



q_x - Club, 1. Sept. 2015

Im Spannungsfeld von Defined Contribution- und Defined Benefit-Plänen: „Defined Ambition“ eine Initiative in Großbritannien

Prof. Dr. Oskar Goecke

FaRis

Forschungsstelle actuarielle
Modelle und Methoden
im Risikomanagement

Übersicht

- **Pension Schemes Act 2015 in UK**
- Collective Defined Contribution (CDC): Idee und Beispiel
- Empirische Studien
- Defined Ambition: Ein ambitioniertes Modell für Deutschland

UK / Deutschland

4.1. Gross pension replacement rates by earnings

	Median earner	0.5	1.0	1.5
Germany	42.0	42.0	42.0	42.0
United Kingdom	37.9	55.8	32.6	22.5
OECD34	57.9 (57.2)	71.0 (70.3)	54.4 (53.7)	48.4 (47.7)

Quelle: OECD, Pensions at a Glance 2013

UK / Deutschland

8.6. Assets in pension funds and public pension reserve funds in OECD countries, 2011

As a percentage of GDP and in millions of USD

	Pension funds	
	% of GDP	USD million
Germany	5.5	195 358
United Kingdom	95.8	2 313 484
United States	72.2	10 839 889
OECD34	73.8	20 600 013

Quelle: OECD, Pensions at a Glance 2013

Ausgangslage in UK

- Verschwinden der DB-Pläne (1997: 83%, 2011: 65%)
- Sinkende Finanzierungsbeiträge
 - durchschnittliche Beiträge (2010/ 2011)
 - DB: 5,1% AN, 15,8% AG-Beitrag
 - DC: 2,8% AN, 6,6% AG-Beitrag
- automatic enrolment (ab 2012): Beitrag insg. 8% = 4% AN + 3% AG + 1% Staat (Steuernersparnis)
- Finanzkrise trifft CD-Pläne besondere hart



Pension Schemes Act 2015

PART 1

CATEGORIES OF PENSION SCHEME

PART 2

COLLECTIVE BENEFITS

Definitionen

- Defined benefit scheme:

“... there is a full pensions promise in relation to the retirement income and any other retirement benefits that may be provided to members, ...”

- Shared risk scheme:(=“defined ambition”)

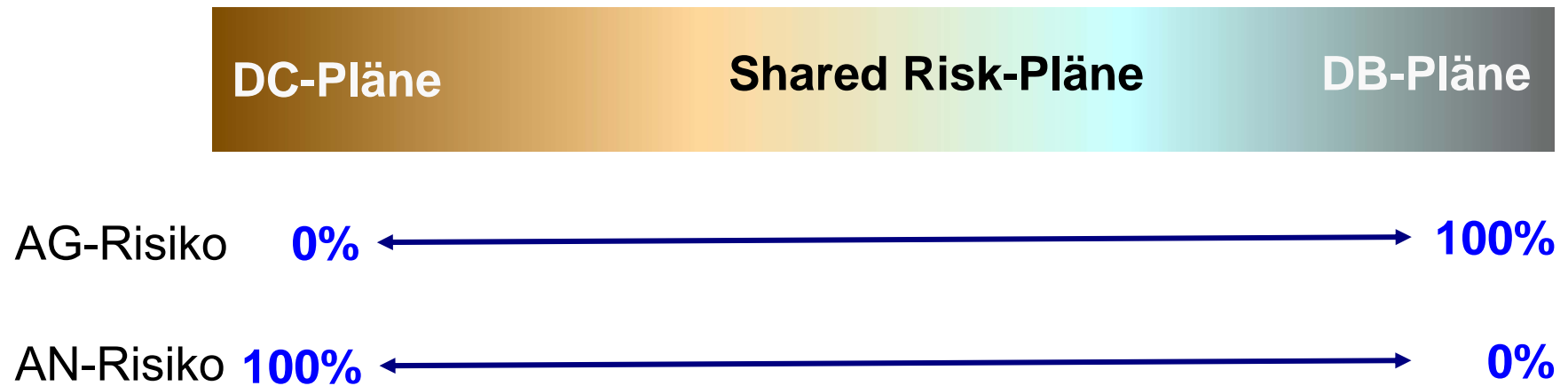
“... there is a pensions promise in relation to at least some of the retirement benefits that may be provided to each member, but ... the scheme is not a defined benefits scheme., ...”

- Defined contribution scheme:

“... there is no pensions promise in relation to any of the retirement benefits that may be provided to the members.”

Pension Schemes Act 2015, Clause 2-4

Definitionen



zum Vergleich IAS 19.7:

“Defined contribution plans are post-employment benefit plans under which an entity pays fixed contributions into a separate entity (a fund) and will have no legal or constructive obligation to pay further contributions if the fund does not hold sufficient assets to pay all employee benefits relating to employee service in the current and prior periods.

Defined benefit plans are post-employment benefit plans other than defined contribution plans.”

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R1126&from=EN>

Collective Benefits

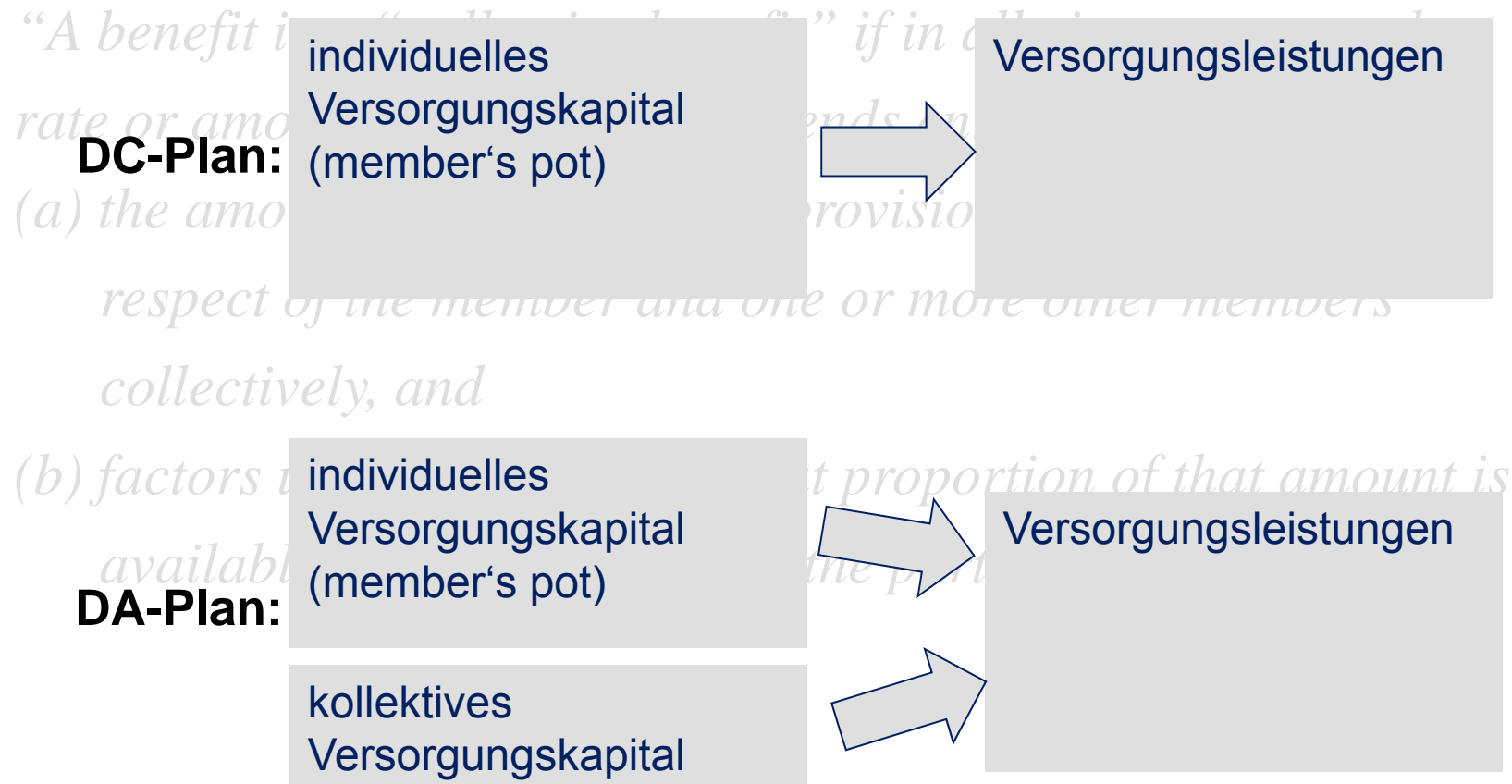
“A benefit is a “collective benefit” if in all circumstances the rate or amount of the benefit depends entirely on -

