

FAMAGASINET

Personalepolitik på tværs af grænser

If forsikrings nordiske erfaringer s. 3

Dansk realkredit vinder indpas i udlandet

Mexicanere køber huse på dansk s. 6

Globaliseringen når også til Nørre Snede

Internationale strømme i det lokale s. 3

De nordiske bank-arbejdsmarkeder

Forskelle og ligheder s. 9

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

OPLAG: 500 16. ÅRGANG

JUNI 2008

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 0908-8679

NR.4



Leder: En international finanssektor kræver samarbejde

Finanssektoren var tidligere i høj grad et nationalt forretnings- og arbejdsmarked. Den danske finanssektor koncentrerede sig om Danmark, og de udenlandske finanssektorer om deres respektive hjemmemarkeder. Men i dag er billedet ganske anderledes. Finanssektoren er grænseoverskridende på mange måder og bliver det mere og mere for hvert år der går. Mange finansvirksomheder i Danmark er forbundet med virksomheder i udlandet. Danske finansielle ydelser sælges til udlandet. Udenlandske finansvirksomheder slår sig ned i Danmark og omvendt. Finansvirksomhedernes it-systemer hænger sammen på kryds og tværs af landegrænserne. Og finanssektoren reguleres i stigende grad af internationale regler.

FA lægger derfor naturligvis ganske stor vægt på det europæiske og det nordiske samarbejde på finansområdet. Ser vi mod Norden kører samarbejdet godt. Sammen med vore nordiske søsterorganisationer er FA i år med til at udbyde det 4. nordiske HR seminar, denne gang er temaet a pro pos internationaliseringen af den nordiske finansielle sektor. FA arbejder for at fastholde og udbygge det nordiske samarbejde endnu mere på samme uformelle og konstruktive måde, som det foregår i dag. De nordiske finanssektorer minder på mange måder om hinanden, selvom der er store forskelle på vore regler. Samtidig er mange finansvirksomheder her i landet forbundet med virksomheder i de øvrige nordiske lande. Vi har i det hele taget mange fælles interesser blandt andet i forhold til EU-spørgsmål.

Samarbejdet mellem de europæiske finansarbejdsgivere og lønmodtagerorganisation er derimod op af bakke i disse år. Efter nogle år med positive resultater er dialogen stødt på grund. Årsagen synes at være, at UNI Finance' medlemsforbund søger at nå resultater ved det europæiske forhandlingsbord, som alene skal have som formål at kunne bruges over for den nationale arbejdsgivermodpart. Og den fremgangsmåde giver naturligvis ikke grobund for konstruktive europæiske aftaler, som kan gavne finanssektoren både på lønmodtager- og arbejdsgiverside.

Det mener vi, er udtryk for en dårlig prioritering af interesser. Den styrke og seriøsitet, medlemslandene lægger i arbejdet med den sociale dialog, er af stor betydning for den fremtidige udvikling for den europæiske finanssektor. Både i det "gamle" EU, men ikke mindst i de 12 nye medlemslande. Indsatsen kan få stor betydning for de overordnede rammer, der skabes for arbejdsmarkedet i hele det udvidede Europa, og netop her kan arbejdsmarkedets parter få en væsentlig indflydelse - men kun hvis de vil og gør en indsats for det.



Steen A. Rasmussen

Forsikringssselskabet If har fælles personalepolitikker, der gælder for alle ansatte, uanset om de arbejder i Finland, Norge Sverige eller Danmark – og til dels Baltikum og Rusland

Personalepolitik på tværs af grænser



Personalepolitikker, der går over grænser og på tværs af kulturforskelle, har været en realitet i forsikringssselskabet If lige siden etableringen i 1999. Udover danske aktiviteter opererer selskabet i dag i henholdsvis Norge, Sverige, Finland, Baltikum og senest er Rusland også blevet føjet til det forretningsmæssige landkort.

