

SEL

65 år

Det vi kommer fra,
det vi er.



Stiftelsesmøtet 1949
Side 4



65 år i markedet
Side 9



Fra pensjonsinnretning til
forsikringskonsern. Side 16



Tuftet på samfunnsansvar
Side 22

Det vi kommer fra, det vi er.

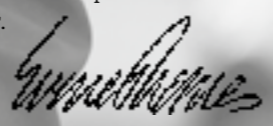
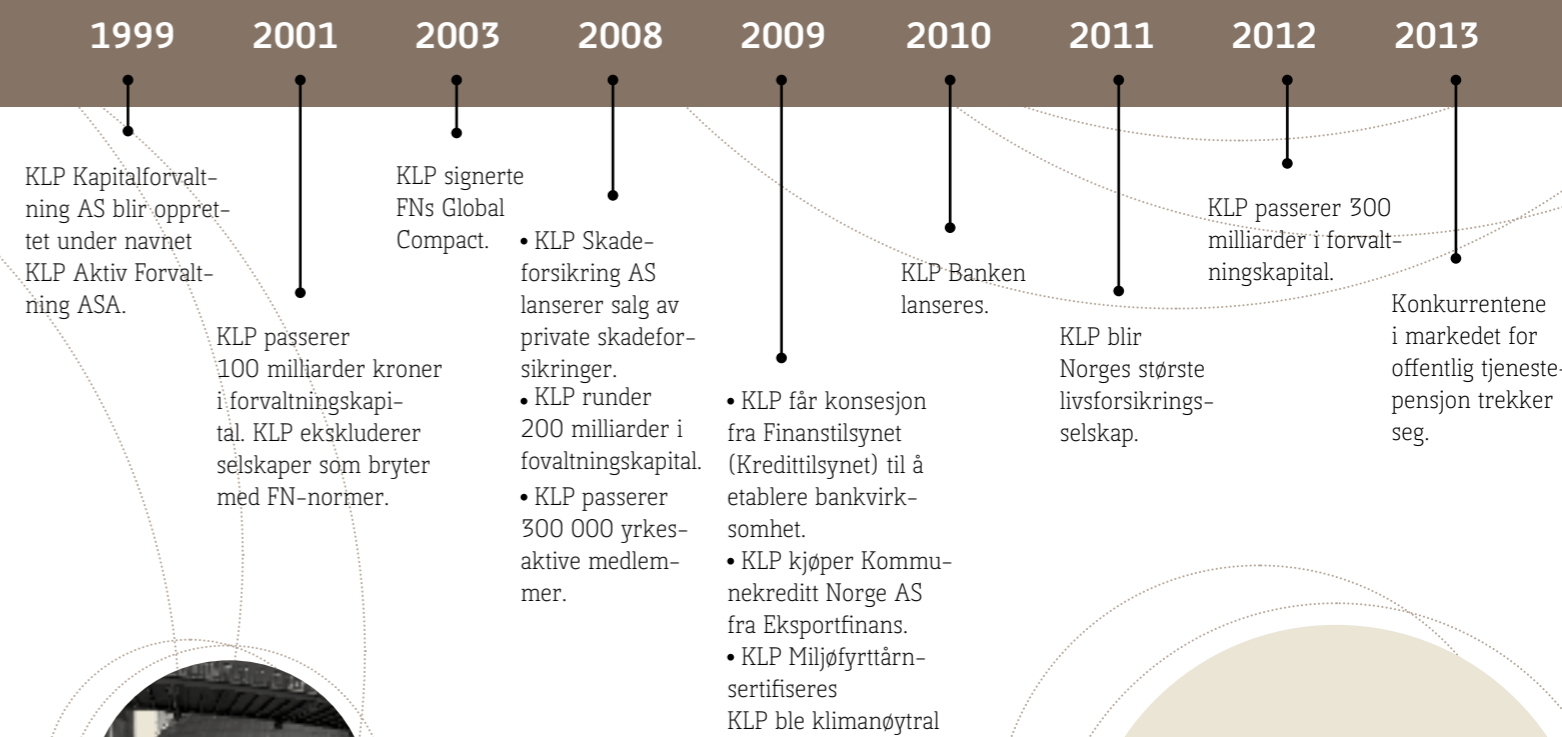
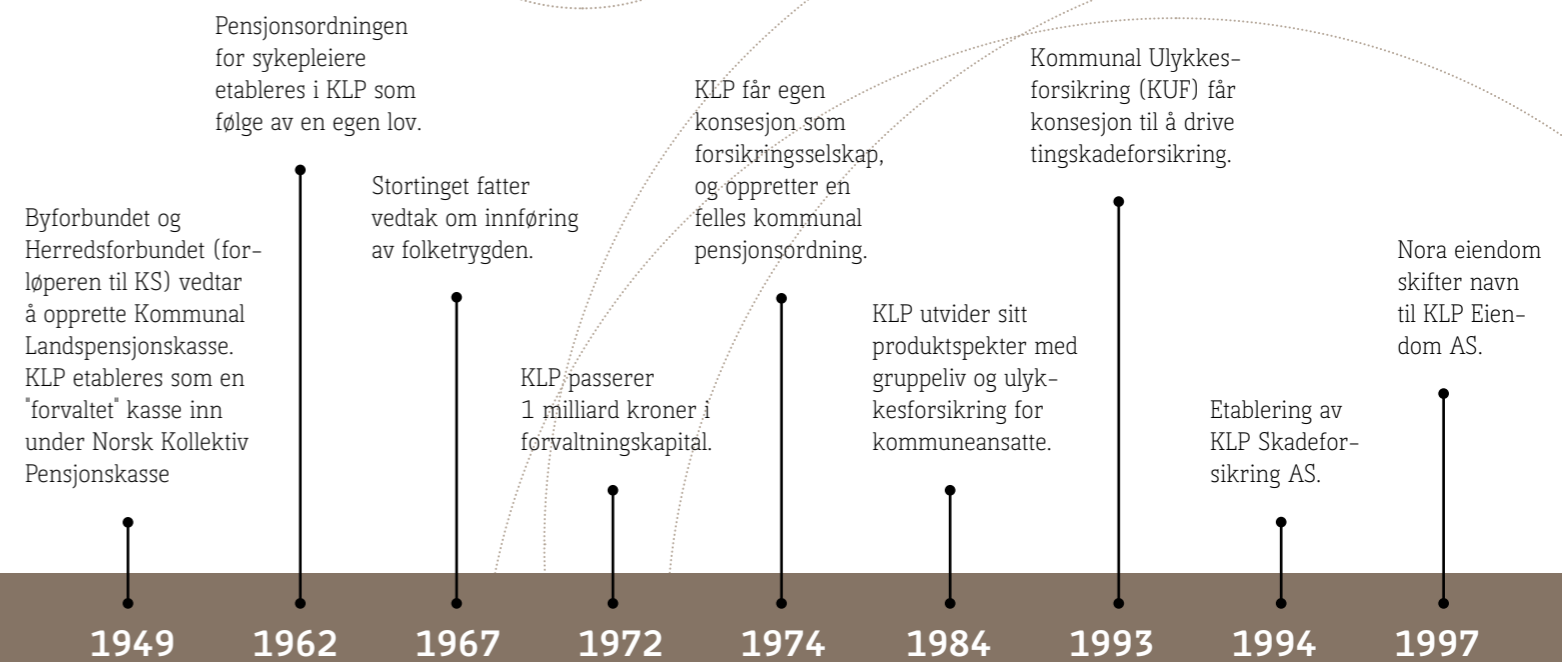
Ideen om en kommunal pensjonskasse ble født allerede for 100 år siden. Da KLP ble etablert i 1949, var det et resultat av en lang prosess som endte med at kommuner gikk sammen om å stifte en felles pensjonsordning. Det dannet grunnlaget for det kundeide selskapet som KLP er i dag.

Dette magasinet gir et overblikk over noen sentrale milepæler i KLPs historie. KLP har siden starten satt standarden for offentlig tjenestepensjon slik vi i dag kjenner den. Det har skjedd i et tett og nært samarbeid med selskapets kunder og eiere, tariffparter og myndigheter. Selskapet har gjennomlevd finanskriser og kommet styrket ut av perioder med endringer i pensjonsmarkedet. Det er

grunn til å være ydmyk for historien, og det er grunn til å være skjerpet optimistisk for fremtiden.

For dagene som kommer
KLP er kundenes selskap. Alt vi gjør skal søke å imøtekomme de behov kundene har. De fleste kommuner, helseforetak og kommunale bedrifter er med i dette felleskapet. Vi vil lytte til våre kunder og eiere, og levere det som forventes. Vi

skal være en stabil og forutsigbar partner, uavhengig av endringer i rammebetingelser og kortsiktige markedsendringer. KLPs kunder og eiere skal føle seg trygge på at KLP også i fremtiden vil levere god avkastning og god service på en kostnadseffektiv måte. Vi skal ha som ambisjon å være våre eieres beste partner for dagene som kommer.

Dette magasinet er basert på dokumentet «KLPs strategiske reise gjennom 65 år» (Roy Halvorsen), KLPs 50 års jubileumbok (Helge Røed) og på samtaler med sentrale medarbeidere, kunder og medlemmer.

Stiftelsesmøtet 1949

De bevilget seg en kaffe i møtet denne varme vinterdagen den 15. februar 1949. Herrene hadde redet grunnen for å stifte KLP, det var et godt stykke forarbeid som endelig skulle signeres. Og det var ingen selvfølge å unne seg kaffe.

Styrene i Norges Byforbund og Norges Herredsforbund var samlet til fellesmøte i Skovveien 20 på Oslos beste vestkant. Møtets stemning kan vi bare ane; under skodden av en nær og mørk fortid – til frykten for en ny krig. De samfunnsengasjerte herrene rundt møtebordet visste hva krig kostet, de fleste hadde aktivt motstandsarbeid bak seg. Og de visste hva frihet betydde. De skulle bygge og trygge velferden i fremtidens Norge. På møteagendaen sto opprettelsen av KLP, i pausene snakket de om NATO.

Langsom modning

Ideen til en felles kommunal pensjonskasse var bearbeidet over lang tid, den ble født så tidlig som i 1914, men tiden var ikke moden; før nå. Kommunene ble oppfattet å være for små, med alt for få ansatte. Samtidig var det mange som var opptatt av at de kommuneansatte skulle ha like gode pensjonsrettigheter som det man hadde etablert for statsansatte.

