



OSLO PENSJONSFORSIKRING

# Styrearbeid, leverandørskifte, rapportering og oppfølging

18. april 2018

Hanne Myre, styreleder DNV GL Pensjonskasse

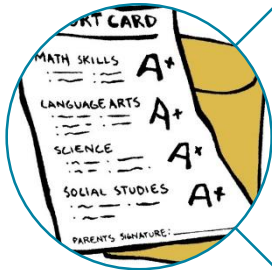
# Hovedpunkter



Styrearbeid



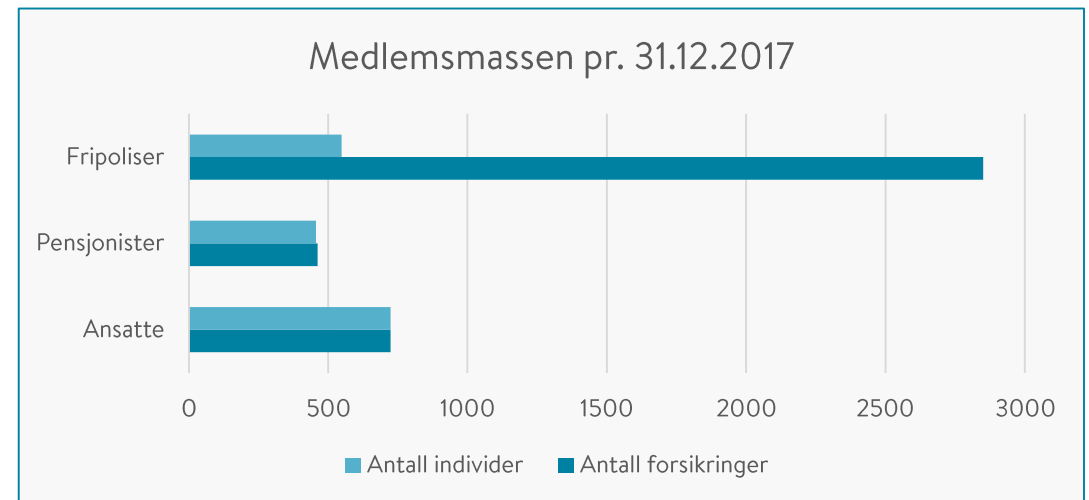
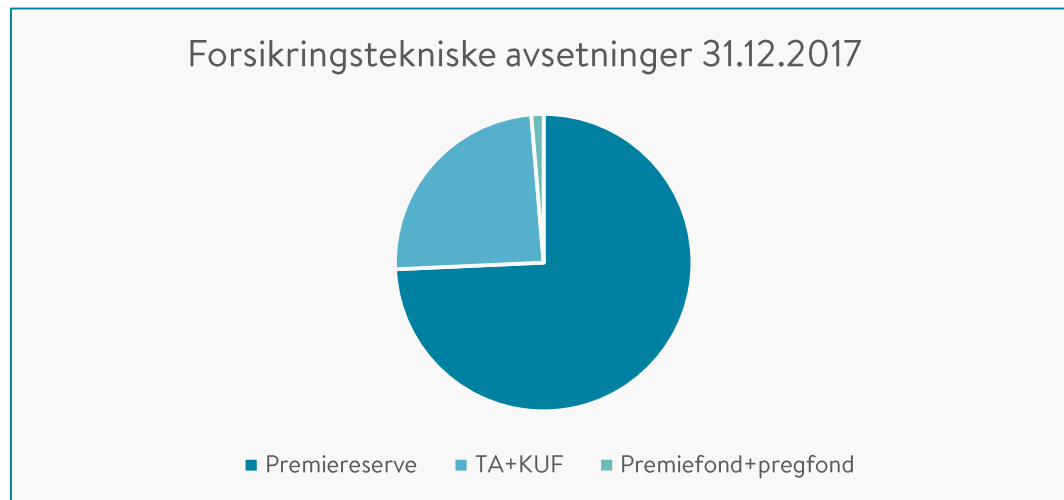
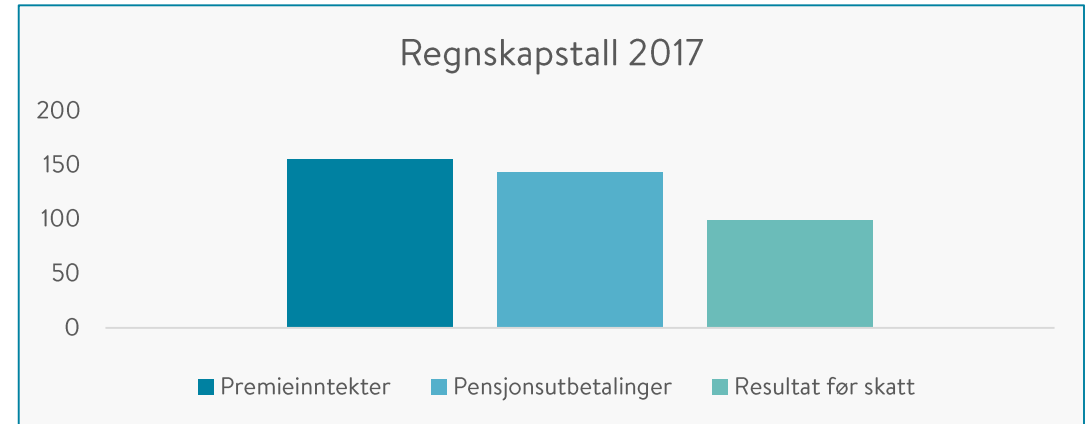
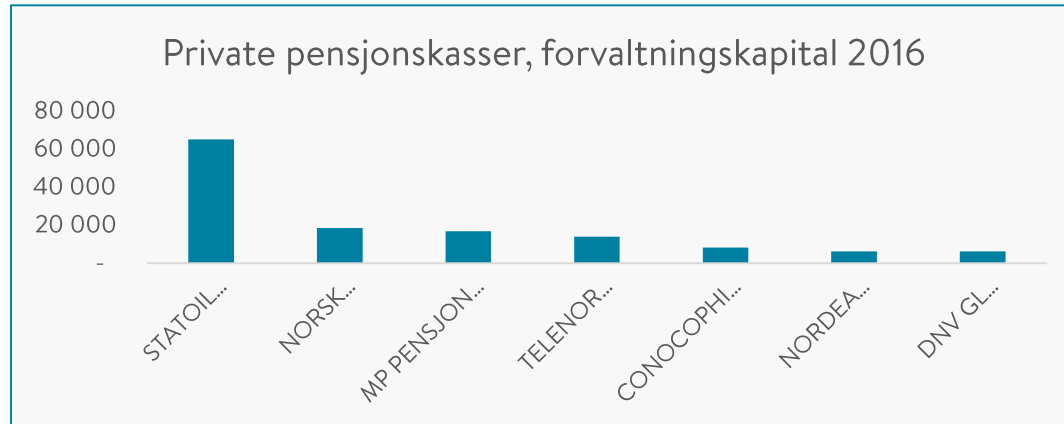
Leverandørskifte