"Vi tog, hvad der var af politikker og regler i de forskellige lande og prøvede ud fra det, at stykke det sammen til noget, som alle kan leve med og indordne sig under", forklarer personaledirektør i If Finn Jørgensen. Ifølge ham er resultatet, at If i dag har en række fælles personalepolitikker, der er generelle og gælder for alle ansatte på en række udvalgte områder, nemlig alkohol, narkotika, arbejdsmiljø, belønning, bemanning, rekruttering, intern jobrotation, etik, internet og e-post, uddannelse, ligestilling, løn principper, overskudsdelings program, mangfoldighed, mobiltelefon, pendling og flytning samt titler.

"Mange var skeptiske i starten i forhold til, om det kunne lade sig gøre. Kulturforskellene gav da også lidt problemer i starten. Men vi har haft den oplevelse, at hvis man bare forstår og accepterer, hvordan man arbejder i de forskellige lande, og hvilke hensyn man skal tage, så giver det ret så store synergier", understreger Finn Jørgensen.

Overenskomster giver forskelle

Udover kulturelle forskelle har If også erfaret, at lokale overenskomster giver et behov for visse forskelligheder rundt omkring i de enkelte landes personalepolitikker.

"Fagforeningerne er for eksempel med på en række områder i Sverige, som de ikke er i de øvrige nordiske lande. Et af de lokale islæt er her, at de deltager i ansættelsesprocessen. Men det er til gengæld faktisk også den mest åbenlyse forskel," understreger Finn Jørgensen.

Ifølge ham er disse forskelligheder ikke vanskelige at administrere, da den grundlæggende måde at agere på fagpolitisk minder meget om hinanden - i hvert fald i de nordiske lande.

"Fagforeningerne har en markant rolle i forsikringsbranchen i både Norge, Sverige, Finland og Danmark.

National lovgivning giver derimod anledning til større forskelle i If's personalepolitikker.

"Medarbejderne er betydeligt bedre beskyttet i Norge og Sverige, end i Danmark. Når man har været ansat i 30 måneder i Sverige, har man for eksempel 12 måneders opsigelse. Og i stedet for 120 sygedagsreglen – som vores branche dog ikke er omfattet af - har man i Sverige et helt rehabiliteringsprogram, som virksomhederne skal gå ind i. Den finske lovgivning minder mere om den danske," forklarer Finn Jørgensen.

If har på en række områder valgt at formulere politikker, der tager højde for national lovgivning.

"I vores ligestillingspolitik gør vi for eksempel opmærksom på de forskellige love, der gælder i de enkelte lande. Og uanset hvad, der måtte findes af lokal lovgivning, kræver vi i vores politik, at alle uanset køn skal have lige muligheder for at avancere samt lige løn for lige arbejde".

Hjælper lederne

I og med at If er nordisk organiseret, har en del medarbejdere deres leder siddende i et andet land. For at støtte lederne i det tværnationale ledelsesarbejde har selskabet etableret en hjemmeside med information om alt omkring, hvordan fagforeningssystemet er bygget op, hvad man skal huske og hvordan man samarbejder med dem. Samtidig har HR-afdelingerne i de enkelte lande haft en markant og aktiv rolle med at klæde lederne på til det nordiske arbejde.

"Vi opfordrer lederne til at tage kontakt til HR-medarbejderne i de øvrige lande, fordi de er inde i de lokale forhold. Hvis en svensk leder skal ansætte en medarbejder her i Danmark, kontakter vedkommende os og får at vide, hvordan det skal foregå.

Anderledes udfordringer i de baltiske lande og Rusland

De Baltiske lande har ikke de samme traditioner på fagforeningssiden - heller ikke når det kommer til deres position på arbejdsmarkedet, i forhold til de øvrige nordiske lande.

"Arbejdsmarkedet er organiseret på en anden måde, dvs. lovgivningen er på en række områder mere detaljeret, end i de øvrige nordiske lande og mindre reguleret gennem overenskomster", forklarer Finn Buhl Jørgensen. Rusland kalder han derimod et kapitel for sig selv.

I relation til lovgivning og fagforeninger er det næsten uopdyrket land, og det betyder, at If stort set er startet helt fra bunden her. Det er ifølge Finn Jørgensen en spændende men også særdeles krævende opgave.

"Det har givet If en ny type personalepolitiske udfordringer. I første omgang har vi valgt at køre de baltiske lande og Rusland som en juridisk enhed. Det vil sige, at de kun går med på vores personalepolitikker på et meget overordnet niveau", forklarer han.