Vendepunktet: da kommunene sa ja

Det var Landstinget i Herredsforbundet som satte opprettelsen av KLP på dagsorden i 1946, etter frigjøringen. Først da ble det skikkelig fart på sakene. Kommunenes Sentralbyrå (KS) var felles sekretariat for By- og Herredsforbundet, som var KLPs etablerere. Direktør i KS, Kjell T. Evers, var ansett som en visjonær lederskikkelse og ble gitt i oppdrag å forberede etableringen av KLP som et gjensidig livsforsikrings-selskap. Det var også hans sentrale posisjon som bidro til at 176 kommuner sa ja til å være med fra start. I 1947 ble utkast til vedtekter sendt Justisdepartementet for godkjenning.

Mørke skyer på målstreken

Alt var klart for realisering. Helt enkelt skulle det likevel ikke bli. Forsikringsrådet krevde at en felles kommunal pensjonskasse måtte ha konsesjon. Dette var en strek i regningen. Konsesjonsplikten krevde mer kapital enn Herredsforbundet

IKKE ALLE KOMMUNE-ANSATTE fikk være med i KLP i begynnelsen. Pensjonsordningen var forbeholdt nokså få funksjonærer i kommunene. Året etter stiftelsen var 100 kommuner, og med kun 770 ansatte, innmeldt i pensjonsordningen.

rådde over. I to år ble det jobbet med mulige løsninger. Så meldte Norsk Kollektiv Pensjonskasse AS (NKP) sin interesse. NKP tilbød KLP å drive som en selvstendig felles kommunal pensjonskasse innenfor NKPs rammer og konsesjon. Derfra var ikke veien lang til stiftelsesmøtet 15. februar 1949.

NKP og KLP skiltes senere som gode venner i 1974, og KLP har siden hatt egen konsesjon og vært herre i eget hus.

Det var varmt i Oslo denne februar-dagen i 1949. Hjallis gikk titusenmeteren på skøyter på Bislett hele tre minutter saktere enn han hadde gjort bare noen uker tidligere. Han gikk rett og slett på softis. Lite visste Hjallis da, om kommende års gullrush og legendestatus. Herrene fra Herredsforbundet og Byforbundet som var med i stiftelsesmøtet denne februar-dagen visste lite om at de var med på å stifte det som noen tiår senere skulle bli Norges største livsforsikrings-selskap.



Sysselsetting i kommunene

Antall årsverk

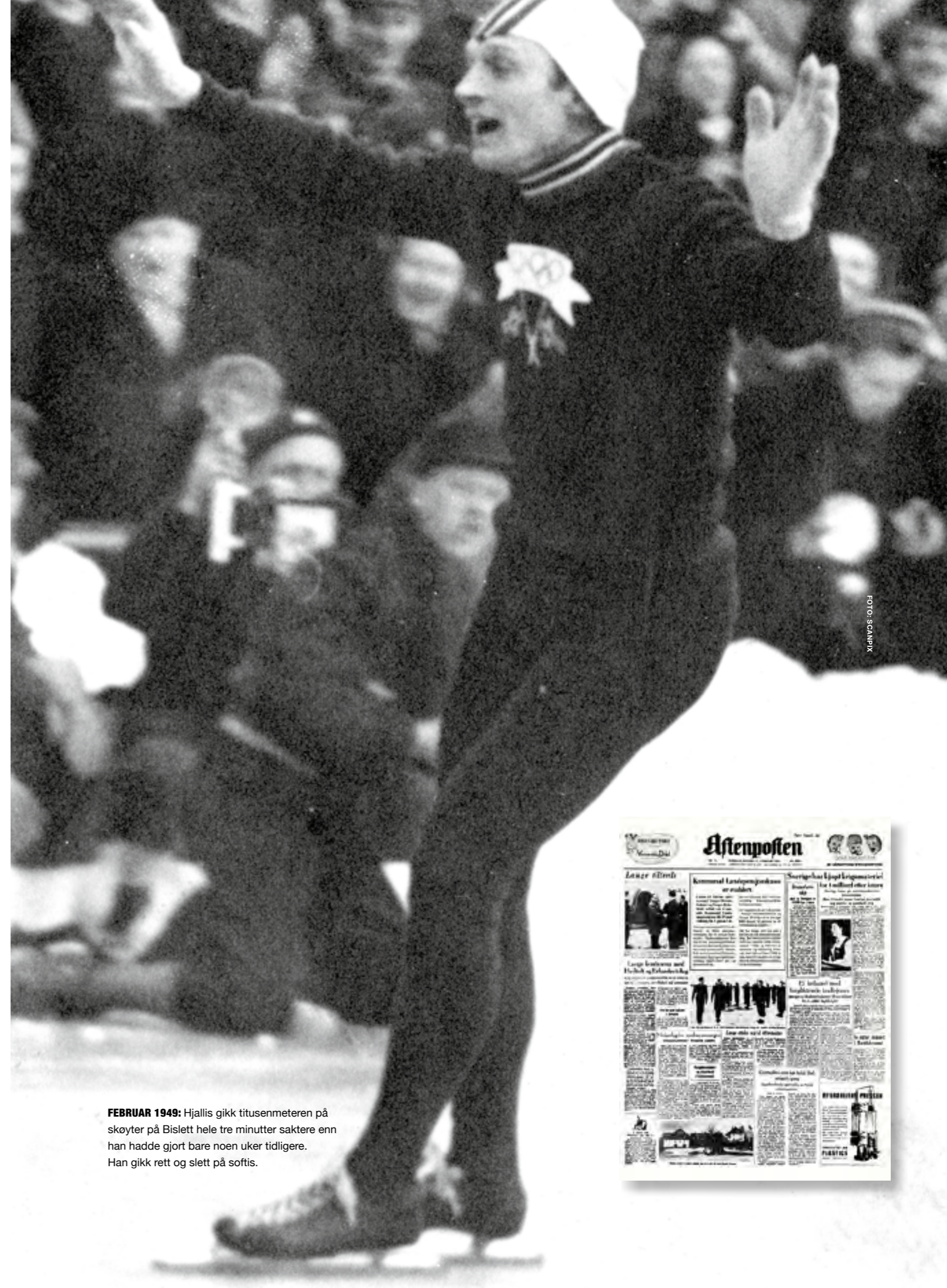
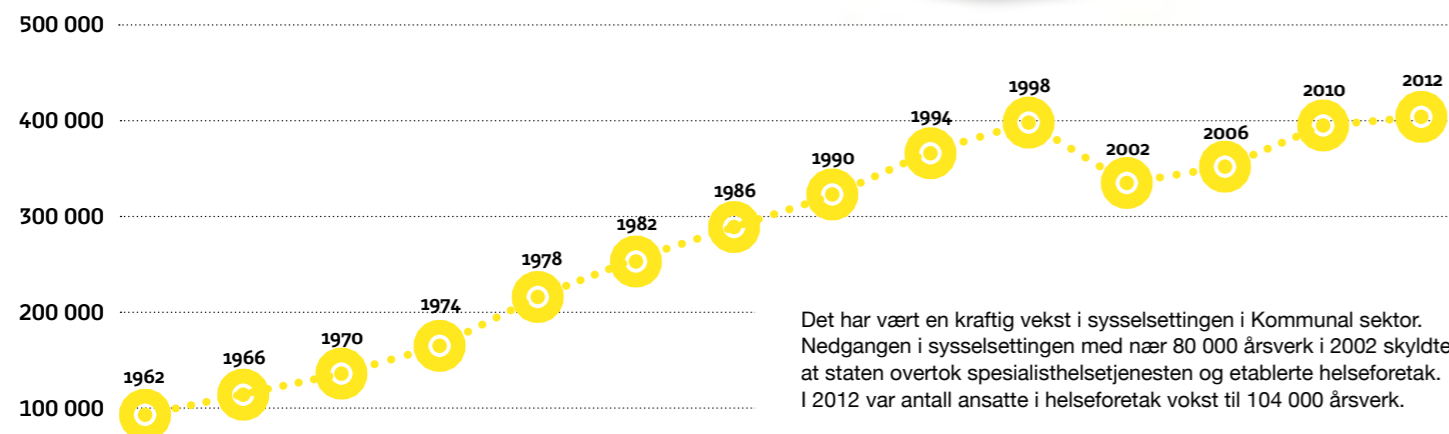


PHOTO: SCANPIX



FEBRUAR 1949: Hjallis gikk titusenmeteren på skøyter på Bislett hele tre minutter saktere enn han hadde gjort bare noen uker tidligere. Han gikk rett og slett på softis.



Fortellere: Roar Strand, Finans, KLP
Anne Käte Grøholt, avdeling for forretningsutvikling i KLP

En for alle – alle for en

Etableringen av KLP førte til at kommunesektoren fikk et apparat for løsninger innen pensjon og forsikring. Det gjensidige eierskapet ga trygghet og nye muligheter. Flere av løsningene utviklet i selskapet har senere blitt standard for alle.

ROAR STRAND: – Gjensidigheten er grunnfjellet. At kundene eier oss er av stor verdi, i gode som i dårlige tider. Vi har lyttet til kundene, og levert etter kundens behov. Da konkurransen var som tøffest, var våre folk tilstede på kundenes arenaer. Vi deltok i møter i kommunene, vi var på fylkesvise samlinger, vi var der kunden var. Gjensidighet skjer på mange plan, og jeg mener vår genuine interesse for kunden er kjernen i vårt forhold til kundene i dag.

Først med kjønns- og aldersnøytrale premier
Kvinner lever lenger enn menn, dermed må det innbetales mer for å sikre kvinners pensjon. Eldre arbeidstakere er også dyrere å forsikre enn yngre. Allerede i 1950 etablerte KLP et kjønns- og aldersnøytralt premiesystem, slik at de betaler samme prosentvise premie uansett ansattes kjønn og alder.

Allerede i 1950 etablerte KLP et kjønns- og aldersnøytralt premiesystem

1950-tallet: Gjennomsnittspremiesystemet lanseres
Adm.dir. i KLP, Harald Bastiansen, var kjent som sterk, streng og omsorgsfull. Dessuten var han en regnemester. I lang tid ga han de ansatte matematikkundervisning på lørdager. Regnemester Bastiansen var også arkitekten bak et helt nytt

og annerledes system; gjennomsnittspremiesystemet. Systemet ble utviklet for underordnede sykehusleger. Sykehuseierne betalte samme prosentvise premie for en lege – uavhengig av om sykehuset var eid av en fylkeskommune eller en ideell organisasjon.

Offentlig tjenestepensjon: Alt inkludert

Offentlig tjenestepensjon er annerledes og gjerne bedre enn vanlig privat tjenestepensjon. Følgende særtrekk bidrar til dette:

- **I kommune- og helsesektor er pensjonsordningen tariffestet.** For statsansatte er den lovfestet.
- **Bruttoordning:** at tjenestepensjonen sammen med folketrygden skal utgjøre minst 66 % av sluttlønnen.
- **85-årsregelen:** at man kan gå av med pensjon inntil tre år før pensjonsalder, når alder og tjenestetid med offentlig tjenestepensjon er minst 85 år.
- **Overføringsavtale:** som sikrer at all tjenestetid med offentlig tjenestepensjon teller med som om den var opptjent hos siste arbeidsgiver.
- **G-regulering:** at opptjente pensjonsrettigheter og løpende pensjoner blir regulert i samme takt som endringene i folketrygdens grunnbeløp.