(a) the amount available for the provision of benefits to or in respect of the member and one or more other members collectively, and

(b) factors used to determine what proportion of that amount is available for the provision of the particular benefit.”

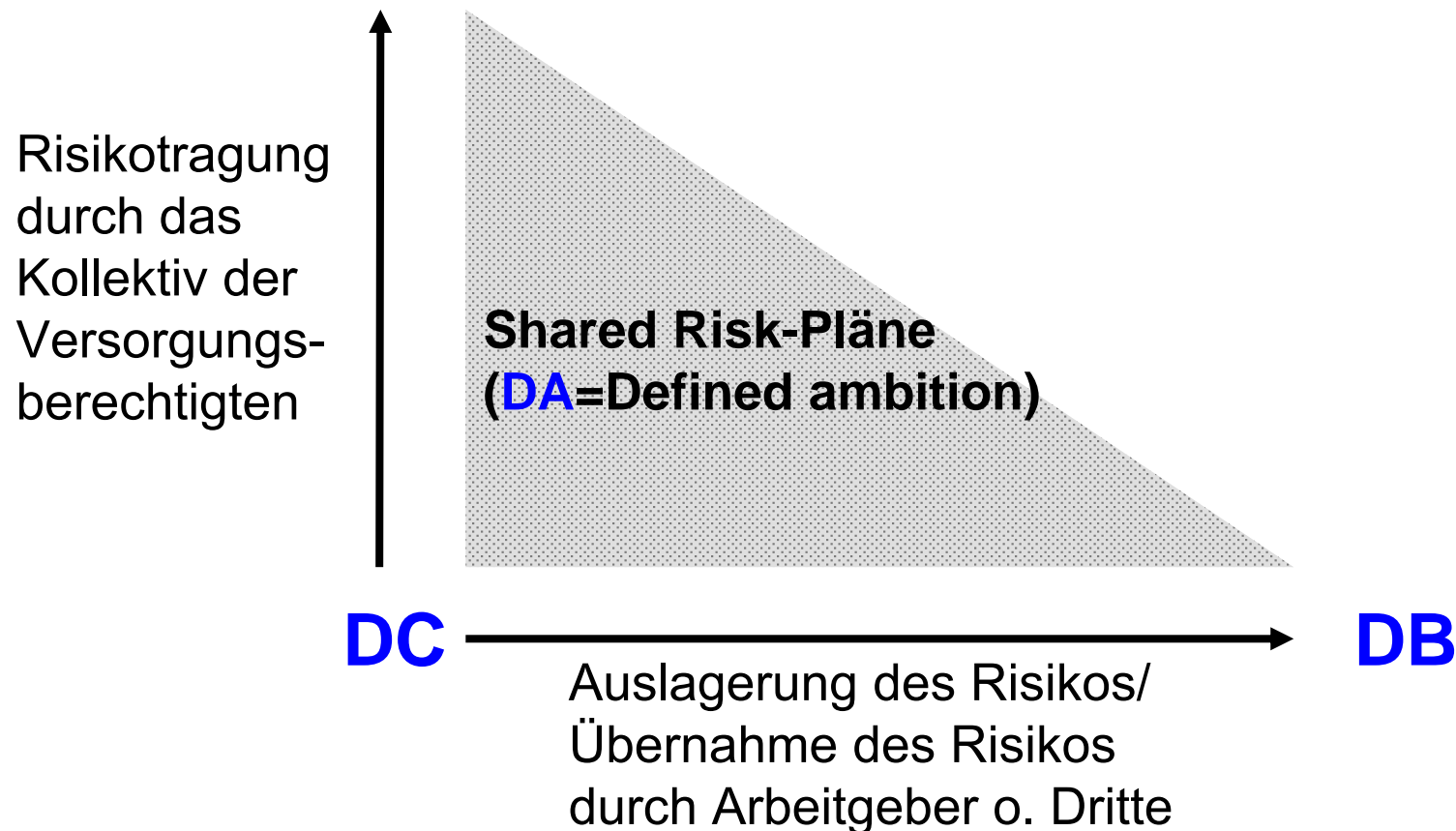
Pension Schemes Act 2015, Clause 8(2)