FAKTA OM IF

- If er en nordisk koncern med forsikringsvirksomhed, som siden sammenlægningen med Sampos skadeforsikringsvirksomhed også omfatter de baltiske lande. Koncernens hovedkontor ligger i Solna lige uden for Stockholm i Sverige, hvor selskabet har sit hovedsæde.
- Den operative virksomhed er nordisk grænseoverskridende og hovedsageligt opdelt efter forskellige kundesegmenter inden for forretningsområderne Privat, Erhverv og Industri. Ligeledes er støttefunktioner som IT, Personale og Information organiseret efter en nordisk struktur.
- If tilbyder lokal service gennem virksomhed i Danmark, Finland, Norge og Sverige. I og med sammenlægningen af If og skadeforsikringsvirksomheden i Sampo har If også et markedsførende datterselskab med virksomhed i Baltikum.
- If Skadeforsikring Holding AB ejes af Sampo. Holdingselskabet ejer det svenske selskab If Skadeförsäkring AB samt det finske selskab If Skadeforsikringsselskab, hvorfra den operative virksomhed drives.

De lokale pengeinstitutter mærker også de internationale vinde. Ikke mindst EU-direktiver spiller en stor rolle - også lokalt

Globaliseringen når også til Nørre Snede

Når man taler om internationalisering af den danske finanssektor, handler det oftest om de store finansvirksomheder, der fusionerer med udenlandske selskaber og udvider forretningen til andre lande. Men mærker de også globaliseringen i de små og mellemstore lokalt forankrede pengeinstitutter? Vi har spurgt direktør Jan Kondrup, Lokale Pengeinstitutter, som er forening for 110 lokale banker, sparekasser og andelskasser i Danmark. Og ifølge ham er den internationale finansverden for længst nået til Nørre Snede og Thy.

"I bund og grund kan man sige, at de kompetencer man skal have, afspejler de behov, der er i det omgivende samfund. Vi har gennemgående de samme produkter, som man har i større virksomheder og i andre lande. Konkurrencen på tværs af landegrænser betyder, at medarbejderne skal have de rette faglige kvalifikationer til at kunne håndtere opgaverne," forklarer Jan Kondrup og tilføjer:

"Konkret drejer det sig om, at de mindre pengeinstitutter skal kunne alt fra at servicere privatkunden, der ønsker at købe et sommerhus i Spanien, til at hjælpe virksomheden, der afsætter det meste af sin produktion uden for landegrænsen. Derfor er foreningen og medlemmerne i øjeblikket også med helt fremme i SEPA-udviklingen, der skal gøre det nemmere og hurtigere for pengeinstitutternes kunder at håndtere elektronisk betaling i euro."



Direktør i Lokale Pengeinstitutter Jan Kondrup

Ifølge Jan Kondrup har den største internationale udfordring i de lokale pengeinstitutter dog været den massive EU-lovgivning, der er kommet i de senere år.

"Der har været krak og regnskabsskandaler i USA, og så strammer man op hele vejen rundt. Det har vi det som udgangspunkt fint med. Men det, der er vigtigt i vores del af verdenen, er, at man sørger for at implementere lovgivningen, så der er proportionalitet i det. Det virker barokt, at faddere til lovgivningen sidder og tænker på store globale virksomheder, og at reglerne så bagefter uden større modifikationer skal trækkes ned over mindre pengeinstitutter, som er simpelt opbygget og har hovedparten af deres aktiviteter i Danmark," understreger Jan Kondrup.

Reglerne skal give mening lokalt

Centrale dele af den finansielle lovgivning som regnskabsregler, solvensregler og reglerne på investeringsområdet er kommet næsten samtidigt gennem de senere år. Samtidig har ifølge Jan Kondrup gjort det svært at nå at implementere reglerne, med de ressourcer man har lokalt.

"Løsningen for de lokale pengeinstitutter i Danmark har været, at man har stået sammen om opgaven. Mens de største banker har egne stabsfunktioner, der sørger for at tingene implementeres i praksis, så har Lokale Pengeinstitutter ageret en form for fødselshjælper i forhold til implementering af ny lovgivning", siger Jan Kondrup.

Men for at det skal lykkes godt, er det ifølge ham vigtigt, at de danske myndigheder har øje for den særlige danske erhvervsstruktur, når de skal implementere direktiverne her i landet.

"Det har vi set flere eksempler på, at man sagtens kunne finde ud af. Men der er også tilfælde, hvor en lille sparekasse med få ansatte har måttet stille sig selv spørgsmålet, hvad i alverden de og kunderne skal med det her".

Dansk realkredit vinder indpas i udlandet

Der er en verden til forskel på det fredsommelige Taastrup udenfor København til det pulserende Mexico City i Sydamerika. Men der er alligevel en direkte forbindelse mellem de to lokaliteter. Værdipapircentralen - VP - der normalt holder til i Taastrup, har nemlig i løbet af de seneste år arbejdet på at indføre den danske realkreditmodel i Mexico. Og nu er det så en realitet. De første obligationer til finansiering af boliglån blev udstedt i Mexico gennem det danske system i december 2007. Siden har 1000 mexicanere taget huslån på dansk manér. Planen er, at det danske realkreditsystem skal hjælpe millioner af mexicanere til billigere boligfinansiering. Hidtil har deres eneste mulighed været statslige banklån til højere renter. Hele den mexicanske løsning er blevet til med udgangspunkt i Værdipapircentralens egne løsninger i samarbejde med Totalkredit.

"Vi har brugt samme principper, som gælder i Danmark, dvs. at man får huset vurderet, at man kan låne op til en vis fast procentdel og til enhver tid se kursdannelsen indenfor ens lån. De ting var helt uhørte i Mexico. Men det betyder, at den menige mexicaner nu kan få adgang til mere fleksible lån og dermed kan købe sig en bolig," forklarer chef for Mexico-projektet Wagn Erik Nørgaard. VP's projekt har været kørt

FAKTA OM LOKALE PENGE- INSTITUTTER

- Foreningen har 110 banker, sparekasser og andelskasser som medlemmer.
- Medlemsvirksomhederne havde 10.326 ansatte ultimo 2007.
- Medlemsvirksomhederne havde 803 filialer ultimo 2007.
- Medlemmernes samlede markedsandel på privatkunderområdet er større end 25%, og det skønnes også at være markedsandelen for mindre og mellemstore danske virksomheder.

Værdipapircentralen har succes med at overføre den danske realkreditmodel til Mexico. Nu vil de videre ud i verden

ud fra et non profit-synspunkt. Det primære mål var ganske enkelt i bedste CSR-ånd at hjælpe mexicanerne til bedre boliger.

Værkstedet ligger i Taastrup

Det er lokale mexicanske småbanker, der formidler lånene til de enkelte låntagere gennem selskabet Hito, som VP og Totalkredit har medvirket til oprettelsen af. Værdipapircentralen leverer store dele af den tekniske infrastruktur til Hito, mens hele dialogen med investormarkedet foregår via den lokale værdipapircentral i Mexico. Projektet kører VP i et joint venture med den amerikanske handelsorganisation Soros. Mens Soros står for management og markedsføring og investerer et tocifret millionbeløb i sagen, stiller VP sit system, sin software og sine kvalifikationer til rådighed. VP leverer bl.a. obligations-funktionaliteten og Totalkredit leverer realkredit-funktionaliteten. Alle systemer styres fra Danmark.

"Vi har udviklet funktionaliteten hjemme i værkstedet i Taastrup og skruet tingene sammen i Mexico. Men det er Mexicanere, der sidder og administrerer systemet i dag. Vi bidrager dog fortsat på den systemmæssige side primært med viden om realkredit," forklarer Wagn Erik Nørgaard.

Står i kø for at være med

15-20 VP-medarbejdere har arbejdet på projektet de sidste 2-3 år. Hertil kommer ansatte i IBM Danmark og Totalkredit. Alt i alt har projektet givet arbejde til omkring 30 mennesker. Ifølge Wagn Erik Nørgaard har det samtidig bidraget til at gøre det mere attraktivt at arbejde i VP.

