

Aktuella ämnen inom brittisk pensions- och sjukförsäkring

I mars 2006 arrangerade Svenska Försäkringsföreningen en tredagars studieresa till London för 14 stipendiater. Här återges den s k "Livgruppens" rapport.

Under besöket i London hade vi förmånen att bland annat besöka Association of British Insurers, ABI, (brittiska motsvarigheten till Försäkringsförbundet), Financial Services Authority, FSA, (brittiska motsvarigheten till Finansinspektionen), Legal & General (ett av de större brittiska livbolagen) samt Mercer livförsäkringsmäklare. Vi fick här inblick i aktuella frågor på den brittiska liv- och pensionsmarknaden, vilken är störst i Europa och den tredje största i världen.

Försäkringsindustrin i Storbritannien kontrollerar 17% av investeringarna på aktiemarknaden i London och betalar ut £ 156 miljoner om dagen i pensioner och livförsäkringsförmåner. Total premievolymer för liv- och pensionsområdet uppgick år 2004 till £ 87 miljarder.

Rapporten är en sammanställning några av de frågor som vi upplevde som de mest intressanta och som också kan vara av intresse att jämföra med den svenska pensionsdebatten. Vi noterade också att man i Storbritannien har studerat det svenska PPM-systemet förhållandevis ingående.

Författare: Carina Andersson, Finansinspektionen; Mats Edler, Skandikon; Carina Gustafsson, Moderna Försäkringar; Anna Littorin, studerande; Anders Sköld, Alecia tjänstepension; Johan Sjöström, KPA Pension och Johannes Wingborg, Länsförsäkringar Liv.

Utmaningar för det brittiska pensionssystemet är förutom de rent demografiska förhållandena bland annat följande enligt en analys utförd av ABI:

- Avkastning från sparande kan förefalla lågt i en låginflationsvärld och ger därför ett lågt incitament till att spara långsiktigt till sin pension.
- På en konkurrensutsatt global arbetsmarknad tenderar arbetsgivare att bidra med lägre belopp.
- Förtroendet för pensioner har urholkats och kunderna vet inte vart de skall vända sig för hjälp och stöd, detta hänger delvis samman med låg finansiell utbildningsnivå.

Det är mycket som händer på den brittiska pensionsmarknaden, särskilt vad avser privata pensionslösningar och även den brittiska Finansinspektionen, FSA, kommer att fokusera på vad som händer på marknaden och hur konsumenterna agerar rörande sitt pensionssparande. Detta kommer man att göra genom olika typer av tematiska studier under det kommande året.¹

Sammanfattningsvis är vårt intryck att både branschen och regeringen i Storbritannien är angelägna om att konsolidera pensionssystemet.

met och försöka skapa ett någorlunda stabilt system med viss grundtrygghet som bas och som ger goda incitament för privat pensionsparande.

Reformförslag för beskattning och avdragsrätt för pensioner

I likhet med Sverige är beskattning och avdragsrätt för pensioner i fokus i Storbritannien. Den 6 april 2006 trädde en reform i kraft som innebär att avdragsreglerna för pensionsparande förändras. Regeringens syfte med reformen är att:

- öka valfriheten och flexibiliteten för pensionsinstitut, arbetsgivare och privatpersoner,
- öka konkurrensen mellan de olika finansiella aktörer som erbjuder pensionsprodukter,
- skapa starkare incitament för individer att spara till sin ålderdom,
- minska administration och hanteringskostnader för dem som erbjuder pensionsprodukter.

Reformen skall också ses mot bakgrund av regeringens strävan att öka arbetsutbudet över individens livscykel.

Även om det inte är ett argument som officiellt lyfts fram, så kan reformen också ses som ett sätt att befästa Londons ställning som finansiellt centrum i Europa. De totala pensionstillgångarna som förvaltas i Storbritannien uppgår till £ 1 000 miljarder. Den totala skattesubventionen för pensionsplaner uppgick år 2002-03 till £ 13 miljarder². Enligt beräkningar förväntas den totala skattesubventionen för pensionsparande till följd av reformen att öka något.