ANNE KÄTE GRØHOLT: – Fellesordninger med gjennomsnittspremie var et ganske kontroversielt forslag, og et brudd med hva som var normalt. Vi fikk unntak fra lovgivningen for å kunne gjøre det på denne måten. Dette ble senere nedfelt i lovgivningen.

Vi skapte historie med å utvikle det systemet som ble standarden for alle.

Bedre rettigheter for sykepleierne
I kjølvannet av legenes premiesystem fulgte sykepleierne. Sykepleiere på statlige sykehus hadde god pensjonsordning i Statens pensjonskasse. Det samme var ikke tilfelle for de som jobbet i kommuner, fylkeskommuner og i frivillige organisasjoner. I 1961 ble det bestemt at alle sykepleiere som ikke var ansatt i staten skulle meldes inn i en egen «sykepleier-

ordning», med rettigheter som i Statens pensjonskasse. Det var Bastiansen som satt i førersetet for å få dette gjennom. KLP administrerer ordningen den dag i dag.



HARALD BASTIANSEN: var ansatt i KLP fra 1949 til han sluttet som administrerende direktor i 1990.

GUL ELLER RØD GRAVENSTEN TIL ALLE: Bastiansen var ansett som en omsorgsfull leder. Han tok slagordet «An Apple a day keeps the doctor away» helt bokstavelig. Hver høst fikk alle ansatte to eplekasser hver, de som hadde barn fikk fire.



SYKEPLEIERORDNINGEN EKSISTERER FORTSATT og er forankret i lov. KLP har administrert ordningen basert på gjennomsnittspremie helt siden den trådte i kraft – i mer enn 50 år.



Fellesordning og gjennomsnittspremie er på mange måter et Columbi egg for KLP: forutsigbart, nesten identisk med ordningene i SPK, forenkler dermed jobbskifte mellom stat og kommune.

Gjennomsnittspremie

1950 for sykehusleger

1962 for sykepleiere

1974 for alle kommuneansatte

1998 tariffavtalt

2004 lovbestemt

Pensjonsrevolusjonen i 1974 - Pensjonsrett for alle

ROAR STRAND: – Før 1974 var det sånn at kommunestyret bestemte hvem som skulle være med i pensjonsordningen. Pensjon var ikke for alle. Fra 1974 skulle alle være med, det var en revolusjon at alle fikk pensjonsrett. 1974 er en milepæl for vår historie. Det tok 25 år, fra 1949 til 1974, å fullt ut bli et selskap for alle kommunalt ansatte.

Det var en revolusjon at alle fikk pensjonsrett.

Overføringsavtalen

Overføringsavtalen sikrer de ansatte i offentlig sektor pensjon som om de hadde all tjenestetid hos siste arbeidsgiver. Avtalen ble først etablert for å sikre at sykepleierne fikk sikret sin pensjon ved jobbskifte. I 1974 ble avtalen utvidet til å omfatte Felles kommunal pensjonsordning i KLP og de frittstående kommunale pensjonskassene.

ANNE KÅTE GRØHOLT: – Overføringsavtalen innebærer at man ikke taper pensjonsrettigheter ved skifte av jobb, men den gir tvert i mot en økonomisk fordel for mange. Det forenkler også regelverket, og folk har lettere for å forstå pensjonsrettighetene sine.

Tariffpartenes selskap

ANNE KÅTE GRØHOLT: – KLP har alltid vært i god dialog med arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner. Vi møter tariffpartene i mange forum, både sentralt

og lokalt. Vi bidrar også med analyser og utredninger for tariffpartene om konsekvensene av endringer i pensjonsregelverket.

For arbeidsgiverne, som er kundene våre, er KLP et selskap med høy kompetanse og evne til å drive kostnads-effektivt. For arbeidstakerne gir KLP trygghet for at deres rettigheter er godt ivaretatt.

Pådriver for G-regulering

KLP har alltid engasjert seg for å sikre rettighetene til ansatte og pensjonister. Selskapet var sentralt da det fra og med tariffoppjøret 1986 ble innført et nytt prinsipp der offentlig tjenestepensjon ble regulert i takt med grunnbeløpet i folketrygden; G-regulering. Dermed er offentlige ansattes tjenestepensjon verdisikret i forhold til lønns- og prisutviklingen i samfunnet.

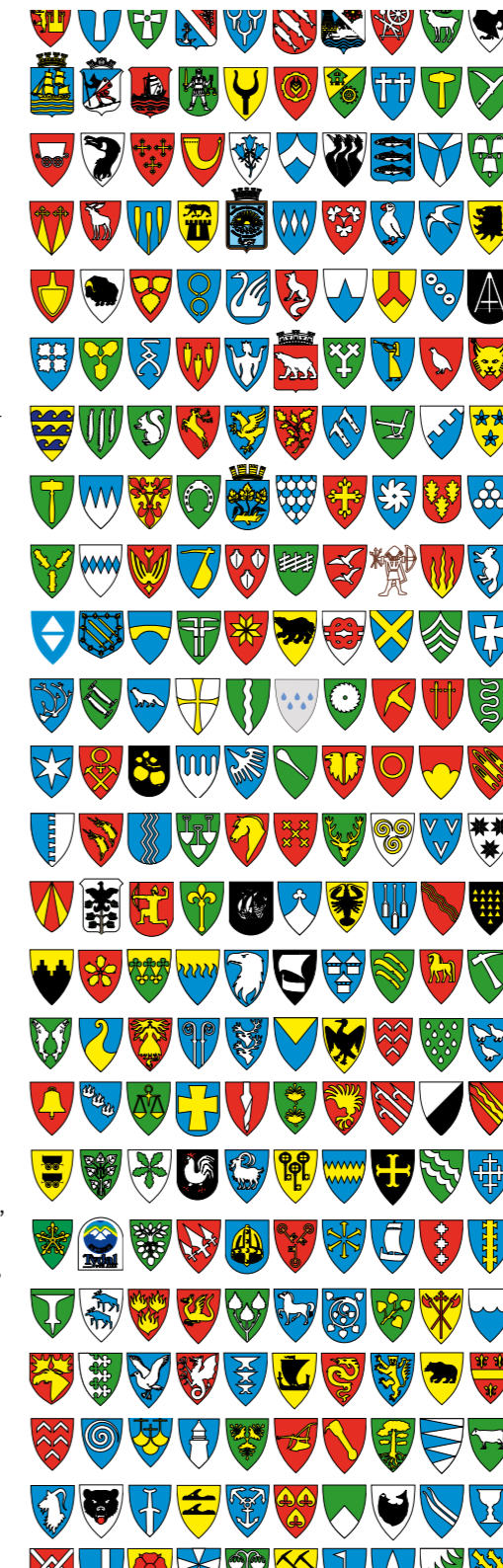
ROAR STRAND: – Mange rådhus, sykehjem, svømmehaller har gjennom de siste 65 år blitt finansiert med lån fra KLP. Dette var særlig viktig i en tid da det var knapphet på gunstige lånemuligheter. I mange tilfeller eide vi bygget sammen, inntil kommunen kjøpte tilbake, for eksempel rådhuset. Begge fikk fordeler av spleiselaget. Der har du det igjen; gjensidigheten!



Forteller: Ole Jacob Frich, Informasjonsseksjonen, KLP

65 år i markedet

I 1949, KLPs første driftsår, fikk KLP 56 kommuner som kunder og medlemmer. Året etter ble antallet nesten fordoblet.



Ved utgangen av 1950 var 100 kommuner og 770 ansatte tilsluttet KLP. Norge hadde 732 kommuner i 1960, og tallet ble redusert til 466 i 1965 på grunn av kommunesammenslåinger. Tilstrømmingen til KLP fortsatte blant annet fordi en del av de kommunale pensjonskassene etter hvert valgte å gå inn i KLP-fellesskapet. De siste fylkeskommunale pensjonskassene som gikk inn i KLP var Vestfold i 2000 og Vest-Agder i 2002. 1990 ble Norske Folk overtatt av Storebrand. Da besluttet 118 av 120 kommuner å flytte sine ordninger til KLP.

Organisering av offentlige oppgaver endret karakter. Mange kommuner har skilt ut virksomheter i egne foretak eller aksjeselskaper. Det har ført til en vekst i slike egne virksomheter. Nær 2500 ulike foretak med offentlig tilknytning har sine pensjonsordninger i KLP i dag.

Kamp om kommunepensjon

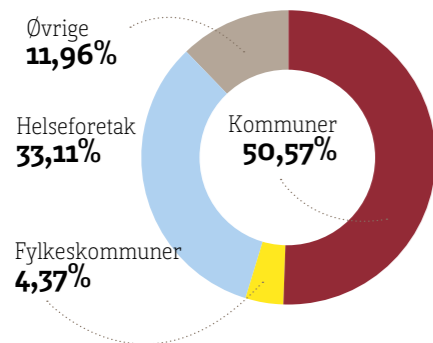
Fra midten av nittitallet ble det kommunale pensjonsmarkedet viktig satsningsområde for KLPs konkurrenter. Etter at Storebrand definerte det kommunale pensjonsmarkedet som et satsingsområde, fulgte de andre livselskapene etter. Det private pensjonsmarkedet hadde stagnert,

mens det kommunale pensjonsmarkedet ble sett på som svært attraktivt. KLP, som på denne tiden var mest opptatt av å forvalte de kommunale pensjonsordningene til lavest mulig kostnad, var dårlig forberedt på konkurrentenes markedsframstøt. Ved utgangen av 1997 sa kommunene Harstad, Karasjok og Alta opp sine pensjonsavtaler med KLP, og flyttet sine pensjoner til annen leverandør fra 1. januar 1998. Det var første gang kommuner bestemte seg for å flytte fra KLP. De tre kommunene ble etterfulgt av ytterligere 85 kommuner i perioden fram mot 2006. Kun to av kommunene som var på anbud, valgte KLP i denne perioden.

OLE JACOB FRICH: – Det er riktig å si at konkurransesituasjonen kom brått og uventet. Vi så på oss selv som en slags kommunal institusjon. De nye aktorene pustet oss raskt i nakken. I tillegg var det et kobbel av forsikringsmeglere som ønsket bevegelse i dette markedet.

Kundeflukten: som å miste gode venner

Kundetapet toppet seg høsten 2001. Det var uro i finansmarkedet, dot.com-boblen brast, og terrorangrepet i New York 11. september 2001 forsterket uroen. Vi hadde negativ avkastning det året. >>



Premieinntektene fra offentlig tjenestepensjon i KLP i 2013 var på i alt **24,8** milliarder kroner.

Vi måtte sende en reguleringspremie til kommunene på 4,5 milliarder, uten forhåndsvarsel. Tilliten til KLP fikk en knekk, og kundene så seg om etter andre alternativer. Høsten 2001 varslet 76 kommuner at de ønsket å vurdere en annen pensjonsleverandør enn KLP.

OLE JACOB FRICH: – Det endte med at 26 kommuner forlot oss fra årsskiftet 2001/2002. Det var som å miste gode venner; relasjoner utviklet gjennom mange år, folk som kjente hverandre godt. Det gjorde vondt. Kundeflukten rystet KLP. Etter dette har våre eiere systematisk bygget opp KLPs soliditet. I dag har vi en soliditet som er vesentlig bedre enn andre livselskaper.

Konsolidering i pensjonsmarkedet
Storebrand og DnB Liv (Vital) innledet sin satsing i det kommunale pensjonsmarkedet med individuell premie i konkurranse med KLPs utjevnete premie. Dette ble imidlertid ikke tydeliggjort. Fra KLPs side ble det anført at konkurrentene ikke forholdt seg til de føringene myndighetene

og tariffpartene hadde trukket opp, også på flere andre områder. Først i 2009 ble det en tett oppfølging fra Finanstilsynet og Finansdepartementet.

OLE JACOB FRICH: – Myndighetenes inngripen førte til at kontroversielle konkurransemessige tilpasninger ble umuliggjort. Dette styrket KLPs posisjon i anbudsprosessene, og flyttestrømmen snudde til KLPs fordel.

Dette falt sammen med at KLP hadde en soliditet som gjorde at selskapet kom helskinnet gjennom finanskrisen i 2008. Siden 2008 har KLP hatt vesentlig bedre avkastning enn konkurrentene. Samtidig var det åpenbart at KLPs stordriftsfordeler på offentlig tjenestepensjon, ga en kostnadsprosent og et servicenivå som konkurrentene hadde problemer med å møte.

KLP: eneste leverandør av forsikret ordning
Konkurransesituasjonen er endret etter

at Storebrand (2012) og deretter DNB (2013) besluttet å trekke seg ut av det kommunale pensjonsmarkedet.

OLE JACOB FRICH: – I KLP sitter vi med litt blandete følelser for dette. De private livselskapene har vært dyktige konkurrenter. Det har vært viktig for oss å sammenlikne våre resultater med andre selskaper som har tilnærmet samme rammebetingelser som oss. Det har bidratt til å utvikle KLP til et selskap som i dag leverer god avkastning, lave kostnader og god medlemsservice. For KLP blir det viktig å vise at vi er tilliten verdig ved å tilby den beste service og totaløkonomi for dagene som kommer.

KLP har som ambisjon å fortsette sitt arbeid for å sikre kundene god kvalitet i alle leveranser. Vi ønsker å videreutvikle vår service og være et redskap for våre kunder ved å sikre gode pensjonsordninger for deres ansatte til en lavest mulig kostnad.

Helseforetakene ble i KLP

Regjeringen Stoltenberg gjennomførte med virkning fra 2002 en betydelig endring av sykehussektoren ved at både statlige og fylkeskommunale sykehus ble underlagt fem statlige helseregioner.

I KLP var det stor bekymring for at staten ville omorganisere pensjonsordningene til de ansatte i spesialisthelsetjenesten, og legge dem til Statens Pensjonskasse. I så fall kunne KLP risikere å miste en tredjedel av sine kunder, medlemmer og forvaltningskapital. Alle disse spørsmålene fikk sin avklaring ved at Regjering og Storting besluttet at pensjonsordningene og alle historiske forpliktelser skulle videreføres hos de tidligere leverandørene, til tross for at staten overtok sykehussektoren. Oslo Universitetssykehus besluttet senere at de syntes det var ukurant å ha fem ulike pensjonsleverandører. I 2013 besluttet de å etablere en egen pensjonskasse for sine sykehusansatte.

PER KARLSEN, økonomi- og finansdirektør i Helse Vest:
– Forholdet til KLP har vært en god reise. Selskapet har gjennom årene utviklet seg til å bli en stor, profesjonell og fremtidsrettet leverandør. En viktig del av KLPs servicetilbud er nettopp kompetansen på vurderinger av kostnadsbildet for oss som kunde og eier. Det er snakk om enormt store kostnader, vi må ha en leverandør som kan analysere dette fremtidsbildet. Bommer vi med en tiendels prosent, betyr det mange hundre millioner på utgiftssiden. KLP viser oss hvordan selskapet leverer i forhold til andre pensjonsleverandører. At aktuarene i KLP er dyktige pedagoger, er viktig for oss for at folk skal forstå problemstillingene.

Vi må ha en leverandør som er i stand til å håndtere en stor kunde, helseforetakene har til sammen rundt 100 000 ansatte. Det skal noe til å levere god kundeservice til en så stor kunde. At vi slipper å etablere egen pensjonskasse gjør at vi kan fokusere på det vi skal, på kjernevirksomheten som helseforetak. Jeg håper KLP vil videreutvikle servicesiden med god informasjon til den enkelte som er forsikret, og til oss som kunde og arbeidsgiver.



«Bommer vi med en tiendels prosent, betyr det mange hundre millioner på utgiftssiden.»

PER KARLSEN, ØKONOMI- OG FINANSDIREKTØR I HELSE VEST

1974
Felles kommunal pensjonsordning i KLP

1980
45 kommunale pensjonskasser, 120 kommuner hos Norske Folk

1995
Kun 5 kommuner har pensjon hos andre leverandører

1998
de første tre kommunene flytter fra KLP

2001
26 kommuner flytter fra KLP

2010
22 pensjonskasser, 95 kommuner hos andre

2012/2013
Storebrand og DNB trekker seg

1988

Dagens styringsmodell med direkte representasjon vedtas. Eier- og valgmøter arrangeres i alle fylker. Fram til 1998 var KS-styret KLPs general-forsamling.

2000

Sammenslåing KLP og SPK utredes. Etter regjeringsskifte i 2001 legger Victor Normann saken død.

2002-2003

KLP-styret konkluderer høsten 2002 med at det er ønskelig å integrere KLP i et større finanskonsern – arbeidet legges til side i 2004.

2005

KLP vurderer omdanning til aksjeselskap. Et flertall stemmer for, men forslaget mangler én stemme og oppnår ikke 2/3 flertall.

Viktige valg

Den gjensidige selskapsmodellen som ble etablert i 1949 har vært gjennom flere større og mindre endringer. Tidvis har det vært et stort engasjement blant KLPs eiere om hvilken styringsmodell og selskapsform selskapet bør ha. Den heftigste debatten kom da spørsmålet om omdanning til aksjeselskap sto på dagsorden for 10 år siden.

At KLP er eid av kundene betyr først og fremst at KLP søker løsninger som kommer kundene og eierne til gode. Selskapets betydelige økonomiske posisjon har skapt engasjement når styringsmodellen og selskapsform har stått på dagsorden.

Ny styringsmodell

I 1998 ble ny styringsmodell utredet. Noe av bakgrunnen var at med en skjerpet konkurranse i pensjonsmarkedet, så mente man at det var uheldig med sterke bånd mellom styrende organer i kommunesektorens interesseorganisasjon KS og KLP. Et utvalg skisserte overgang til

dagens styringsmodell der kundene blir invitert til fylkesvise valgmøter for å velge representanter til generalforsamlingen. En betydelig endring i organiseringen av sykehussektoren skjedde i 2002 ved at både de statlige og fylkeskommunale sykehusene ble etablert som helseforetak. Dette innebar at staten kom inn som ny,

stor eier i KLP. Det førte til justering av styringsstruktur og representasjon for helseforetakene i KLPs representantskap og styre.

Fusjonsforhandlinger med SPK

Ut fra den situasjon KLP faktisk hadde i år 2000, var det naturlig å se nøye på om kundene kunne oppnå fordeler ved en sammenslåing av KLP og SPK. Administrasjonen, KLPs organer og daværende statsråd så positivt på muligheten. KLPs kunder var også sterke tilhengere av en sammenslåing. Etter regjeringsskiftet i år 2001, viste det seg at den nye statsråden Victor Normann (H) ikke ønsket å følge denne muligheten, og la saken død på grunn av frykt for at et fusjonert KLP/SPK kunne bli en for dominerende markedsaktør.

Vanskelig strategiprosess

Da KLPs store strategiprosess startet høsten 2001, var utfordringene mange. Uro i finansmarkedene ga dårlige økonomiske resultater for KLP. Det gjorde at KLP måtte sende en uforutsett tilleggspremie på nær 4,5 milliarder til finansiering av pensjonskostnader. I kjølvannet finanskrisen i 2001 mente mange at KLP trengte å styrke sin soliditet gjennom tilførsel av egenkapital. Å hente egenkapital fra kundene uten et overskudd å ta det fra var uønsket. To muligheter forelå; utstede grunnfondsbevis eller omdanne KLP til aksjeselskap.

Høsten 2002 ble det gjort sonderinger for å avklare om det kunne være interesse for en mulig fusjon med et annet finanskonsern. Høy avkastning i 2003 bidro til at styret konkluderte med at KLP skulle videreføres som et selvstendig selskap. Integrasjonsmuligheter med andre selskaper ble avblåst. Men ideen om omdanning av KLP til aksjeselskap levde videre. Etter en engasjert debatt blant KLPs eiere ble det klargjort for avstemming i ordinær generalforsamling i april 2005. Forslaget fikk ikke nødvendig 2/3-dels flertall, og KLP videreførte sin egenkapitalmodell og selskapsform.

Gode resultater i 2003 og 2004 bidro til et overskudd som gjorde det mulig for KLP å bygge opp finansielle buffere. Siden har selskapet fått tilført nødvendig, ny egenkapital fra eget overskudd. I dag er KLPs kapital situasjon svært god.

Lønnsomt å være eier i KLP

KLPs gjensidige selskapsform har blitt ytterligere rendyrket de senere årene. Det er kundene på offentlig tjenestepensjon som eier selskapet og tilfører selskapet nødvendig egenkapital. Eierne får årlig en god avkastning på sin innskutte eierkapital i selskapet. Eierskapet gir god lønnsomhet og påvirkningsmuligheter. KLPs virksomhet har som mål å styrke deres økonomi, lette deres hverdag, og styrke dem som arbeidsgivere. Å være kunde og eier i det gjensidige selskapet KLP er derfor lønnsomt.

2005: Ny visjon og nye verdier lansert

KLPS VISJON:

KLP – den beste partner for dagene som kommer

Visjonen er retningsgivende for KLPs medarbeidere og skal bidra til at kundene opplever at KLP:

- Er en forutsigbar partner som styrker deres økonomi gjennom lave kostnader, god avkastning, konkurransedyktige priser og langsiktig samarbeid.
- Letter deres hverdag gjennom å levere effektive løsninger og gode beslutningsgrunnlag.
- Bidrar til å gjøre dem til attraktive arbeidsgivere gjennom konkurransedyktige produkter og tjenester til deres ansatte.
- Bidrar til en mer bærekraftig offentlig sektor gjennom bærekraftige investeringer og ansvarlig forretningsdrift.

KLPS VERDIER:

åpen

ansvarlig

tydelig

engasjert

Verdiene uttrykker hvordan hver enkelt ansatt i KLP må opptre for å realisere visjonen. Alle medarbeidere skal følge verdiene i relasjoner med kunder og kolleger.



– Det helt grunnleggende er at KLPs eiere har de samme motivene og interessene som selskapet

OLE HAABETH, FYLKESORDFØRER I ØSTFOLD



FOTO: ØSTFOLD FYLKESKOMMUNE

Sammen om å utvikle kommunesektoren

Ole Haabeth har fulgt KLP gjennom mange år og sitter i dag i KLPs representantskap. Han kjenner KLP fra alle sider.

Hva er viktig for kommunene, sett med dine øyne?

– Det er viktig for oss at KLP er medlemmenes eget selskap, hvor eierskap og kundeforhold er sterkt knyttet sammen. Driften av KLP skal skape gode forhold for kundene. Det helt grunnleggende er at KLPs eiere har de samme motivene og interessene som selskapet, at verdiene i selskapet blir i selskapet og kommer kundene til gode.

Haabeth satt også i representantskapet da generalforsamlingen tok stilling til selskapsform i 2005.

– Det var en krevende tid, presset for å omdanne KLP til et aksjeselskap satte fø-

lelser i sving, med undertoner av ideologi. Jeg endte med å stemme mot omdanning, det er jeg glad for i dag. Men meningene var mange, for meg var det kombinasjonen av å være kunde og eier som veide tyngst på vektsskålen. Med omdanning til aksjeselskap ville KLP blitt helt lik alle andre. Å ta vare på egenarten i KLP som et gjensidig selskap var viktig for meg. I dag er folk unisont glade for at KLP ikke ble et aksjeselskap.

I Østfold finner vi noen av de største eierne. Hva blir viktig fremover?

– Konkurransen har skjerpert oss. Selv om de private livselskapene forsvinner fra markedet nå, så vil vi ha andre konkurrenter og nye konkurransearenaer. Private pensjonskasser gir KLP konkurranse fremover, det er en utfordring KLP tar på alvor. Pensjonskostnadene har dessuten blitt høye for kommunene. For oss som

arbeidsgiver er det viktig å ha et selskap som er i stand til å ivareta våre interesser. Vi må ha forutsigbarhet slik at vi ikke får ekstra kostnader vi ikke er forberedt på. KLPs robusthet er viktig. At vi får god, sikker avkastning uten for høy risiko.

På hvilke måter kan KLP bidra til å utvikle kommunene?

– At KLP har vært et stort kommunalt eid selskap, har vært vesentlig for utviklingen av velferdstjenester i sektoren. KLPs samfunnsrolle skaper trygghet for kommunene. For Østfold er det ønskelig at KLP gjennom sine plasseringer kan bidra til å utvikle regionen på flere felter, blant annet på eiendom. Som eier og kunde har vi gjensidig interesse av positiv utvikling for våre kommuner. Det er en viktig styrke i forholdet, sier fylkesordfører Haabeth.

KLP for etterlattepensjon

Høsten 2002 var KLP medvirkende til at Stortinget vedtok en ekstrabevilgning til kommunene på 1.250 millioner kroner. Bakgrunnen var at regjeringen hadde foreslått en omlegging av etterlattepensjonen til en nettoordning. Intens lobbyvirksomhet sammen med KS ga resultater, og førte til at Stortinget dekket merkostnadene.

Skattefritak for kommunale bedrifter

KLP engasjerte seg sammen med KS for at virksomheter som ofte er tariffmessig forpliktet til å ha kommunal tjenestepensjon, skulle få fradrag i skattepliktig inntekt for sine pensjonskostnader. KLP, KS og LO fikk Stortinget til å vedta i lovs form at kommunal tjenestepensjon skal være fradragsberettiget.

I teknologifront for kundene

Effektiv saksbehandling er en forutsetning for kostnadseffektiv drift. Med ansvar for å ivareta rettighetene til over 700 000 pensjonister, nåværende og tidligere ansatte, så er det viktig å utvikle gode og enkle kundevennlige selvbetjeningsløsninger.

KLP var tidlig ute med elektronisk innsamling av lønnsdata. Allerede i 1974 samarbeidet KLP med Kommunedata om overføring av lønnsdata fra kommunenes lønnsystemer. "KLP Direkte" så dagens lys i 1992, var forløperen til dagens Kundeside, en oversiktlig og effektiv selvbetjeningsløsning som forenklet kommunikasjonen mellom kundene og KLP. I 2003 utviklet KLP en internettløsning for søknad om pensjon. KLP har utviklet markedets mest avanserte pensjonskalkulator som anvender reelle data fra så vel KLP som NAV og SPK.

Det er etablert datavarehusløsninger som gir god innsikt i personaldata hos kunden. Dette danner meget gode analysemuligheter knyttet til avgangsalder, uførefrekvens og geografiske sammenligninger. Dette er analyser som vi deler med våre kunder.

I 2012 etablerte KLP nye nettløsninger; Min Side for medlemmer og personmarkeds kunder, og Kundeside for arbeidsgiverne.

KLP har utviklet markedets mest avanserte pensjonskalkulator

1958: EMMA • – 3,2 tonn regnemaskin

En av landets første elektroniske regnemaskiner, EMMA, kom til Norge i 1958. KLP var en av brukerne gjennom NKP. EMMA veide 3,2 tonn og måtte fraktes til Norge med eget, chartret transportfly. Prisen var svimlende 1,4 millioner kroner.



20 damer jobbet i puncheavdelingen.

1974: Foran konkurrentene med lønninger på data

Allerede i 1972 opprettet KLP sin egen EDB-avdeling. Det ga muligheter for systemløsninger tilpasset egne behov. I 1974 lanserte KLP systemløsning for automatisk overføring av lønnsdata fra kommunenes lønnsystemer. KLP lå mange år foran konkurrentene.

1992: fra KLP Direkte til KLP Interaktiv

KLP Direkte representerte en stor teknologisk begivenhet. Med en terminal og en telefonlinje fikk kundene tilgang til egne ansattes medlems- og pensjonsdata hos KLP. Systemet ble erstattet med KLP Interaktiv, en videreutviklet internettbasert systemløsning. Over 80% av den aktive medlemsbestanden blir nå ajourført av kundene selv.

2003: Søk om pensjon på nett

Med denne løsningen kan kunden, sammen med pensjonssøker, kontrollere at våre data er korrekte før innsending av søknadsskjema. Dette var første skritt på veien til å kunne starte opp pensjonstilfeller automatisk.



Fra pensjonsinnretning til forsikringskonsern

I begynnelsen ble KLP omtalt som «en pensjonsinnretning». Fra 1949 til i dag har selskapet tatt et kvantesprang fra å være en pensjonsinnretning til å bli et fullskala forsikringskonsern.

Alle forretningsområdene i KLP-konsernet skal underbygge hovedproduktet, være gode tilbud til våre eieres ansatte og lette kommunenes økonomi. Derfor har KLP satset på å utvikle nye produktområder og gode medlemsstilbud på både forsikring, banktjenester, boliglån og fond.

Nye muligheter og knoppskyting
KLPs hovedmål er å sikre en sterk posisjon i markedet for offentlig tjenestepensjon. Offentlig tjenestepensjon er KLPs hovedprodukt, det er nedfelt i KLPs strategi. Samtidig har det vært en del av KLPs strategi å tilby kunder og eiere produkter som er tilpasset deres behov. Det har vært motivet for KLPs engasjement innen skadeforsikring, private tjenestepensjoner, banktjenester og fondsforvaltning. KLPs

inntreden i disse produktområdene har bidratt til å skape mer konkurranse.

Skadeforsikring i KLP
Siden 1. januar 1983, har KLP tilbudt å forsikre den tariffestede etterlønnen som skal utbetales ved dødsfall. Starten var bra med 32.400 personer omfattet av forsikringen. Kundetilslutningen i årene som fulgte skyldes flere forhold. Lave stabile premier bidro godt. I dag er KLP markedsleder på gruppeleveliv. Dette markedet vokste i løpet av 20 år til å omfatte nær 230 000 ansatte i offentlig sektor.

Myndighetene krevde at den mer risikobetonte skadeforsikringsvirksomheten skulle holdes adskilt fra livsiden. Dette ble løst enkelt ved at det i 1984 ble stiftet et gjensidig søsterselskap til KLP med samme styre som Kommunal Landspen-

sjonskasse. Dette ble forløperen til KLP Skadeforsikring A/S som ble etablert ti år senere. De første årene var veksten meget beskjeden og lønnsomheten svært varierende. Det ble etter hvert klart at selskapet måtte etablere et kritisk volum for å kunne oppnå lønnsomhet. KLP Skadeforsikring har hatt en jevn vekst fra år til år. God kunnskap om kommunesektor, aktiv rådgivning og innsikt i kundenes ønsker og behov, har vært avgjørende for selskapets suksess. Selskapet har et årlig premievolum på nær 730 millioner kroner.

Personmarkedssatsingen innenfor forsikring har hatt en gledelig vekst og utviklet seg etter oppsatte planer. Forretningsvolumet nærmer seg 200 millioner kroner eller nær 25 % av den samlede forretning.



Forteller:
Per Victor Nordan, Økonomi og finans, KLP

Etablering av KLP Eiendom
Oppkjøpet av Nora Eiendom ble på en elegant måte gjennomført som et vennlig oppkjøp i aksjemarkedet i 1995. Nora Eiendom ble tatt av hørs og endret navn til KLP Eiendom AS. KLP har i dag en eiendomsportefølje på over 40 milliarder kroner. Med god geografisk spredning fordelt mellom kontorbygg, kjøpesentra og hoteller.

PER VICTOR NORDAN: – Eiendom var et viktig område å investere i. Først bygget vi aktivt egen eiendomsavdeling, vi kjøpte Glasmagasinet og Paleet hvor også KLPs hovedkontor flyttet inn. Så kom vi i kontakt med Nora eiendom. Å kjøpe 15% av Nora eiendom var noe av det første jeg gjennomførte da jeg begynte i KLP, og i 1995 ervervet vi resten av aksjene. Det ble grunnstammen i KLP Eiendom.