"Mange medarbejdere står i kø for at få lov at være med på projektet. Det giver lidt luft under vingerne, at man en gang imellem er i Mexico eller Panama eller har telefonkonference med mexicanere," forklarer han.

Det var planlagt, at det skulle være begrænset, hvor mange lån der blev udstedt i mexico-projektets fase 1, fordi det store it-tekniske apparat først skulle bringes til



Mexicanske boliger kan nu finansieres efter den danske realkreditmodel

at spille. De mexicanske It-systemer var langt mere umodne, end de danske, og VP påtog sig derfor rollen som integrator af systemerne. Men VP's mexicanske engagement går 8. september ind i en fase 2, som dels handler om at få flere produkter på markedet og dels om at gå ud med massiv markedsføring. Målet er at alle mexicanske banker skal have adgang til at udstede lån igennem Hito.

VP's realkreditmodel i Mexico har givet genklang i mange andre lande. Derfor har VP og Soros aftalt at udvide samarbejdet til resten af verden. Parterne regner med, at blive enige om de grundlæggende rammer i løbet af sommeren.

"Vi har samtidigt igangsat en analyse af, hvilke lande der vil være de mest oplagte kandidater efter Mexico, og forventer at kunne starte salgsaktiviteter op efter sommerferien," forklarer Wagn Nørgaard.

I Mexico har VP gennemført projektet ud fra en non profit betragtning for at hjælpe Mexico med at hæve levestandarden. Men for andre landes vedkommende kommer der til at gælde "Normal terms and conditions", uden at det dog er nærmere defineret, hvad der ligger i det.

DERFOR BLEV DET VÆRDIPAPIRCENTRALEN:

Grunden til VP's Mexico-projekt blev lagt, da USA's præsident Bush og den mexicanske præsident Vicente Fox Quesada indgik aftalen "Partnership for prosperity" i 2001. Den grundlæggende ide var her, at USA skulle hjælpe Mexico på en række områder. Et af områderne var at skaffe bedre finansiering af boliger. Den amerikanske regering bad deres centralbank om at foreslå en løsning. Den mexicanske stat begyndte i 2001 i samarbejde med verdensbanken og det amerikanske finansministerium sammen med George Soros Foundation at undersøge muligheden for at indføre et nyt realkreditsystem. Den mexicanske nationalbank tog derfor kontakt til Nationalbanken her i Danmark, da man mente, at den danske model med sit balanceprincip er enestående både med hensyn til effektivitet, transparens, sikkerhed og beskyttelse af såvel låntagernes som investorenes interesser.

BAGGRUND FOR MEXICO-PROJEKTET:

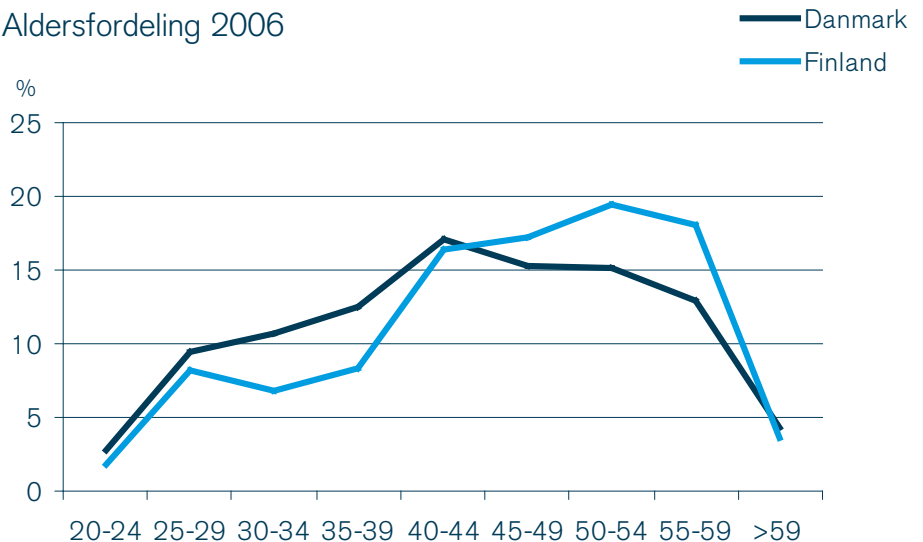
Mexico har med 106 millioner indbyggere. Med en årlig befolknings-tilvækst på 1,5 procent har landet et stort behov for finansiering af ejendomme. Boligmassen for middelklassen er af en ringe standard, og mange unge er tvunget til at bo hjemme eller under meget dårlige forhold. Behovet for boliger i Mexico øges ifølge prognoser fra 22 millioner i 2002 til 45 millioner i 2030. Mængden af de 20-55-årige i landet vokser nemlig på grund af efterslæbet fra et stort børneboom fra 40 procent i 2000 til 73 procent i 2025.