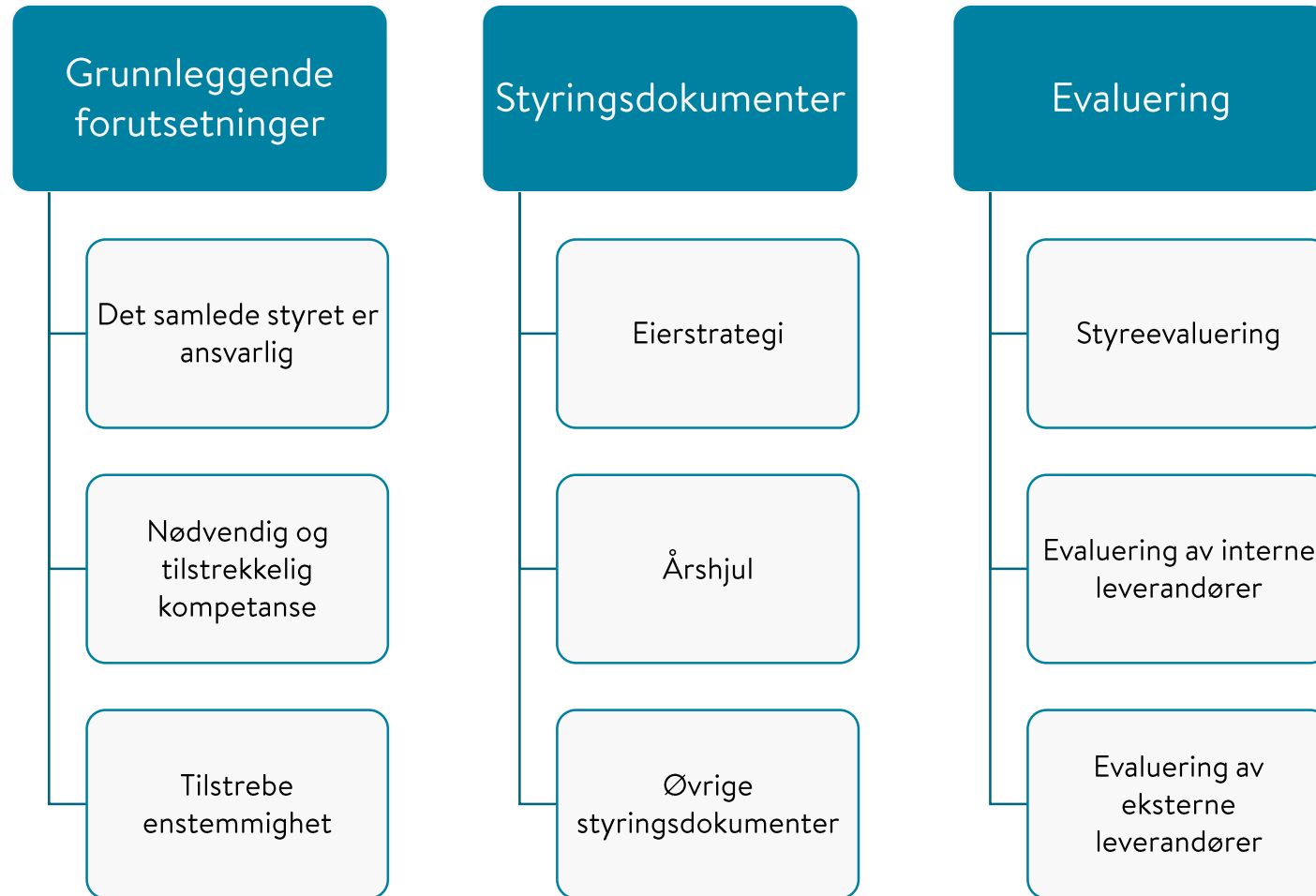
Rapportering og oppfølging



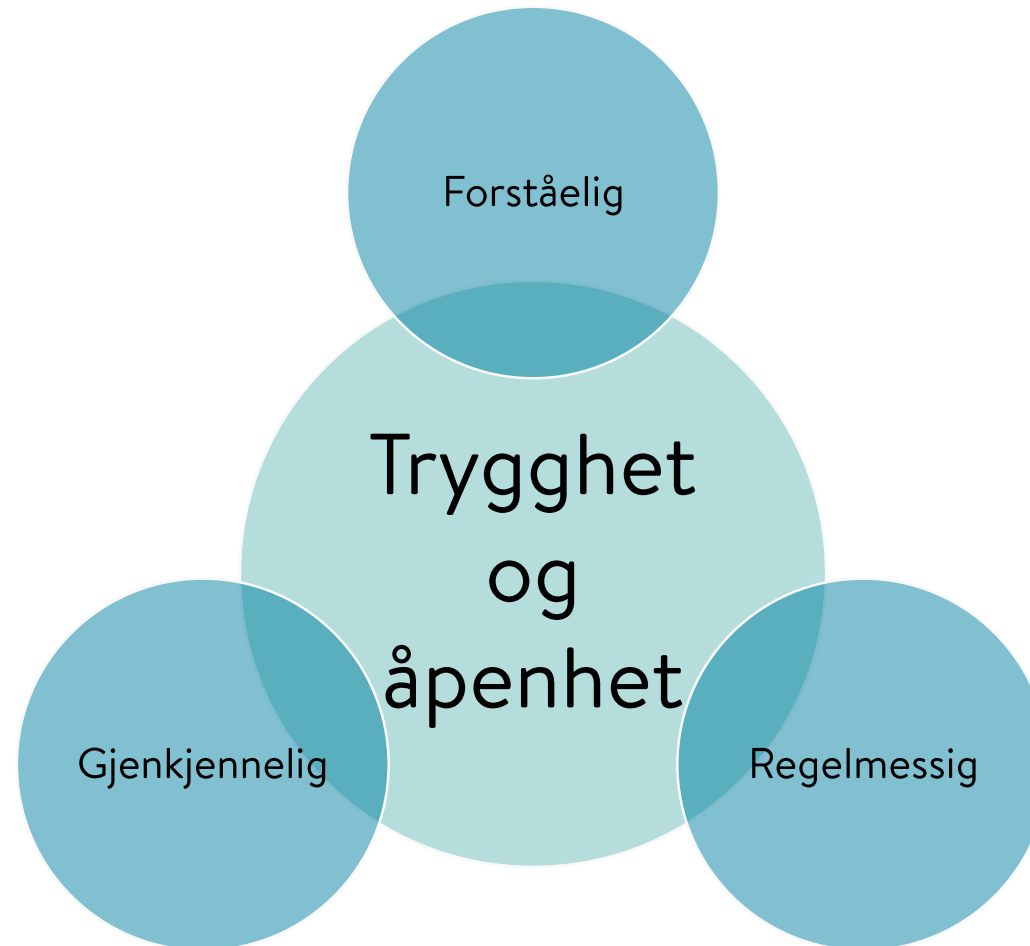
# DNV GL Pensjonskasse er den 7. største private pensjonskassen målt etter forvaltningskapital (mnok)



# Styrearbeid



# Det samlede styret er ansvarlig





# Det samlede styret er ansvarlig



## Forståelig

- Bruk et alminnelig språk
- Framhev det essensielle
- Bygg opp resonnementene



## Gjenkjennelig

- Bruk samme oppsett
- Bruk samme uttrykk
- Bruk samme nøkkeltall



## Regelmessig

- Minimum årlig behandling
- Viktige saker behandles på hvert styremøte
- Gjenta fra sist



# Avgjørende med riktig kompetanse og stor grad av enighet om viktige saker

## Nødvendig og tilstrekkelig kompetanse

- Minimumskravene må være oppfylt
- Fordeling av eksterne og interne medlemmer
  - God kompetanse hos alle innenfor kjerneområdene
  - Nødvendig med nærhet til eier
- Klar rolleforståelse hos styremedlemmene

## Styret bør tilstrebe enstemmighet

- Grundig behandling
  - Tilstrekkelig tid til diskusjon
  - Vanskelige saker tas opp flere ganger
- Gode styrereferat
  - Diskusjon og uenighet må framgå av styrereferatene
- Klare vedtak
  - Viktig å oppnå enighet om de viktigste sakene
  - Tydelige vedtak



# Gode styringsdokumenter gir et godt utgangspunkt for god og forsvarlig styring av pensjonskassen

## Eierstrategi

- Klargjør eiers risikovilje
- Klargjør eiers forventning til driften av pensjonskassen
- Bør nedfelle fast(e) møte(r) mellom eier og styret
- Bevisstgjøring av roller

## Årshjul

- Fungerer som huskeliste
- Sikrer forutsigbarhet og hensiktsmessig fordeling av saker i tid og omfang

## Øvrige styringsdokumenter

- Må tilfredsstillere minimumskravene
- Bør være så konkrete som mulig





# Evaluering gir mulighet for forbedring

## Styrets egevaluering

- Riktige saker og nok tid?
- Behov for kompetanse?
- Riktig sammensetning av interne og eksterne medlemmer?