Ett viktigt inslag i reformen är, som tidigare nämnts, att förenkla de nuvarande avdragsreglerna. Detta skall uppnås genom att de tidigare åtta regelverken avseende avdrag för pensionsparande nu ersätts med ett enhetligt regelverk. Det finns inga begränsningar för hur mycket man kan inbetala men avdrag

medges upp till det högsta av £ 3 600 respektive 100% av inkomsten. Om de totala inbetalningarna för både privatpensionsparande och tjänstepensioner överstiger £ 215 000 under ett år skall överskjutande belopp beskattas med 40%. Värdet av individens totala pensionsrättigheter får maximalt uppgå till £ 1,5 miljoner utan särskilda skattekonsekvenser. Denna gräns kommer successivt att höjas och kommer från och med 2010 att uppgå till £ 1,8 miljoner. Om värdet av de sammanlagda pensionsrättigheterna överstiger £ 1,5 miljoner vid utbetalningstidpunkten beskattas det överskjutande beloppet med 25 % utöver ordinarie inkomstskatt vid utbetalningen. Det går också att lyfta överskjutande belopp som ett engångsbelopp men då beskattas hela överskjutande beloppet med 55%.

Det finns få placeringsbegränsningar. Det finns heller ingen förteckning över tillåtna tillgångar. Exempel på undantag är konst, antikviteter, juveler, årgångsviner, antika bilar och fritidsbåtar.

Ett led i reformen är även att lägsta pensionsålder i pensionsplanerna höjs från 50 till 55 år från 6 april 2010. På samma sätt som tidigare måste dock pensionssparandet tas ut som en annuitet senast vid 75 års ålder. Eftersom de nya reglerna tillåter ett uttag av pension samtidigt som individen kvarstår i tjänst, ges arbetsgivaren större möjligheter att behålla erfaren personal. Enligt tidigare regler kunde den anställda endast ta ut pension under förutsättning att anställningen upphört. Det är möjligt att lyfta 25% av pensionen som ett skattefritt engångsbelopp vid pensioneringen.

I praktiken skall, enligt regeringen, flertalet individer nu kunna pensionsspara med fördelaktiga skattevillkor. Den huvudsakliga begränsningen blir i stället hur mycket individen själv har förmåga och vilja att spara.

En fördel för arbetsgivaren, som nämns i samband med reformen, är att denne i stort sett kan göra pensionsavsättningar för arbetstagare eller före detta arbetstagares räkning,

utan att kontrollera om avsättningen överstiger några avdragsbegränsningar. Meningarna om vad dessa förenklade regler innebär är dock delade. De flesta är eniga om att de som redan idag pensionssparar och samtidigt har råd att spara ännu mer, kommer att gynnas. Vissa menar dock att det inte är givet att de som saknar sparande idag, och som behöver spara till sin pension, kommer att göra det som en följd av reformen.

Critical Illness

Intresset för olika typer av privatvård och sjukförsäkring är stort i Storbritannien. Produktutbudet är stort likaså antalet försäkringsgivare. Privatpersoner samt arbetsgivare kan teckna privatvårdsförsäkring, sjukförsäkring, Critical Illness-försäkring och äldreboendeförsäkring för sig själva och sina anställda.

Critical Illness-produkten är extra aktuell på grund av ABIs nya rekommendationer i april 2006, vilka beskrivs nedan. Detta är en typ av försäkring som faller ut med ett engångsbelopp om den försäkrade dör eller blir diagnostiserad med en kritisk sjukdom som omfattas av försäkringsvillkoren.

Critical Illness-försäkringen lanserades i Storbritannien år 1986 och har sedan dess utmärkt sig positivt försäljningsmässigt. Här har intresset för produkten varit stort, till skillnad mot i Sverige. De senaste åren har dock en nedgång i försäljningen i Storbritannien noterats. Över 12 miljoner barn och vuxna i Storbritannien omfattas idag av en Critical Illness-försäkring.

Beräkningar som Brittiska Försäkringsförbundet, ABI, har gjort visar att det har betalats ut mer än £ 1,6 miljarder i skadeersättning sen år 2000. Cancersjukdomar står för ca 50 % av de anmälda skadorna.

ABI har nu under april månad publicerat en ny rekommendation 'Statement of Best Practice for Critical Illness Cover' med anvisningar till sina medlemmar om hur produkten skall

se ut och fungera. Den första rekommendationen som gavs ut av ABI kom 1999 som en konsekvens av en rapport publicerad 1998 av OFT (Office of Fair Trading) avseende sjuk- och hälsoförsäkringar. I rapporten från OFT konstaterades att det var mycket svårt för konsumenten att förstå vad de olika critical illness-produkter som tillhandahölls på marknaden erbjöd för skydd.

När produkten introducerades i Storbritannien år 1986 var skillnaderna i olika försäkringsgivares produkter mycket stor. 1992 infördes därför sex enhetliga sjukdomsdefinitioner, vilket underlättade för konsumenten. Undersökningar via brittiska konsumentorganisationer indikerar dock att det fortfarande är nödvändigt med tydligare riktlinjer avseende produktens innehåll och villkor.

Svårigheterna för konsumenterna att förstå vad försäkringen ger för skydd har föranlett många nekade skadeersättningar.

ABI resonerar i sin nya rekommendation att det skulle kunna vara lämpligt att döpa om produkten med anledning av att det finns många typer av sjukdomar som är exkluderade ur villkoren. Begreppet 'critical illness' kan vilseleda konsumenten att tro att försäkringen omfattar mer än vad den gör. ABI skriver dock i sin rapport att de har förståelse för att ett namnbyte kan vara svårt att genomföra.

Viktiga punkter i den aktuella rekommendationen är därför en ny standardrekommendation av begreppet 'critical illness' samt en utförligare beskrivning av vilka sjukdomar som omfattas av försäkringen. Förhoppningen är att rekommendationen skall leda till att produkten fortsätter vara attraktiv och prisvärd samt att genererar färre avslag på skadeanmälningar.

Rekommendationen skall stärka konsumentskyddet på följande sätt:

- *Säkerhet.* Konsumenten skall kunna lita på att det finns ett enhetligt skydd i de Critical Illness-produkter som säljs. Produkterna skall innehålla vissa standardomfattningar.

- *Jämförelser.* Konsumenten skall enkelt kunna jämföra olika typer av Critical Illness-försäkringar på marknaden för att kunna välja den som passar det egna behovet bäst.
- *Tydlighet.* Villkoren skall vara utformade så att konsumenten förstår vad produkten omfattar och vilket skydd den ger.

Sjukförsäkring

I Storbritannien kan arbetsgivaren teckna sjukförsäkring för sina anställda på individuell basis eller i form av Gruppsjukförsäkring. Karenstiden för sjukförsäkringar kan vara 4, 13, 26 eller 52 veckor. Detta för att samordning sker med offentlig sjukförsäkring för anställda. Produkten påminner om svensk sjukförsäkring som kan tecknas av arbetsgivaren för de anställda. I Sverige tecknas dock oftast inte kortare karenstid än 3 månader. Till skillnad från i Sverige så utbetalas försäkringersättning av försäkringsgivaren till företaget och inte direkt till den försäkrade.

Ålderspensionssystemet

Storbritanniens ålderspensionssystem kan grovt uppdelas i tre delar: allmän (State), tjänste (Occupational) och privatpension.

Ålderspensionerna utgör dock ett mycket komplext system med många överlappningar. En framtida utmaning är att uppskattningsvis 8-13 miljoner individer anses ha ett otillräckligt sparande för sin ålderdom.

Ungefär hälften av den arbetsföra befolkningen i Storbritannien omfattas av någon form av tilläggspension, av vilka två tredjedelar omfattas av en arbetsgivarbetald tjänstepension³. Vanligast är det att tjänstepensionsplanerna omfattar ålders- och efterlevandepension och nivåerna varierar för olika kategorier av anställda.

Den av Pensionskommissionen nu föreslagna pensionsreformen siktar in sig på att det allmänna skall garantera en minimipension.

Den allmänna pensionen är tänkt att kompletteras av National Pensions Savings Scheme (NPSS), ett system med individuellt löneavstående och automatisk anslutning med matchande och obligatoriska arbetsgivaravsättningar. Förvaltning föreslås ske i ett PPM-liknande statligt system. Tillsammans med privat sparande är detta system tänkt att ge 2/3 av slutlönen i pension, givet en normal tillväxt och successivt höjd pensionsålder.

Basic State pension (BSP)

En person som arbetar och som är bosatt i Storbritannien har idag, beroende på tjänstetid, (icke inkomstberoende) rätt till Basic State-pension (BSP). För att få full BSP krävs 49 års tjänstetid. 2006 uppgår BSP vid full tjänstetid till £ 84 per vecka per person eller £ 120 för sammanboende par.

I Pensionskommissionens förslag till framtida pensionssystem är BSP helt individuell och uppräknig av pensionsförmånen sker i takt med medelinkomstökningen i Storbritannien. Målet är att medelinkomsttagaren får motsvarande 17 % av sin slutlön från BSP.

State Second pension (S2P)

I likhet med nuvarande BSP är S2P är tjänstetidsberoende; 44 år krävs för full pensionsrätt. S2P baseras dock på medelinkomsten under arbetslivet, vilket 2006 ger maximalt £ 140 per vecka och i medeltal £ 40 per vecka. Genom att flytta, 'contracting-out', sitt sparande i S2P kan en skattesubvention om 22 % för låg- och medelinkomsttagare respektive 40 % för höginkomsttagare användas till insättning i en Stakeholder-pension via arbetsgivaren eller i en Personal-pension.

I det föreslagna pensionssystemet kommer den övre nivån för intjänande i S2P frysas i nominella termer, vilket med tiden gör den till en Flat Rate-pension och minskar den skattemässiga vinsten av 'contracting-out'. Målet är att S2P i framtiden skall motsvara 14 % av medelinkomsttagarens slutlön för den som har 44 års tjänstetid.

Means Tested pension

För de pensionärer som inte har möjlighet att klara sitt uppehälle på intjänad pension finns en behovsprövad, så kallad Means Tested-pension. En pensionär är garanterad minimum £ 109 per vecka från det allmänna. Privat pensionssparande räknas bort och minskar detta belopp. Ur ett administrativt perspektiv är detta system kostsamt och det finns en uttalad önskan att minska dess betydelse för framtida pensionärer. Dessutom innebär detta system att det är direkt olämpligt för vissa låginkomsttagare att pensionsspara.

Pensionärer med låga inkomster skall i det framtida pensionssystemet få sina levnadsomkostnader täckta genom generösare intjäningsregler i BSP och S2P.

Occupational pensions

Arbetsgivare har möjlighet att införa egna pensionsplaner för sina anställda som alternativ till S2P, förutsatt att planen ger minst lika bra förmåner. I gengäld minskar socialförsäkringsavgifterna för anställda. Det finns stora skillnader mellan olika tjänstepensionsplaner, vissa består enbart av skattesubventionen från 'contracting-out' medan andra med svenska mått kan ses som generösa. En normal förmånsbestämd tjänstepension uppgår för medelinkomsttagaren, med 40 års intjänande, till 2/3 av slutlön.

Precis som i Sverige är trenden att allt fler förmånsbestämda planer stängs för nyanslutning. I stället ersätts de av premiebestämda planer. Utöver detta pågår förändringar av förmånsbestämda planer. British Airways har t ex flaggat för en höjning av piloternas pensionsålder från 55 till 60 år på grund av skenande kostnader.

Det brittiska trust institutet

Tjänstepensionen tryggas ofta genom att arbetsgivaren överför pensionsmedel till en trust. En trust kan liknas med en stiftelse enligt svensk rätt men särskiljer sig på flera punkter

då svenskt och brittiskt rättssystem är två olika rättskulturer. Bland annat utgör en trust inte någon juridisk person. En trust regleras enligt två rättsprinciper: 'common law' och 'equity'.

En trust uppstår genom att en person (settlor) lämnar en förmögenhetsmassa till en mottagare (trustee) med skyldighet att förvalta den mottagna egendomen till förmån för en viss person (beneficiary), alternativt ett bestämt ändamål. Mottagaren av egendomen har formellt ägande- och förfoganderätten över egendomen, dock inte mot tredjeman (beneficiary); till exempel kan inte egendomen tas i anspråk av mottagarens (trustee) borgenärer. Enligt brittisk lag har 'beneficiary' egentligen inte någon rätt till egendomen utan endast ett intresse av att bli tillgodosedd i enlighet med stiftarens (settlor) vilja. Det innebär att 'beneficiary' kan hävda att uppdraget fullföljs avseende förvaltningen samt att egendomen återbördas.

Vanliga engelska pensionsupplägg

Ett intressant inslag i den nya brittiska regleringen av pensionsmarknaden är att man öppnar upp för alla aktörer som kan uppfylla de nya kraven för pensionsförvaltning. Det innebär i praktiken att t ex vanliga kapitalförvaltare skall kunna erbjuda pensionskoncept. Man kan förmoda att detta medför att branschen omstruktureras med nya aktörer som presenterar nya innovativa pensionsupplägg.

Fribrevshantering (intjänad pensionsrätt)

Om man omfattats av en tjänstepensionsplan i mer än två år när man slutar hos en arbetsgivare har man oftast en pensionsrätt i form av ett fribrev. Man har då fyra möjligheter när man slutar:

1. Låta den intjänade pensionen stå kvar hos arbetsgivaren.
2. Överföra pensionskapitalet till ny arbetsgivares pensionsplan.

3. Överföra pensionskapitalet till en privat pensionsplan. Om man väljer att överföra intjänad pension hos tidigare arbetsgivare till en egen privat pensionsplan upphör tidigare villkor att gälla och pensionen blir beroende av den egna pensionsplanens avkastning fram till pensionsutbetalningstidpunkten.
4. Överföra till en 'section 32 buy out bond', Detta är en typ av individuell pensionsplan, som omfattas av tjänstepensionsregler. Pensionskapitalet investeras av 'trustee' för den befintliga pensionsplanen i en obligation (i pensionsborgenärens namn), som kan ge stabil avkastning beroende på ränteläge och gällande löptid vid investeringstillfället. Tidigare pensionsvillkor upphör att gälla vilket kan innebära vissa negativa skattekonsekvenser vid t ex dödsfall.

National Pensions Savings Scheme NPSS

Pensionskommissionens förslag är att arbetsgivare och anställda skall dela på att ansvaret för pensioner utöver BSP och S2P i ett system kallat NPSS. Den anställde avsätter 4 % av sin

nettolön och arbetsgivaren skjuter till 3 %. Utöver detta ger staten 1 % i skattelättnad. Systemet föreslås bli obligatoriskt för alla arbetsgivare, anställda som inte vill delta måste aktivt begära om utträde. Målet är att högst 20 % skall välja att lämna NPSS. En medelinkomsttagare som kvarstår i systemet beräknas få ca 15-18 % av sin slutlön i pension från NPSS.

Private pensions

Pensionskommissionen föreslår även att individer som vill skall få möjlighet att på motsvarande sätt löneväxla till NPPS för att tillsammans med övrig pension nå maximalt ca 2/3 av slutlönen för medelinkomsttagaren. Detta ses som viktigt då i dagsläget endast cirka 15 % av befolkningen i Storbritannien har ett privat pensionssparande.

Noter

- ¹ FSA Business plan 2006/2007.
- ² HM Revenue&Customs, Regulatory Impact Assessment.
- ³ SPP livförsäkring AB, 2005-05, Information om pensioner och förmåner i Storbritannien.