

| Vereinigtes Königreich | |
|---|--|
| Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen) | Betriebspensionen sind im Vereinigten Königreich aus den Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt (Pensionsfonds / teilweise Versicherungslösungen). Direktzusagen sind nicht erlaubt. |
| Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB - <i>Defined Benefit</i>) | Traditionell sind Betriebspensionen im Vereinigten Königreich <i>Defined Benefit</i> Zusagen (Im privaten Sektor rund 3/4 der Anwartschaftsberechtigten, im öffentliche Sektor zur Gänze). Insgesamt ist die Bedeutung von Pensionszusagen im privaten Sektor rückläufig, bei gleichzeitig zunehmender Gewichtung von DC- Systemen oder hybriden Modellen (mehr als die Hälfte der aktiven Anwartschaftsberechtigten mit Leistungszusagen befinden sich in bereits geschlossenen Systemen). |
| Kapitalmarktrisiko / Garantien | Arbeitgeber müssen in den <i>Defined Benefit</i> Plänen für die Pensionszusage garantieren, wenn die Deckung des Pensionsfonds nicht ausreicht, das Kapitalmarktrisiko liegt bei den Arbeitgebern. In den <i>Defined Contribution</i> Systemen gibt es in der Regel keine Garantien in der Anwartschaftsphase. Das Risiko liegt zumeist zur Gänze bei den Arbeitnehmern (Sparpläne mit Gewinnbeteiligung sind eher selten). Zum Pensionsantritt findet in aller Regel eine Umwandlung in eine Annuität statt, mit den damit verbundenen Garantien und anteiligen Risikoübernahmen durch ein Versicherungsunternehmen in der Pensionsphase (der Anbieter kann frei gewählt werden). |
| Langlebighkeitsrisiko | <i>Defined Benefit</i> Systeme: Risiko liegt beim Arbeitgeber. <i>Defined Contribution</i> Systeme: In der Akkumulationsphase liegt das Risiko beim Arbeitnehmer. Zum Pensionsantritt erfolgt in aller Regel eine Übertragung des Risikos auf eine Versicherung mittels Umwandlung in eine lebenslange Annuität. |
| Pensionsberechnung | In den <i>DB</i> -Plänen: Die Pensionshöhe ist in der Regel abhängig vom Letzteinkommen bzw. von einem Einkommensdurchschnitt und von der Anzahl der Arbeitsjahre (typisch: 1/60 des Letzteinkommens pro Arbeitsjahr) In <i>DC</i> - Plänen hängt die Pensionshöhe vom bis zum Pensionsantritt akkumulierten Pensionskapital und den zu diesem Zeitpunkt für den Erwerb von Annuitäten vorherrschenden Bedingungen ab. |

| | |
|--|--|
| <p>Indexierung</p> | <p>DB-Pensionen müssen, sofern sie nach 1997 angefallen sind, jedes Jahr an die Preissteigerungen angepasst werden (max. allerdings mit 2,5% p.a.)</p> <p>Unverfallbare Anwartschaften von <i>Defined Benefit</i> -Plänen müssen während der Periode bis zum Leistungsbezug in gleicher Weise wie die Verbraucherpreise wachsen (max. mit 5 % p.a.).</p> <p>In den <i>Defined Contribution</i> Plänen wird in aller Regel eine Annuität von einem Versicherungsunternehmen bezogen, wobei die Art der Annuität wählbar ist (konstant, indexiert).</p> |
| <p>Zinsannahmen</p> | <p>Keine gesetzlichen Vorgaben über Zinssätze.</p> |
| <p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p> | <p>Schutz besteht durch Auslagerung und Kapitaldeckung. Bei Unterdeckung von DB- Plänen muss der Arbeitgeber die Leistungszusage garantieren, womit die Insolvenzgefahr schlagend werden kann.</p> <p>Im Zuge der Kapitalmarktkrise 2000-2002 erlitten viele Arbeitnehmer durch die Liquidierung unterdeckter Pensionsfonds und die Insolvenz der zur Nachschussleistungen verpflichteten Arbeitgeber beträchtliche Verluste. Nach massiven öffentlichen Druck erfolgte teilweise eine Entschädigung aus öffentlichen Steuermitteln (<i>Financial Assistance Scheme, FAS</i>).</p> <p>Seit der Schaffung des Pension Protection Fund im Jahr 2005 sind <i>Defined Benefit</i> Zusagen bei Insolvenz des Arbeitgebers in relativ hohem Maße abgesichert (zumindest bis zu 90 % des Anspruches).</p> <p>Können die Arbeitgeber ihrer Nachschussverpflichtung nicht nachkommen, springt der <i>Pension Protection Fund</i> ein, der aus risikoabhängigen Arbeitgeber-Beiträgen auf die DB- Zusagen gespeist wird.</p> |
| <p>Entwicklungen / Probleme</p> | <p>In der Vergangenheit waren Leistungszusagen vielfach unterdeckt. Probleme ergaben sich insbesondere nach der Kapitalmarktkrise 2000-2002 mit in Folge hohen Verlusten an Ansprüchen vor allem bei Insolvenz des Arbeitgebers.</p> <p>Nach dem Zusammenbruch zahlreicher Pensionsfonds in Folge der Finanzmarktkrise Anfang des Jahrtausends kam es zu einer kostspieligen staatlichen Rettungsaktion für unterdeckte Pensionsverpflichtungen.</p> <p>Das Risiko der Arbeitnehmer bei Unterdeckung des Pensionsplanes und Insolvenz des Arbeitgebers wurde 2005 durch die Schaffung des <i>Pension Protection Fund</i>, finanziert durch risikoabhängige</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Beiträge der Arbeitgeber, deutlich besser abgesichert.</p> <p>Im Privatsektor gibt es seit längerem eine rückläufige Zahl an Betriebspensionszusagen bei gleichzeitiger Verschiebung bei den Neuzusagen hin zu beitragsdefinierten Systemen, wo das Risiko in der Ansparphase in der Regel ausschließlich von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten getragen wird.</p> |
|--|--|