločnosťou