

Izazovi mirovinskog sustava i potreba za kontinuiranom prilagodbom

2026

Pregled prezentacije



Demografski trendovi

Starenje populacije i mirovinski sustav



Dobre prakse u svijetu

Što možemo naučiti od drugih?



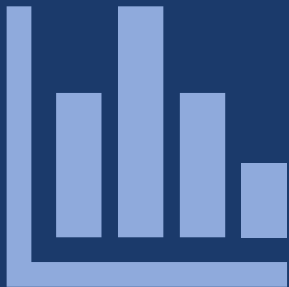
Stanje u Hrvatskoj

Temelji, izazovi i realna situacija



Alati za budućnost

Auto-enrolment, lifecycle, doprinosi



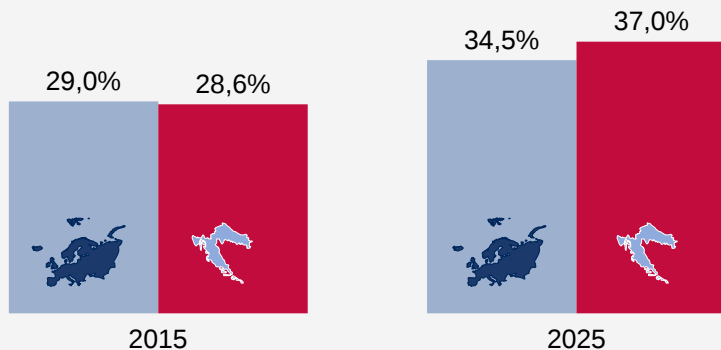
Utjecaj starenja populacije na mirovinski sustav

Demografski trendovi

Brže starenje – mirovinski sustav pod rastućim pritiskom

Omjer ovisnosti starijih (Old-age-dependency Ratio)¹

Omjer broja osoba starijih od 65 godina i broja osoba u dobi od 15 do 64 godine



- Hrvatska 2025. – iznad EU prosjeka
- Rast od 8,4 p.b. u 10 godina (2015.–2025.) brži je od EU prosjeka (+5,5 p.b.) – **Hrvatska stari brže od ostatka Europe.**

Izvori:

¹ Eurostat (2026) Old-age-dependency ratio, dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00198/default/table?lang=en>

² HZMO (2026) Statistika – Pregled osnovnih podataka o stanju u sustavu mirovinskog osiguranja za ožujak 2026. (isplata u travnju 2026.) (podatak za ožujak 2026.); Statističke informacije HZMO, br. 12/2025., siječanj 2026. (podaci za 2010. i 2015.).

CO DMD · Izazovi mirovinskog sustava i potreba za kontinuiranom prilagodbom

Odnos broja korisnika mirovina i osiguranika²

Broj zaposlenika koji financiraju 1 umirovljenika



2010 (prosinac): 1 : 1,23 → 2015 (prosinac): 1 : 1,15 → 2026 (ožujak): 1 : 1,41

- Omjer zaposlenih i umirovljenika poboljšao se s 1,23 (2010.) na 1,41 (ožujak 2026.), no razina ostaje niska
- Unatoč pozitivnom trendu, sustav i dalje ovisi o manje od 1,5 zaposlenika po umirovljeniku – ispod održive razine.

Sustavi koji se ne prilagođavaju gube adekvatnost → i najbolji mirovinski sustavi se stalno reformiraju

Starenje stanovništva rezultat je promjena tri glavna čimbenika: fertiliteta, očekivanog životnog vijeka i migracija.

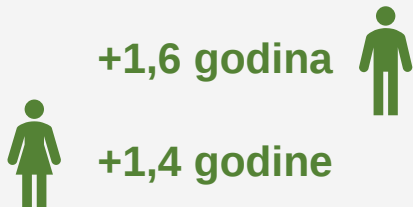
Što starenje znači za mirovine?

Dulji životni vijek

Mirovine se isplaćuju dulje



Rast očekivanog životnog vijeka po desetljeću
(OECD prosjek)¹

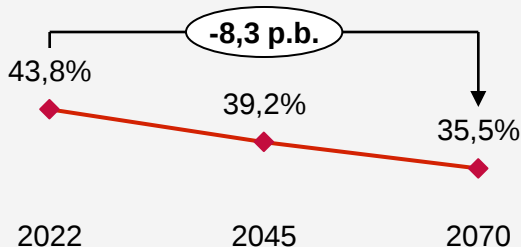


Pad životnog standarda

Pad adekvatnosti mirovine



Pad omjera mirovine i plaće (*benefit ratio*)
(EU prosjek)²

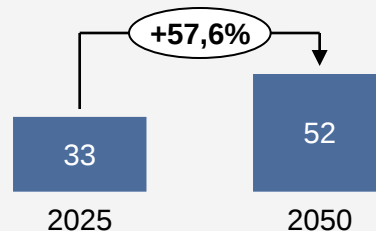


Manje radne snage

Veći pritisak na PAYG mirovine



Broj osoba starijih od 65 godina na 100 osoba
u dobi 20–64 (OECD prosjek)¹



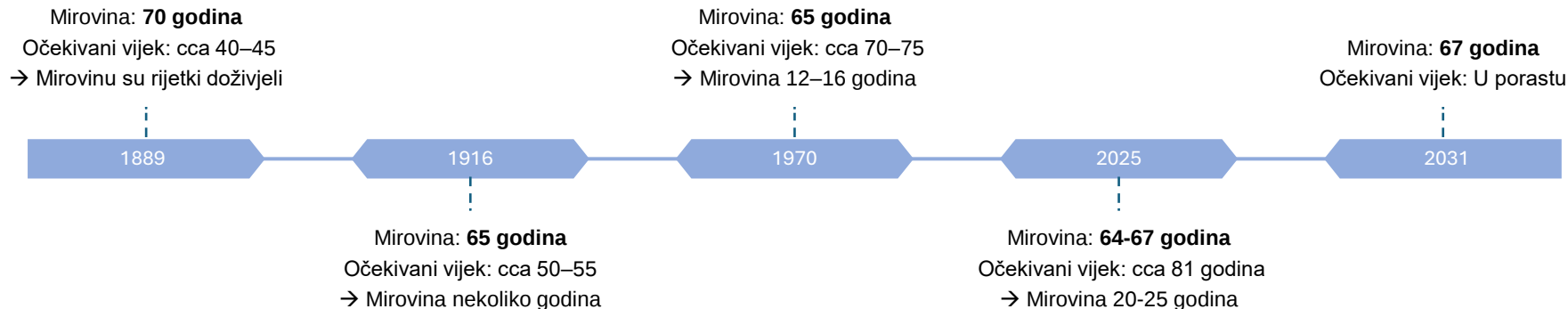
Izvori:

¹ OECD (2025), Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris

² Europska Komisija (2024), 2024 Ageing Report; Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)

Životni vijek raste, dob umirovljenja stagnira

Od "rijetki dožive" do +20 godina mirovine



Očekivani vijek od rođenja ≠ očekivani vijek nakon djetinjstva

Razdoblje	Dob za umirovljenje	Očekivani životni vijek (od rođenja)	Očekivani životni vijek (ako se doživi 15. god.)	Razlika
1889.	70 g	38–45 g	62–68 g	+24 g
1916.	65 g	47–50 g	65–70 g	+18 g
Danas	65 g	81 g	82–84 g	+2 g



Danas se očekivani životni vijek računa od rođenja.



U 19. stoljeću prosjek je bio niži zbog smrtnosti dojenčadi (25–30%).



Zaključak: povijesni napredak - spašavanje djece i produljenje života u odrasloj dobi



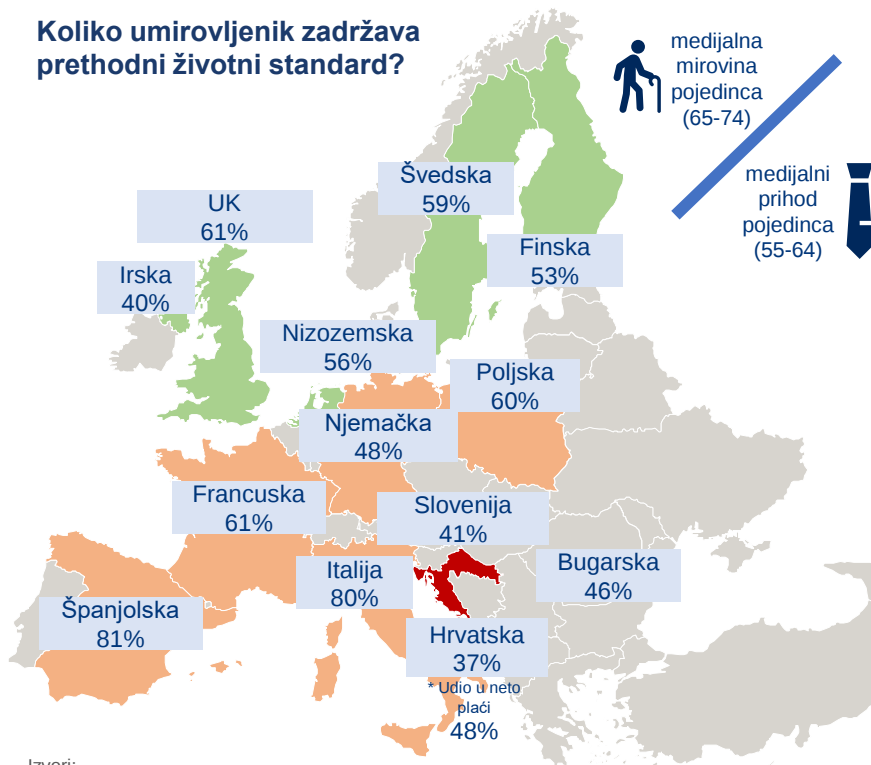
Što možemo naučiti od drugih sustava?

Dobre prakse u svijetu

Uspješan mirovinski sustav: adekvatna mirovina danas, održiva i sutra

Adekvatnost - Stopa zamjene¹

Koliko umirovljenik zadržava prethodni životni standard?



Izvori:

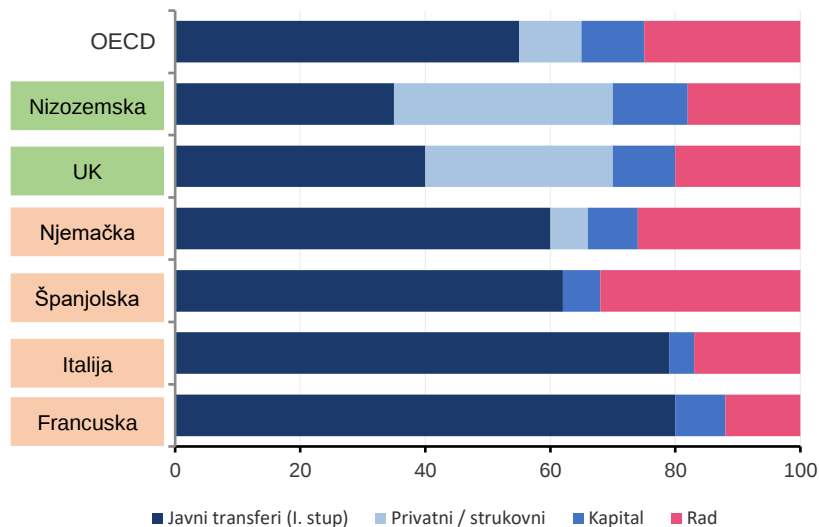
¹ Eurostat (2026) Aggregate replacement ratio, dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm100/default/table>

² OECD (2025), Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris

Pravi uzori — adekvatno i održivo

Visoke mirovine uz izazove održivosti na dugi rok

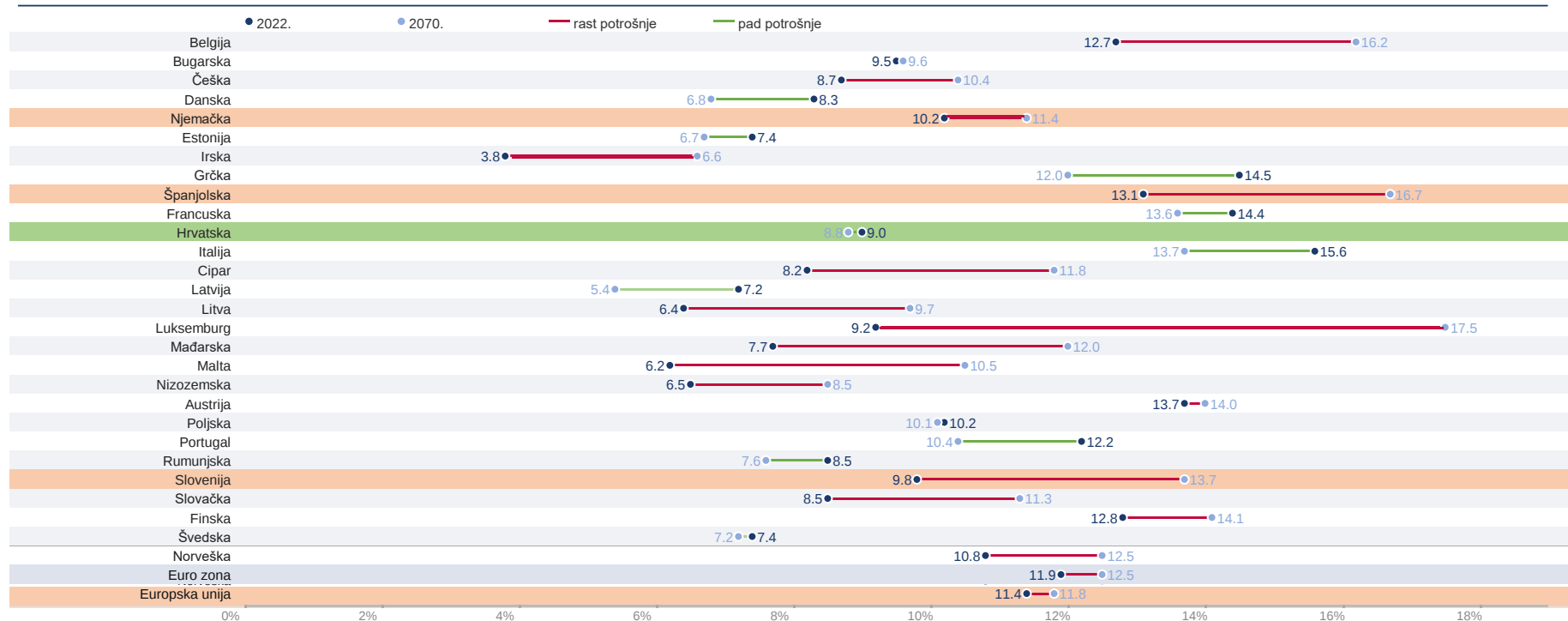
Održivost - financiranje dohotka umirovljenika²



Mirovinska potrošnja u EU: različite fiskalne putanje mirovinskih sustava

Hrvatska je bolja od prosjeka EU – uz pozitivne projekcije

Održivost mirovinskog sustava - Bruto javni mirovinski rashodi kao % BDP-a¹



Izvori:

¹ Europska Komisija (2024), 2024 Ageing Report; Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)

HR iznad prosjeka u globalnim mirovinskim ranglistama

Ocjene mirovinskog sustava prema Mercer i CFA Institute¹

Država	Ukupna ocjena	Adekvatnost	Održivost	Integritet	Ocjena
Nizozemska	85,4	86,1	83,5	86,8	A
Island	84,0	83,0	85,7	83,3	A
Danska	82,3	82,9	85,0	77,6	A
Švedska	78,2	76,8	76,3	83,0	B
Australija	77,6	69,0	81,1	86,4	B
Finska	76,6	77,4	65,6	90,6	B
Norveška	76,0	77,8	65,2	88,4	B
Švicarska	72,4	66,3	72,9	81,6	B
Velika Britanija	72,2	75,9	63,2	79,0	B
Kanada	70,4	67,2	67,0	80,2	B
Novi Zeland	70,4	65,2	68,2	81,7	B
Francuska	70,3	85,2	48,6	76,8	B
Belgija	69,2	81,5	42,7	86,8	B
Hrvatska	68,7	66,8	60,5	83,2	B
Njemačka	67,8	81,0	47,5	75,0	B
Irska	67,7	72,9	51,6	81,8	B
Portugal	67,6	83,7	36,4	85,4	B
UAE	64,9	79,4	40,6	75,5	C
Prosjek	64,5	66,1	55,3	74,7	
Španjolska	63,8	83,0	34,2	74,4	C
SAD	61,1	64,1	59,9	58,0	C
Oman	60,9	68,3	44,6	71,7	C
Italija	57,0	69,4	27,9	77,8	C
Poljska	57,0	59,5	45,9	68,6	C
Kina	56,7	61,4	40,1	72,3	C
Japan	56,3	57,1	48,0	66,8	C
Austrija	54,5	67,5	24,0	76,4	C
Turska	48,2	49,0	31,1	71,1	D
Indija	43,8	34,7	43,8	58,4	D

Izvori:

¹ Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025

Dobre prakse u svijetu – pregled

01 Akumulacija



GB IE NZ Auto-enrolment → veća participacija

HR izdvaja ~20% bruto plaće (15%+5%), ispod EU prosjeka

EU Dulji radni vijek = više uplata = veća mirovina

02 Upravljanje



SE 100% dionice do 55. god.

NL 70% dionice čak i defenzivna strategija

GB NEST: >50% dionice u fazi rasta

03 Isplata



NL Varijabilne/fleksibilne mirovine

NL Prilagodba isplate tržišnim prinosima

HR već dugo u DC sustavu – II. i III. stup

Akumulacija - HR izdvaja ~20%, manje od OECD prosjeka

Automatski upis



Auto-enrolment = automatski upis radnika u mirovinski štedni plan

GB Velika Britanija

2012

55% → 88%

participacija

opt-out < 10%

IE Irska

3%+3%+1%

2026

750.000

radnika

bez privatnog plana

NZ Novi Zeland

KiwiSaver

3,5%+3,5%

min. doprinos

Vlada: +521 NZD/god.

✓ HR: auto-enrolment u III. stup ključni je sljedeći korak

Produljenje radnog vijeka



Dob umirovljenja raste — vezano uz životni vijek

DK Danska¹

67 → 74 god.

vezano uz životni vijek

EE Estonija¹

64,8 → 71 god.

postupno do 2071.

IT FI NL PT SE SK GR

+2,5 do 6 god. kroz sljedećih 50 godina¹

OECD prosjek – normalna dob umirovljenja¹

Danas

♂ 64 god. 8 mj. ♀ 63 god. 11 mj.

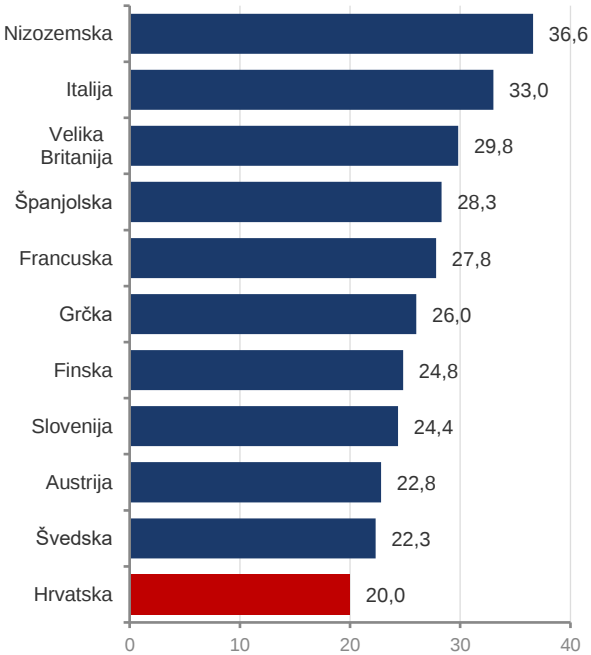
Budućnost

♂ 66 god. 5 mj. ♀ 65 god. 11 mj.

! HR² ♂ 63 god. 8 mj. ♀ 62 god. 9 mj. —

ispod OECD prosjeka

Kontribucije — stopa doprinosa¹



Država	Stopa doprinosa
Nizozemska	36,6
Italija	33,0
Velika Britanija	29,8
Španjolska	28,3
Francuska	27,8
Grčka	26,0
Finska	24,8
Slovenija	24,4
Austrija	22,8
Švedska	22,3
Hrvatska	20,0

! Hrvatska 20% → povećati doprinose

Izvori:
¹ OECD (2025), Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris
² HZMO (2026), Statističke informacije HZMO, Br. 1/2026, veljača 2026.

CO DMD · Izazovi mirovinskog sustava i potreba za kontinuiranom prilagodbom

10

Upravljanje imovinom – veći udio dionica u pravo vrijeme

Lifecycle strategija

SE Švedska – AP7 Såfa



100%

dionice do 55.

Zatim postepeno smanjivanje na konzervativni miks.

Državna zadana opcija za sve koji ne biraju fond.

NL Nizozemska



70%

dionice do 51.

70% dionice čak i u defenzivnoj strategiji.

Prelazak s DB na DC sustav – Pension Agreement 2023.

GB NEST (UK)



50%+

dionice (rast faza)

>50% dionice u fazi rasta.

Automatska prilagodba portfelja s godinama.

Isplata – Fleksibilnost u isplati povećava adekvatnost

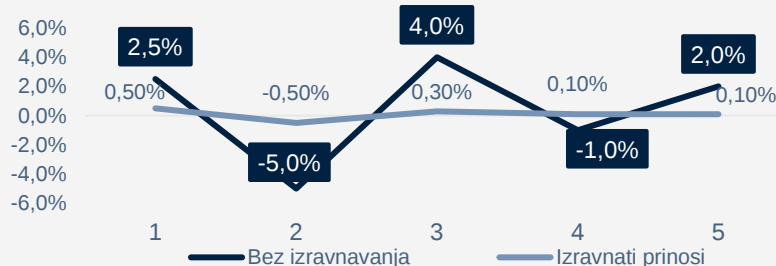
NL Nizozemska – varijabilne mirovine

Mirovine se prilagođavaju prinosima fonda:

-  rastu u dobrim godinama,
-  padaju u lošim
-  uz mehanizme ublažavanja investicijskih šokova.

Primjer izravnavanja prinosa - Shell Net Pension Scheme (SNPS)¹

Nema direktnog prijenosa prinosa na mirovine - Promjene se izgladuju (3–5 god.)



Solidarna rezerva – buffer

- Rezerva do 15% imovine fonda
- Ključni stabilizacijski mehanizam
- Dobre godine → dio prinosa ide u rezervu
- Loše godine → rezerva nadopunjuje mirovine

HR Hrvatska – DC prednost

I. stup je DB sustav, dok su II. i III. stup u HR odavno uređeni kao DC sustavi, što neke države članice tek uvode:



- NL – u tijeku velika systemska tranzicija DB → DC (2023.–2028.)



- DE – početak uvođenja DC shema

HR ima DC iskustvo od 2002. – 20+ godina prakse i razvijene institucije

Fleksibilnost u isplati povećava adekvatnost.

Izvori:

¹ Shell Mirovina – izravnavanje prinosa – <https://www.youtube.com/watch?v=zX3kr4cQ8Qw>



Temelji, izazovi i trenutno stanje

Hrvatska

Hrvatska ima čvrste temelje – HR po Mercer ocjeni bolji od prosjeka



01

Javni mirovinski stup (I.)

PAYG sustav – obvezno mirovinsko osiguranje



02

Obvezni kapitalizirani stup (II.)

DC sustav koji NL i ostali tek uvode
30% BDP-a



2,41 mil.



27,0 mlrd.
EUR.



03

Dobrovoljni stup (III.)

Porezne olakšice i državni poticaji kao
poticaj štednje



504 tis.



1,7 mlrd.
EUR

1. Mirovinsko osiguravajuće društvo (MOD)

1. Mirovinsko osiguravajuće društvo (MOD)
2. Mirovine iz fondova

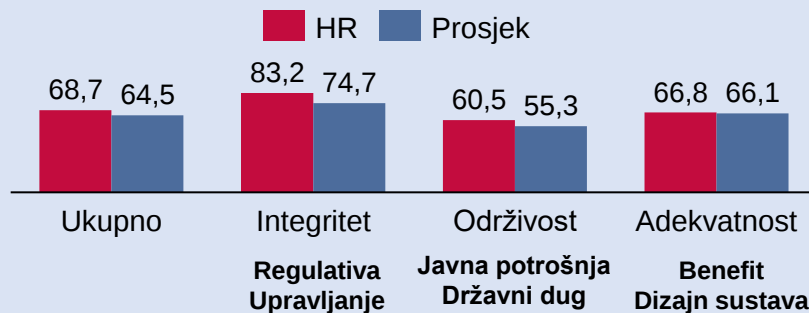


04

MERCER OCJENA

Ukupna ocjena: 68,7 (B)

- Čvrsta struktura s brojnim pozitivnim obilježjima
- Postoje područja za poboljšanje
- Povećanje s 67,2 u 2024. na 68,7 u 2025.
- Prosjek – Široka grupa zemalja sa svih kontinenata



Uspostavljen kalkulator za mirovine – digitalna platforma mojmirovina.hr

Sustav je financijski održiv, uz prostor za jačanje adekvatnosti

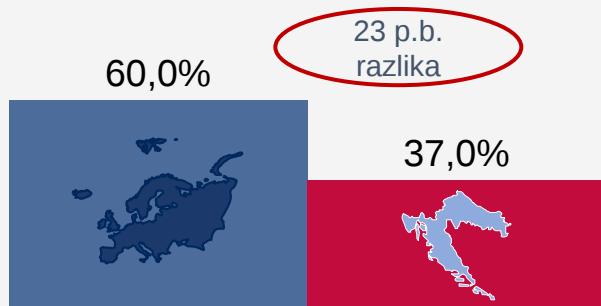


IZAZOV Stopa zamjene HR niža od EU prosjeka

Stope zamjene – HR vs EU prosjek¹

Bruto medijalna mirovina pojedinca (65-74) u odnosu na bruto medijalni prihod pojedinca (55-64) bez drugih društvenih benefita

Koliko umirovljenik zadržava prethodni životni standard?

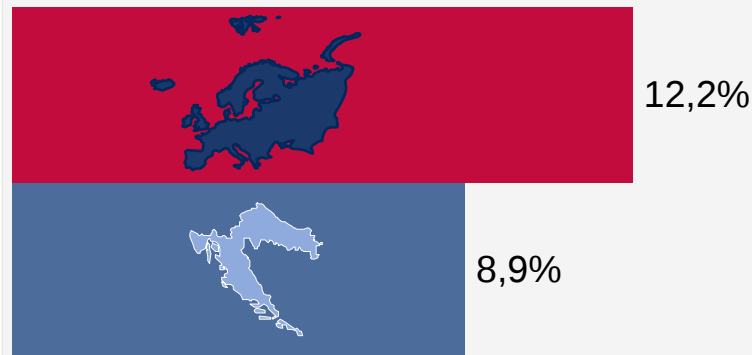


Udio u neto plaći HR = Prosječna neto mirovina / Prosječna neto plaća = 48,0%



PREDNOST Mirovinska potrošnja kao % BDP-a niža od EU prosjeka

Mirovinska potrošnja - % BDP-a – 2022. godina²



Izvori:

¹ Eurostat (2026) Aggregate replacement ratio, dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm100/default/table>

² Eurostat (2026) Expenditure on pensions as percentage of GDP, dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00103/default/table?lang=en>

HR se i dalje u velikoj mjeri oslanja na I. stup

U HR kontinuirano se radi na povećanju adekvatnosti i očuvanju održivosti I. stupa

Korisnici kombinirane mirovine



27.751

Umirovljenici koji primaju mirovinu iz oba stupa

Visina mirovine ovisi o



stažu i plaći

načelo uzajamnosti · institute najniže i najviše mirovine osiguravaju gornju i donju razinu prava

Izazovi I. stupa

Fiskalno osjetljiv, no održivost je neupitna – udio rashoda za mirovine u BDP-u iznosi 8,9%, znatno niže od EU prosjeka od 12,2% (2022)

Ključno - više stupova:

- 1) javni I. stup - osigurava osnovnu sigurnost,
 - 2) privatni II. i III. stup
- individualnom štednjom i kapitalizacijom dopunjuju mirovinu
 - smanjuju ovisnost o jednom izvoru financiranja.

Smjer

- daljnje jačanje kombiniranog sustava
- očuvanje izbora povoljnije mirovine

Poboljšanja sustava

Adekvatnost i održivost od 2019.



Kontinuirano povećanje mirovina uz mjere za dugoročnu fiskalnu održivost sustava.

Novi Zakon o mir. osiguranju



1. srpnja 2025. stupio na snagu — osnova za daljnje reforme i unaprjeđenja.

Usklađivanje mirovina



Kontinuirani rast mirovine uz usklađivanje s kretanjem plaća i troškova života.

Mirovine u Hrvatskoj — ključne statistike (2016–2026)

Prosječan staž: nešto iznad 30 godina · Ključni problem: kratki staž → niska mirovina

Neto mirovine, bez međunarodnih ugovora

Prosječna mirovina
(ožujak 2026)¹



725 €

+103% od 2016.

s 358 € u 2016.

Najniža mirovina
(ožujak 2026)¹



474 €

+127% od 2016.

s 209 € u 2016.

Medijalna mirovina
(siječanj 2026)¹



614 €

Prosječna starosna za 40+ god.
staža (ožujak 2026)¹

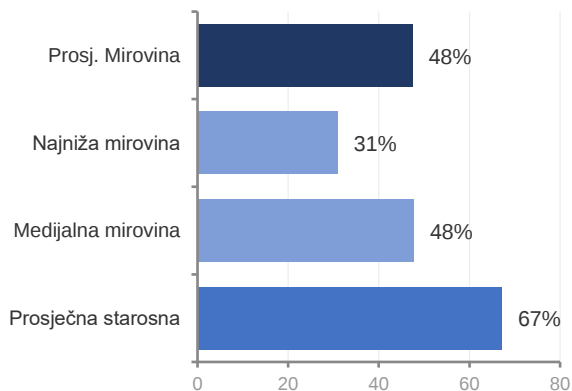


1.027 €

dugoročni osiguranici

↑ Nagrađuje se duži radni staž

Udio mirovine u neto plaći — po kategoriji¹



Ključni problem



Kratki staž

Prosječan mirovinski staž u RH:

~33 godine (starosna)

Što znači kratki staž:

Neto mirovina / neto plaća = **~48%**

Državni proračun za mirovine

2026. Godina – BUDŽET²



10,2 mlrd. €

osigurano za mirovinska primanja

+109% u odnosu na 2016.