KLP Bedriftspensjon
I 2005 ønsket KLP å ta et nytt grep. Usikkerhet rundt rammevilkår og konkurranse situasjon var i endring. Selskapet sto overfor nye markedsmessige krav. Det var strategisk viktig for KLP å kunne tilby alle typer tjenestepensjoner. Dette var

viktig for å kunne tilby en pensjonsordning til foretak som gikk bort fra offentlig tjenestepensjon. Frem til 2012 var selskapets formål å tilby innskuddspensjon og foretakspensjon. I dag tilbyr selskapet innskuddspensjon til virksomheter i privat og offentlig sektor. Takket være målrettet markedsstilnærming nærmer kundeporteføljen seg ved utgangen av 2013 vel 1.750 bedrifter og 20.500 medlemmer, med en samlet forvaltningskapital på 1,8 milliarder.

KLP Banken
KLP var en viktig finansieringspartner for kommuner og fylkeskommuner, og for finansiering av deres ansattes boliger og fritidsboliger. Frem til 1992 var dette administrert som lån gjennom bykredittforeninger. Da KLP overtok virksomheten, fortsatte veksten og KLPs boliglånportefølje lignet etter hvert boken til en større sparebank.

Det ble bestemt å legge utlånsvirksomheten inn i en egen bank. Utviklingen ble fremskyndet da Kommunekreditt ble lagt ut for salg som en følge av Eksportfinans problemer under finanskrisen i 2008.



KLP Banken lanseres i januar 2010 som en nettbank

Ved utgangen av 2013 hadde den nye nettbanken 27.000 personkunder.

Realiseringen av KLP Banken var et viktig skritt fremover for å oppnå noe KLP hadde jobbet for i mange år. Vi er til for å gi våre medlemmer et solid, trygt og langsiktig pensjonsprodukt. KLP Banken er en viktig brikke.



2010: Skolebranner og store skader

Skoler utgjør mer enn 45 prosent av kommunenes eiendomsmasse. Spesielt ille var året 2010 da hele 5 skolebranner rammet våre kunder, alle med omfattende skader opp mot 50 millioner kroner. Dette ledet til en omfattende skoleaksjon hvor vi besøkte over 350 kommuner, vi skjerpet kravene til forvaltningen av disse byggene spesielt, og vi drev et omfattende informasjonsarbeid. Vi har ikke hatt skolebranner siden!

KLP KJØPTE NORA EIENDOM av børs i 1995 og overtok de gamle bygningene. Deriblant Schous bryggeri.

FOTO: JOHN NORDAN



KLPs kapitalforvaltning

Det ble tidlig klart at den kommunale sparingen gjennom pensjonsordningene kunne bidra til utvikling i kommunene. KLP var i stand til å finansiere kommunal infrastruktur som kraft og veiutbygging, skoler, helseinstitusjoner og administrasjonsbygg.

Siden 1962 har KLP vært en betydelig långiver til norske kommuner, fylkeskommuner, og før sykehusreformen til helseforetak.

PER VICTOR NORDAN: – Gjennom 70- og 80-tallet var finansforvaltning enkelt for KLP. Vi hadde strenge begrensninger og skulle ikke ha mer enn 6 % aksjer, vi skulle holde oss unna eiendom. Forvaltning besto stort sett av nødvendig kjøp av obligasjoner og utlån til kommuner, vi var gjennom en lang periode med kredittrasjonering. For eierne var KLP en viktig kilde. Pengene kom inn som premier, og ble lånt tilbake til kommunene. Det var en gjensidig gunstig ordning.

Tid for modernisering

Da kommuner og virksomheter fra starten i 1949 valgte KLP, var det deres rolle som kunde i selskapet som opptok dem. Slik har det i hovedsak vært frem til i dag. Likevel skjedde det et viktig skille etter ny lovregulering i 1988.

Myndighetene vedtok et skjerpet egenkapitalkrav for alle finansinstitusjoner – også for KLP. Modellen som ble valgt av KLP, var å tilføre overskuddet i selskapet tilbake til kundene. KLP unngikk på den måten skattbart overskudd, og kundene ble forpliktet til å skyte inn egenkapitalinnskudd i KLP. Kundene fikk direkte eierandeler i det gjensidige selskapet KLP, noe de ikke fikk i andre livselskaper.

Da kommuner og virksomheter fra starten i 1949 valgte KLP, var det deres rolle som kunde i selskapet som opptok dem. Slik har det i hovedsak vært frem til i dag.

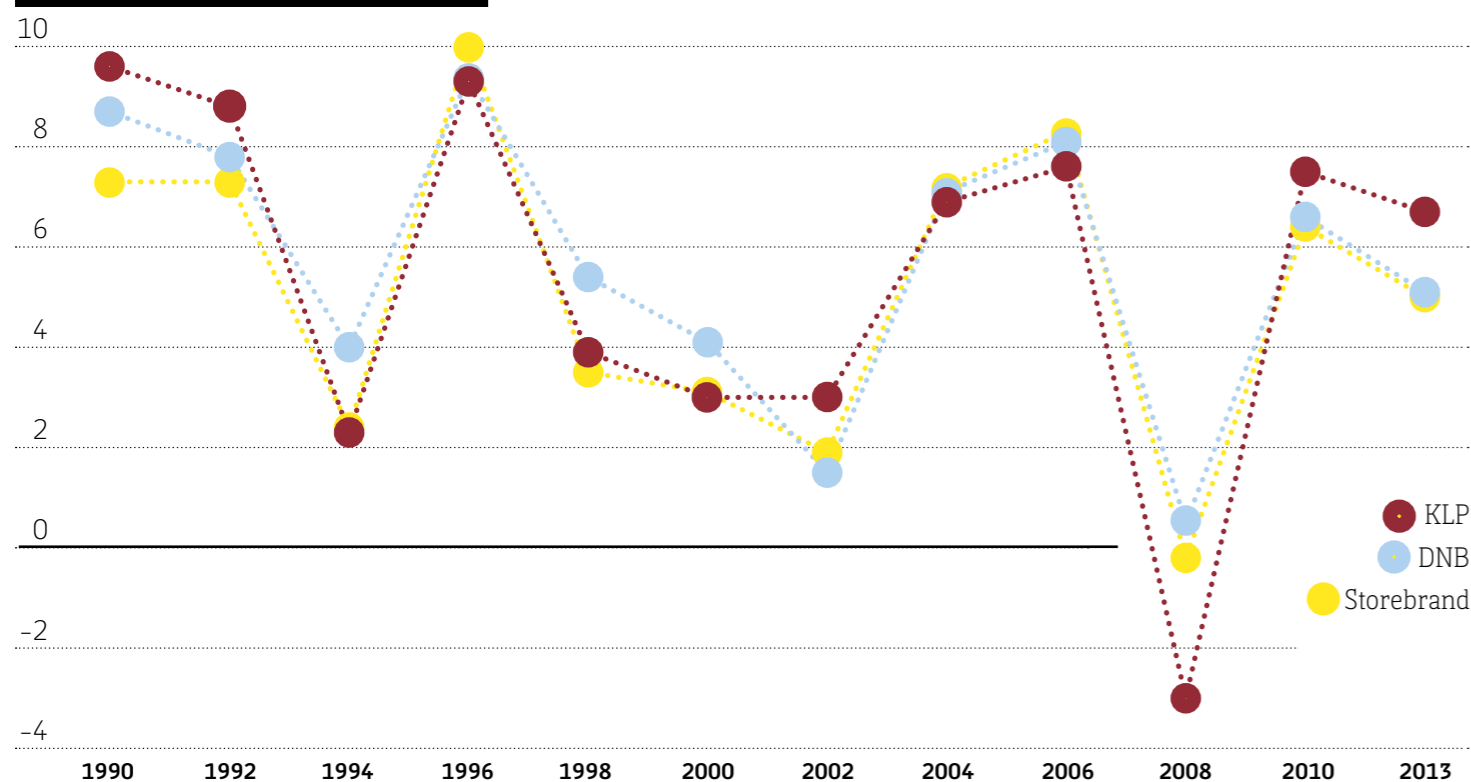
PER VICTOR NORDAN: – Samtidig med egenkapitalkravet kom vi ut i en ny konkurransesituasjon med andre selskaper. Fra 1990 har vi systematisk bygget en moderne og profesjonell finansforvaltning. Da jeg startet i KLP, måtte vi spørre sjefen om å få

reise til utlandet, utenlandske investeringer var risikookende. Min oppfatning var at vi reduserte risikoen ved å spre oss på flere og mer likvide markeder. Det var viktig for oss å bygge opp en utenlandsk aksjeforvaltning. I dag er vi sterke ute også.

Finanskrisen og mye på spill med Realkreditt

KLP hadde satset sterkt på Realkreditt, en betydelig finansinstitusjon med hovedkontor i Oslo. Ved inngangen til 90-årene var KLPs samlede obligasjonsmasse i Realkreditt hele 7 milliarder. Det utgjorde til sammen hele 22 prosent av KLPs daværende forvaltningskapital. Og risikoen var skyhøy. Alarmklokkene ringte for alvor da finanskrisen rammet Realkreditt med full tyngde. Det var Tormod Hermansen som ble sjefsarkitekt for den reorganiseringen av finansnæringen som fulgte. Enden på visa var at DNB måtte overta Realkreditt. KLPs tap var betydelige da aksjer i Realkreditt ble omgjort til aksjer i DNB. >>

Verdijustert avkastning



Fortellere: Per Victor Nordan, Økonomi og finans, KLP
Håvard Gulbrandsen, KLP Kapitalforvaltning





FOTO: PAUL PALENOMSKY

Reguleringer og kravene til oversyn, ettersyn og innsyn er mye tøffere i dagens marked enn bare for et par tiår tilbake.

HÅVARD GULBRANDSEN

Finn 10 feil

I 1993 realiserte KLP store kursgevinster i det fallende rentemarkedet. Ved inngangen til 1994 hadde selskapet en drøyt milliard i kursreserve, det ble regnet som meget solid. Så snudde renteutviklingen. Det kom signaler om at fremtiden i rentemarkedet ikke var rosenrød. Norge, som et marginalt finansmarked, måtte tåle en mye kraftigere renteoppgang enn de store etablerte finansmarkedene. Det var det året KLP publiserte et halvårsresultat som inspirerte Finansavisen til å sette et bilde av KLPs styre på forsiden, med tittelen «Finn 10 feil».

Det kom signaler om at fremtiden i rentemarkedet ikke var rosenrød.