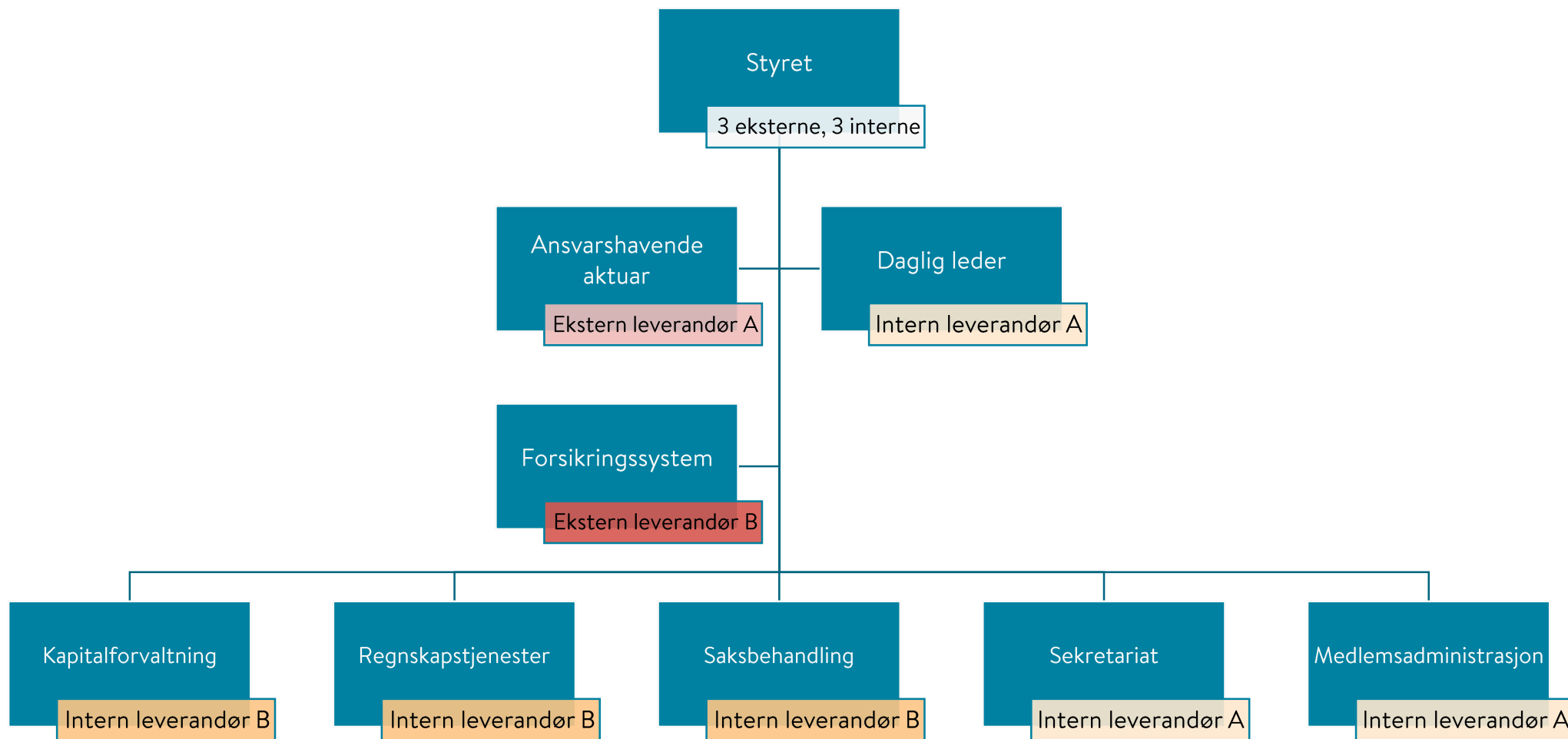
## Evaluering av interne leverandører

- Er det avsatt tilstrekkelig med ressurser?
- Er kvaliteten og kompetansen tilfredsstillende?
- Er prisen akseptabel?
- Ønsker eier fortsatt å tilby tjenestene?

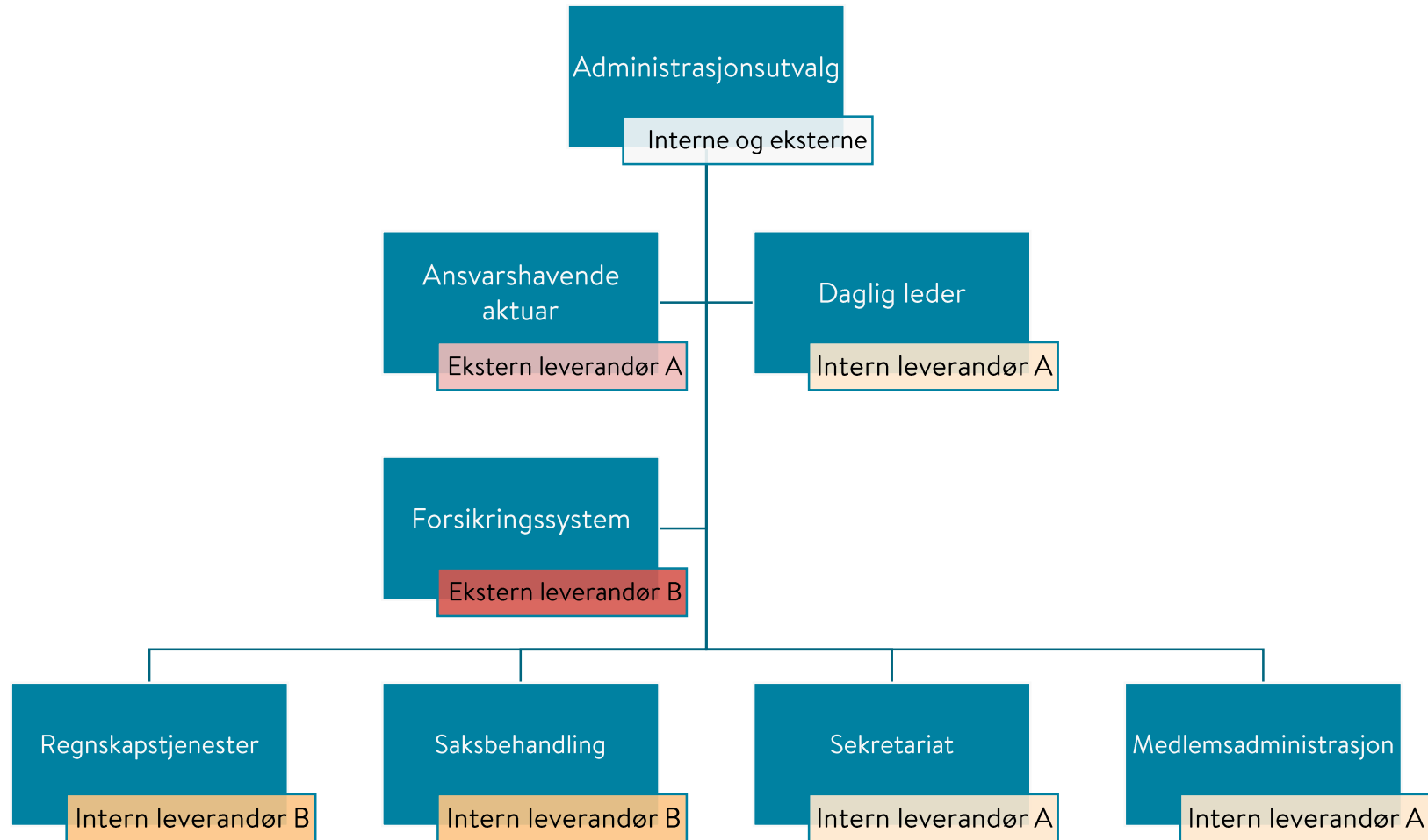
## Evaluering av eksterne leverandører

- Er det avsatt tilstrekkelig med ressurser?
- Er kvaliteten og kompetansen tilfredsstillende?
- Er prisen akseptabel?

# Driftsmodell DNV GL Pensjonskasse før leverandørskifte



# Tilsvarende modell for driftspensjoner





# Evaluering av driftsmodell påbegynt i 2015

- Kompetansekrevende å drive ytelsesbaserte pensjonsinnretninger
  - Regulatoriske krav (kapitalkrav, risikostyring, rapportering)
  - Komplekse pensjonsordninger (samlet pensjonsløfte med sikrede og usikrede ytelser)
  - Kravene til drift av en pensjonskasse tilnærmet kravene til å drive et livsforsikringselskap
- Få interne ressurser
- Uklare roller- og ansvarsdeling internt og mot Pensjonskassen
- Daglig leder sa opp sin stilling i september 2015

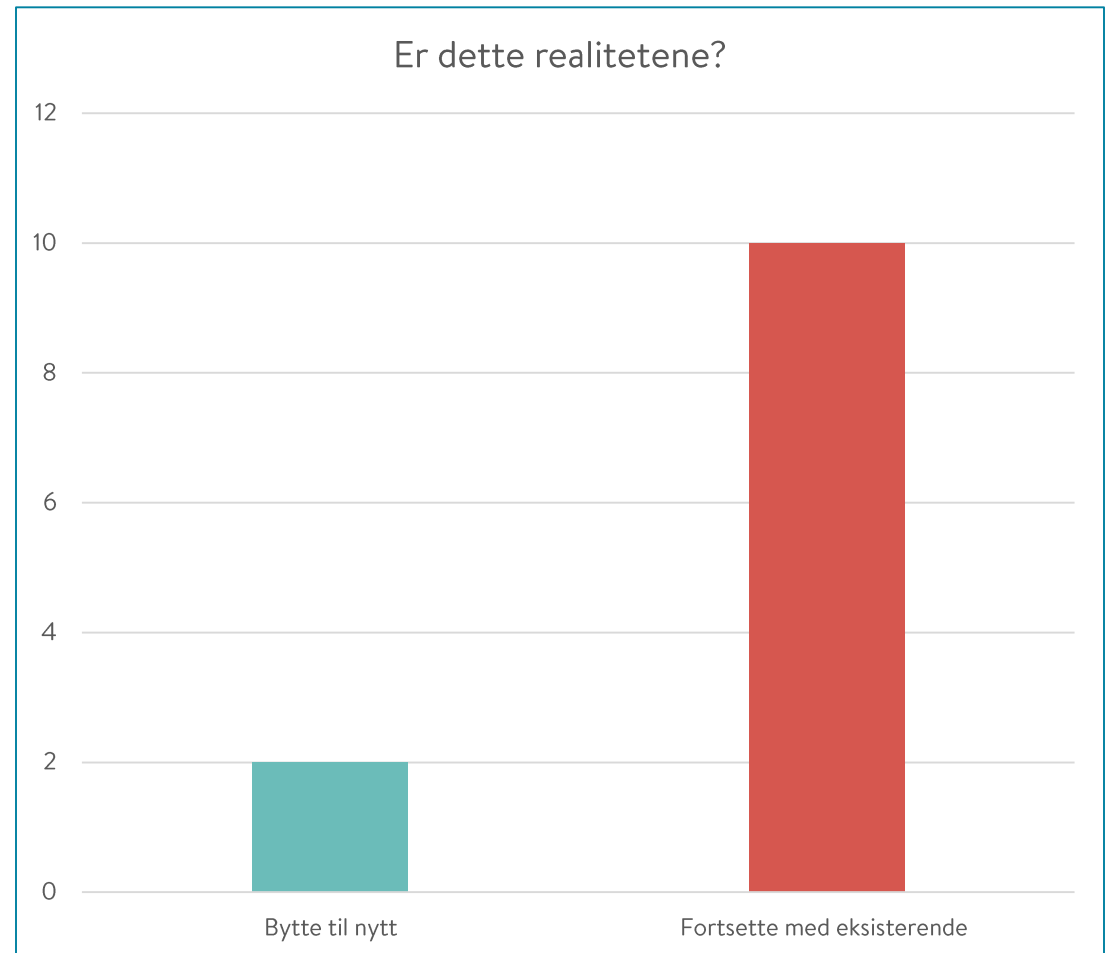
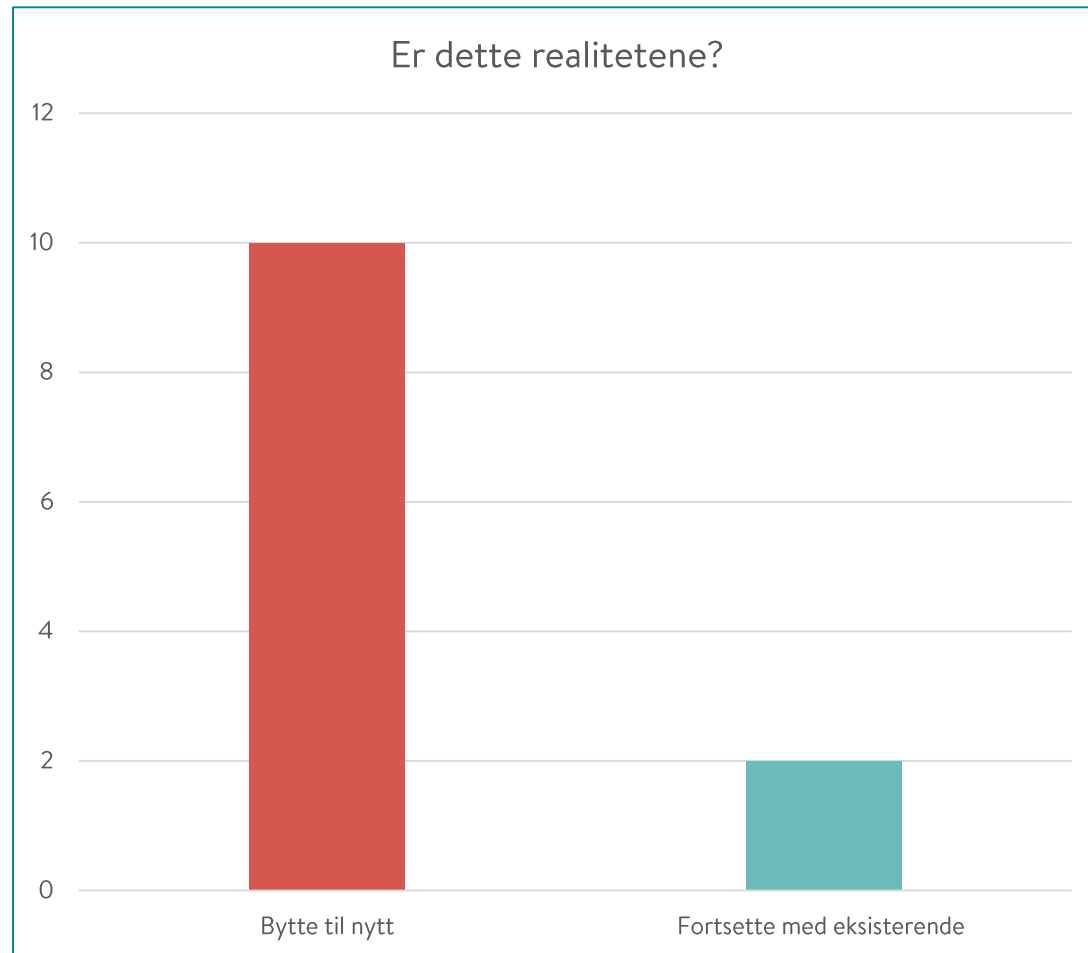


# Fordeler og ulemper ved interne og eksterne ressurser

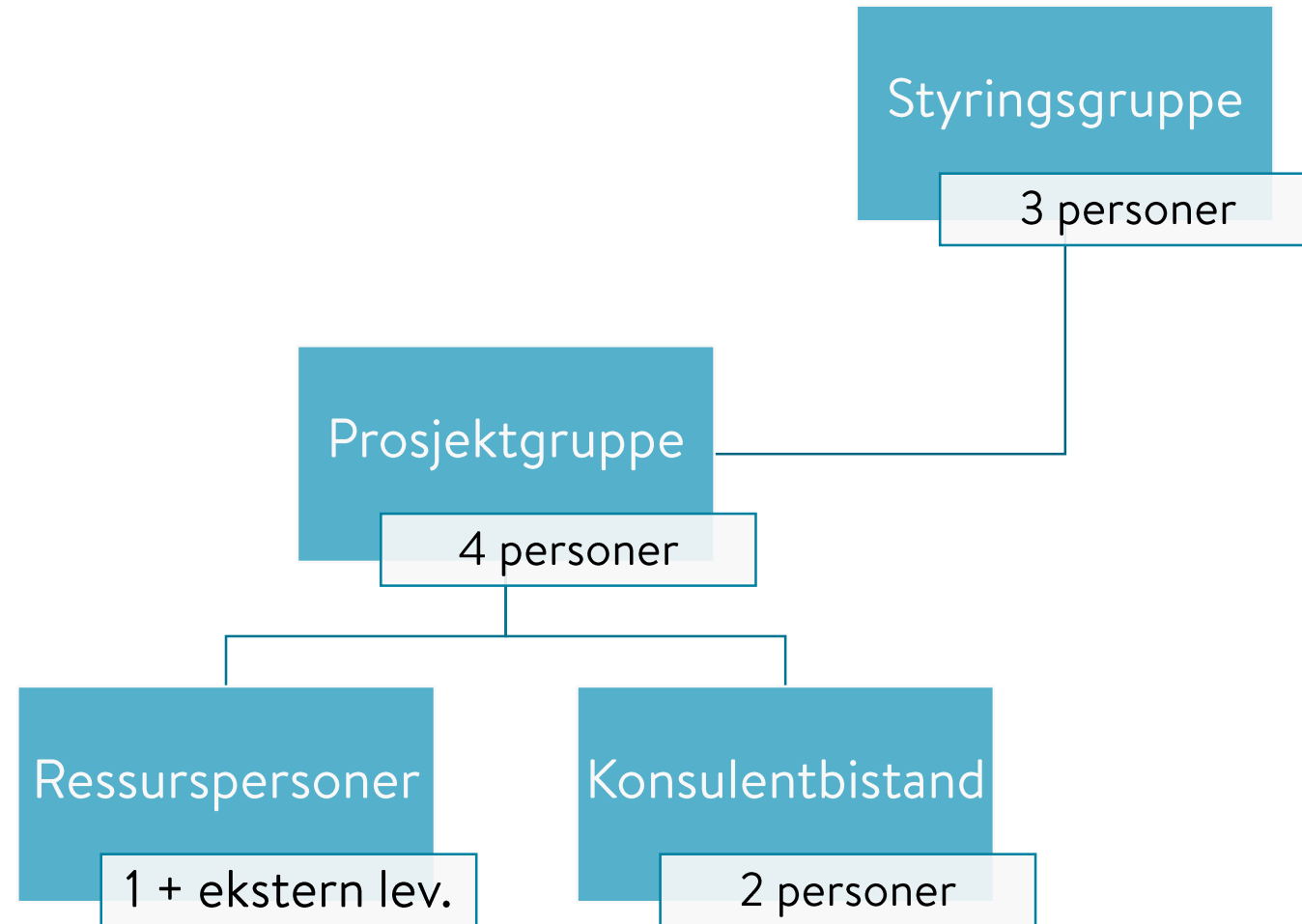
Interne ressurser		Eksterne ressurser	
Fordeler	Ulemper	Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nærhet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Låst til en ressursbase</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilgang til store og robuste fagmiljøer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Initiell opplæring</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• «Eierkontroll» på ressursene</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Små og smale fagmiljøer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fleksibilitet når det gjelder ressurser og kapasitet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mindre «eierkontroll» på ressurser og prioriteringer</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• God, men sårbar administrasjonskompetanse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vanskelig å få til fornyelse og implementere nye driftsmodeller</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lettere å få til ny tenkning og driftsmodell</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Økt styringskost</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Løpende faglig oppdatering</li></ul>	



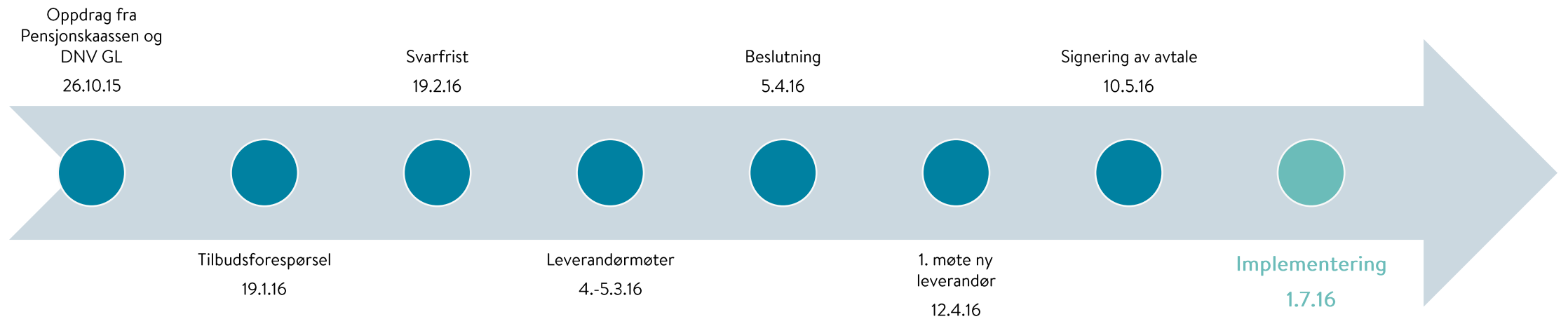
# Hva er risikoen ved å bytte forsikringssystem?