Usporedba:

2016: **~4,9 mlrd €** → 2026: **10,2 mlrd €**

Izvori:

¹ HZMO (2026) Statistika – za ožujak 2026. → Pregled osnovnih podataka o stanju u sustavu mirovinskog osiguranja, za siječanj 2026. → Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje

² Croatian Parliament (2026) PM: 2026 budget is socially sustainable, development-oriented, dostupno na <https://www.sabor.hr/en/press/news/pm-2026-budget-socially-sustainable-development-oriented?>

Prinosi hrvatskih mirovinskih fondova - iznadprosječni

Kategorija A – Mlađi

Najviši prinos / veći rizik

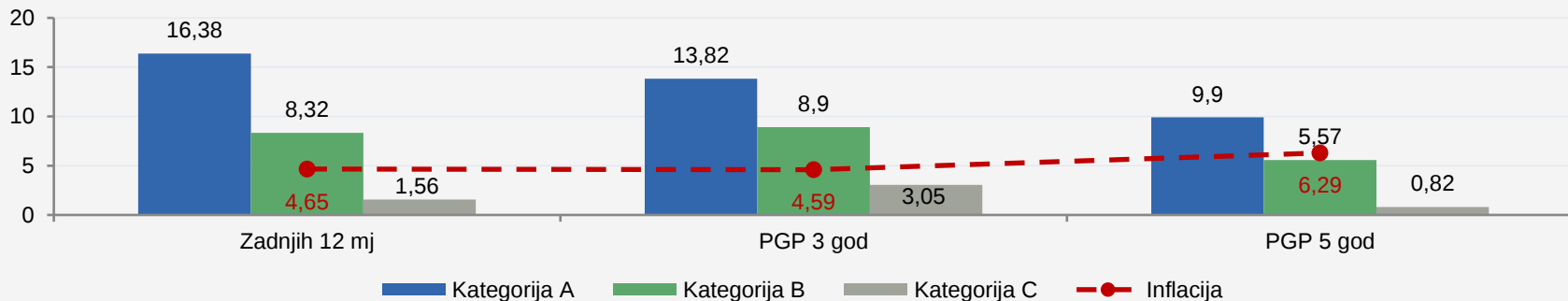
Kategorija B – Srednji

Uravnotežen prinos/rizik

Kategorija C – Stariji

Kapital zaštićen

Povijesni prinosi kategorija fondova – II. stup (zadnjih 12 mjeseci)¹ i inflacija²



✓ A i B Fondovi dugoročno nadmašuju inflaciju

Izvori:

¹ HANFA (2026), Mjesečno izvješće - ožujak 2026

² Eurostat (2026) Harmonised index of consumer prices (HICP), dostupno na https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_hicp_minr_custom_21441155/default/table



Alati za budućnost

Auto-enrolment, lifecycle, kontribucije

Alati za budućnost u Hrvatskoj

1 Veće uplate za mirovine



Automatski upis zaposlenika u dobrovoljne mirovinske fondove. Povećava participaciju bez prisile



Poticanje poslodavaca da uplaćuju više u III. stup. – porezne olakšice kao mehanizam



Produljenje dobi umirovljenja – dulje uplatno razdoblje

2 Strategija ulaganja prema životnom ciklusu



Automatska prilagodba rizika s dobi
visok udio dionica u mlađoj dobi → konzervativnije pred mirovinu
Europska Komisija – inicijativa za ojačanje tržišta kapitala

3 Isplata iz fondova



Novi oblici mirovina
- različiti mirovinski proizvodi, mirovine iz fondova

Zaključak



Demografski trendovi zahtijevaju stalnu prilagodbu mirovinskih sustava



Dobre prakse – auto-enrolment, lifecycle, fleksibilne isplate – su dokazane



Hrvatska ima čvrste temelje, ali mora i dalje raditi na podizanju primjerenosti mirovina



Akcija: auto-enrolment u III. stup, veće kontribucije, lifecycle strategija, isplata iz fondova, produženje radnog vijeka

Hvala na pažnji