



ISSN 2246-7378

TEMANUMMER

Internationalisering



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Verden byder sig til

Der var engang, hvor møder i FA altid var på dansk, og hvor det var eksotisk, hvis HR chefer eller nogle af medarbejderne i FAs sekretariat skulle på tjenesterejse i et andet land. Den tid er for længst forbi. Verden er kommet tættere på og bliver budt velkommen på forskellig vis.

Mange af FA s medlemmer er i dag del af en koncern, der er etableret i flere lande. En del af FAs medlemmer er rent nordiske, mens andre medlemmer er en dansk afdeling af en international koncern. Der er også mange virksomheder, der fortsat er rent danske, men alligevel orienterer sig internationalt, fordi der kommer konkurrenter ude fra, og fordi mange regler kommer fra EU.

Som i andre brancher, tænker mange danske finansielle virksomheder internationalt. Det betyder, at flere af FAs medlemmer har aktiviteter i andre lande, både tæt på og langt væk. Det skyldes, at virksomhederne lægger aktiviteten der, hvor det bedste mix af kompetencer, økonomi og praktik findes. Grænser betyder også mindre for arbejdskraften, og der er flere udenlandske medarbejdere på finansielle arbejdspladser i Danmark.

Alt dette påvirker det daglige arbejde i HR afdelingerne hos FAs medlemmer, og det har også ændret FAs fokus, både mht rådgivning og politisk indsats. Rigtig meget af den lovgivning, som alle virksomhederne skal agere efter, stammer fra EU. Den politiske proces i EU er tung og kompliceret og kan ikke håndteres på langdistance. Derfor har FA del i et kontor i Bruxelles for at være så tæt på som muligt på lovgivning fra EU.

Dette nummer af FA.NU sætter fokus på tendenser, på fordele og på udfordringer med internationalisering i den finansielle sektor, alt set med arbejdsgiverøjne.

God læselyst.

Mariane Dissing
Adm. direktør

Outsourcing og offshoring – fordele og ulemper

Globaliseringen har på samme tid åbnet for mange nye muligheder og øget konkurrencepresset på den finansielle sektor. FANU har talt med en række af FA's medlemmer om deres erfaringer med outsourcing og offshoring.

Af: Seniorkonsulent Michael Boas Pedersen

Nordea er en af de virksomheder, der har gjort sig mange erfaringer med outsourcing og offshoring. I Nordea har man outsourcet en række administrative funktioner og it-funktioner. Niels Gregers Hansen, der er Head of HR i Nordea, fortæller: *"Hovedoverskrifterne på de opgaver, som vi har flyttet ud af landet, er opgaver, hvor der er en høj grad af gentagelse af de samme processer eller funktioner. Altså opgaver, hvor der kan ske en oplæring af nye kolleger, der så kan gentage funktionen. Typisk er det administrative opgaver. Herudover er der IT udviklingsopgaver, hvor man kan forlægge opgaven til miljøer, hvor den nødvendige udviklingsekspertise findes."*

"Organisationen tvinges i en mere international retning, hvor færre forskrækkes over konkurrence udefra. Pludselig har man jo kolleger i et andet land, der rent faktisk kan hjælpe en og bidrage til ens succes." Niels Gregers Hansen, Head of HR i Nordea

I Nordea har man også erfaret, at det kunne betale sig at trække enkelte opgaver hjem igen. Niels Gregers Hansen forklarer, at der er en række opgaver fx på IT drifts/support siden, hvor Nordea har taget opgaven tilbage til eget regi.

Det har ikke altid været lige let at flytte

opgaver ud, Niels Gregers Hansen forklarer: *"For det første skal man sikre sig, at den nødvendige overlevering af opgaverne kan finde sted til de rigtige mennesker, så man ikke oplever et fald i kvaliteten. For det andet er der den mentale barriere med vores alles skepsis, om andre nu kan løse opgaven på samme niveau som jeg selv eller mine kolleger. Og for det tredje skal man altid bruge den rigtige argumentation. Hvis man gør det, fordi opgaven kan løses billigere, så skal man sige det, og gør man det, fordi man ikke betragter opgaven som en core competence, men at det højest er omkostningsmæssigt neutralt, så sig det. Så at kunne besvare det store WHY er essentiel for en god proces."*

Niels Gregers Hansen ser en positiv afsmitning på den eksisterende organisation: *"Organisationen tvinges i en mere international retning, hvor færre forskrækkes over konkurrence udefra. Pludselig har man jo kolleger i et andet land, der rent faktisk kan hjælpe en og bidrage til ens succes."*

Danske Bank servicerer kunder i 15 forskellige lande og oplever, at deres kunder bliver mere internationale. Som naturlig konsekvens heraf agerer Danske Bank også mere internationalt.

Senior Vice President i Danske Bank Anne Søgaard Melchiorson uddyber: *"Vores IT organisation, der understøtter forretningen,*



Niels Gregers Hansen, Head of HR i Nordea



Anne Søgaard Melchiorson,
Senior Vice
President i Danske
Bank

er i dag placeret i Danmark, Indien og Litauen. Vi ser pt en god mulighed for at ansætte rigtig dygtige IT-folk i Litauen og forventer derfor at vokse der. I Indien har vi hidtil haft det meste af vores aktiviteter outsourcet, men her er vi pt. i gang med at ansætte flere folk selv, da vi gerne vil have DET tættere integreret i vores organisation.

Potentialet for yderligere outsourcing og offshoring er noget, der hele tiden ændrer sig. Som nævnt, er vi lige nu ved at insource dele af vores aktivitet i Indien. Det har været rigtigt at bruge en ekstern leverandør til at blive etableret i Indien, men nu ser vi en fordel ved at have nogle af kernekompetencerne i vores egen forretning."

Der er også udfordringer ved at outsource og offshore opgaver. Anne Søgaard Melchiorson forklarer: "En af udfordringerne for at få det til at lykkes er, at man har den samme vision og overordnede mål, og at man samarbejder på lige vilkår."

"Vores mål er at skabe globale teams, der arbejder efter de samme visioner og formår at løfte i flok."

Anne Søgaard Melchiorson Senior Vice President i Danske Bank

Derfor er den lidt gammeldags indgangsvinkel til outsourcing og offshoring i mit perspektiv forældet. I den gamle forståelse har det typisk handlet om at flytte enkeltstående opgaver til et andet land eller en ekstern leverandør for at spare omkostninger. Dermed er de medarbejdere, der har siddet i et offshore center eller hos en ekstern leverandør typisk blevet set som underleverandør, der kun har haft ansvar for deres eget delmål fremfor at styre efter et samlet mål.

For at lykkes, så handler det i langt højere grad om, hvordan vi kan få adgang til de bedste kompetencer og samarbejde som kollegaer på tværs af lande eller i partnerskab med en ekstern leverandør. Det kræver en ændring i tankegang hos begge parter. Vores mål er at skabe globale teams, der arbejder efter de samme visioner og formår at løfte i flok."

Det at være i Indien kræver, at man også investerer hjemme, så organisationen er gearret til at arbejde sammen med kolleger internationalt.

Ove Vestergaard, ordførende direktør i Bankdata

Bankdata har også prøvet kræfter med at outsource. Bankdata opererer i Delhi. Virksomheden har outsourcet noget af deres projektudvikling og har idag 50 medarbejdere i Indien. Ove Vestergaard, der er ordførende direktør i Bankdata, fortæller: "Vi har været der siden 2010. Vi har udvidet fra 30 til 50 mand i 2014, og vi forventer en stabilisering af niveauet i 2015."

Ove Vestergaard fortæller, at Bankdata ikke har planer om at trække de funktioner, der allerede er outsourcet, hjem igen. Ove Vestergaard: "Nej, vi har kun udvidet. Vi har en costprocent på ca. 40 til 50% af normalomkostninger med en produktivtetsprocent på 90. Det at være i Indien kræver, at man også investerer hjemme, så organisationen er gearret til at arbejde sammen med kolleger internationalt. Vi er nået til et niveau, hvor set-up'et er meget velfungerende på både den danske og den indiske side."

Outsourcing kommer ikke af sig selv. Ove Vestergaard uddyber: "Det er en udfordring



Ove Vestergaard,
ordførnde direktør
i Bankdata

at etablere en organisation så langt væk. For det første kræver det en ekstra indsats herhjemme. Det imødekommer vi ved at have morgenmøde med vores indiske kolleger hver morgen, og ved at vi har folk fast i Indien og løbende har projektmedarbejdere derude. For det andet kræver det, at de nye medarbejdere lærer moderorganisationen at kende, og dermed har de samme forudsætninger som den de eksisterende i Danmark.”

