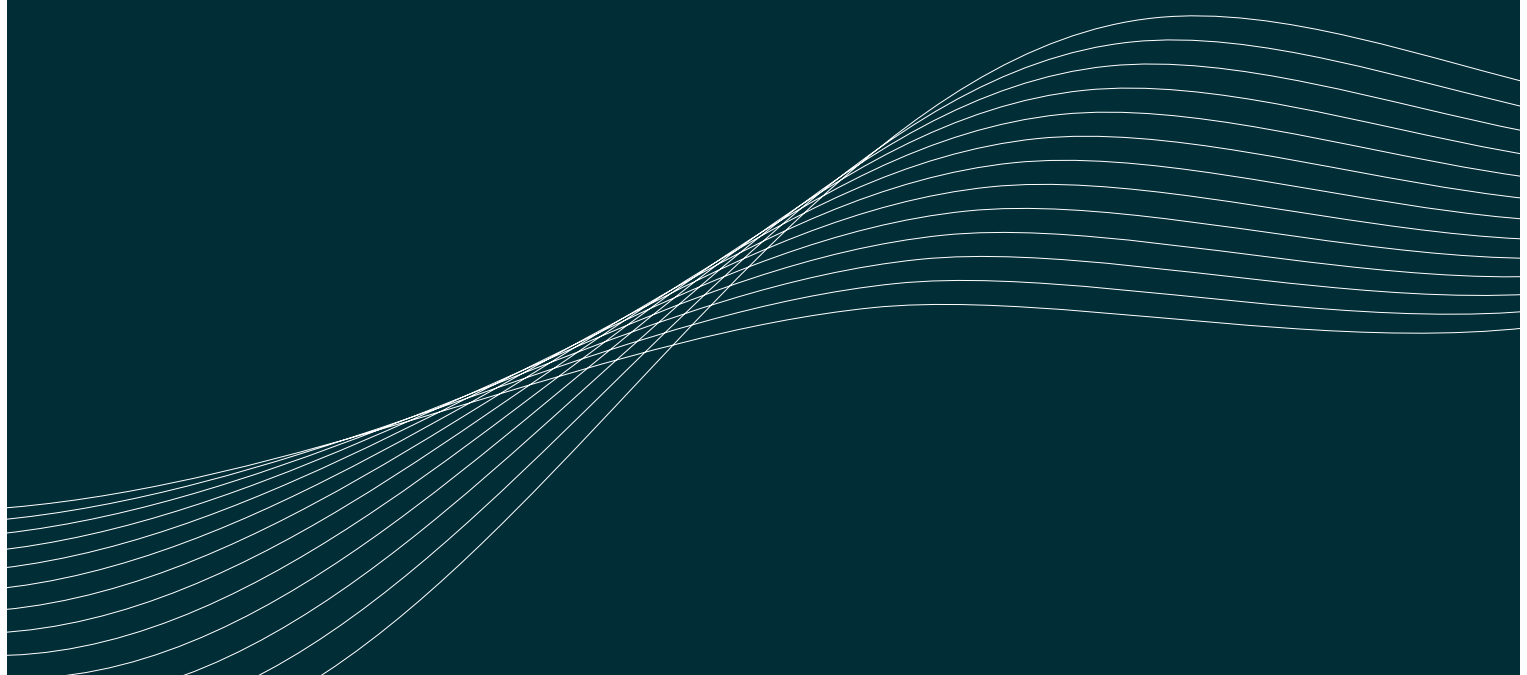


# FAMAGASINET



**De trange tider fortsætter**  
Selvom finanssektoren holder igen med lønnen stiger omkostningerne

2

**Lønudviklingen falder**  
Men der er fortsat (for) højt lønniveau

3+4

**Kun 87 pct. af arbejdsomkostningerne er løn**  
Resten er andre omkostninger

6

**Stadig færre ansatte i pengeinstitutter**

7

Der er ca. 3 pct. færre ansatte i pengeinstitutter og realkredit i 2012 end i 2011

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

SEPTEMBER 2012

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 5

**FA** FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING



## De trange tider fortsætter

Den finansielle sektor og arbejdsgiverne i Danmark holder igen med lønstigningerne. Men omkostningerne til arbejdspladserne i finanssektoren stiger på anden vis. Her skal blot nævnes lønsumsafgiften, som har den største betydning. Samtidig stiger kapitalkravene til virksomhederne, og ønskerne om mere regulering af finanssektoren fortsætter. Det skyldes initiativer både fra EU og fra Danmark alene. Alt sammen noget, der betyder, at finanssektoren har - og vil få - højere faste omkostninger til ansatte end det øvrige private arbejdsmarked. Der er lang vej til realløns-sikring i finanssektoren igen. Det behøver dog ikke give grund til bekymring, for finansansatte har stadig højere løn end i andre erhverv.

Både overenskomsternes lønstigninger på 1,07 pct. i april 2011 og 1 pct. i juli 2012 samt virksomhedernes opbremsning i at give individuelle lønstigninger viser sektorens omkostningsbevidsthed. Det er også helt nødvendigt.

Men det er ikke kun på lønområdet, at pilen peger nedad. Beskæftigelsen i pengeinstitutterne er faldet med ca. 3 pct. siden 2011. En tendens, der ikke vil ændre sig de kommende år. Det er usikkert, i hvilket omfang afgang til pension vil medføre, at der sker færre afskedigelser, end vi har set i de seneste år. Et faktum er det i hvert fald, at ca. 30 pct. af de medarbejdere, der forlader finanssektoren, er over 60 år. Mange af dem går direkte på efterløn eller pension.

Selvom det tynder ud i bestanden af seniormedarbejdere, forudser vi ingen mangel på arbejdskraft. Mange af funktionerne vil i stedet blive digitaliseret eller forsvinde som led i almindelig og nødvendig omkostningsreduktion. Dertil kommer, at kompetenceniveauet hos nyansatte i finanssektoren i dag er på væsentligt højere niveau end tidligere. Det vil også medføre behov for færre antal ansatte.

FA Magasinet sætter denne gang fokus på omkostninger og beskæftigelsen i sektoren – og det giver desværre denne lidt dystre indledning til nummeret. Men tallene m.v. skal på bordet, så virksomheder, medarbejdere og finanssektorens organisationer kan indstille sig på den nye virkelighed.

Steen A. Rasmussen



Steen A. Rasmussen

Foto: Lars H. Knudsen

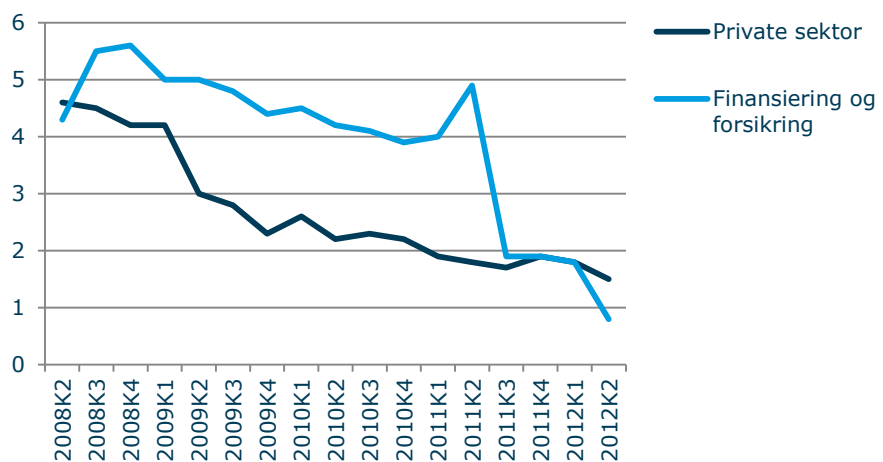
## Lønudvikling falder

Af Maria Søndergaard, MAS@fanet.dk

**Lønudviklingen er faldet markant hen over de sidste 4 kvartaler. Den finansielle sektors udvikling er for første gang siden krisens start lavere end i den samlede private sektor**

De seneste tal fra Danmarks Statistik viser, at lønudviklingen for den finansielle sektor var 0,8 pct. fra maj 2011 til maj 2012. Den lave lønudvikling kan forklares med en tilbageholdenhed i overenskomstaftalt løn efter en periode med høje lønstigninger. I april 2011 var den aftalte lønstigning 1,07 pct., og lønnen steg igen i juli 2012 med 1 pct.

### Procentvis årlig udvikling i timefortjenesten



Kilde: Danmarks Statistik

### Laveste lønstigninger for penge- og realkreditinstitutter

FA's egne beregninger viser, at udviklingen, målt for samme person, er lavere for penge- og realkreditområdet end for forsikringsområdet.

Penge- og realkreditområdet har nemlig været hårdere ramt af nedskæringer og den økonomiske krise generelt, hvilket afspejles i lønnen. De nyeste beskæftigelsestal viser en nedgang i beskæftigelsen på pengeinstitutområdet på ca. 3,1 pct. og på realkreditområdet på ca. 0,9 pct., men en fremgang i beskæftigelsen på forsikringsområdet på godt 1 pct. fra 2011 til 2012.

### Fortsat behov for tilbageholdenhed

Tal fra Danmarks Statistik viser, at udlandet har en tilsvarende tilbageholdenhed. Derfor er der behov for fortsat tilbageholdenhed, hvis Danmark skal genvinde tabt konkurrenceevne. Arbejdsomkostningerne i den danske private sektor steg med 1,9 pct. i 1. kvartal 2012. Det er mere end i de 27 EU-medlemslande, hvor arbejdsomkostningerne i gennemsnit steg med 1,7 pct.

## (For) højt lønniveau i finanssektoren

Af Maria Søndergaard, MAS@fanet.dk

**Den gennemsnitlige månedsfortjeneste i finanssektoren er op til 16 pct. højere end på det samlede private arbejdsmarked**

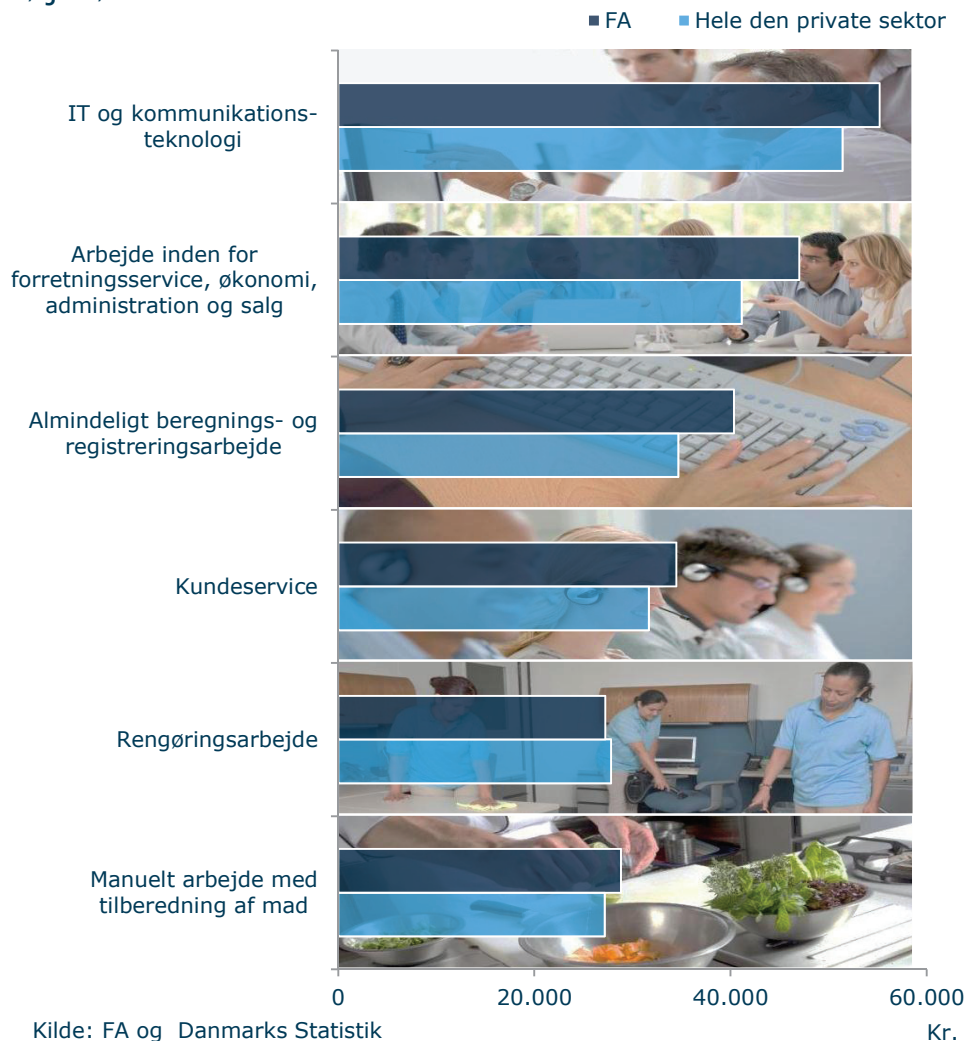
Det er godt nyt, at lønudviklingen er lavere i den finansielle sektor i forhold til hele den private sektor. Netop i den finansielle sektor er der behov for at holde igen med lønstigninger, da sektoren over en længere periode har opbygget høje lønniveauer i forhold til andre private erhverv.

Forskellen i lønniveau for en gennemsnitlig lønmodtager med samme stillingsbetegnelse ansat i hhv. den private sektor og FA's medlemsvirksomheder i 2010 er illustreret her på siden.

Den gennemsnitlige månedsløn i den finansielle sektor lå i 2010 op til 16 pct. over gennemsnitslønnen i den private sektor for de udvalgte stillingsgrupper.

Selv med lav overenskomststramme og lav lønudvikling i sektoren er finansansatte fortsat højt lønnede.

### Høje lønniveauer i den finansielle sektor



Kilde: Danmarks Statistik og FA

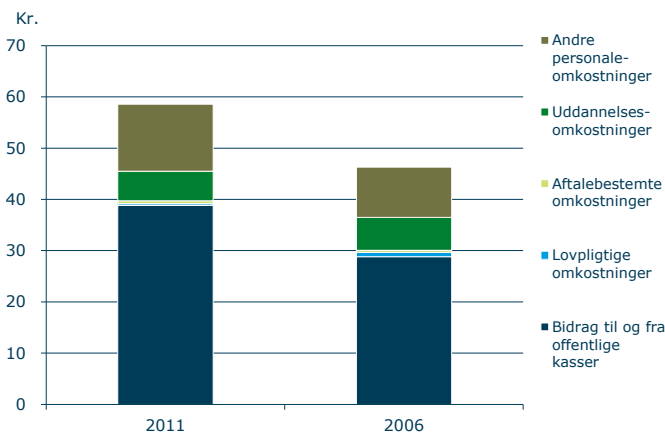
# Arbejdsomkostninger stiger - og beskæftigelsen falder

Af Michael Boas Pedersen, mbp@fanet.dk

De finansielle virksomheders indirekte personaleomkostninger stiger fortsat. Lønsumsafgiften sættes op, arbejdsgivernes bidrag til uddannelse øges og måske skal andre aftalebestemte omkostninger også stige

Øvrige omkostninger pr. ansat pr. præsteret time er steget fra 46,28 kr. i 2006 til 58,60 kr. i 2011.

Øvrige arbejdsomkostninger, 2006 og 2011 pr. præsteret time



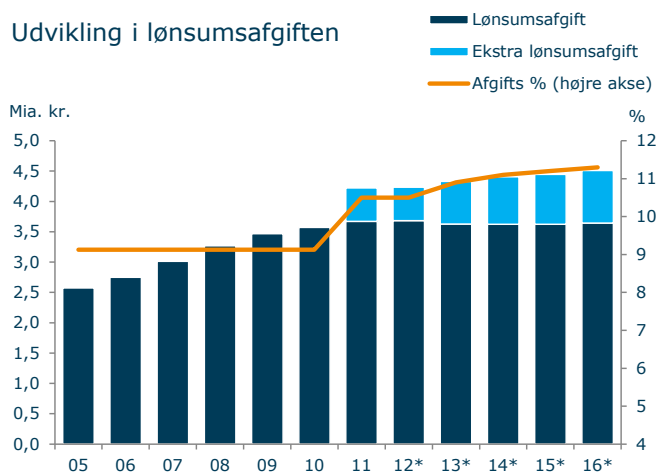
Kilde: FA

Det betyder, at det er blevet væsentligt dyrere for arbejdsgiverne at have ansatte. Lønsumsafgiften er en væsentlig del af de øvrige omkostninger. Derfor er det paradoksalt, at regeringen øger lønsumsafgiften endnu en gang med skatteaftalen, og samtidig ønsker flere arbejdspladser.

Skatteaftalen hæver lønsumsafgiften i de finansielle virksomheder trinvist fra 10,5 pct. i 2012 til 11,3 pct. i 2016 kort efter, at den steg fra 9,13 pct. til 10,5 pct. Når lønsumsafgiften stiger, bliver det dyrere at have ansatte i finansielle virksomheder.

Dertil kommer, at øget beskatning af sektoren på den ene eller anden måde betyder, at der bliver mindre at låne ud, dyrere forsikringer m.v.

Udvikling i lønsumsafgiften



Kilde: FA. Skøn foretaget for 2012-2016.

Anm.: Ekstra lønsumsafgift er beregnet i forhold til niveauet før der blev indført stigninger.

## Arbejdsgiverne finansierer offentlige uddannelser

Regeringen lægger i sit forslag til finanslov for 2013 op til, at alle arbejdsgivere skal betale mere til Arbejdsgiverne-ElevRefusion (AER). Efter forslaget skal AER laves om til en ny fordelingspulje kaldet "Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag".

Efter forslaget skal arbejdsgiverne overtage finansieringen af endnu flere uddannelsesaktiviteter fra det offentlige. Det betyder, at arbejdsgiverne skal indbetale et endnu højere bidrag pr. ansat. Det sker efter, at AER-satsen er steget med 41 pct. fra 2009 til 2012.

Regeringen har ikke løftet sløret for alle detaljer, men FA skønner, at den finansielle sektor kan komme til at betale op til 7 pct. mere om året til offentlige uddannelser - uanset om uddannelsen gavner de ansatte eller beskæftigelsen i finanssektoren.

## Finanssektoren har de højeste samlede arbejdsomkostninger

Af Maria Søndergaard, MAS@fanet.dk

**Lønomkostningerne var i 2011 kun 87 pct. af arbejdsgivernes samlede arbejdsomkostninger i finanssektoren. Det er lavere end på DA's område. Det skyldes især de høje lønsumsafgifter i finanssektoren**

Den finansielle sektor har de højeste gennemsnitlige samlede arbejdsomkostninger i den private sektor. Det skyldes høje lønomkostninger, men også at den finansielle sektor er pålagt høje lovpligtige omkostninger. Især lønsumsafgiften fylder som nævnt i finanssektorens arbejdsomkostninger.

I 2011 var lønomkostningerne 87 pct. af arbejdsgivernes samlede arbejdsomkostninger i finanssektoren. Det er lavere end på DA's område. Langt hen ad vejen kan det forklares med finanssektorens høje lønsumsafgift, som var dengang 9 pct. af de samlede arbejdsomkostninger.

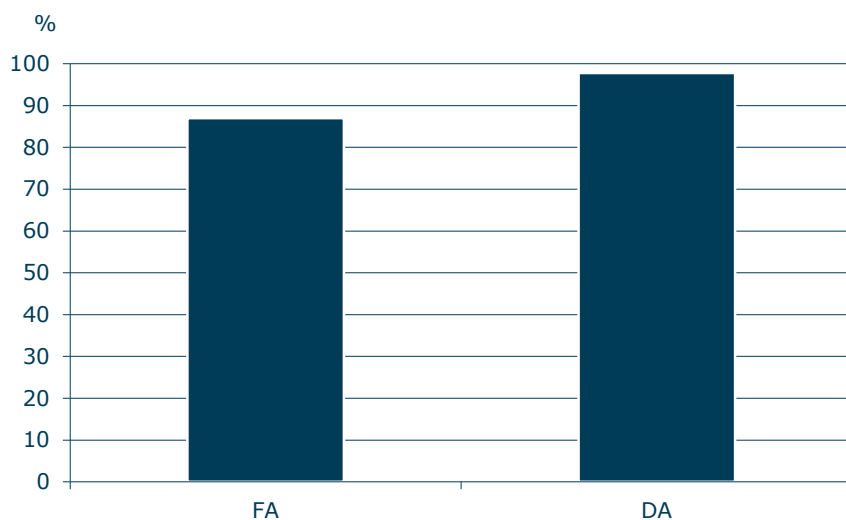
### Lønnen kan komme til at fylde mindre

Samtidig med at der vises en større løntilbageholdenhed i den finansielle sektor, er der et stigende omkostningspres på den finansielle sektor i form af bl.a. stigende lønsumsafgifter og uddannelsesudgifter. Det kan bevirke, at lønnen fremadrettet vil fylde endnu mindre i arbejdsgiverens samlede omkostninger i finanssektoren til medarbejderne.

Samlede arbejdsomkostninger består af lønomkostninger samt øvrige omkostninger. Øvrige omkostninger er en opgørelse af, hvad det - udover løn - koster virksomhederne at have en medarbejder ansat.

### Lønomkostninger 2011

I procent af samlede arbejdsomkostninger



Kilde: FA Arbejdsomkostninger 2011 og DA strukturstatistik 2011

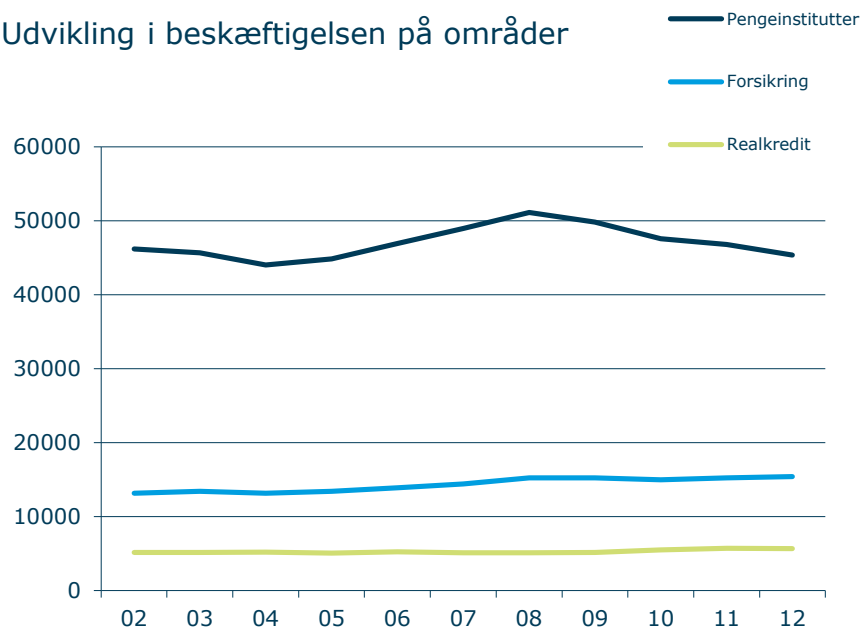
# Stadig færre ansatte i pengeinstitutter

Af Michael Boas Pedersen, mbp@fanet.dk

## Den finansielle krise reducerer fortsat beskæftigelsen i de finansielle virksomheder

Siden krisens udbrud i 2008 har virksomhederne været tvunget til at reducere deres omkostninger, og 2011 til 2012 er ingen undtagelse. Nye beskæftigelsestal viser, at beskæftigelsen i den finansielle sektor er faldet med 1.359 personer fra 2011 til 2012. Det svarer til et fald på ca. 2 pct.

### Udvikling i beskæftigelsen på områder



Kilde: FA

### Pengeinstitutter hårdest ramt

Faldet i den samlede beskæftigelse skyldes primært, at medarbejderantallet på pengeinstitutområdet reduceres. Antallet af ansatte i pengeinstitutterne er faldet med 1.463 personer i 2012, svarende til ca. 3,1 pct. Dermed er faldet kraftigere end det var i 2011, hvor beskæftigelsen kun faldt med 1,6 pct.

På realkreditområdet er nedgangen i beskæftigelsen i 2012 på ca. 0,9 pct.

### Svag stigning i beskæftigelsen inden for forsikring

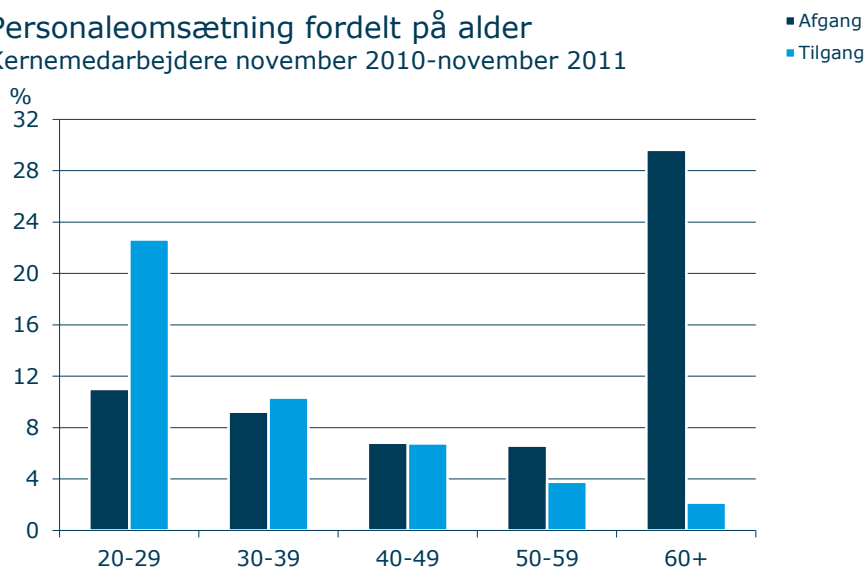
Interessant er det, at der har været en lille fremgang i beskæftigelsen på forsikringsområdet i 2012 på ca. 1 pct. Krisen har ikke ramt forsikringsbranchen på samme måde, som det har været tilfældet på pengeinstitutområdet.

### Naturlig afgang fylder meget

En stor del af de medarbejdere, der forlader virksomhederne, er over 60 år. Mange af disse går direkte på efterløn eller pension.

Virksomhederne gør en stor indsats for, at så stor en andel af afskedigelserne som muligt sker som naturlig afgang. Dermed er reduktionen af medarbejdere i finanssektoren blevet en integreret del af det generationsskifte, der er i gang i sektoren.

### Personaleomsætning fordelt på alder Kernemedarbejdere november 2010-november 2011



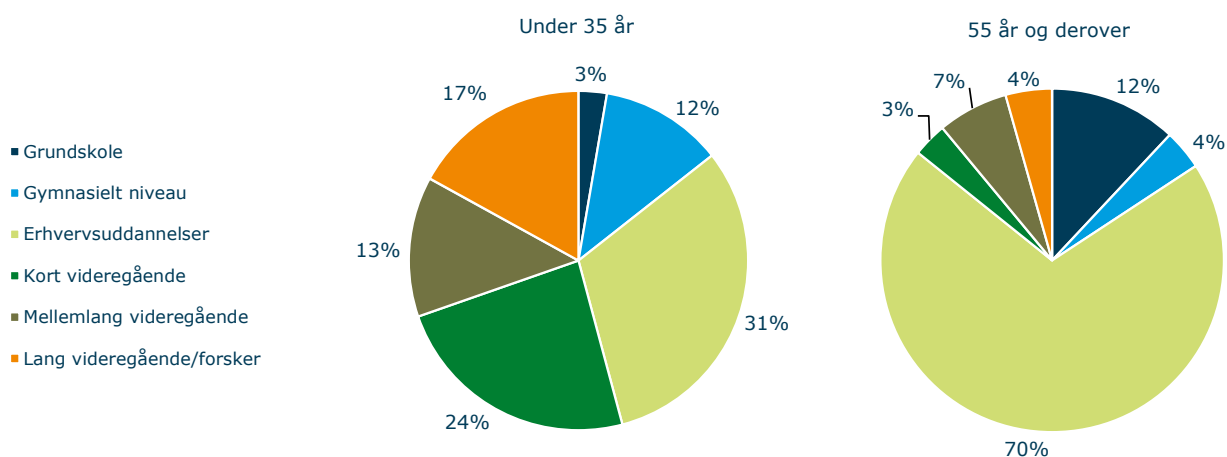
Kilde: FA

Det tyder også på, at der ikke vil blive arbejdskraftmangel. Det skyldes, at mange af de medarbejdere, der forlader sektoren, ikke nødvendigvis bliver afløst af nye medarbejdere. Mange funktioner vil i stedet blive løftet via digitale løsninger eller viki kunne rationaliseres væk.

### Generationsskiftet fører til højere uddannelsesniveau

Medarbejdersammensætning forandrer sig samtidigt med generationsskiftet. Overordnet set har de nye medarbejdere, der kommer til, et højere uddannelsesniveau end dem, de afløser.

### Uddannelsesniveau for finansmedarbejdere fordelt på alder, 2010



Kilde: FA Strukturstatistik koblet med uddannelsesoplysninger fra Danmarks Statistik  
Anm: Datagrundlag består af fastlønnede finansansatte.

Som det fremgår af grafen, er uddannelsesniveaut blandt de yngre medarbejdere i sektoren markant højere end blandt de ældre. Derfor stiger den samlede andel af medarbejdere med en videregående uddannelse år for år. Med stigende uddannelsesniveau og digitalisering vil beskæftigelsen fortsætte med at falde.



# Nyt indlæsnings- og valideringsystem

Af Ravi Sejling, RCS@fanet.dk

FA udvikler nyt tidsvarende og fremtidssikret it-system til løn- og fraværdata fra medlemsvirksomhederne. Det nye system skal sikre, at en række arbejdsgange, som i dag er manuelle, fremover bliver digitale

FA indlæser og behandler hvert år omkring 1 mio. observationer fra medlemsvirksomhederne. Observationerne gennemgår både maskinel og manuel behandling. Resultaterne om sættes bl.a. til struktur- og fraværstatistik, måling af lønudvikling og personaleomsætning, indberetning til Danmarks Statistik, ad hoc analyser samt beregningsgrundlag til overenskomstforhandlingerne.

FA's nuværende system har eksisteret i ca. 7 år. Systemet er blevet tilpasset flere gange. Hver tilpasning har været omfattende og har krævet direkte kodning i programmerne.

FA går nu i gang med at udvikle et nyt, fremtidssikret og mere tidsvarende indlæsnings- og valideringsystem.

## Det nye system skal:

- sikre større automatisering af datamodtagelse fra virksomhederne
- sikre, at indlæsning sker efter Danmarks Statistiks standard
- være fuldt dokumenteret og
- forbedre mulighederne for opdateringer.

## FA's medlemsvirksomheder får

- bedre og mere uddybede fejlrapporter
- mulighed for at kunne se egne data
- mulighed for benchmark i forhold til tidligere indberetninger
- mulighed for benchmark op mod alle data.



### HELE SEKTOREN 2011

Om strukturstatistikken . . . . .	3
Tabel 1a: Lønmodtagere uden ledelsesansvar på hovedarbejdsfunktion, gamle lønbegreber . . . . .	7
Tabel 1b: Lønmodtagere uden ledelsesansvar på hovedarbejdsfunktion, nye lønbegreber . . . . .	8
Figur 1a: Lønfordeling for medarbejdere uden ledelsesansvar, gammelt lønbegreb . . . . .	9
Figur 1b: Lønfordeling for medarbejdere uden ledelsesansvar, nyt lønbegreb . . . . .	9
Tabel 2a: Ledere fordelt på hovedarbejdsfunktion, gamle lønbegreber . . . . .	10
Tabel 2b: Ledere fordelt på hovedarbejdsfunktion, nye lønbegreber . . . . .	11
Figur 2a: Lønfordeling for ledere, gammelt lønbegreb . . . . .	12
Figur 2b: Lønfordeling for ledere, nyt lønbegreb . . . . .	12
Tabel 3a: Fortjenestens sammensætning, gamle lønbegreber . . . . .	13
Tabel 3b: Fortjenestens sammensætning, nye lønbegreber . . . . .	13
Tabel 4a: Lønmodtagere uden ledelsesansvar på arbejdsfunktion, gamle lønbegreber . . . . .	14
Tabel 4b: Lønmodtagere uden ledelsesansvar på arbejdsfunktion, nye lønbegreber . . . . .	25
Tabel 5a: Ledere på arbejdsfunktion, gamle lønbegreber . . . . .	26
Tabel 5b: Ledere på arbejdsfunktion, nye lønbegreber . . . . .	54



### FRAVÆRSSTATISTIK 2011

Om statistikken . . . . .	3
Tabel 1: Fravær i pct. af mulig arbejdstid . . . . .	5
Tabel 2: Fraværsgagsværk pr. fuldtidsperson . . . . .	6
Tabel 3: Fraværsgagsværk pr. fraværperiode, afsluttede perioder . . . . .	7
Tabel 4: Fraværsgagsværk i alt . . . . .	8
Tabel 5: Egen sygdom - fraværperioder pr. helårsperson . . . . .	8
Tabel 6: Egen sygdom - fraværsgagsværk fordelt på varighed i pct. . . . .	9
Tabel 7: Egen sygdom - antal fraværperioder fordelt på varighed i pct. . . . .	9
Figur 1: Egen sygdom - fravær i pct. af mulig arbejdstid fordelt på alder . . . . .	10
Tabel 8: Fravær i pct. af mulig arbejdstid fordelt på arbejdsfunktion . . . . .	11
Tabel 9: Fravær i pct. af mulig arbejdstid fordelt på regioner . . . . .	12
Tabel 10: Fravær i pct. af mulig arbejdstid fordelt på alder . . . . .	14

## EU forhandler om fast loft for variabel løn

Af Susan V. Middelboe, sum@fanet.dk

### Spørgsmålet om bonusordninger m.v. er forsat genstand for heftig debat i EU

For et år siden offentliggjorde EU-Kommissionen forslaget til Kapitalkravdirektiv (CRD IV). CRD IV har siden været forhandlet både i Rådet og i Parlamentet. Forhandlingerne mellem Rådet, Kommissionen og Parlamentet om CRD IV er næsten afsluttet, men der udestår stadig nogle væsentlige elementer – herunder om der skal være et fast loft for variabel løn.

EU-Parlamentet er kommet med et forslag om et fast loft, der strider mod Kommissionens forslag, som i princippet er lig med det, der står i CRD III. Kommissionen ønskede ikke at indføre et loft ved bonusudbetalinger i CRD IV. Der er altså stadig ikke enighed i EU.

#### Forslaget møder skarp modstand

Parterne er forsat langt fra hinanden. En kompleks forsoningsproces er nu i gang, og der kommer til at ske langsomme fremskridt i forhandlingerne i den såkaldte "trilog"-fase i EUs lovgivningsproces. Det indebærer diskussion mellem Parlamentet, Europa-Kommissionen og repræsentanter for Rådet for Den Europæiske Union.

En begrænsning af bonusser er et særligt kontroversielt spørgsmål, som parterne i EU forventes at komme til enighed om i løbet af efteråret. Kapitalkravsdirektivet CRD IV skal efter planen træde i kraft 1. januar 2013.

#### Danmark må ikke gå enegang

Noget tyder på, at EU-processen vil medføre en eller anden form for loft for variabel løn i hele EU. Det vil i sig selv ikke forrykke konkurrencen indenfor EU, men kunne være en fordel for virksomheder udenfor EU.

Derimod vil det forringe den danske finanssektors konkurrenceevne, hvis Danmark vælger at gå enegang på dette punkt. Risikoen for, at funktioner og beskæftigelse flytter fra Danmark til andre lande, vil derfor øges.

## Nyt fra FA

### Ændringer i medlemskredsen

#### Indmeldelser

- Bankpension pr. 1. juli 2012.

#### Udmeldelser

- Sparekassen Østjylland pr. 30. juni 2012. Fusioneret med Sparekassen Kronjylland
- Skandinaviska Enskilda Banken A/S pr. 30. juni 2012. Fusioneret med SEB AB.
- Fanefjord Sparekasse pr. 30. juni 2012. Fusioneret med Møns Bank
- FS Pantebrevsselskabet A/S pr. 31. august 2012. Fusioneret med Finansiell Stabilitet A/S
- FS Finans A/S pr. 31. august 2012. Fusioneret med Finansiell Stabilitet A/S.
- HSH Nordbank AG, Copenhagen Branch ophørt pr. 30. september 2012
- Hunstrup-Østerild Sparekasse pr. 30. september 2012. Fusioneret med Sparekassen Thy.

#### Navneændringer

- Fortis Commercial Finance A/S til BNP Paribas Factor A/S
- Multidata Holding A/S til Bluegarden.

Pr. 30. September 2012 har FA 202 medlemmer fordelt på 146 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 46 forsikringsvirksomheder.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2012 eller senere optagelsesdato i alt 66.414 medarbejdere.

#### Uddannelsespolitisk konference

4. september 2012 holdt FA den årlige uddannelsespolitiske konference. I år var temaet "Certificering som værdiskaber for virksomheden". Salen var fyldt med ca. 50 deltagere, der netværkede på kryds og tværs og diskuterede dagens emne med stor nysgerrighed og engagement. Oplægsholdere fra Finanssektorens Uddannelsescenter, Forsikringsakademiet og Nykredit gav inspiration til, hvordan virksomhedernes arbejde med certificering kan give større værdi. FA holder en uddannelsespolitisk konference hvert år den 1. onsdag i september. Målgruppen er HR-, uddannelses- og personaleansvarlige i finansielle virksomheder.



FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7  
1256 KØBENHAVN K

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