# Ressursgruppe i anbudsprosessen

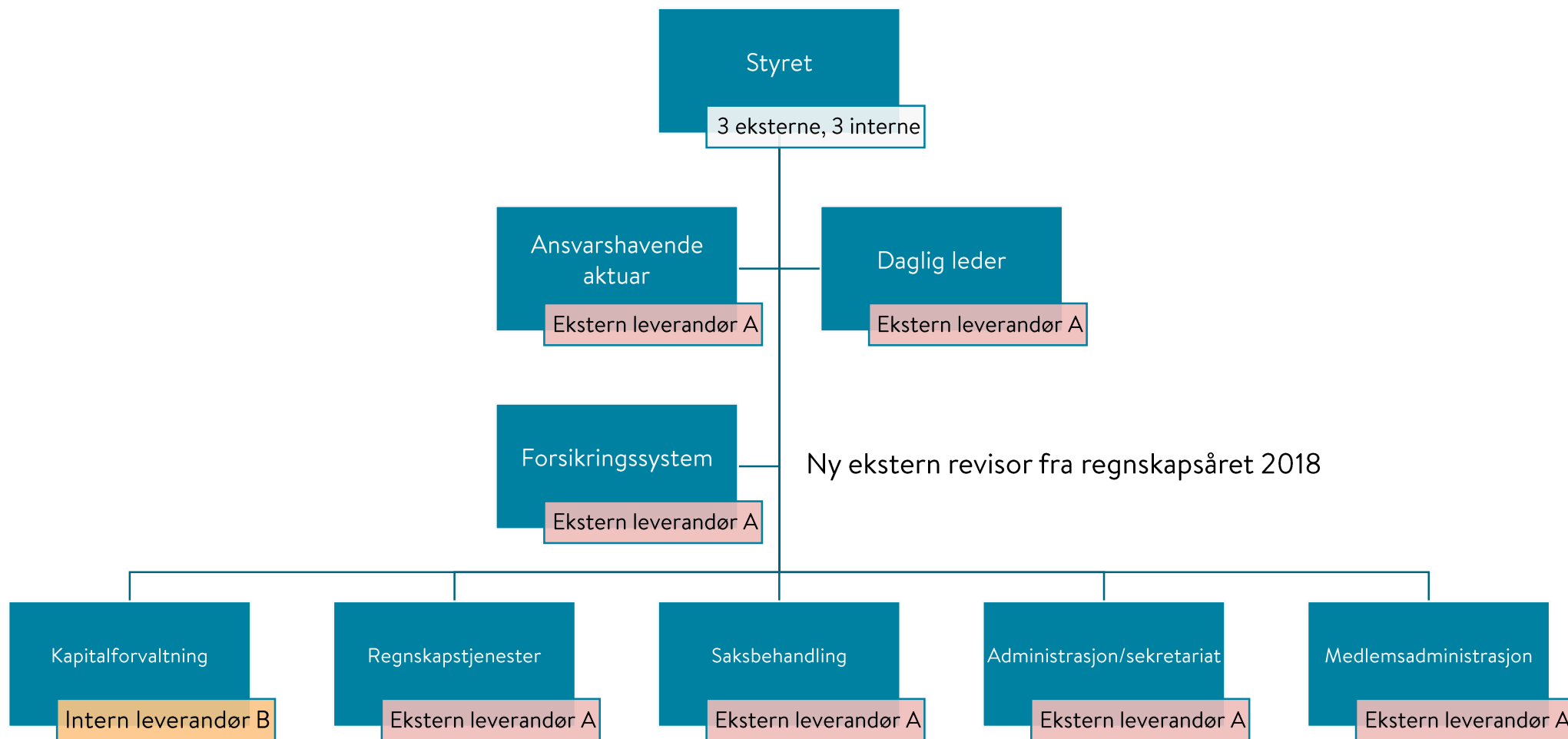


# Prosessoversikt





# Driftsmodell DNV GL Pensjonskasse etter 1. juli 2016





# Rapportering og oppfølging

- Driftsrapportering fra administrasjonen på hvert styremøte
  - Statistikk og medlemshenvendelser
    - Svartider
    - Type henvendelse
  - Pensjonsutbetalinger
  - Bestandsutvikling
  - Diverse
- Gjennomgang av forsikringstekniske størrelser hvert kvartal
- Ny gjennomgang av alle styringsdokumenter



# Evaluering av eiers målsettinger for pensjonskassen

- I eierstrategien er blant annet følgende målsettinger for pensjonskassen nedfelt:
  - Levere god avkastning innenfor den investeringspolicy som er vedtatt av styret
  - Levere god service til pensjonskassens medlemmer
  - Ha et kostnadsnivå tilpasset pensjonskassens størrelse og servicenivå
- Pensjonskassen og eier er blitt enige om hvordan disse målsettingene skal evalueres og skal gjøre dette på årlig basis