SEB har også etableret sig i udlandet. De har et Offshore center i Malaysia, hvor der i dag er ca. 50 medarbejdere, der arbejder for Liv-divisionen med både almindelig udvikling og forretningsudvikling. Derudover kører SEB en række enkeltprojekter i Ukraine.

Steffen Wiborg, der er HR Business Partner i SEB, forklarer: *”Der er ingen tvivl om, at skal vi klare os i konkurrencen med de helt store spillere i branchen, så skal vi forsat blive dygtigere til at udvikle vores offshore business. Vi arbejder med en bevidst strategi om at udvikle vores danske IT til at være endnu stærkere på forretningsdelen, så vi igen kan blive endnu bedre til at sende opgaver, der ”bare” skal laves, ud af huset.”*

”Vi er meget bevidste om, at offshore skal ses som en styrke for os i konkurrencen, ikke som en trussel imod arbejdspladser.”

Steffen Wiborg, HR Business Partner i SEB

Steffen Wiborg fortsætter: *”Der er mange udfordringer. Det er der med al udvikling, men det er klart, at udvikling i et andet sprog og med 6-7 timers tidsforskel er noget, man skal tænke over. Men vores største udfordring har helt sikkert været at*

få de interne ressourcer i Danmark til at være med til at få tingene til at lykkes. Her skal der arbejdes bevidst, og det er en opgave, som alt for mange forsømmer. Vi er meget bevidste om, at offshore skal ses som en styrke for os i konkurrencen, ikke som en trussel imod arbejdspladser.”

SEB har konstateret, at der også er positive, afledte effekter ved at lægge opgaver ud: *”Flere af vores nøglepersoner er for alvor begyndt at se det som noget positivt, og muligheden for at kunne prøve og arbejde med andre nationaliteter ses af flere og flere som noget meget positivt. Det var selvfølgelig en del af planen, eller forhåbningen, da vi startede.”*



*Steffen Wiborg,
HR Business
Partner i SEB*

Saxo Bank – en international arbejdsplads i DK

Saxo Bank har hovedparten af sin forretning i udlandet og er en international arbejdsplads med medarbejdere fra 40 lande. FANU har taget en snak med Chief Human Resources Officer Mogens Raun om at arbejde med en international medarbejderstab.

Af: Seniorkonsulent Michael Boas Pedersen

Kan du sætte ord på, hvordan Saxo Bank operer som international virksomhed i praksis?

Dels er der noget meget faktuel. Vi er repræsenteret i 25 forskellige lande og arbejder meget decentraliseret på det operationelle plan. Globale supportfunktioner såsom Finans og Marketing er forholdsvis centraliseret for at få ensretning, hvor det skaber værdi – for eksempel omkring Brand Positionering af Saxo Bank. Disse tiltag støtter op omkring den lokale kunde-kontakt i de respektive regioner og lande, hvor vi er repræsenteret. Det vil i praksis sige, at ejerskabet omkring for eksempel produkter og kundesegmenter ligger centralt, mens ejerskabet omkring selve salget ligger lokalt. For at få denne værdikæde til at virke optimalt, er det nødvendigt med en forståelse af det fælles grundlag og at alle tror på strategien, og hvad det er, vi skal opnå på tværs af funktioner og geografi.

Vi er ikke stærkere end det svageste led i kæden, og dette gør også, at vi kan optimere effektiviteten i organisationen, hvis der fokuseres eller arbejdes med noget, som ikke understøtter vore strategi eller skaber værdi hertil, så dur det ikke. Derfor er det vigtigt, at alle forstår strategien, og at alle

bidrager til at skabe værdi i organisationen. Det er vigtigt, at hver enkelt medarbejder kan se, hvordan de bidrager til værdikæden. Derfor har vi en udpræget vi-kultur på tværs af kulturer og funktioner i Saxo Bank.

Hvilke udfordringer (og fordele) ser I på det danske arbejdsmarked i forhold til at tiltrække og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft?

Tidligere var det meget bureaukratisk at samarbejde med udlændingestyrelsen. De seneste år er der sket en voldsom udvikling og digitalisering, som har lettet arbejds-gangene markant. Tungt bureaukrati og printformularer er afløst af imødekommenhed, information og digitale løsninger. Det er et stort plus.

Hvert halve år holdes der et Erhvervsforum, hvor virksomheder kan blive orienteret om forandringer, og vi som virksomheder kan komme med forslag til regelforenklinger. Det ser vi som en god mulighed for at medvirke til at forbedre rammerne og en hurtigere proces.

