

Valgmøter 2014

**Velkommen til valgmøte!**



# Valgmøter 2014

I valgmøtene i år skal det velges totalt 167 utsendinger til KLPs generalforsamling for perioden 2014-2016.

Det skal avholdes valgmøter i hver av de 23 valgkretsene. Kretsene er inndelt i:

- 18 fylkeskretser
- 4 helseforetakskretser
- 1 bedriftskrets

# Valgstyrets ansvar og oppgaver

- Fremme forslag til medlemmer av valgstyret, samt leder
- Fremme forslag til utsendinger til generalforsamlingen
- Sette opp valgmøtedato og innkalle alle medlemmene i kretsen minst én måned før møtet, vedlagt forslag til nye utsendinger
- Leder av valgstyret har ansvar for å lede valgmøtet, sette opp fortegnelse over møtende medlemmer, hvem de er representert ved og det antall stemmer hver enkelt kan avgi

# Valgte til valgstyre og generalforsamling

## Hvert medlem/utsending er personlig valgt:

- Innebærer at vervet følger en person og kan ikke erstattes før nyvalg – altså kan ikke en annen overta vervet i valgperioden

## Det avholdes en ordinær generalforsamling per år - i mai:

- Det er viktig at hver enkelt utsending møter på generalforsamlingen – da hver enkelt representerer hele sin valgkrets og derved mange eiere
- Hvis en utsending er forhindret, er det viktig å melde fra til KLP snarest mulig (innkalling sendes ut 14 dager før), slik at varautsending kan innkalles og gis mulighet til å møte

# Generalforsamling – 6. mai 2014

## Generalforsamlingens oppgaver:

1. Godkjenne årsregnskap og beretning
2. Foreta valg til representantskapet
3. Foreta valg til kontrollkomiteen
4. Fastsette godtgjørelse til representantskap og kontrollkomité
5. Avgjøre øvrige saker som er angitt i innkallingen til møtet

# KLP i går, i dag og i morgen



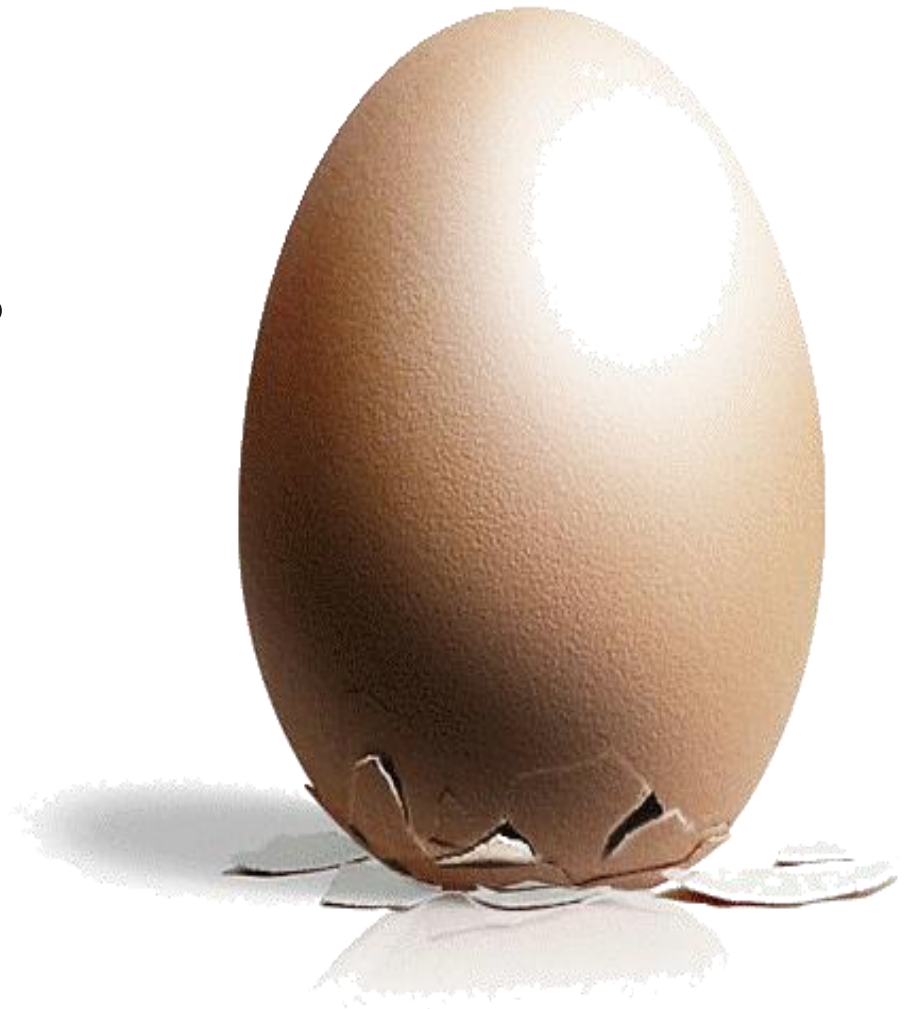


# By- og Herredsforbundet etablerer KLP



# Trendsettende konsept – gjennomsnittspremie

- For sykehusleger i 1950
- For sykepleiere i 1962
- For alle kommuner i KLP fra 1974
- Tariffavtalt i 1998
- Lovbestemt fra 2004





# Gjennomsnittspremien vinner

118 av 120 kommuner i Norske Folk (Storebrand) flytter pensjonen til KLP i tiden 1974-1994

**1995:** Kun fem kommuner har ordninger i andre livselskaper

18 kommuner, inkludert Oslo, har egen pensjonskasse. Alle kjøper rådgivningstjenester i KLP.

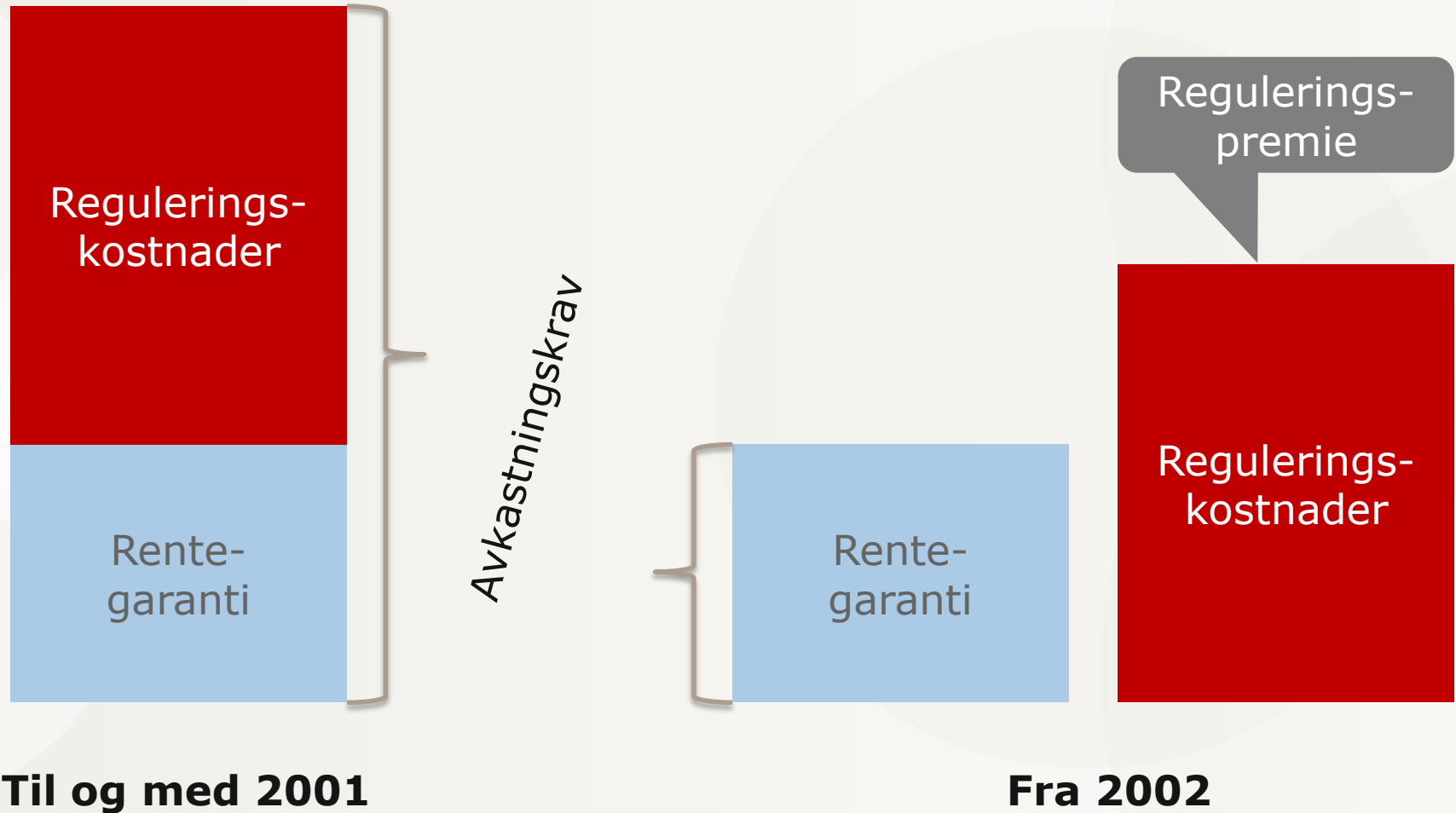


# De første flytter

- **1996:** Første år KLP krever inn tilleggspremie
- **1996: Karasjok, Harstad og Alta** sier opp sine pensjonsavtaler med KLP, og blir de første som flytter fra KLP i 1998
- **1998:** Andre gang KLP krever inn tilleggspremie
- **2001:** Tredje gang KLP krever inn tilleggspremie. Av 73 kommuner som varsler oppsigelse, flytter 26 kommuner til andre leverandører



# Alt inkludert vs egen reguleringspremie



# Finansiell trygghet og forutsigbarhet

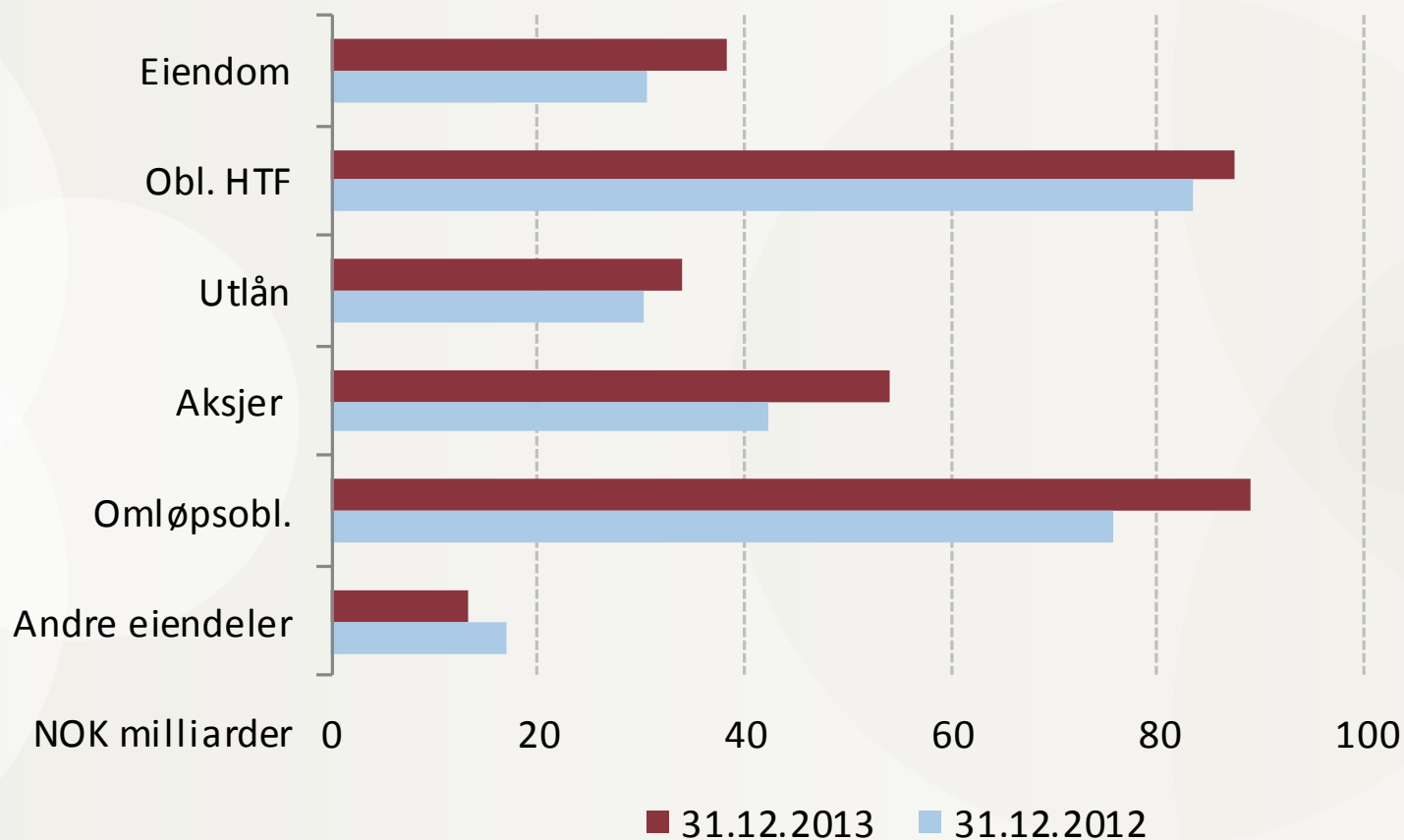
- 2002 Reguleringspremien faktureres
- 2003 Kapitalforvaltningen styres etter inntektsmål
- 2008 Ny forsikringslov med fakturering av rentegarantipremie

Eiermodellen vesentlig mindre utfordrende.

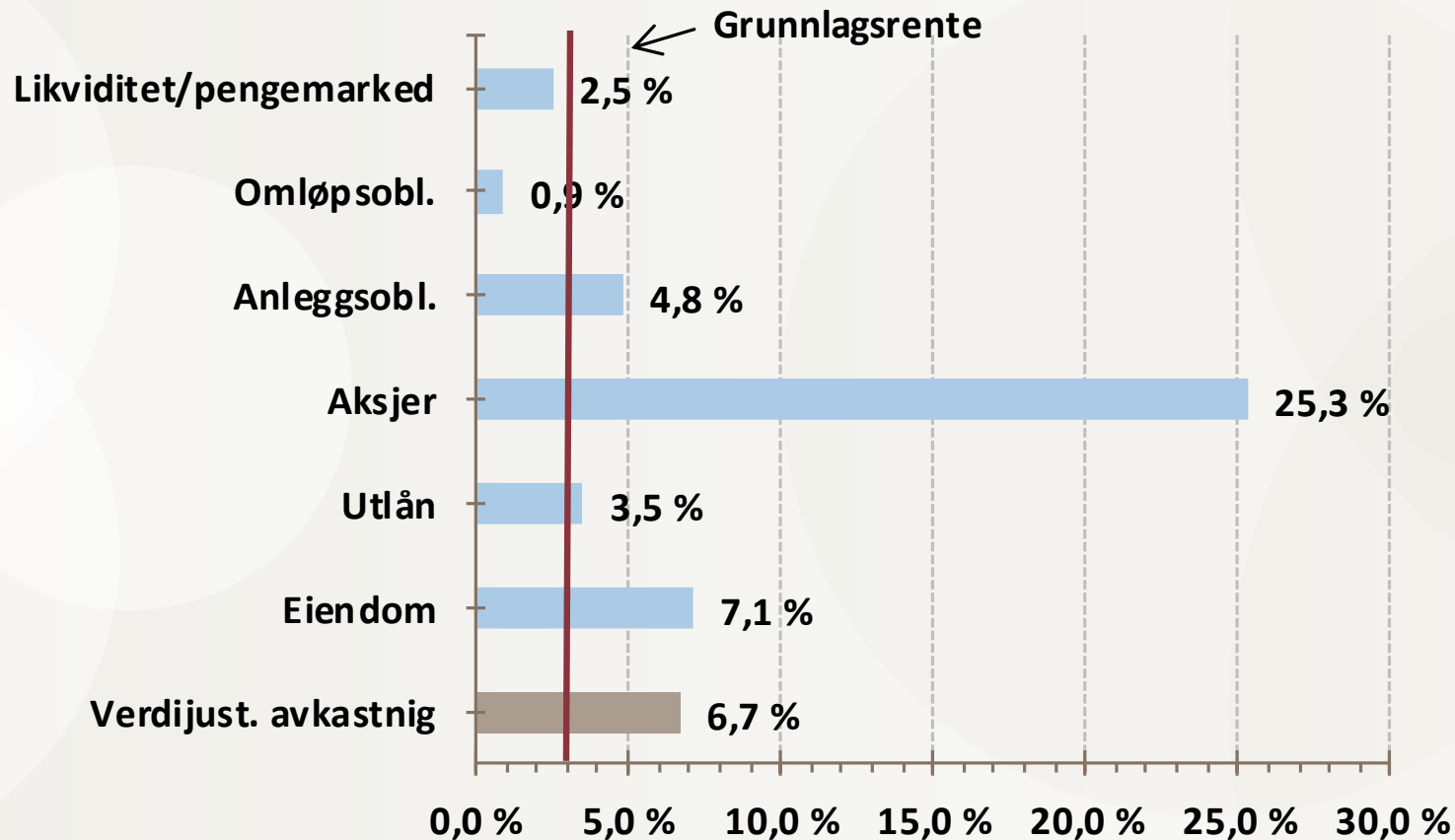
Kapitalforvaltning som prioriterer forutsigbarhet.



# KLP – eiendeler kollektivportefølje 2013






# Godt aksjemarked og gledelig renteoppgang








# Et strålende 4. kvartal...

Verdijustert avkastning 2013 <sup>1</sup>			 storebrand
1. kvartal	2,2 %	1,4 %	1,6 %
2. kvartal	0,6 %	1,0 %	0,7 %
3. kvartal	1,7 %	1,2 %	1,4 %
<b>4. kvartal</b>	<b>2,1 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>
Hele 2013	<b>6,7 %</b>	5,1 %	5,0 %

1) DNB: Avkastningstall er for kollektivporteføljen totalt. Tall for allokering oppgitt i teksten under er for porteføljen «public market»

Storebrand: Avkastningstall er for kollektiv ytelsespensjon ekskl. fripoliser. Avkastning for offentlige kunder («group defined benefit – public low» i 2013 er oppgitt til 4,2 %




# 1% utgjør 3000 millioner kroner

Verdijustert avkastning 2009-2013 <sup>1</sup>			 storebrand
2009	7,7 %	5,5 %	4,8 %
2010	7,5 %	6,6 %	6,4 %
2011	3,2 %	2,4 %	3,0 %
2012	6,7 %	5,6 %	6,7 %
<b>2013</b>	<b>6,7 %</b>	5,1 %	5,0 %
<b>Snitt siste 5 år</b>	<b>6,3 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>5,2 %</b>

1) DNB: Avkastningstall 2009-2011 er for moderat portefølje hvor de offentlige kundene var plassert. Avkastningstall i 2012 er for "public market" (ny portefølje fra 31.12.2011) for kundene innenfor offentlige sektor. Avkastningstall i 2013 er for kollektivporteføljen totalt.