Collective Benefits



Zwei Ebenen der Risikoteilung

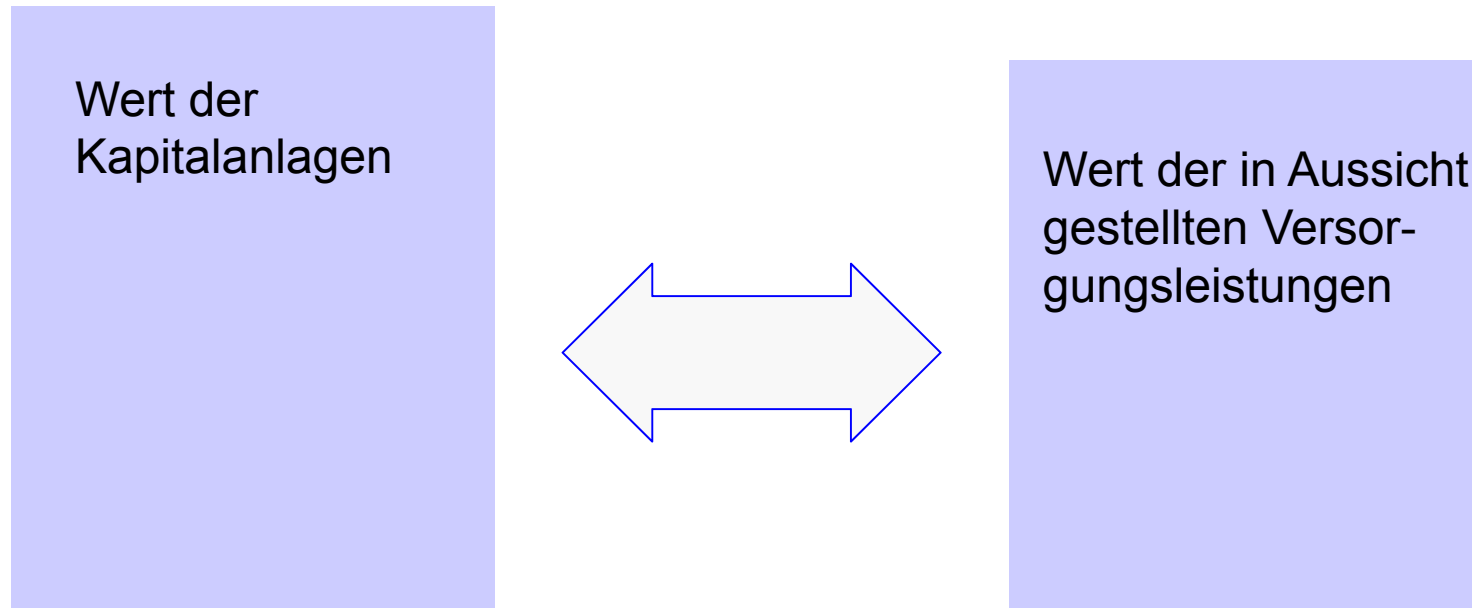
CDC = Collective DC



CDC = Collective Defined Contribution

- Arbeitgeber (ggf. auch Arbeitnehmer) zahlt einen festen Beitrag an ein (Versorgungs-)Fonds - keine weiteren Verpflichtungen!!
- Der Fonds legt die Mittel am Kapitalmarkt an.
- Unter Berücksichtigung der individuellen Beiträge und des vorhandenen Vermögens wird eine Leistung *in Aussicht* gestellt (*defined ambition*).
- Der (bewertete) Leistungsumfang muss an das vorhandene Vermögen angepasst werden.
- kein externer Sponsor oder Teilhaber!!

CDC = Collective Defined Contribution



$$\text{Funding Ratio} := \frac{\text{Wert der KapAnl.}}{\text{Wert der VersL}} = 1 + \text{ResQuote}$$

Zwei Beispiele

- Pensionskasse VVaG (Garantieleistungen mit Überschussbeteiligung)

Fester Beitrag: z.B. 4% vom Bruttolohn

Unter der Prämisse vorsichtiger Rechnungsgrundlagen wird in Abhgg. von individuellen Daten eine garantierte Leistung festgelegt.

Versorgungsleistung = garantierte Leistung (individuell)
+ Überschussbeteiligung (kollektive Leistung)

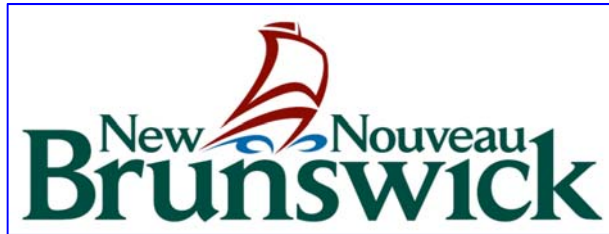
Hinweis:

Bei regulierten PK besteht die Möglichkeit einer Leistungskürzung, falls die Kapitalanlagen nicht ausreichen.

Aber: Subsidiärhaftung des Arbeitgebers (§ 1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG).

Zwei Beispiele

- CDC-Plan von New Brunswick (Kanada)



kurzes Video (4 Min)

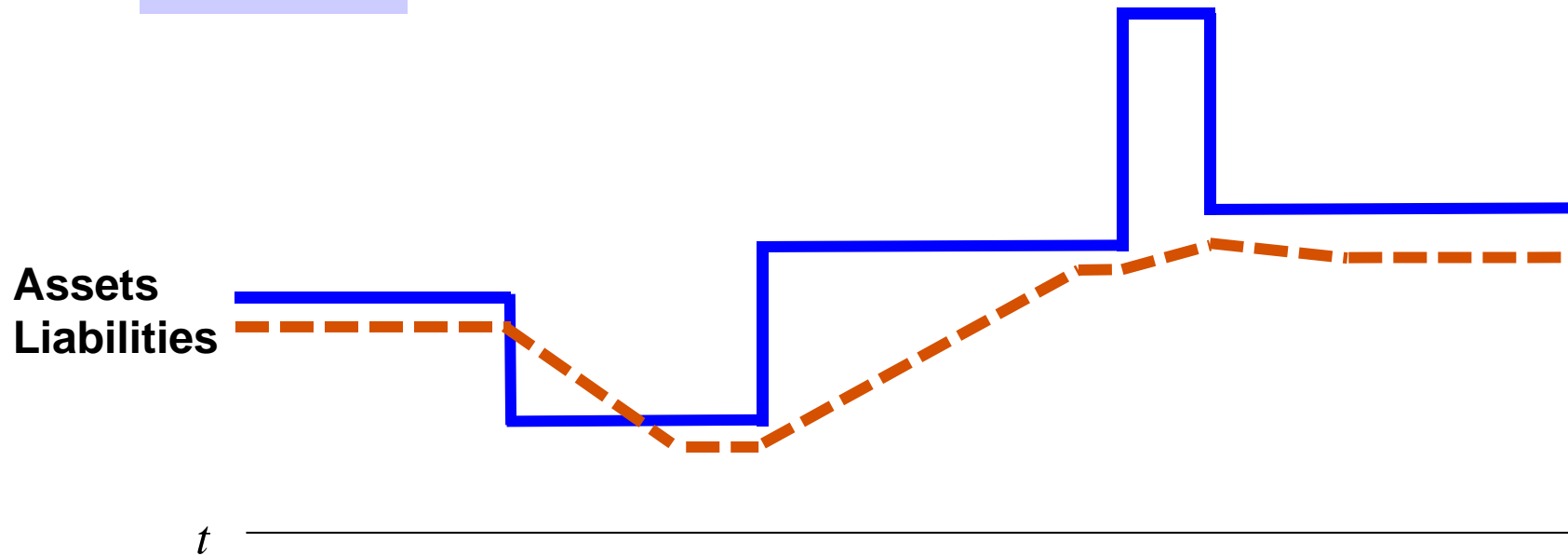
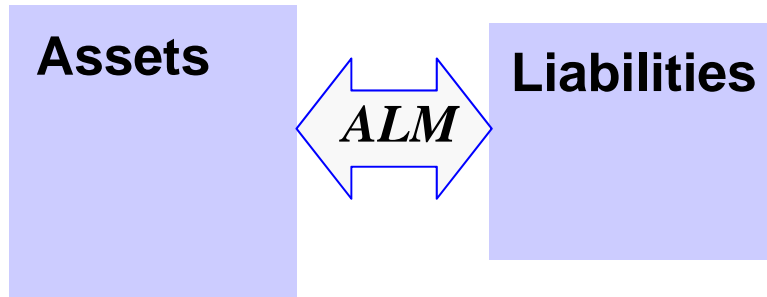
Link: <http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/pension.html>