Aksjemarkedet i vekst og fall

KLP hadde bygget opp sin aksjeandel mot grensen på 35%. Vi ble ikke for store i Norge, og vi fordelte internasjonale aksjeinvesteringer etter størrelsen på BNP. Begrensninger for enkeltaksjers andel av porteføljen medførte at vi realiserte store aksjegevinster i Nokia og Ericsson, hvor vi hadde betydelige aksjeposter. Det bidro til et høyt bokført overskudd i 2000. Vi solgte i grevens tid, kort tid etterpå stupte alt og bobla sprakk i 2001.

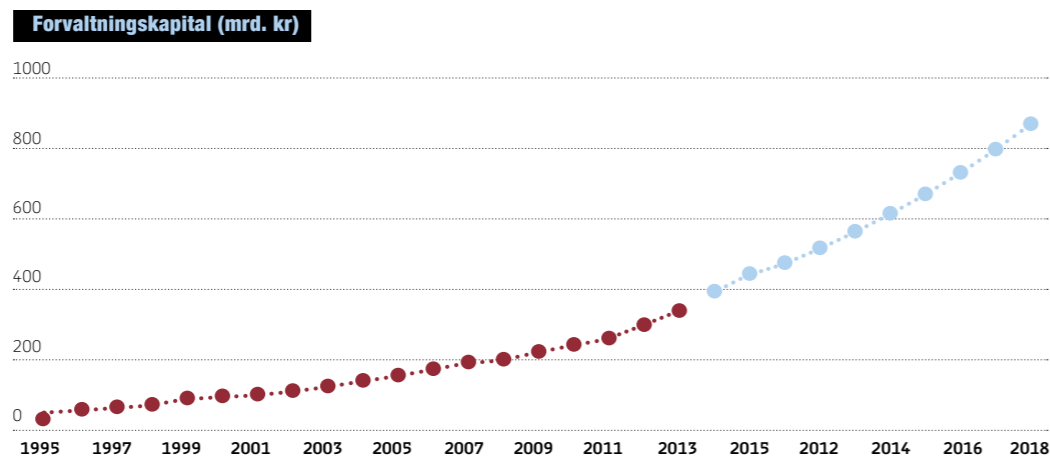
Milleniumsjokket

I begynnelsen virket det som en midlertidig korreksjon i et sunt marked. Etter en positiv aksjemåned i januar 2001, begynte fallet i aksjemarkedene for alvor. Da analytikere og finansnæringen trodde bunnen var nådd, fikk vi terrorangrepet i New York 11. september. De svake markedene varte flere år, men bunnen nådde vi høsten 2002. Styret fulgte situasjonen nøye, KLP var hardt rammet. Det var konkurrentene også.

En av lærdommene fra finanskrisen i

2001 og 2002 var innføring av handlingsregel. Den gikk ut på å redusere risiko ved å ta ned aksjeandelen hvis bufferkapitalen ble redusert. I dag er dette utviklet til dynamisk risikostyring og hvor selskapets egenkapital alltid er beskyttet. Hensikten var å skape større forutsigbarhet for våre kunder, og det gjorde det enklere å innrette finansforvaltningen. Soliditetsbygging ble selskapets mantra.

Dette skulle vise seg å få stor betydning da en ny og uforutsett finanskriser kom i 2008. Soliditeten som var bygget opp etter



PENSJONSFONDENE har bygget seg opp over tid

den forrige finanskrisen i 2001, gjorde at KLP stod bedre rustet da uroen i de finansielle markeder verden over førte til omfattende verdifall på børsene.

En av lærdommene fra finanskrisen i 2001 og 2002 var innføring av handlingsregel.

Effektiv verdipapirforvaltning

KLP ervervet Norges Kommunalbank Fondsforvaltning AS og endret navn til KLP Fondsforvaltning AS. De første årene måtte KLP Fondsforvaltning ha egen forvaltningsvirksomhet strengt adskilt fra KLP. Siden 2004 kunne KLP Fondsforvaltning sette ut forvaltningene til KLP Kapitalforvaltning AS.

HÅVARD GULBRANDSEN: – Det har skjedd en enorm profesjonalisering med effektivt kjøp og salg av verdipapirer. I dag er

vi etablert i de fleste områder av verden, vi har mange tusen verdipapirer og flere hundre tusen finansielle transaksjoner i året.

Med drøyt seksti høyt kvalifiserte medarbeidere, forvalter KLP Kapitalforvaltning over 300 milliarder kroner. Det stilles høye krav til presisjon, kontroll og bevissthet med kapitalforvaltningen. Reguleringer og kravene til oversyn, ettersyn og innsyn er mye tøffere i dagens marked enn bare for et par tiår tilbake.

HÅVARD GULBRANDSEN: – Vi har rundt 32.000 privatkunder og i overkant av 400 institusjonskunder. I tillegg forvalter vi i overkant av 80 % av morselskapets kapital som i all hovedsak er kundens pensjonsfond. Vi har gått fra å være en avdeling i et beskyttet miljø i morselskapet til å bli en proff, global kapitalforvalter som konkurrerer hardt i markedet. Vi skal levere høy og god avkastning på en effektiv, ansvarlig måte.



BAMBLE RÅDHUS I LANGESUND har vært eid 50/50 av KLP og Kommunen de siste 20 årene. Nå har kommunen overtatt hele eierskapet til huset. Kredittrestriksjoner frem til midten av 1980-tallet gjorde at KLP ble medeier i en rekke rådhus, administrasjonsbygg og kulturhus.

1990

KLP etablerer ordning med egenkapitaltilskudd iht. Forsikringsvirksomhetsloven fra 1988.

1990-tallet

ved begynnelsen av tiåret representerer utlåne ca. 60% av KLPs forvaltningskapital, med utlånsrente på 10-15%. Finansoverskuddet gir rom for betydelige premeierabatter og oppbygging av egenkapital.

1992

En femtedel av KLPs forvaltningskapital er utlånt til Realkreditt. Boblen sprekker, DNB overtar Realkreditt, KLP taper 300 millioner.

1996

Egenkapitaltilskuddet regnes som 100% kjernekapital. Det gir økt adgang til å benytte ansvarlige lån, likestiller KLP med andre livselskaper, styrker soliditeten og grunnlaget for vekst.

1998

KLP kjøper Kommunalbanken Fondsforvaltning.

1999

KLP tar betydelig risiko ved å konsentrere aksjeporteføljen. Vi realiserer store aksjegevinster i Nokia og Ericsson og hjelper kundene med å finansiere at lønn mellom 8G og 12G har blitt fullt ut pensjonsgivende.

1999

KLP Aktiv Forvaltning ASA opprettes, endrer navn til KLP Kapitalforvaltning ASA i 2001.

2001-2002

Som lærdom av finanskrisen innføres en handlingsregel som går ut på å redusere risiko ved å ta ned aksjeandelen hvis bufferkapitalen reduseres. Større forutsigbarhet og soliditetsbygging blir selskapets mantra.



Fortellere: Eli Munkelien, Samfunnsansvar, KLP; Jeanett Bergan, Ansvarlige investeringer, KLP og Vibeke Os Brattlie, HMS-teamet, KLP

Tuftet på samfunnsansvar

Som kapitalforvalter og en betydelig investor har selskapet bidratt til å løfte etikk på agendaen i privat og offentlig næringsliv. Vi skal både drive etisk og investere etisk.

Da Kjell T. Evers grunnla KLP i 1949 var kongstanken å sikre pensjoner for de ansatte i kommunene. Den oppsamlede kapitalen skulle brukes til utlån til kommunale investeringer. Evers mente at man på denne måten kunne slå minst to fluer i en smekk. Med dette som utgangspunkt ble KLP en viktig samfunnsaktør.

ELI MUNKELIEN, SAMFUNNSANSVAR:
– For mange virksomheter er samfunnsansvar en del av virksomheten. For KLP er samfunnsansvar selve kjernevirksomheten. Det er ikke noe vi driver med på siden, det er knyttet til forretningen vår.

Grenseløst ansvar
Forvaltning av pensjonsmidler er en langsiktig virksomhet. Både klimaendringer og sosiale forhold i verden kan få stor betydning for vår langsiktige verdiskaping.

Finansmarkedet er internasjonalt, og vårt samfunnsansvar strekker seg over landegrensene. KLP utøver aktivt eierskap. Det innebærer blant annet at selskapet gjennom stemmegivning og deltakelse på generalforsamlinger, søker å utøve eierinnflytelse i positiv retning. I 2006 etablerte vi klare eierstyringsprinsipper.

«KLP-pensjonister skal ikke få sin pensjon fra avkastning tuftet på barnearbeid eller internasjonal miljøkriminalitet.»

KLP-listen: bauta for ansvarlige investeringer
På slutten av 90-tallet ble det tatt flere initiativ for å ivareta den etiske dimensjonen av KLPs investeringer. Noen bransjer, blant annet tobakk, ble ekskludert fra KLPs investeringer.

JEANETT BERGAN, KLP KAPITALFORVALTNING: – Det var helseforetakene som i 1999 sa at KLP ikke kunne investere i tobakk. Tanken utviklet seg videre i takt med samfunnsutviklingen. Vi så til Sverige, de hadde kommet lenger.

I 2000 fastsatte styret «Samfunnsetiske kriterier for KLPs aksjeinvesteringer» I 2002 valgte KLP som hovedstrategi å ekskludere selskaper som kan assosieres med grove internasjonale normbrudd. Hensikten var å legge press på de ekskluderte selskapene. Spesialiserte analytikere følger alle selskapene i vår portefølje for å avdekke grove eller systematiske normbrudd. KLP var lenge alene i det norske markedet om en så omfattende etisk filtrering.



KLP SKADEFORSIKRING MILJØSERTIFISERES I 2008 fra venstre Mette Selvaag, Roger Dennis Jensen, Elin Evjen, byrådsleder Erling Lae og Bente Bang Ødegård.



JEANETT BERGAN: – Vi skal være en tydelig eier med helt klare verdier og grenser. Ekskludering er et riktig virkemiddel når det er nødvendig, men det er siste utvei. Selskaper som Coca-Cola, Toyota og Sodexo er eksempler på selskaper vi har ekskludert, men som har kommet inn i porteføljen igjen. Vi ønsker dialog og endring i adferd framfor å gå til det skritt å ekskludere. Men noen ganger er også det nødvendig, hvis ikke dialog fører fram.

«KLP var lenge alene i det norske markedet om en så omfattende etisk filtrering.»

Ja til Global Compact
KLP har alltid vært et verdiforankret selskap og en viktig aktør i det norske velferds-samfunnet. I 2003 ga vi vår tilslutning til FN initiativet «Global Compact». Global Compact omfatter ti prinsipper som bygger på internasjonale normer, og innebærer en forpliktelse til å ta hensyn til;
• Menneskerettigheter
• Arbeidstakerrettigheter
• Miljø
• Forretningsmessige forhold

Trippel bunnlinje for bærekraft
På begynnelsen av nittitallet skjedde det noe med miljøengasjementet i næringslivet. I takt med økende bevissthet har KLP jobbet systematisk med miljøarbeid i egen virksomhet.

ELI MUNKELIEN: – Vi er Miljøfyrtårn og ISO-sertifisert, og i 2005 leverte vi vår første bærekraftsrapport. For å definere innholdet i rapportering på web, har vi tatt utgangspunkt i den tredelte bunnlinjen; økonomi, miljø og det sosiale perspektivet. Trippel bunnlinje er selve basisen for vårt samfunnsansvar. Fjerner du et bein fra en stol, så velter den. Alt må med for at virksomheten skal være bærekraftig.

GLOBAL COMPACT

Siden 2003 har KLP vært medlem av Global Compact, et FN-initiativ der bedrifter og andre organisasjoner frivillig forplikter seg til jobbe for en bærekraftig samfunnsutvikling.

Global Compacts 10 prinsipper er knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og korrupsjon.

KLP SKAL

1. Støtte internasjonalt anerkjente menneskerettigheter innen de områder bedriften opererer
2. Sikre at selskapet ikke medvirker til brudd mot menneskerettighetene
3. Anerkjenn foreningsfriheten og retten til å føre kollektive forhandlinger
4. Avskaffe alle former for tvangsarbeid
5. Fjerne bruken av barnearbeid
6. Avskaffe diskriminering i sysselsetting og yrke
7. Støtte «føre-var»-prinsippet i miljøspørsmål
8. Ta initiativ til å fremme miljøansvar
9. Oppfordre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi
10. Bekjempe all form for korrupsjon, inklusive utpressing og bestikkelser

Pådriver og motivator for kundenes HMS-arbeid

Vår erfaring er at det er mange og til dels også kompliserte faktorer, som påvirker sykefraværet og utstøtning fra arbeidslivet i Norge. Dette er en av de største utfordringene norsk arbeidsliv har, og det finnes ikke en enkel, rask og god oppskrift. En helsefremmende og inkluderende arbeidsplass bidrar til redusert sykefravær, færre uføre og ansatte som står lenger i jobb. Dette er viktig for våre kunder, og dermed er det viktig for KLP.

VIBEKE OS BRATLIE:
– Vi har i mange år samarbeidet med kommuner, helseforetak og bedrifter om å finne fram til tiltak som bidrar til helsefremmende og inkluderende arbeidsplasser.

Forskning for bedre helse og tilbakeføring til arbeid
Marius Fimland, NTNU: – KLP støtter forskningen økonomisk over tid. Vi trenger grunnleggende kunnskap om hvilke faktorer som bidrar til sykefravær. Vi har felles interesse med KLP i å finne ut hvordan vi kan forhindre dårlig helse, sykefravær og uføretrygging.

Nærversprosjektet 2003-2012 i Mandal kommune: En del av vår kultur
Irene Lunde, kommunalsjef i Mandal kommune: – Samarbeidet med KLP har vært fantastisk, det bidro til at vi klarte å realisere Nærversprosjektet. I dag foregår flere forsøk i regi av departementet, ti kommuner er invitert til å være med. Hos oss er det nå en del av kulturen.





Forteller:

Mette-Jorunn Meisland, Markedsavdelingen

For medlemmene

KLP har i lang tid tilbudt gunstige boliglån til medlemmene. KLP har videreutviklet medlemskonseptet de siste fem årene. Denne medlemsatsing har vært rettet rettet mot ansatte og pensjonister hos KLPs kunder og eiere.

Målsettingen er å tilby attraktive produkter og tjenester slik at det styrker eiernes evne til å beholde og tiltrekke seg ønsket arbeidskraft. Samtidig skal satsingen bidra til lønnsomhet og vekst i KLPs ulike virksomheter.

Det er etablert mer enn 50 000 kundeforhold i løpet av de siste fem årene, 2 av 3 er medlem i KLPs pensjonsordninger.

Produktene som tilbys medlemmene innen bank, skadeforsikring og fond, er konkurransedyktige både i pris og innhold. Rangeringen på Finansportalen og i andre sammenligninger viser at medlemsproduktene plasserer seg godt oppe blant de beste.

METTE-JORUNN MEISLAND: – Kundetilstrømmingen viser også at medlemstilbudet begynner å bli kjent, noe som i stor grad kan tilskrives de markedsføringsaktivitetene som er gjennomført.

God personlig behandling og service er et kjennetegn på KLPs kundearbeid på tvers av forretningsområdene.

METTE-JORUNN MEISLAND: – Det ble bekreftet gjennom måling av kundetilfredsheten blant KLPs personkunder i november 2013. Resultatene er svært positive, og samtlige forretningsområder har en score på 75 eller høyere. Det er høyt, også sammenlignet med andre finansinstitusjoner i Norge. Kundene er spesielt fornøyd med service, respons og personlig behandling.

Huslån, sparekonto, fondssparing, bil- og reiseforsikring i KLP



Sykepleier Heidi Annike Hansen, Halden:

– Som sykepleier har jeg et forhold til KLP, jeg har pensjon fra KLP og har kjent selskapet lenge. Da jeg skulle kjøpe ny leilighet, sjekket jeg rentebetingelser hos flere. KLP kom best ut. Deretter vurderte jeg de andre tjenestene KLP tilbyr, det var gunstig for meg å overføre sparekonto dit også. Det siste året har jeg startet med fondssparing. For noen år siden hadde jeg en skade, da fikk jeg veldig god hjelp. Det er bra at KLP gir gode tilbud til oss som er medlemmer. I dag er vi som kunder så bevisste at du må følge opp og være god for å nå ut til folk, understreker Hansen.



Store endringer - nye muligheter

KLPs konkurransekraft bestemmes av hvor raskt vi tilpasser oss markedsendringer. Evnen til å forstå kundebehov og se muligheter til effektive løsninger avgjør KLPs fremtid.

Endret konkurransesituasjon

KLPs markedsituasjon innen offentlig tjenestepensjon har endret seg markant gjennom 2013 i og med Storebrands og DNBs beslutning om å trekke seg ut av markedet for forsikret ordning. Dette innebærer at markedet for offentlig tjenestepensjon består av to alternativer for kundene; KLPs forsikrede ordning eller etablering av pensjonskasser i egen regi. Denne markedsituasjonen vil gi betydelig vekst de nærmeste årene, men også skape utfordringer.

Dette fører til stor flytteaktivitet, og KLP vil i løpet av 2014 motta 48 kommuner som nye kunder. I tillegg er det hittil inngått avtale med 48 bedrifter med offentlig

tjenestepensjon. Samlet gir dette en vekst på over 20 milliarder kroner i premiere-server.

Dessuten tilsier demografiske forhold at det vil bli stor vekst i antallet pensjonister, nesten en fordobling frem mot 2020.

Mulige strukturelle endringer i offentlig sektor

Mens kommunestrukturen har vært stabil i flere tiår, er det med ny regjering satt fokus på sammenslåing av kommuner til større enheter. Regjeringen har varslet at de i løpet av fireårsperioden vil utrede utvikling av de regionale helseforetakene og etablere en sterkere politisk styring. Det er mulig at forvaltning av helseforetake-

nes og kommunenes pensjonsmidler kan bli berørt av organisatoriske endringer. Det vil kreve oppmerksomhet og tilpassingsevne for KLP.

Pensjon står på dagsorden på mange arenaer både med hensyn til kostnader og modellvalg. Mobilitet i arbeidsmarkedet mellom privat og offentlig sektor er et overordnet samfunns-/næringspolitisk og økonomisk mål for flere aktører. Det er rimelig grunn til å tro at selve produktet offentlig tjenestepensjon vil gjennomgå endringer. Det er i dag usikkert hvilke endringer som vil komme. Form og innhold for produktet offentlig tjenestepensjon forvaltes av tariffpartene i offentlig sektor.

Digital utvikling gir nye muligheter

Teknologi utvikles raskere og tas i bruk stadig raskere. Det tok 27 år fra PC til nettbrett. Norske innbyggere er avanserte nettbrukere, på 3 år har salget av nettbrett passert salget av PC.

KLP.no tilpasses kundens ulike mobile løsninger. Smartphone har tatt av. Fra jan. 2012 til jan. 2014 hadde KLP.no en økning i daglig besøk på 75%. Til sammenligning var økningen fra mobile enheter på 555%.

Vår konkurransekraft vil påvirkes av vår evne til å innfri markedets forventninger om rask anvendelse av digitale muligheter.

Konkurransekraft for fremtiden

Større og raskere endringer stiller krav til KLPs evne til å forstå og omsette kundebehov til effektive løsninger.

KLPs viktigste oppgave er å levere offentlig tjenestepensjon til kundene med konkurranedyktig avkastning over tid, laveste kostnader, og høy servicegrad. Disse tre faktorene mener vi best styrker selskapets konkurransekraft i arbeidet med å beholde etablerte kunderelasjoner i KLPs forsikrede ordning, og bidra til at nye kunder velger dette som alternativ fremfor etablering av egen kasse.



GUNN MARIT HELGESEN styreleder i KS og tidligere leder av KLPs representantskap, styremedlem i KLP og Fylkesordfører i Telemark. FOTO: JOHN NORDAHL

Gunn Marit Helgesen vet godt hva som er viktig for norske kommuner, og hvordan pensjon representerer et gode for ansatte, men også en krevende kostnad for norske kommuner.

kommunereformen og hvor mange kommuner vi får i fremtiden, men morgendagens kommunekart vil påvirke KLPs muligheter. Med høye pensjonskostnader må alltid kommunene vurdere hvor og hvordan de får mest igjen for innsatsen.

– Hvordan KLP forvalter sitt bo inn i fremtiden er viktig for alle. I den nye konkurransesituasjonen blir det avgjørende at KLP ikke hviler på laurbærene. Selskapet må sikre lavest mulig kostnader og levere god avkastning på eiernes kapital. Det blir like viktig fremover, uansett konkurranse-situasjon.

Kommunene om fremtidens pensjon?

– Pensjonskostnadene er veldig høye for kommunene. Vi vet ikke resultatet av

KLPs posisjon i dette bildet?

Det er opp til kommunestyrene å sørge for at de får de beste pensjonstjenestene til en hver tid. KLP har gjort en formidabel jobb hittil. En lojal eier- og kundemasse som er positiv er en uvurderlig styrke, det er viktig for å opprettholde et grunnleggende tillitsforhold. Så lenge KLP forvalter eiernes kapital på en god måte vil tilliten og tryggheten være der. Men dårlige valg vil kunne påvirke lojaliteten. KLP må være skjerpet og yte hele tiden. Og aldri ta noe for gitt.

Så lenge KLP forvalter eiernes kapital på en god måte vil tilliten og tryggheten være der.

GUNN MARIT HELGESEN



www.klp.no