Storebrand: Avkastningstall er for kollektiv ytelsespensjon ekskl. fripoliser.

# Unik soliditet

Pr 31.12.2013			 storebrand
Tilleggsavsetninger	12,5 mrd	4,9 mrd	4,3 mrd
Kursreguleringsfond	10,4 mrd	2,7 mrd	3,8 mrd
Sum kundebuffer	22,9 mrd	7,7 mrd	8,1 mrd
<b>I % av premiereserve</b>	<b>8,2 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>4,9 %</b>
Inkl. merverdier anlegg	10,1 %	6,0 %	8,0 %

## Soliditet gir oss:

- Kapasitet til å ta risiko i forvaltningen
- Muligheter for å holde lav rentegarantipremie
- Muligheter for mer stabile tilbakeføringer til premiefond

# I mål med oppreservering for lengre levealder

Oppreserveringsbehov hensyntatt levealdersjustering	9
Oppreservert pr 31.12.2013	4,5
Resterende oppreserveringsbehov	4,5

Vi ble helt ferdig med oppreserveringen i 2013.

Usikkert om vi vil få lov å la kunderesultatet dekke hele oppreserveringen. Kan hende egenkapitalen må dekke 20 %, eller 1 760 millioner kroner.

**Uansett vil vi dele overskudd med våre kunder igjen fra og med 2014.**

# Pensjonsleverandørenes bidrag



Avkastning

Administrasjons-  
kostnader

Kompetanse,  
service,  
samfunns-  
ansvar mv.

# Effektiv drift – før og nå

**1958:** Bruker av den 3,2 tonns store regnemaskinen «EMMA»

**1974:** Automatisk overføring av lønnsdata

**1981:** De første terminalene

**1986:** PC til alle ansatte

**1992:** «KLP Direkte» med hypotetisk pensjonsberegning

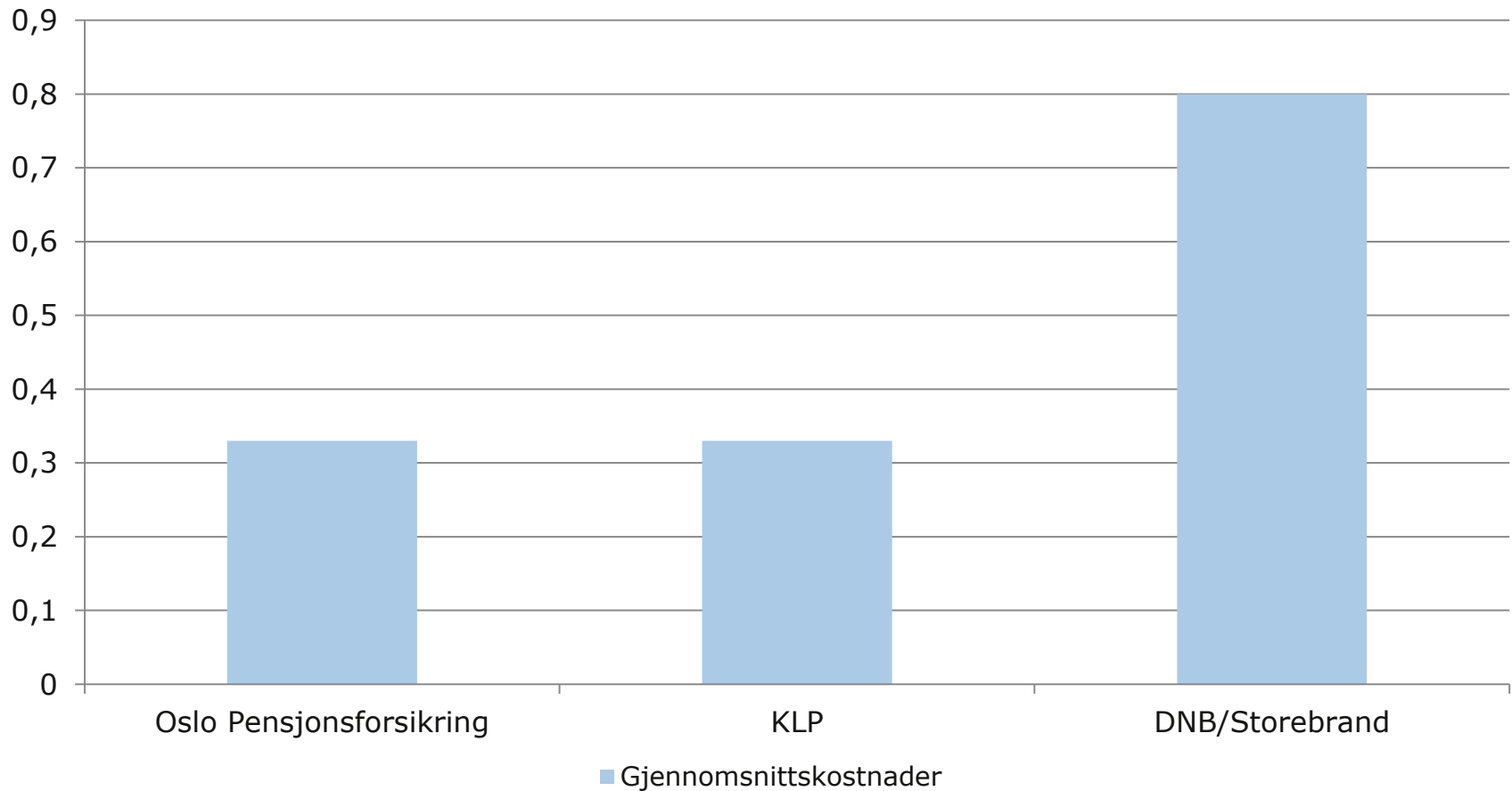
**1993:** Elektronisk saksbehandling



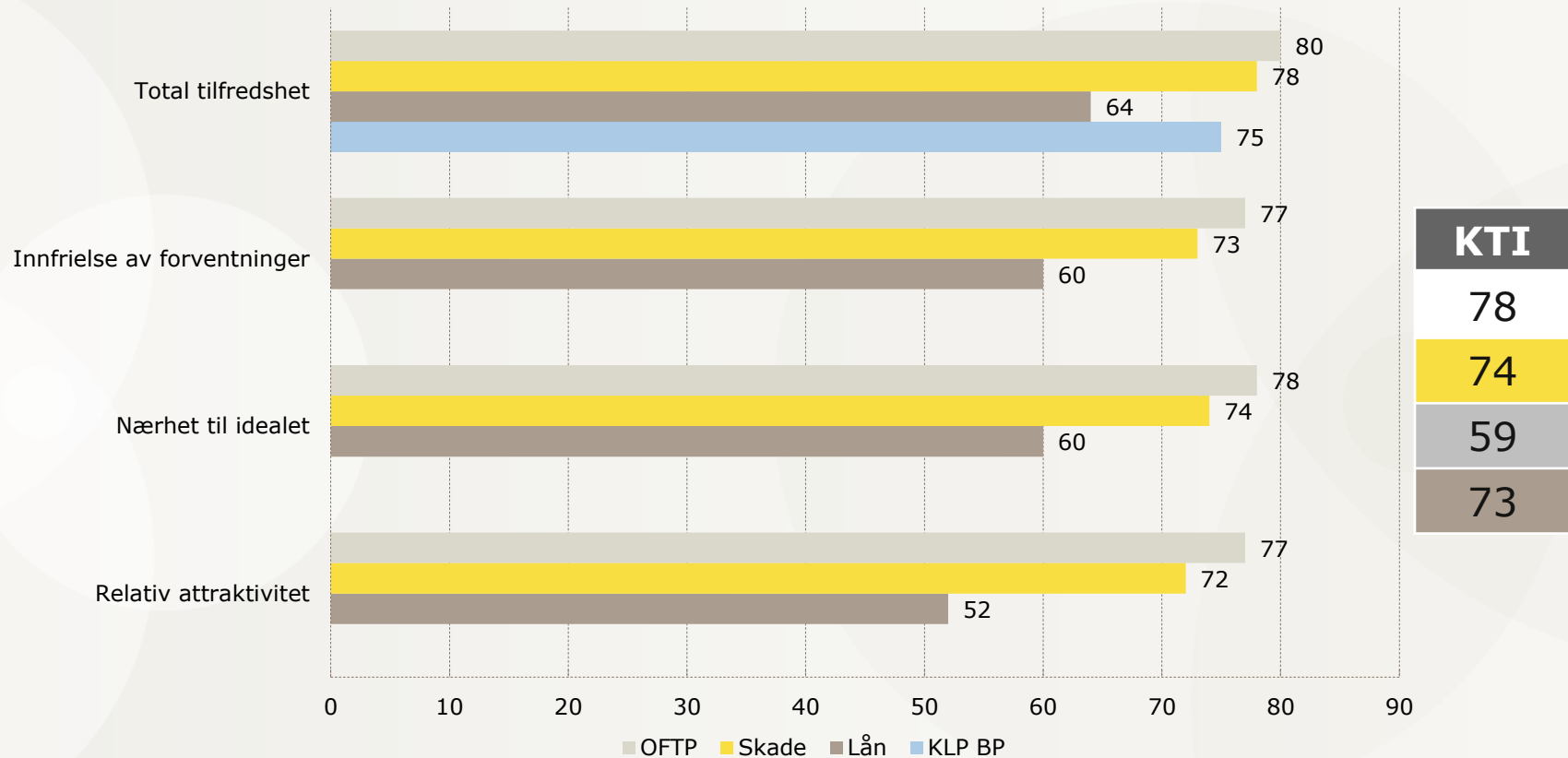


# Vi har hatt de laveste administrasjonskostnadene?

Administrasjonskostnader i prosent av premiereserve



# Servicenivå målt gjennom kundetilfredshet



Kilde: KTI KLP BP: Estimert basert på målinger i Bedriftspensjonsbarometeret

# Endret konkurranse – gir stor vekst for KLP

## Flyttet i 2013


- 28 000 medlemmer flytter til KLP
- 6 milliarder i tilflyttede midler

## Flytter i 2014

- Kommuner som flytter i 2014:
  - 11 fra Storebrand
  - 37 fra DNB Livsforsikring
  - Premiereserve på ca 20 milliarder kroner
- Mottar sykepleiere fra AFKP, avgir leger og annet personell til ny kasse hos HSØ. Netto -1,6 milliarder kroner
- 48 av 440 bedrifter med OfTP er i bevegelse

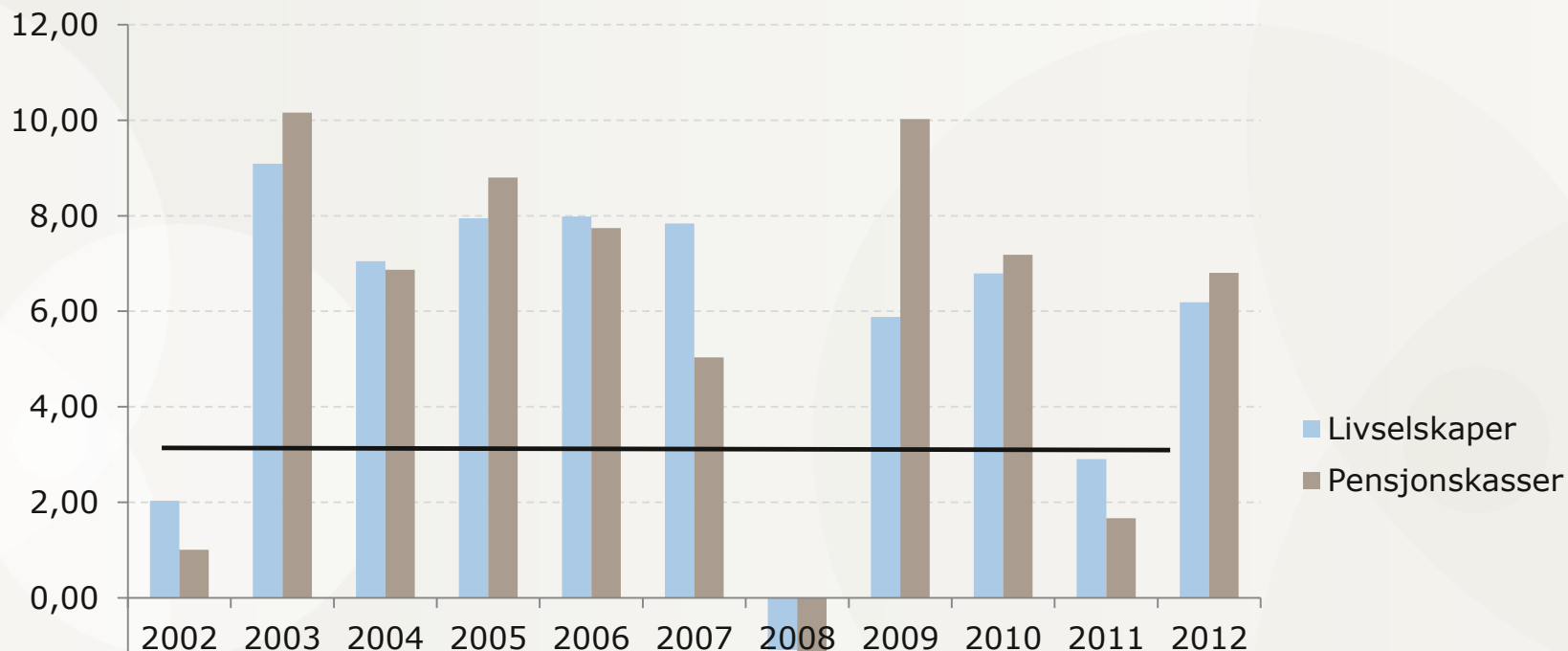
## Videre utsikter

- Resten av kommunene og virksomhetene vil vurdere flytting/ kasse i 2015



Større vekst i  
2014 og 2015  
enn noensinne

# Pensjonskasser forvalter annerledes



## Livselskap vs kasser

Snitt 02,08 og 11 : +1,76 %  
Øvrige år : - 0,48 %  
Hele perioden : +0,13 %

# Kostnader i kommunale pensjonskasser

Forsikringsrelaterte driftskostnader i prosent av premiereserve  
– 2012 –

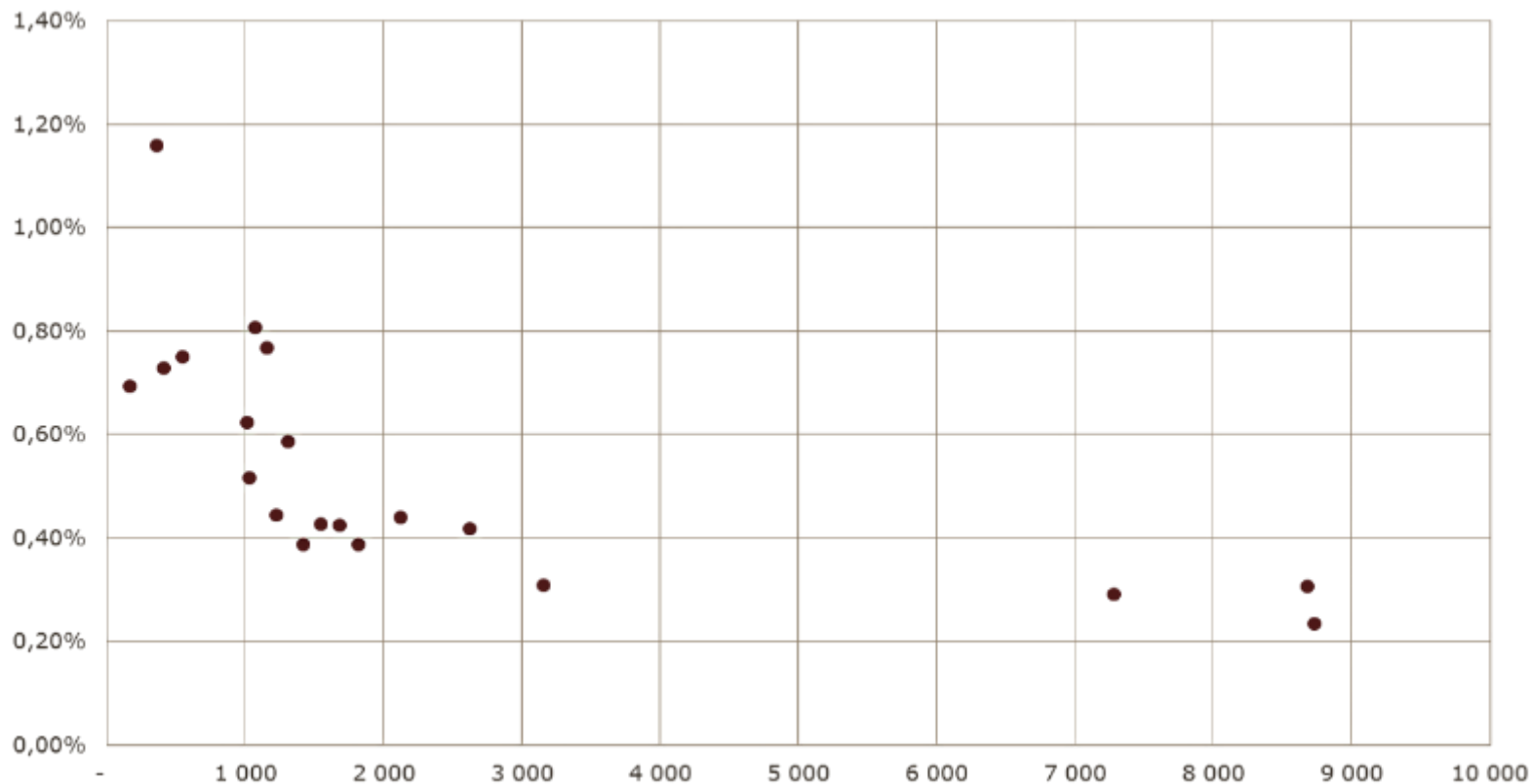
Premiereserve (mill. kroner)	Driftskostnader i prosent av premiereserve
0 - 1 000	0,83 %
1 000 - 1 500	0,59 %
1 500 - 3 000	0,42 %
3 000 - 10 000	0,29 %

---

# , men noen kasser har lavere driftskostnader

Driftskostnader i prosent av premiereserve  
- 2012 -

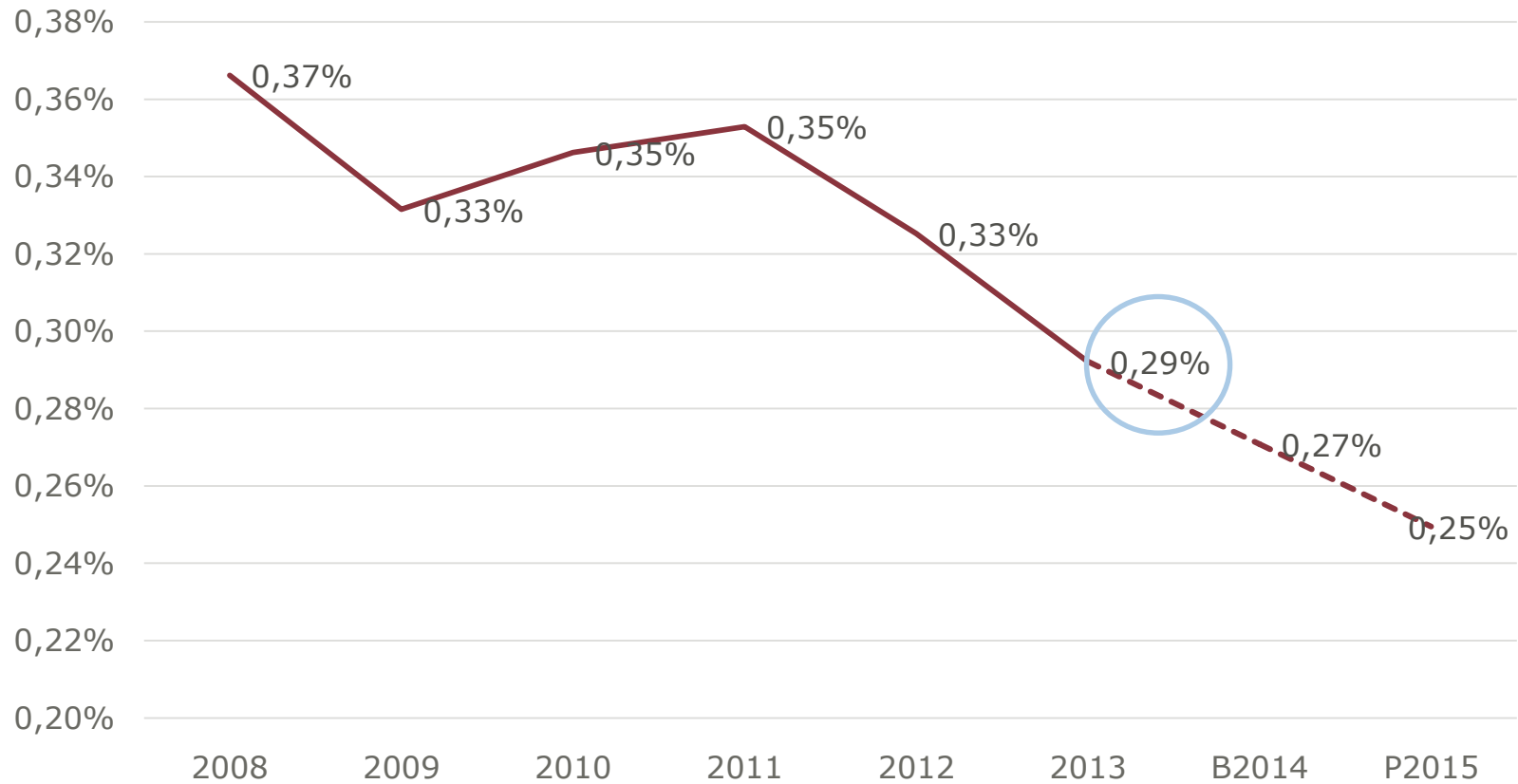
Premiereserve  
prosent



Premiereserve  
mill. kroner



# Stordriftsfordelene skal tas ut...





**BEST AVKASTNING  
LAVEST KOSTNADER  
GOD SERVICE**



# Hva med premieavviket fremover?

Premieavviket det enkelte år, oppstår slik:

Faktura fra livselskapet	20
Kommunens bruk av premiefond	1
<hr/>	
Innbetalt fra kommunen	19
KMD krav til kostnadsføring	17
<hr/>	
Premieavvik	2
<hr/>	

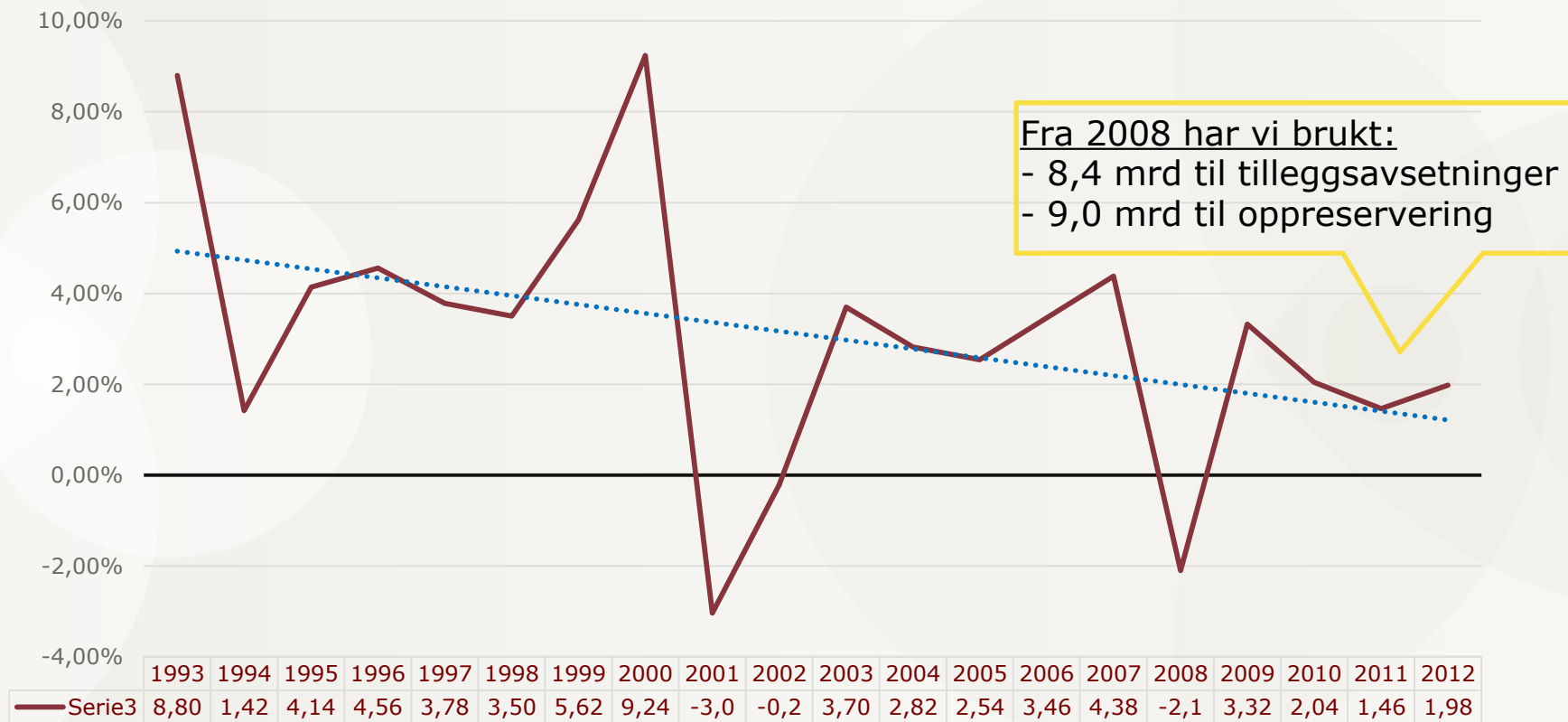
# To finansieringskilder til pensjonspremien



Innbetaling fra  
kunden

Avkastning  
tilført kundens  
premiefond

# Lavere overskudd og bidrag til premiefondet



# Mulig utvikling fremover

## Kostnadsdrivere:

- KMD forutsetninger strammes
- Premieavvik må nedbygges
- Lønnsvekst skal regulere stadig større premiereserve

## Kostnadsreducerende/nøytrale:

- Reduksjon i premie for uførhet
- Ordinær premie stabil
- Økende premiefondsbidrag



# Hovedmål for perioden 2014-2016

## Hovedmål 1:

Bidra til at forsikret ordning i KLP er kundens foretrukne alternativ i leveransen av offentlig tjenestepensjon

## Hovedmål 2:

Styrke posisjonen i offentlig sektor og bidra til økt vekst og lønnsomhet

## Hovedmål 3:

Drive effektivt og målbevisst for lave kostnader i konsernet som helhet og innenfor hver enhet



# KLP Bedriftspensjon

44 %  
av alle tilbud  
blir  
akseptert!

Medlemmer  
90 % økning  
Bedrifter  
15 % økning

KLP kunder  
som går for  
omdanning  
velger KLP BP

Forvaltningskapitalen har passert 1,6 milliarder kroner  
(+356 fra 01.01.2013)



# God utvikling for KLP Banken

Sterk  
vekst i  
innskudd og  
boliglån

27 000  
kunder  
66 %  
medlemmer

Positivt  
årsresultat;  
87 mill.

# Stor långiver til kommunene

**1980-tallet:** KLP bygger seg opp som en betydelig långiver, slik at kommunesektoren får finansiert en rekke viktige utbyggingsprosjekter.



# KLP Skadeforsikring – fortsatt fin utvikling!

Historisk  
godt resultat  
222 millioner  
kroner.

Bokført  
avkastning på  
egenkapitalen  
22,8 %

Skadeprosent  
på 77 %

140 mill.  
kroner i  
salgsresultat



# Fond og kapitalforvaltning



Forvalter  
283 milliarder  
kroner

26 mrd for  
eksterne,  
nytegning  
1,7 mrd i år

Resultat  
22,9 mill.  
kroner så  
langt i år

# Samfunnsansvar

**1987:** Styret signerer etiske retningslinjer

**1997:** Første styrevedtak om ansvarlige investeringer

**2003:** KLP liste over ekskluderte selskaper

**2008:** KLP signerer FNs prinsipper for ansvarlige investeringer

**2009:** KLP sertifiseres som Miljøfyrtårn

**2012:** KLP etablerer dugnadsfondet



# ●●● Visjon i praksis

Kundene skal oppleve at KLP:

- Er en forutsigbar partner som styrker deres økonomi
- Letter deres hverdag
- Bidrar til å gjøre dem til attraktive arbeidsgivere
- Bidrar til en mer bærekraftig offentlig sektor
  - Gjennom bærekraftige investeringer og ansvarlig forretningsdrift



Den beste partner  
for dagene som kommer

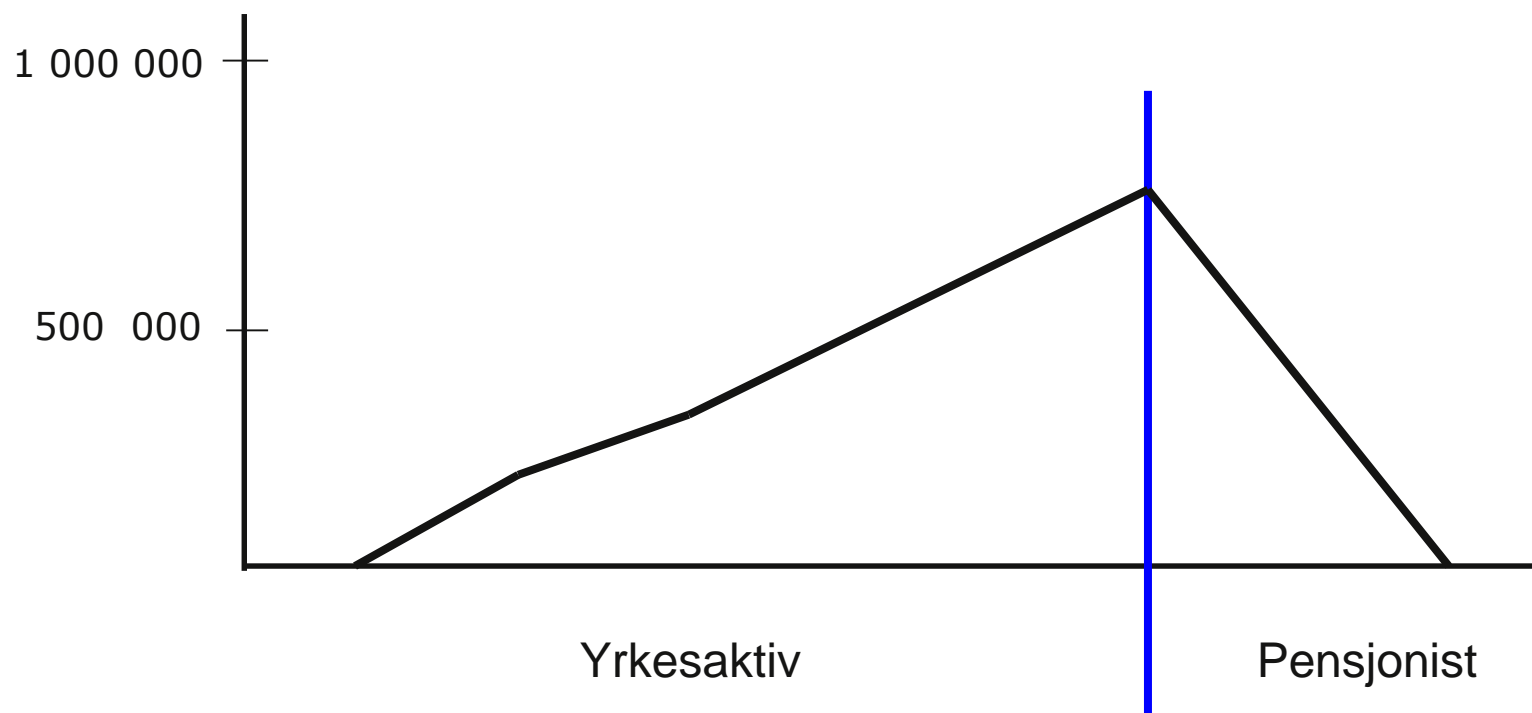


# Uførehyppighet og tidligpensjon

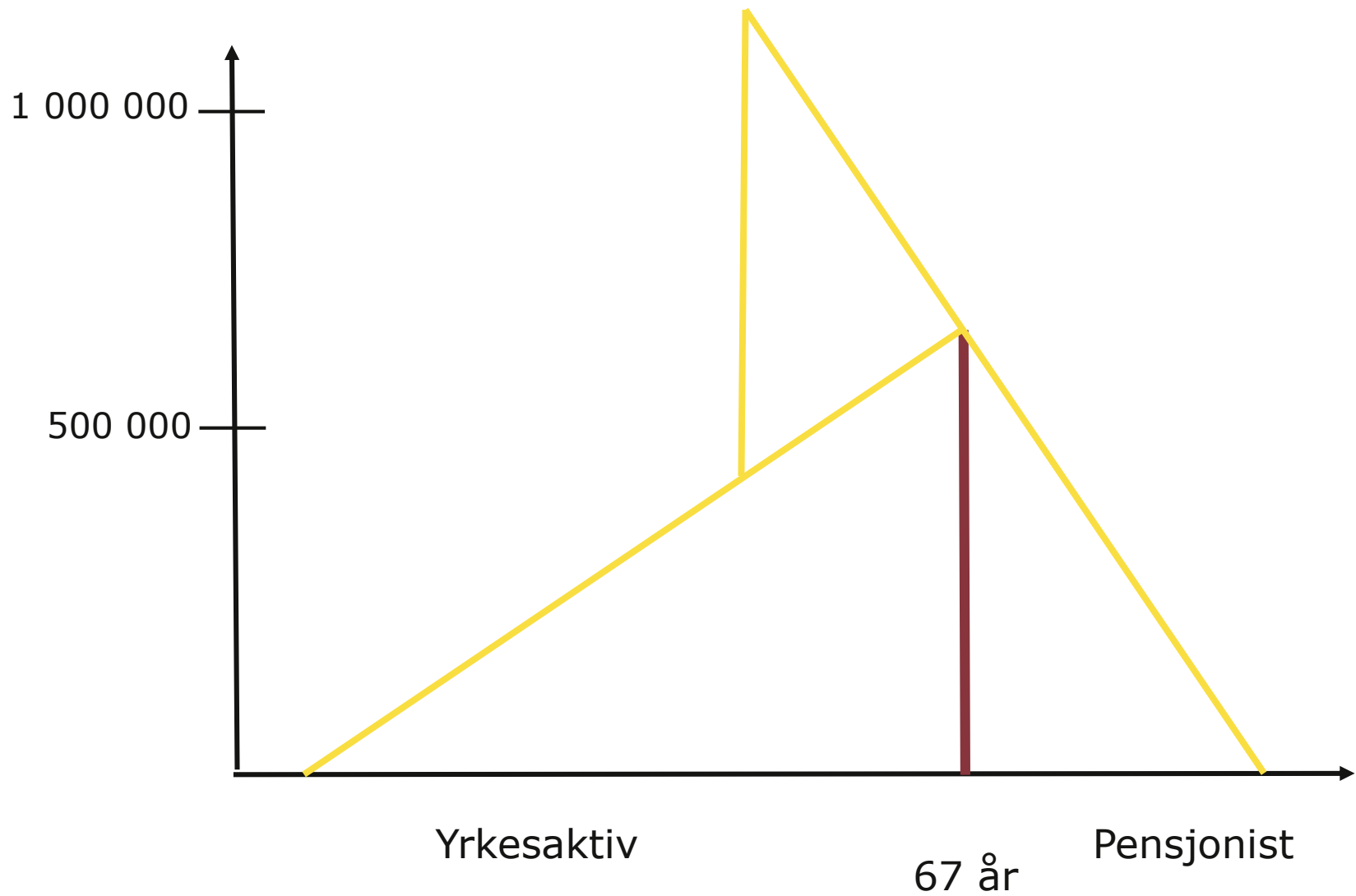




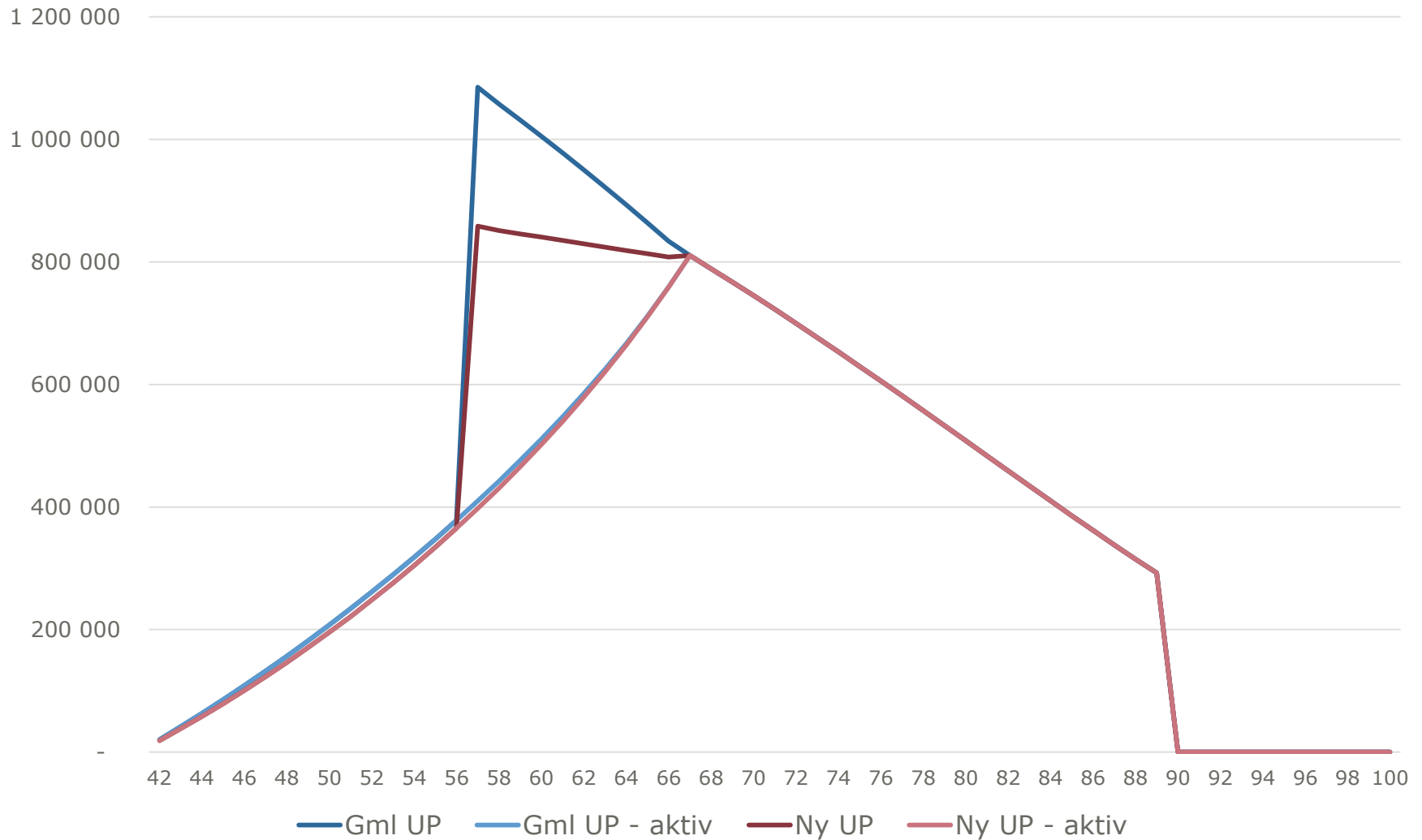
# Pensjon er sparing



# Eksempel: Ufør



# Eksempel uførepensjon



# Uførehyppighet, tidligpensjon og forventet levealder

	Uføregrad	?	?	?	?
Fylke A	24 %				
Fylke B	27 %				
Fylke C	29 %				
Fylke D	29 %				
Fylke E	30 %				
Fylke F	30 %				
Fylke G	31 %				
Fylke H	31 %				
Fylke I	32 %				
<b>KLP-gjennomsnitt</b>	<b>32 %</b>				
Fylke J	32 %				
Fylke K	34 %				
Fylke L	35 %				
Fylke M	36 %				
Fylke N	36 %				
Fylke O	37 %				
Fylke P	41 %				
Fylke Q	41 %				
Fylke R	47 %				

# Uførehyppighet, tidligpensjon og forventet levealder


	Uføregrad	Tidligpensjon	Sum	?	?
Fylke A	24 %	26 %	50 %		
Fylke B	27 %	29 %	56 %		
Fylke C	29 %	30 %	59 %		
Fylke D	29 %	29 %	58 %		
Fylke E	30 %	23 %	52 %		
Fylke F	30 %	22 %	52 %		
Fylke G	31 %	27 %	58 %		
Fylke H	31 %	24 %	56 %		
Fylke I	32 %	24 %	56 %		
<b>KLP-gjennomsnitt</b>	<b>32 %</b>	<b>24 %</b>	<b>57 %</b>		
Fylke J	32 %	24 %	57 %		
Fylke K	34 %	24 %	58 %		
Fylke L	35 %	25 %	60 %		
Fylke M	36 %	21 %	56 %		
Fylke N	36 %	19 %	55 %		
Fylke O	37 %	20 %	57 %		
Fylke P	41 %	18 %	58 %		
Fylke Q	41 %	21 %	62 %		
Fylke R	47 %	18 %	65 %		

# Uførehyppighet, tidligpensjon og forventet levealder

	Uføregrad	Tidligpensjon	SUM	Kvinner	Menn
Fylke A	24 %	26 %	50 %	22,0	18,3
Fylke B	27 %	29 %	56 %	21,2	17,8
Fylke C	29 %	30 %	59 %	20,7	17,5
Fylke D	29 %	29 %	58 %	21,7	18,1
Fylke E	30 %	23 %	52 %	20,5	17,8
Fylke F	30 %	22 %	52 %	21,5	17,9
Fylke G	31 %	27 %	58 %	20,5	17,3
Fylke H	31 %	24 %	56 %	20,1	17,2
Fylke I	32 %	24 %	56 %	20,4	17,2
<b>KLP-gjennomsnitt</b>	<b>32 %</b>	<b>24 %</b>	<b>57 %</b>	<b>20,8</b>	<b>17,6</b>
Fylke J	32 %	24 %	57 %	20,9	18,2
Fylke K	34 %	24 %	58 %	20,4	17,3
Fylke L	35 %	25 %	60 %	20,4	17,6
Fylke M	36 %	21 %	56 %	20,7	17,7
Fylke N	36 %	19 %	55 %	21,0	17,7
Fylke O	37 %	20 %	57 %	20,4	17,3
Fylke P	41 %	18 %	58 %	20,4	17,4
Fylke Q	41 %	21 %	62 %	20,7	17,4
Fylke R	47 %	18 %	65 %	19,7	16,7

# Hvordan bidra til lavere pensjonsutgifter?





Ved å tilrettelegge slik at ansatte står lenger i arbeid...

Kan arbeidsgiver få redusert uttak av:

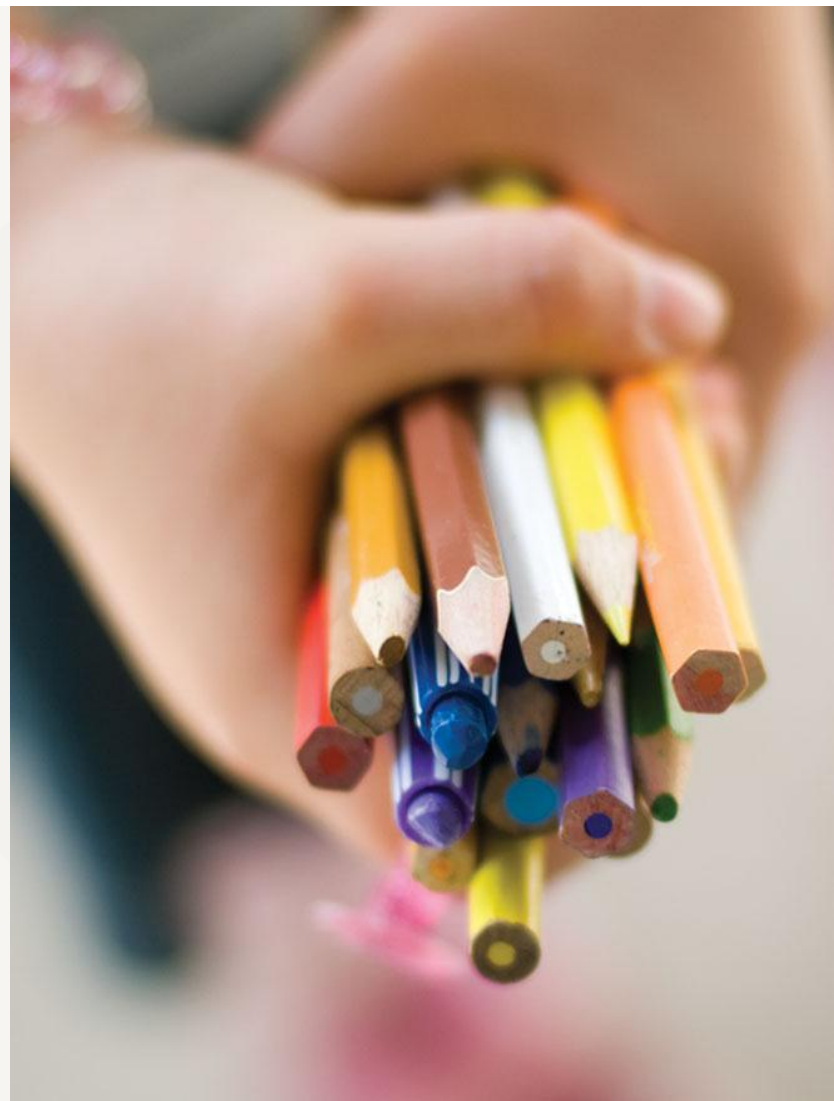
- Tidlig alderspensjon (AFP)
- Uføreytelser



# Godt arbeidsmiljø – fysisk og psykisk...

...fører til at ansatte både kan og vil jobbe lenger!

Derfor engasjerer KLP seg i HMS-tiltak ute hos kundene.



# Hva bidrar KLP med?

- Deltok i 80 HMS-prosjekter i 2013
- Holdt 200 kurs på følgende områder i 2013:
  - Prosjektstyring
  - Arbeidsmiljøutvikling
  - Helsefremmende arbeidsplasser
  - Livsfase- og seniorpolitikk
  - Fysisk aktivitet
  - Ergonomi
  - Stressmestring



# KLP – kanal for erfaringsutveksling mellom kundene

- Vi er opptatt av å lære av HMS-prosjektene vi er involvert i.
- Kunnskapen vi får gjennom prosjektene vi er involvert i samles i KLP – og deles med andre kunder.
- Slik kan flere lettere finne frem til gode tiltak som passer dem.



Har **dere** prøvd  
noen tiltak for  
å få redusert uttak  
av tidlig  
alderspensjon og  
uførepensjon?





for dagene som kommer



# En alternativ forvaltningsløsning i KLP



# KLP tilbyr to løsninger

- Kollektivportefølje  
(1-årig rentegaranti)
- 5-års portefølje  
(5-årig rentegaranti)

KLP fastsetter aktiva-allokeringen i begge tilfeller.



# Egenkapital

Samme krav til innskutt egenkapital i 5-års portefølje som i kollektivportefølje





# Fordeler og ulemper med 5-årig portefølje

- Lengre tidshorisont gjør at det normalt er høyere aksjeandel i 5-års porteføljen enn i kollektivporteføljen til samme rentegarantipris. Dette tilsier høyere forventet avkastning over tid.
- Dersom avkastning og buffere ikke er tilstrekkelige til å dekke rentegarantien i et enkelt år, må kunden «forskuttere» manglende beløp. KLP dekker rentegarantien summert over hele 5-års perioden etter eventuell bruk av bufferkapital.
- Lengre bindingstid; ved eventuelt avbrudd påløper gebyr.

# Ingen endring i selve pensjonsordningen

## Forsikringsdekning i porteføljene:

- Ingen forskjell i pensjonsytelser
- Samme premie som i 1-års portefølje

## Rentegaranti i porteføljene:

- Rentegarantien gjelder for perioden samlet
- Rentegarantipremie fastsettes med lik årlig premiesats for hele perioden

## Ved etablering av 5-års avtale gjelder flyttereglene:

- Kunden kan miste kursreguleringsfond tilsvarende inntil 2 prosent av premiereserven
- Premiereserve/Premiefond/  
Tilleggsavsetninger flyttes i sin helhet



# Investeringsalternativer i KLP

## Kollektivporteføljer – 1 års rentegaranti

Portefølje:    Beskrivelse:

### Moderat

- Kunder med lav risikovillighet/-kapasitet
- Rundt 5-10 prosentpoeng lavere aksjeandel enn Balansert kollektivportefølje
- Mål: Opprettholde/bygge bufferkapital

### Balansert

- KLPs normalportefølje – “alle” havner her hvis de ikke velger noe annet
- Aksjeandel tilpasset risikoevnen
- Mål om langsiktig aksjeandel rundt 20 %
- Mål: Opprettholde risikokapasitet over tid

### Offensiv

- Kunder med høyere risikovillighet/-kapasitet
- Rundt 5-10 prosentpoeng høyere aksjeandel enn Balansert kollektivportefølje
- Ikke nødvendigvis mål om å opprettholde risikokapasitet

## 5-års portefølje

Portefølje:    Beskrivelse:

### Balansert

- Basisportefølje 5-års portefølje
- Aksjeandel tilpasset risikoevnen
- I utgangspunktet rundt 5-10 prosentpoeng høyere aksjeandel enn Balansert kollektivportefølje

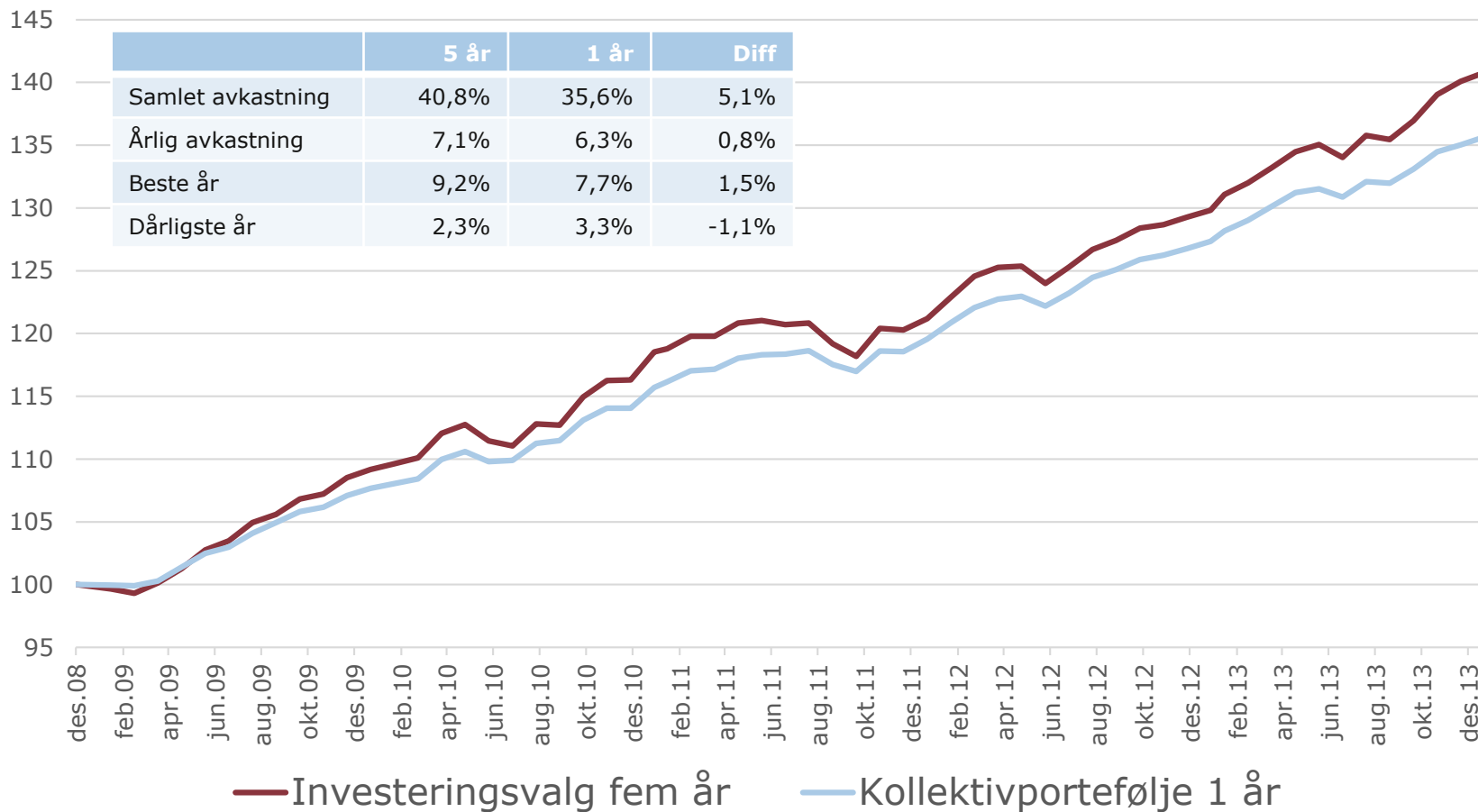
# En 5-års avtale vs. fem 1-års avtaler

Startåret er viktig for 5-års avtalen, eksempel hvis den startet i 2008

	Ett år	Fem år	Diff.
<b>2008</b>	-0,4 %	-3,7 %	-3,3 %
2009	8,7 %	9,6 %	0,9 %
2010	7,4 %	8,0 %	0,6 %
2011	2,9 %	1,9 %	-1 %
2012	7,4 %	8,4 %	1 %
<b>Snitt</b>	<b>5,2 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>-0,4 %</b>

# Verdiutvikling fra 2009

## Verdiutvikling ulike forvaltningsalternativer i KLP



# Oppsummering

- Høyere forventet avkastning
- Kortsiktig større variasjoner og risiko for innbetaling underveis
- Ønskelig med regelendringer for å styrke fem-års avtalene





for dagene som kommer