https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=oVmO2zZPgBo

Grundidee von CDC-Plänen

- aus Sicht des AG: reine Beitragszusage, klare Kalkulation, keine betriebsfremden Risiken; hohe Flexibilität
- aus Sicht des AN: Im Unterschied zu einem reinen DC-Plan: Risikoausgleich in der Zeit.
- höhere Aktienquote
- Insbesondere sollen das Zinsrisiko und Langlebigkeitsrisiko vom Kollektiv der Versorgungsanwärter bzw. Rentner getragen werden.
- keine Solvenzkapital erforderlich ...
- ... aber Prüfung und Kontrolle der Bedeckungsquote

Glättung von Kapitalmarktrisiken in der Zeit

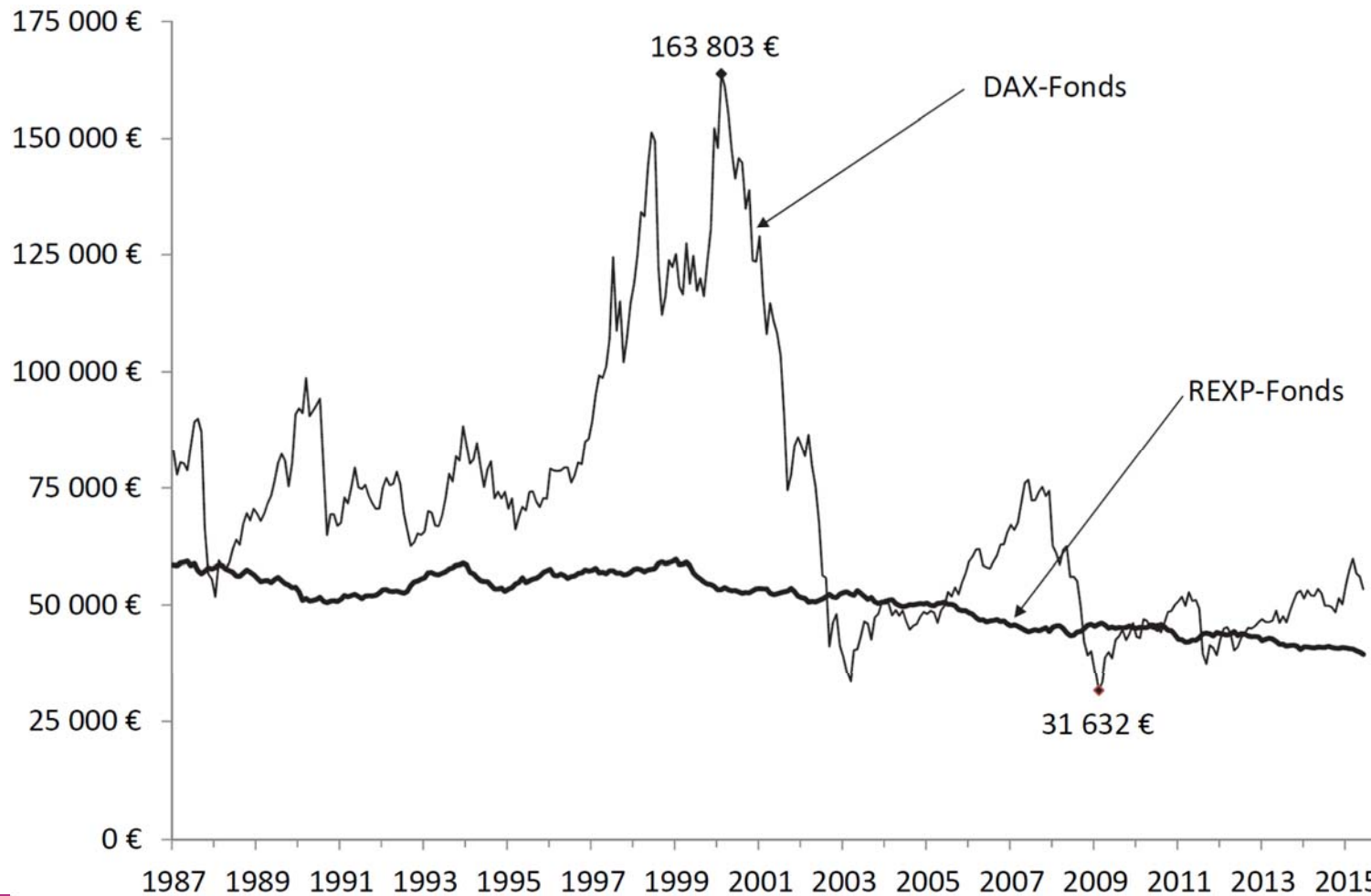


Übersicht

- Pension Schemes Act 2015 in UK
- Collective Defined Contribution (CDC): Idee und Beispiel
- **Empirische Studien**
- Defined Ambition: Ein ambitioniertes Modell für Deutschland

Backtesting: Sparpläne 240 Monate á 100€

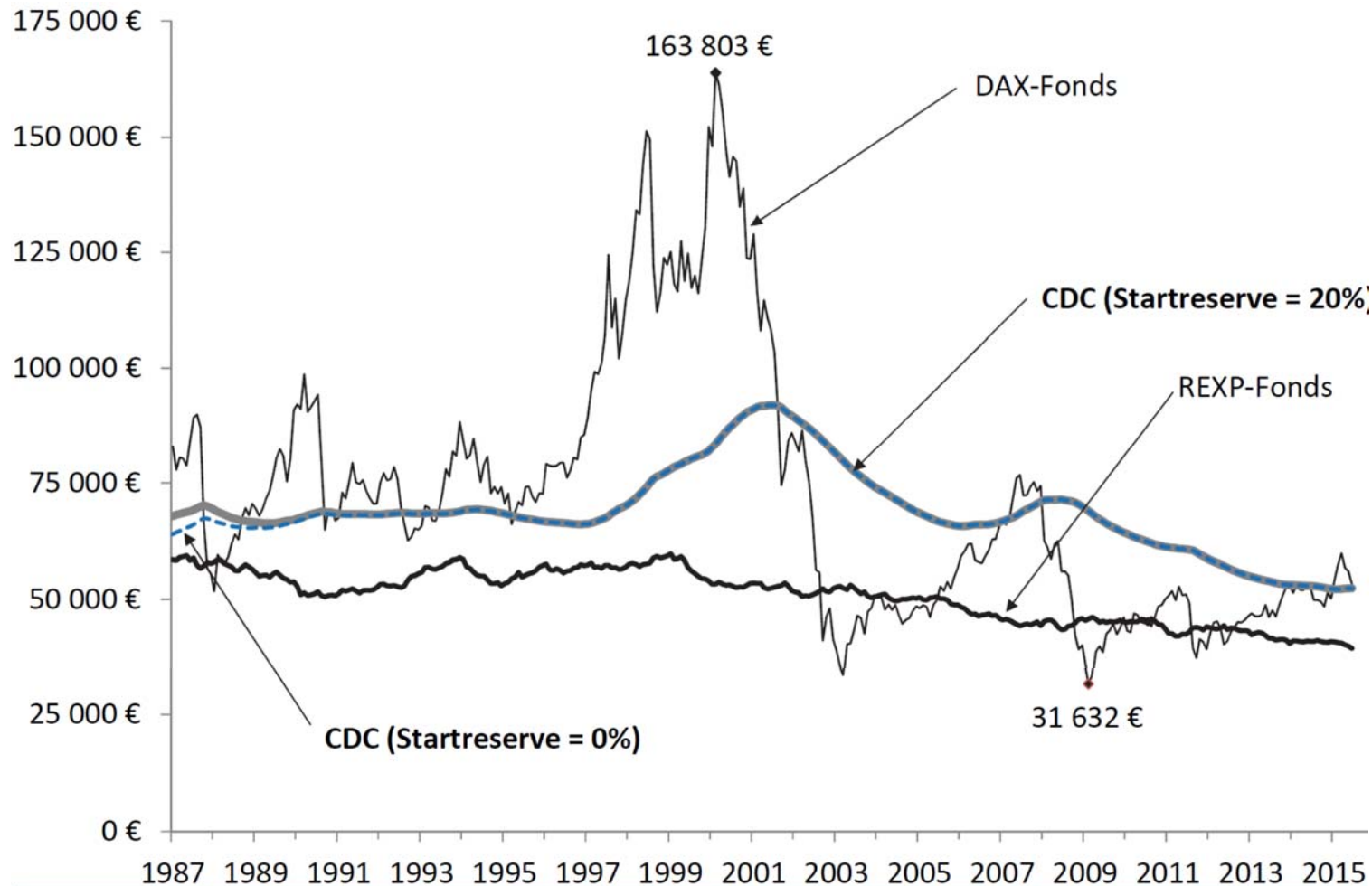
01.02.1967 - 01.07.2015 (461 Sparpläne)



Quelle: O. Goecke: Sparprozesse mit kollektivem Risikoausgleich-Backtesting, Update 08-2015
<http://opus.bsz-bw.de/fhk/volltexte/2013/42/>

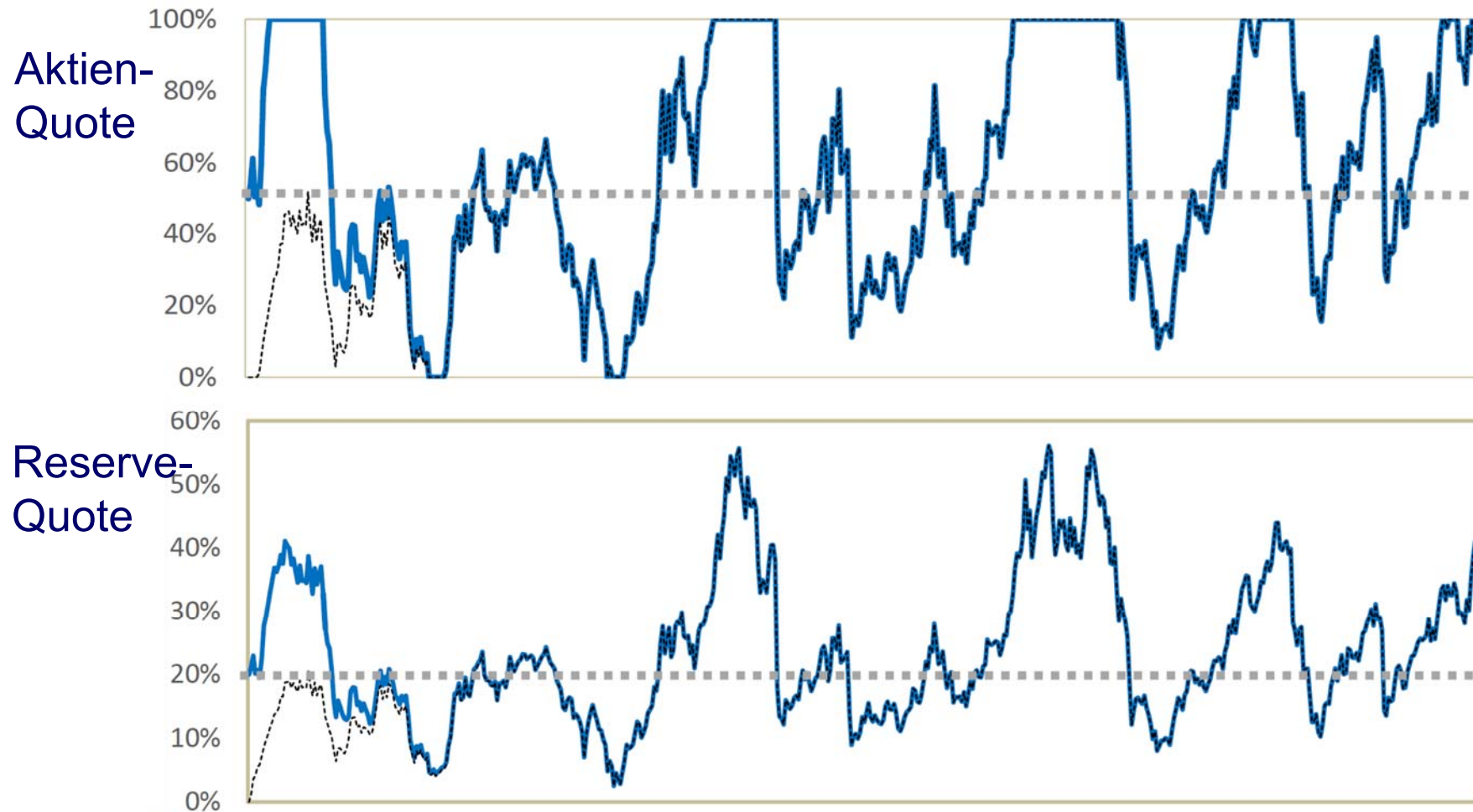
Backtesting: Sparpläne 240 Monate á 100€

01.02.1967 - 01.07.2015 (461 Sparpläne)