En anden positiv ting er den seneste ændring af ekspertskatteordningen, hvor lønkravet er blevet nedsat til 60.600,- kr. Dermed udvides kredsen af kvalificerede medarbejdere, vi kan tiltrække fra udlandet, betragteligt. Vi er en forholdsvis specialist

Saxo Bank har ca. 750 medarbejdere i udlandet spredt over 25 lande. Der er ca. 700 ansatte i Danmark. I Danmark er der ansat 40 forskellige nationaliteter. De udenlandske medarbejdere udgør 37 pct. af den totale medarbejderstab i Danmark. Kun ca. 9% af Saxo Banks forretning ligger i DK

drevet virksomhed og har derfor behov at kigge ud over landets grænser efter nichekompetencer.

Er der nogen tiltag, I savner for at kunne bedre forholdene for at tiltrække og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i DK?

Det er en generel udfordring, at karrieremønstret har ændret sig meget de seneste år. Hvor det tidligere var en karriere, man skulle tiltrække, er det nu typisk to karrierer, der skal tilfredsstilles. Vi kunne godt bruge et bedre netværk til at udveksle karrieremuligheder til ægtefæller på tværs af industrier og brancher. Det kunne være, at en organisation som FA

kunne være med til at skabe bro til andre brancher.

Hvordan arbejder Saxo Bank med at sikre en fælles virksomhedskultur på tværs af grænser og kulturelle forskelle?

Vi har en Corporate statement, som har været gældende siden introduktionen i starten af 2000'erne. Det er en vigtig del i evalueringen af folks performance. Det er ikke kun vigtigt, hvad de har leveret, men også, hvordan de har leveret. Det er afgørende, at arbejdet udføres bæredygtigt.

Og hvilke fordele og ulemper ser I ved at have en virksomhedskultur der rummer medarbejdere med international baggrund?

På papiret har vi en god fordeling af nationaliteter. Udfordringen er at udnytte de komplimentære måder at tænke, anskue problemstillinger og agere i forhold til mennesker på. Derfor er det vigtigt, at vi kan udnytte forskellighederne til noget konstruktivt og positivt fremfor at gøre tingene, som "man" altid har gjort.

Einstein har defineret vanvid som: "At blive ved med at gøre, det man altid har gjort – og forvente nye resultater". For os betyder det i praksis, at når vi står overfor en problemstilling, skal vi udnytte de mange forskellige tilgange, vi har repræsenteret i virksomheden. Det stiller store krav til vores ledere, som skal kunne lede teams med mange forskellige kulturer. De skal være åbne overfor andre tilgange end deres egen. Det er ikke så skidt, det kunne jo være, at man kunne lære noget.

Den skandinaviske ledelseskultur har en række fordele i den sammenhæng. Der er en kultur for konstruktiv stillingtagen til ledelsesbeslutninger. Vi skal dog lære også at skabe tillid blandt vores kolleger, som kommer fra kulturer, hvor det ikke er naturligt at udfordre "autoriteten", at det er OK.



Mogens Raun er Chief Human Resources Officer i Saxo Bank. Han har arbejdet i udlandet i 13 for Novatis Consumer Health Nestlé og Allianz.

Når medarbejderne pendler til arbejde i Danmark

Et stort antal personer både i Øresundsregionen og den dansk-tyske grænseregion bor i et andet land end i det land, hvor de arbejder mest i. Det kan give en række udfordringer for den enkelte medarbejder og for virksomhederne

Af: *Seniorkonsulent Claus Ryde*

FA's medlemsvirksomheder har behov for kvalificeret arbejdskraft. Det er ikke afgørende, om medarbejderen bor i Danmark. EU's regler om arbejdskraftens fri bevægelighed og de nordiske aftaler om et nordisk arbejdsmarked åbner arbejdsmarkedet og gør det muligt at bo i et land og arbejde i et andet.

Men der er større og mindre "grænsehindre". Det er vigtigt at være opmærksom på, om medarbejderen, der arbejder i Danmark og bor i et andet land, også arbejder i bopælslandet. Det kan have betydning for virksomhedens afregning af skat og evt. sociale bidrag, og det kan have betydning for medarbejderen i tilfælde af barsel eller sygdom.

Klarhed om kontrakts vilkår

Nogle virksomheder har særligt fokus på disse udfordringer. Det kan være virksomheder, der er etableret i flere lande, men virksomheder, der alene er etableret i Danmark, kan også have behov for at kende de regler og vilkår, der gælder for medarbejdere, der bor i et andet land.

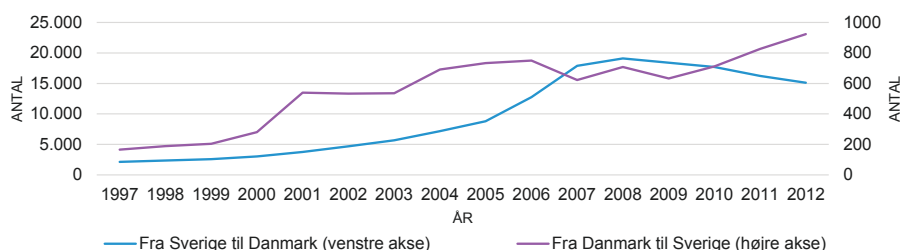
Codan Forsikring A/S er et eksempel på en virksomhed, der kender til de udfordringer, der er, når medarbejderen bor i et andet land end Danmark.. Codan er etableret i flere lande og



Poul Hansen, Head of HR Governance and Employee Relations, Codan Forsikring A/S

Øresundspendlere

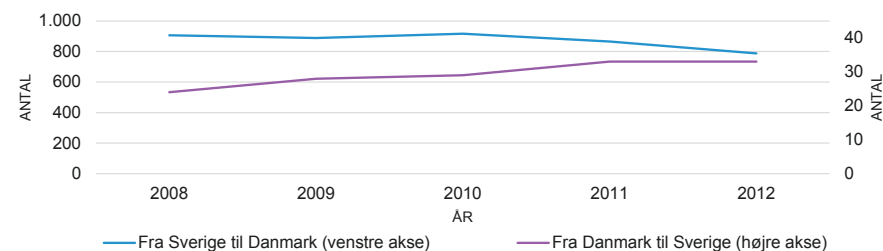
Alle brancher



Kilde: Øresundsdatabasen

Øresundspendlere

Branchen Finans- og forsikringsvirksomhed



Kilde: Øresundsdatabasen

har bl.a. erfaring med medarbejdere, der bor i Sverige og arbejder i Danmark.

Ifølge Poul Hansen, Head of HR Governance and Employee Relations, Codan Forsikring A/S, er det vigtigt at kende både de skattemæssige og de socialsikringsmæssige aspekter, og derfor arbejder Codan med fokus på disse områder.

"Vi har en del medarbejdere, der bor i Sverige og arbejder i Danmark", siger Poul Hansen. "Det er vigtigt at skabe klarhed om, hvilke vilkår der gælder for medarbejderen. Hvis medarbejderen arbejder mindst 50% af arbejdstiden i Danmark, skriver vi en dansk kontrakt og inklusive regler om "grænsegængere"."

Omfanget af arbejde i Danmark og evt. i bopælslandet har betydning for, hvilket lands sociale lovgivning medarbejderen er omfattet af. Det har også betydning for, om arbejdsgiveren skal betale sociale afgifter eller skatter i medarbejderens bopælsland.

Hvor informerer myndighederne?

www.oresunddirektbusiness.com er virksomhedernes indgang til information om at drive virksomhed i Øresundsregionen. Her findes information om bl.a. rekruttering af medarbejdere på den anden side af Øresund. Artiklerne på siderne er skrevet i samarbejde med relevante myndigheder i Sverige og Danmark. Portalen drives af Øresunddirekt, som er en offentlig informationstjeneste, der leverer information til borgere i Øresundsregionen. Øresunddirekt og Øresunddirektbusiness er finansieret af Erhvervs- og Vækstministeriet, Region Hovedstaden, Skat, Nordisk Ministerråd samt Region Skåne.

SKAT har en vejledning om de skattemæssige aspekter af at bo i Sverige og arbejde i Danmark. Den kan findes på www.skat.dk og hedder "At arbejde i Danmark – og bo i Sverige".

Medarbejderen kan finde oplysninger og vejledning på www.borger.dk.

Nordiske relationer

En stigende andel af FA's medlemmer opererer på tværs af de nordiske lande. Derfor gør FA også.