Selvom vi ligner hinanden meget, er der også store forskelle på de nordiske finanssektorer

De nordiske bank-arbejdsmarkeder

I Danmark er medarbejderne i den finansielle sektor blevet ældre over de seneste 10 år. I sammenligning med de øvrige nordiske lande har Danmark dog de yngste bankmedarbejdere, mens Finland og Norge har de ældste. Af figuren over aldersfordelingen i hhv. Danmark og Finland ses det således, at Finland har forholdsvis færre unge medarbejdere og flere ældre medarbejdere.

Aldersfordeling 2006

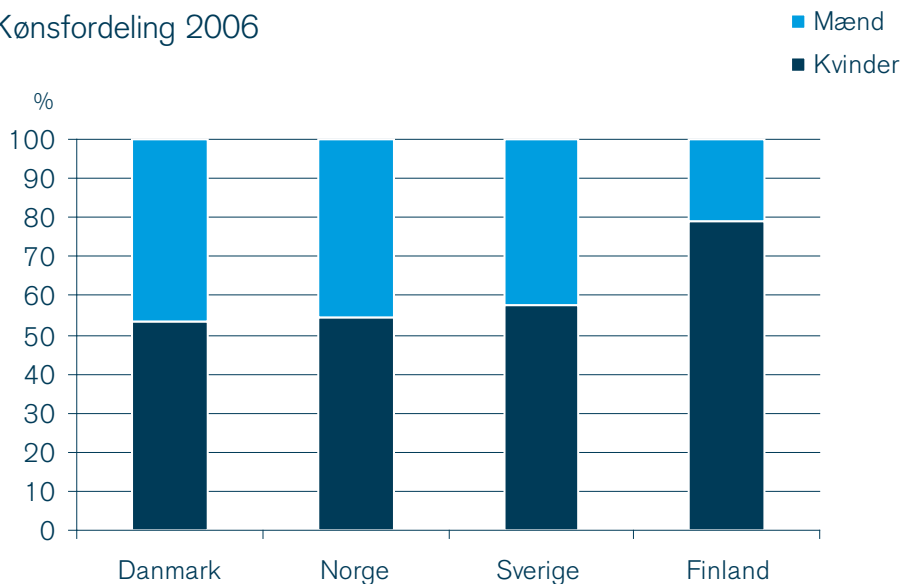


Kilde: Nordisk Bankstatistik 2006

Stort flertal af kvinder i Finland

Kønsfordelingen i pengeinstitutterne er mest lige i Danmark. Fordelingen i henholdsvis Norge og Sverige adskiller sig ikke voldsomt herfra, mens den finske banksektor er domineret af kvinder, der udgør næsten 80% af medarbejderne.