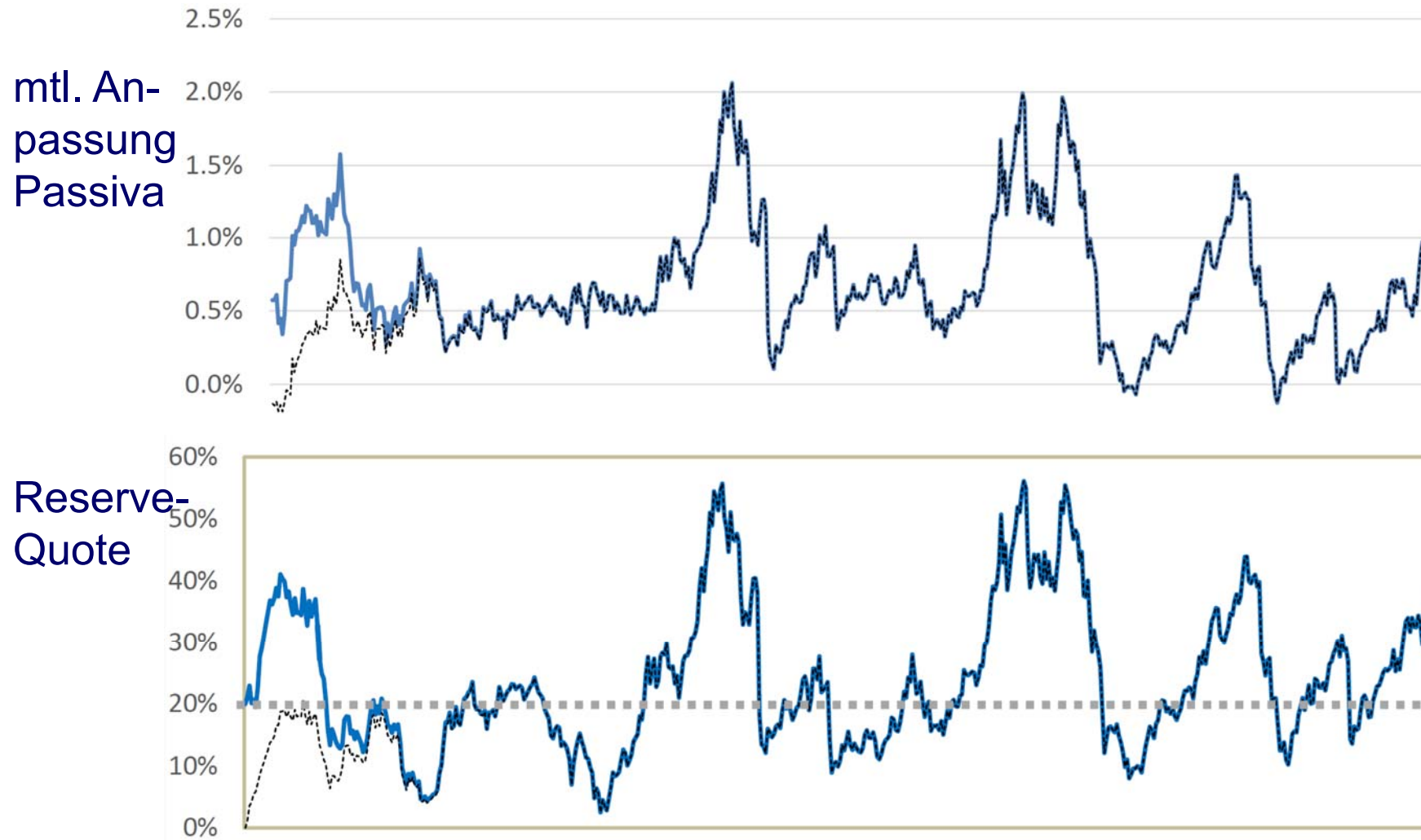
Quelle: O. Goecke: Sparprozesse mit kollektivem Risikoausgleich-Backtesting, Update 08-2015
<http://opus.bsz-bw.de/fhk/volltexte/2013/42/>

Asset Liability Management



Quelle: O. Goecke: Sparprozesse mit kollektivem Risikoausgleich-Backtesting, Update 08-2015
<http://opus.bsz-bw.de/fhk/volltexte/2013/42/>

Asset Liability Management

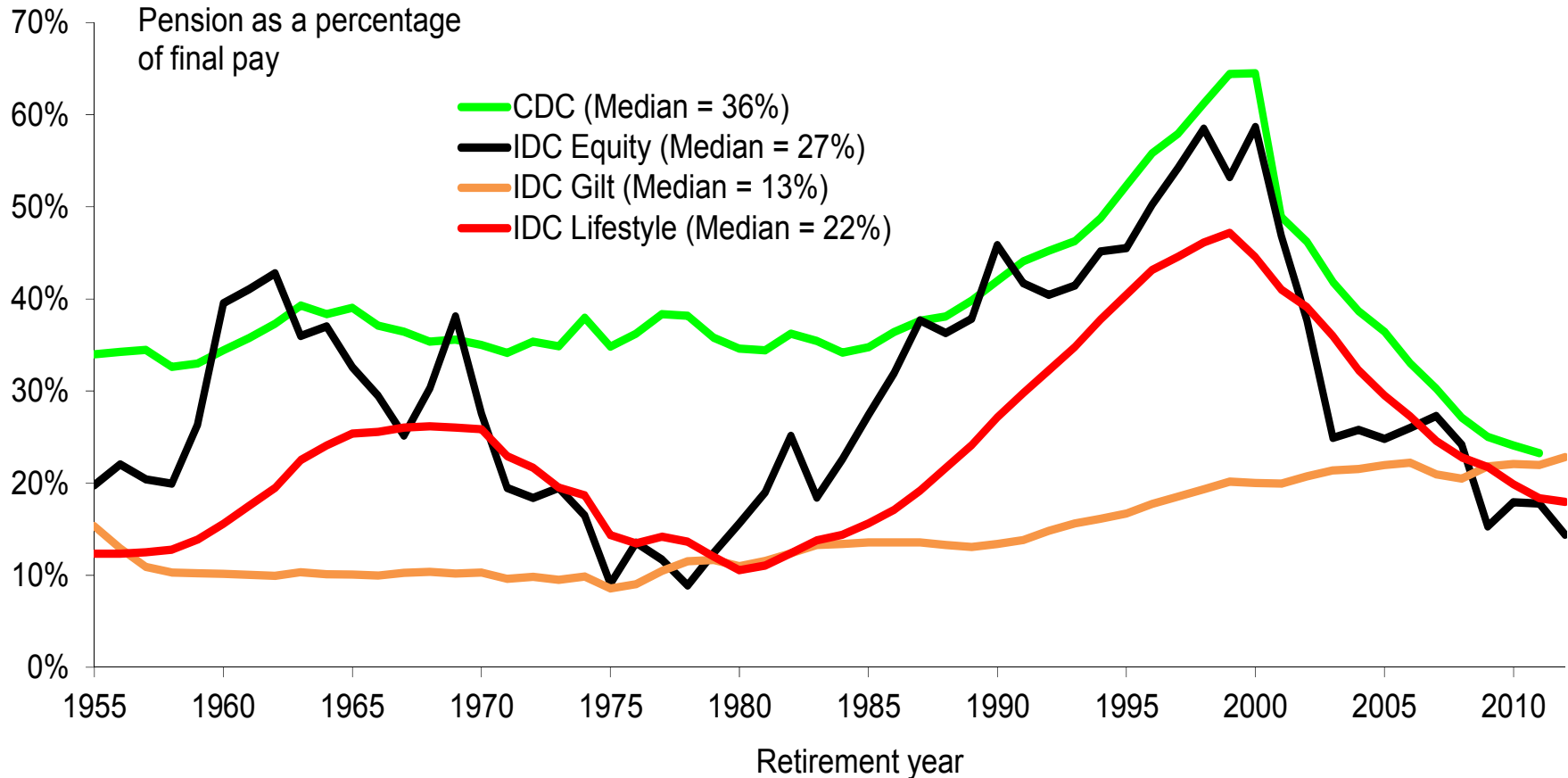


Quelle: O. Goecke: Sparprozesse mit kollektivem Risikoausgleich-Backtesting, Update 08-2015
<http://opus.bsz-bw.de/fhk/volltexte/2013/42/>

Aon Hewitt-Studie (Entwurf)

1930 - 2012 (25-jährige Sparpläne, dyn. Beiträge)

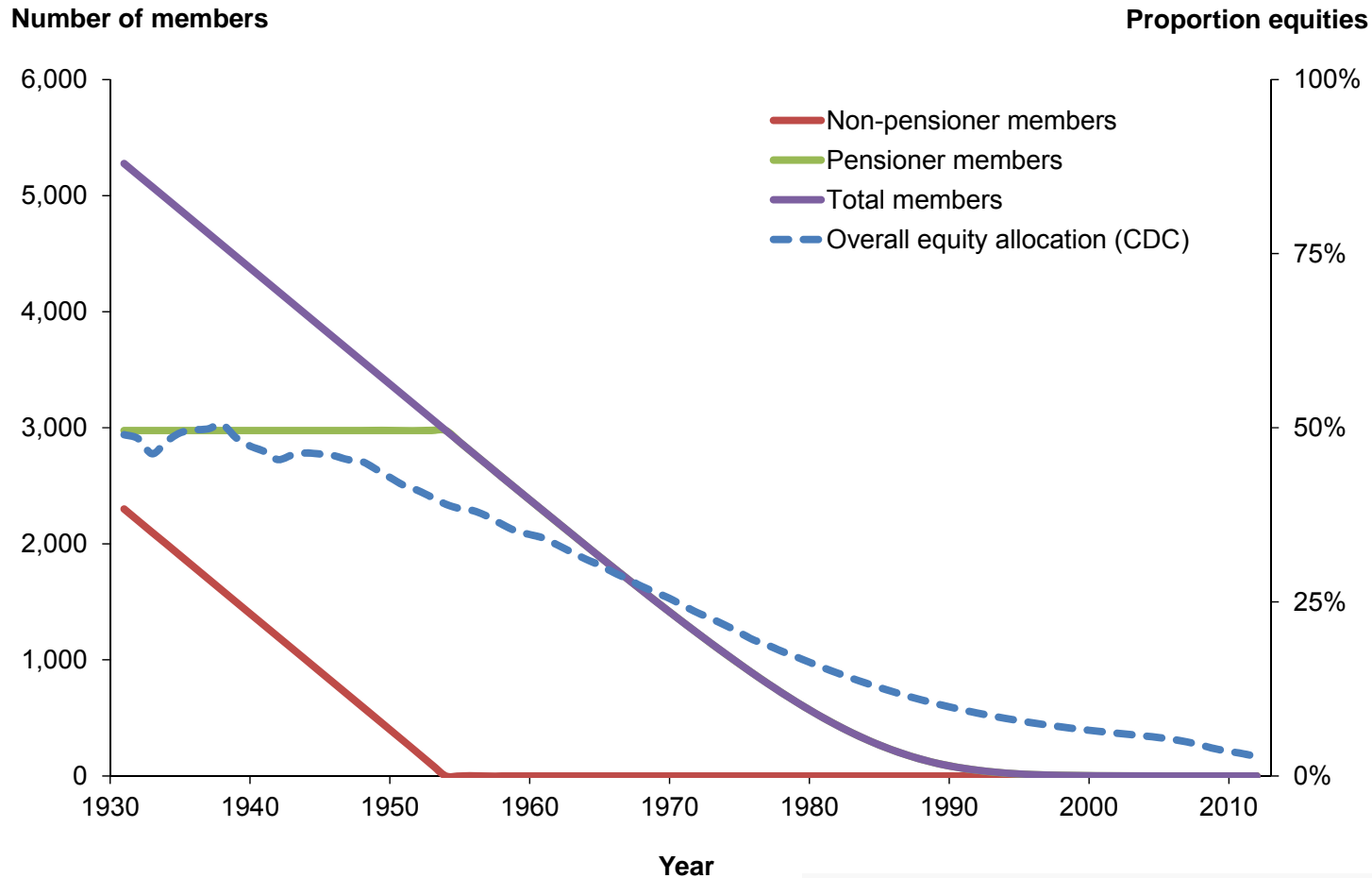
stabiler Bestand



Quelle: Aon Hewitt: Collective DC – Stability and Fairness (Draft, Mai 2015), Chart 5a

Aon Hewitt-Studie (Entwurf)

1930 - 2012 (25-jährige Sparpläne, dyn. Beiträge)