Af: Seniorrådgiver Fleming Friis Larsen

Flere og flere af FA's medlemsvirksomheder er en del af en nordisk koncern. Det har haft den konsekvens, at samarbejdet, ligeledes er mere intensiveret, mellem arbejdsgiver i det nordiske.

Det nordiske arbejdsgiversamarbejde er fokuseret på tre områder: Nordisk HR-seminar, nordiske sekretariatsmøder og nordisk kontaktforum..Alle dele arrangeres af de nordiske arbejdsgiverforeninger for pengeinstitutter og forsikringsselskaber.

Det nordiske HR-seminar holdes en gang årligt. Her kan HR-direktører og chefer fra de nordiske lande møde hinanden og blive opdateret på aktuelle tendenser i de øvrige nordiske lande. På seminarerne kommer oplægsholdere om aktuelle emner, og der er workshops om HR-emner som fx aflønningssystemer, arbejdstidsregler og i det hele taget alle aspekter af HR-funktionerne.

På de nordiske sekretariatsmøder mødes

medarbejdere fra de nordiske arbejdsgiverforeninger på skift i de forskellige lande for at drøfte arbejdsgiverforhold. Ofte er det overenskomstforhold og koordinering af EU-arbejdet, som er på agendaen..

Nordisk kontaktforum er det daglige kontaktnetværk for de nordiske virksomheder, der har brug for oplysninger om stort og småt i forbindelse med ansættelsesretlige og overenskomstmæssige forhold i de andre nordiske lande. Det nordiske kontaktforum består af kontaktpersoner i de enkelte sekretariater, som står til rådighed med de ønskede oplysninger. I nogle situationer fungerer nordisk kontaktforum som virksomhedens bindeled mellem de nordiske lande. Det sker fx, når en virksomhed vil etablere sig i et andet nordisk land. .



Ændring i forskerskatteordningen giver udfordringer for overenskomsten på finansområdet

Fra 1. januar 2015 kan flere internationale medarbejdere ansættes efter den såkaldte forskerskatteordningen.

Af: *Seniorkonsulent Fleming Friis Larsen*

Bruttoskatteordning for forskere og nøglemedarbejdere blev indført helt tilbage i 1993. Det er en bruttoskatteordning, som betyder, at skattemæssige fradrag er ikke mulige..

Ordningen er blevet ændret flere gange senest med Vækstplan DK, hvor der er sket en mindre lempelse. Skattesatsen er 26 pct., hvilket svarer til en bruttoskat på 31, 92 pct. inkl. arbejdsmarkedsbidrag.

Ordningen kræver blandt andet, at personer, der ønskes omfattet af ordningen, inden for de seneste 10 år ikke har været skattepligtig til Danmark af løn eller haft selvstændig virksomhed i Danmark.

Folketinget vedtog den før jul en ændring af kildeskatteloven, som bl.a. indebærer en nedsættelse af vederlagskravet for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere.

Vederlagskrav ændres markant

Lovændringen trådte i kraft den 1.1.2015 og betyder, at vederlagskravet ændres fra kr. 70.600 til kr. 60.600 for at kvalificere til ordningen, som indebærer, at lønnen beskattes som en bruttoordning med 26 pct. plus arbejdsmarkedsbidrag. Formålet er at tiltrække flere personer til vigtige nøglefunktioner i Danmark.

På det finansielle og forsikringsmæssige område er der ansat ca. 250 under forsker-

ordningen. Det svarer til 5, 7 pct. af alle ansatte under ordningen.

Ny ordning omfatter flere og giver derfor også mere arbejde til virksomhederne

"Ændringen giver imidlertid særlige udfordringer for den finansielle sektor", siger senior vicepresident Bent Jespersen fra Danske Bank, som har behov for at ansætte ca. 20 udenlandske nøglemedarbejdere årligt, ud over de 80 medarbejdere som koncernen p.t. har ansat.

"Ændringen af vederlagskravet betyder, at koncernen kan tiltrække flere medarbejdere til nøglestillinger. Men det lavere vederlagskrav ligger inden for overenskomstens område, og derfor er der særlige udfordringer med specielt pension, ferie og aflønningstidspunkt," fortsætter Bent Jespersen.

Bent Jespersen fortsætter: "Medarbejdere på forskerordning er ikke interesseret i pensionsordninger alene af den grund, at ansættelsen ganske ofte er kortvarig, og bruttoskatteordningen kan maksimalt anvendes i 5 år. Desuden er der ikke skattemæssige muligheder for fradrag af bidrag."