Kønsfordeling 2006

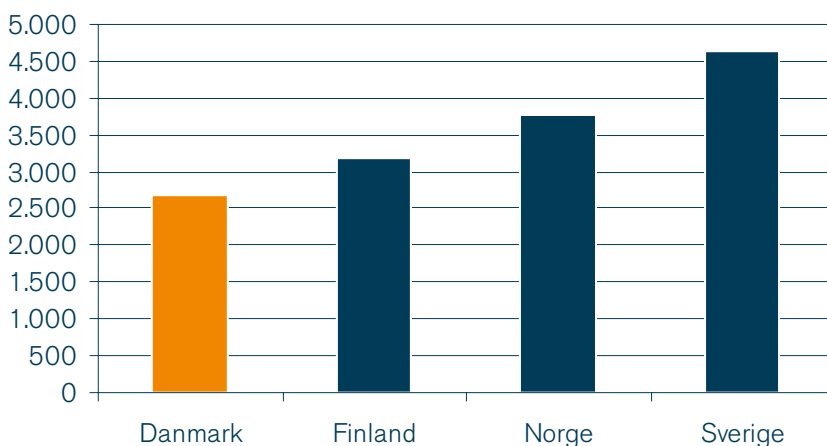


Kilde: Nordisk Bankstatistik 2006

Flest filialer i Danmark

Både absolut set og i forhold til landenes indbyggerantal, har Danmark det mest udbyggede filialnet af pengeinstitutter. Gennemsnitligt betjener en dansk filial således knap 2.700 danskere, mens en finsk filial gennemsnitligt betjener næsten 3.200 indbyggere. I Norge er der knap 3.800 indbyggere pr. filial, og Sverige har færrest filialer i forhold til befolkningens størrelse og hver filial således i gennemsnit skal betjene over 4.500 indbyggere.

Indbyggere pr. filial 2006



Kilde: Nordisk Bankstatistik 2006 og Nordic Statistical Yearbook 2007

Nordisk HR-seminar 12-13.november 2008

Nordisk HR-seminar foregår i år i Helsinki, Finland 12.-13. november. Temaet er denne gang internationalisering af den nordiske finansielle sektor.

Følgende emner er på programmet:

- Aspects of globalization
- Staff adjustment/restructuring (Denmark)
- Salary talks/remuneration packages (Sweden)
- What's on the agenda in the Nordic finance sector
- conflict exemption
- new agreements
- Aspects of outsourcing/offshoring
- Equal Pay – what's happening (Norway)
- Working-time flexibility (Denmark)
- EU-initiatives
- EWC
- Pension portability
- posting of workers
- working time

Hos FA er det Fleming Friis-Larsen, der står for seminaret.

Nyt fra FA

Medlemmer

Udmeldte siden årsskiftet

GE Frankona Reinsurance A/S – 1.1.2008

Lærernes Pension – 1.1.2008

SkandiaBanken, filial af SkandiaBankan AB, Sverige – fusioneret med Eik Bank A/S – 1.1.2008

Glitnir Bank, Copenhagen Branch, filial af Glitnir Banki HF, Island – 30.6.2008.

Mørke Sparekasse – fusioneret med Sparekassen Kronjylland – 29.2.2008

Comwell Klarskovgaard a-s – 31.3.2008

Nykredit Portefølje Bank A/S – fusioneret med Nykredit Bank A/S – 30.6.2008

Indmeldte siden årsskiftet

EGNS-INVEST Capital Fondsmæglerselskab A/S – 1.1.2008

Glitnir Bank, Copenhagen Branch, filial af Glitnir Banki HF, Island – 1.2.2008

ebh administration A/S – 1.4.2008

ebh leasing – 1.4.2008

Allianz Global Corporate % Specialty AG, Nordic Region – 1.5.2008

Navneændringer

Swiss Re Copenhagen Reinsurance A/S til Swiss Re Denmark Services A/S

Leasing Fyn & Factoring Bankaktieselskab til Leasing Fyn Bank A/S

EGNS-INVEST Administration A/S til EGNS-INVEST Investeringsforvaltningsselskab A/S

Gerling Danmark til HDI-Gerling Industrie Versicherung AG Niederlassung Dänemark

FA har nu 220 medlemmer med 68.429 medarbejdere

Sekretariatet

Stud.jur. Johan Iversen Møller er fratrådt den 14. januar 2008. Som hans afløser blev den 13. februar Frederik Brintow ansat.

Jurist Tanja Møllegaard Løvgren er pr. 1. marts 2008 ansat som afløser for Per Alm, der fratrådte den 31. december 2007.

Stud.polit. Jonathan Kahlke er pr. 25. juni 2008 fratrådt.

Presse- og kommunikationskonsulent Lene Rosenmeier fratræder 31. juli 2008.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C
POSTBOKS 9010
1022 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK