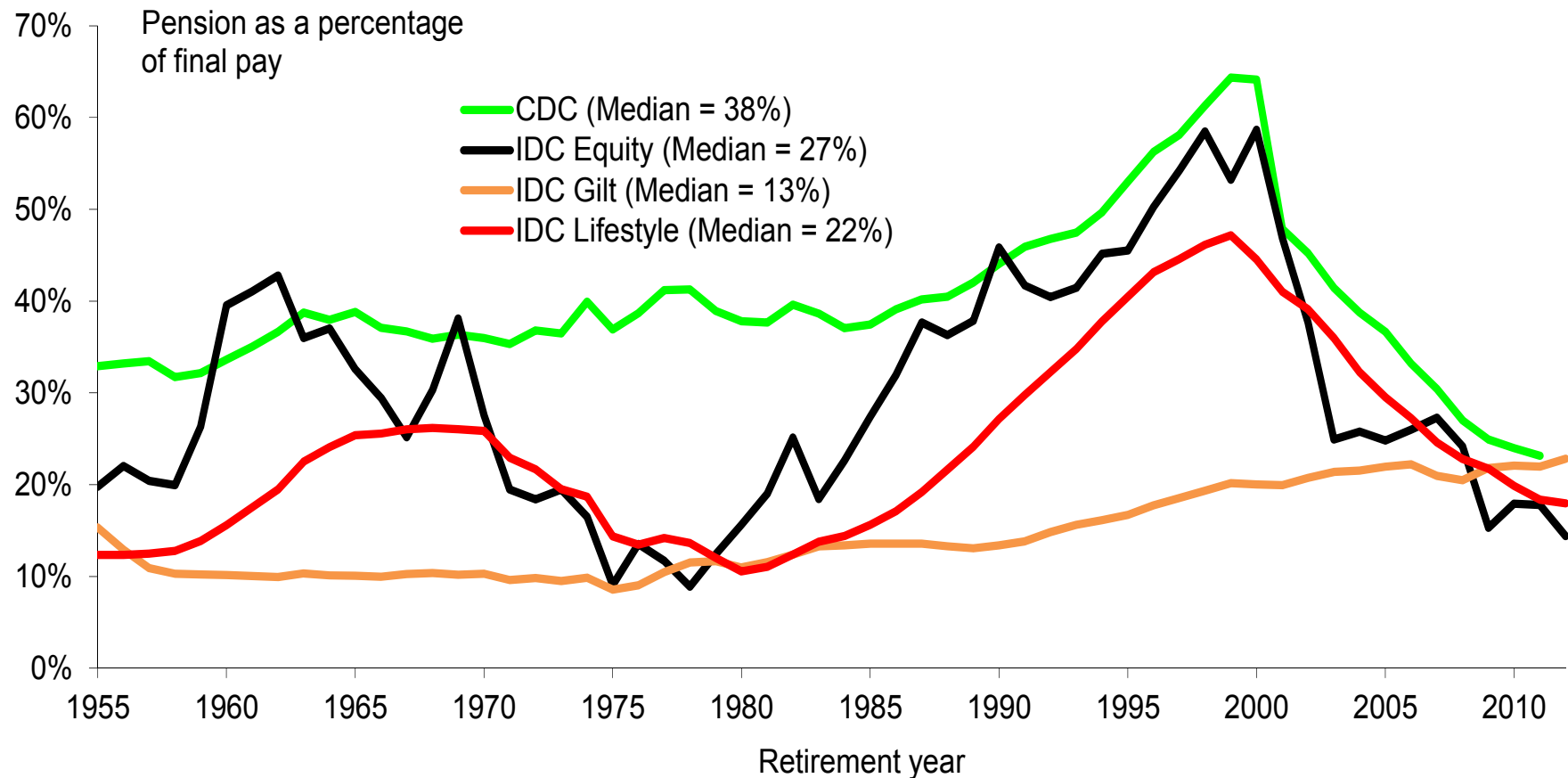


Quelle: Aon Hewitt: Collective DC – Stability and Fairness (Draft, Mai 2015), Chart 4

Aon Hewitt-Studie (Entwurf)

1930 - 2012 (25-jährige Sparpläne, dyn. Beiträge)

geschlossener Bestand



Quelle: Aon Hewitt: Collective DC – Stability and Fairness (Draft, Mai 2015), Chart 5b

Übersicht

- Pension Schemes Act 2015 in UK
- Collective Defined Contribution (CDC): Idee und Beispiel
- Empirische Studien
- **Defined Ambition: Ein ambitioniertes Modell für Deutschland**

Defined Ambition statt Garantien in der kapitalgedeckten Altersversorgung?

- lange Tradition der Garantieprodukte in Deutschl.
- keine Aktienkultur, wenig Erfahrung mit Kapitalanlagen
- Komplexität der bAV-Durchführungswege
- Fokussierung auf Besitzstand statt auf fairen Risikoausgleich zwischen den Generationen
- kein „automatic enrolment“

Langfristige Zinsgarantien

- keine Institution kann gegen langfristige Tendenzen „versichern“!
- nominale Zinsgarantien sind durch Inflation gefährdet
- nominale Zinsgarantien erschweren langfristiges Investment
- Langfristige Zinsgarantien sind teuer.

Ziel der kapitalgedeckten Altersversorgung:

Faire Teilhabe am Produktionsfaktor Kapital

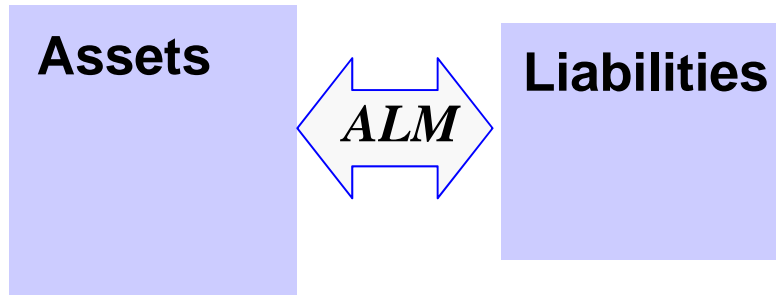
Wer trägt das Langlebigkeitsrisiko?

- Das individuelle (unsystematische) Risiko kann durch vertikalen Risikoausgleich im Kollektiv absorbiert werden.
- Das systematische Risiko (Sterblichkeit der Gesamtbevölkerung oder eines großen Kollektivs) kann nur in der Zeit ausgeglichen werden (horizontaler Risikoausgleich).
- Keine Institution kann gegen langfristige Tendenzen „versichern“!
- Auch in der GRV wird das Langlebigkeitsrisiko “verteilt“

CDC Herausforderung für Aktuare/ VersAufsicht

- echtes ALM erforderlich
- Festlegung einer Investmentstrategie
- angemessene *erwartete* Versorgungsleistungen
- Behandlung von Deckungsquoten unter 100%
- Festlegung unverfallbarer Versorgungsansprüche
- Übertragung von Versorgungsansprüchen
- Winding up (Abwicklung bei ausbleibendem Neuzugang)

Basisregel zum ALM von CDC-Plänen



strategisches ALM

- Festlegung einer Zielreservequote
- Festlegung einer strategischen Asset –Allokation (mit einem hohen Anteil an Realwert-Anlagen)

taktisches ALM

- $\text{Ist-ResQuote} < \text{Ziel-ResQuote}$
⇒ reduzierte Leistungsanpassung, ggf. reduzierte Aktienquote
- $\text{Ist-ResQuote} > \text{Ziel-ResQuote}$
⇒ erhöhte Leistungsanpassung, ggf. erhöhte Aktienquote

Modell „Generationenfonds“

vgl. Versicherungswirtschaft 15.9.2013, S. 57 ff.

- reines Sparvehikel, keine Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung
- Zielaktienquote $\geq 50\%$
- Zielbedeckungsquote 110%-120%
- Abruf des Versorgungskapitals bei Rentenbeginn
- „Kaltstart“ (Start-Deckungsquote=100%) für AN $x \leq 45$
- regelbasiertes Asset- und Liability Management
- Management Fee $\approx 0,5\%$

Neue Rolle der Lebensversicherer

- Generationenfonds außerhalb der LV-Bilanz
- Management Fee statt Überschussbeteiligung
- kollektive Risikoversicherungen
- Lebensversicherer haben die erforderlichen Kompetenzen im Asset- und Liability Management
- Lebensversicherer können effizient Verträge verwalten
- Mehr Transparenz möglich!

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

oskar.goecke@fh-koeln.de