FA drøfter konsekvenserne af ordningen med Finansforbundet

FA har derfor indledt drøftelser med Finansforbundet med henblik på, at denne specifikke gruppe fortsat kan ansættes på overenskomstvilkår, men have mulighed for,



Senior vicepresident Bent Jespersen fra Danske Bank

at pensionsbidrag indregnes i bruttoløn. Der er også brug for nogle undtagelser m.h.t. ferie og lønudbetaling.

Konkret bør der være mulighed for at anvende straksferie. De internationale medarbejdere har typisk ikke feriegodtgørelse med og skal derfor ikke have noget med ved ophør af ansættelsen. Ferielovens undtagelsesbestemmelse er direkte afledt af forskerordningen.

Endvidere skal de internationale medarbejdere være bagudlønnet. Det giver mulighed for at regulere efter ophør af den særlige beskatning med sidste løn.

FA håber på en positiv løsning, så også de finansielle virksomheder fortsat kan tiltrække internationale nøglemedarbejdere.

Nyt fra EU

EU's regler om fri bevægelighed for kapital, arbejdskraft, serviceydelser mv. har betydning i Danmark og for danske virksomheder. Samtidig har reguleringen fra EU været tiltagende, og berører en stigende andel af de finansnatte.

Af: Seniorkonsulent Claus Ryde

Reguleringen fra EU af fx finansielle virksomheder er omfattende. FA oplever, at der samtidig med den øgede regulering gennem direktiver og forordninger fra Kommissionens side lægges op til "implementerende retsakter", som er lige så forpligtende som selve direktivet eller forordningen.

Mængden af regler fra EU er stor – og udsigten til, at den reduceres, er spinkel. EU har også stor betydning for de ansættelsesretlige regler, som gælder i Danmark. Samtidig er der ofte direktivforslag, der indebærer, at de ansættelsesretlige regler bliver påvirket. Det kan eksempelvis være i den finansielle lovgivning, hvor der i de senere år er indført en række særlige regler om løn og kompetencer i den finansielle sektor.

Færre regler fra EU i fremtiden?

Al lovgivning i EU iværksættes af Kommissionen. Derfor er det vigtigt at følge med i Kommissionens arbejdsprogram. EU-Kommissionen fremlagde i december 2014 sit arbejdsprogram for 2015, "En ny start". Arbejdsprogrammet sætter fokus på at styrke beskæftigelse, vækst og investeringer. Det er første gang, Kommissionen har udarbejdet et arbejdsprogram i dialog med både Europa-Parlamentet og medlemsstaterne.

Der er i øjeblikket over 400 stykker lovgivning på vej gennem EU-systemet, hvoraf nogle har været undervejs i over ti år. Tidligere kom EU-Kommissionen med

omkring 130 nye initiativer i de årlige arbejdsprogrammer. I forslaget til arbejdsprogram for 2015, er der kun 23 nye initiativer. Samtidig lægger EU-Kommissionen op til at trække omkring 80 forslag tilbage enten af politiske grunde, eller fordi de er blokeret politisk af lande eller Europa-Parlamentet og ikke ventes at blive vedtaget.

Et eksempel på et forslag, der måske trækkes tilbage af Kommissionen, er forslaget om barselsdirektiv. Forslaget udvider rettighederne til lønnet forældreorlov betydeligt, og flere formandskaber har forsøgt at opnå et kompromis uden held. EU-lovgiverne får seks måneder til at finde enighed om forslaget, som har været undervejs i over seks år. Ellers vil forslaget blive kasseret og et revideret forslag vil blive fremsat.

Kommissionen forpligter sig politisk til at iværksætte sine 23 initiativer i 2015. Denne 12-måneders "opgaveliste" sætter fokus på "store sager" som beskæftigelse og vækst og indeholder blandt andet en gennemgang af 23 forslag på arbejdsmiljøområdet, som kan føre til, at direktiver bliver trukket tilbage.

Lettisk formandskab i EU

Det lettiske formandskab vil fokusere på tre hovedprioriteter:

- et konkurrencedygtigt
- et digitalt og
- et "engageret Europa"

Disse hovedprioriteter lægger sig tæt op af

Kommissionens, og det forventes ikke, at der bliver taget større lovgivningsmæssige initiativer i perioden. Formandskabet har fokus på bekæmpelse af fattigdom og arbejdsløshed. Formandskabet vil bl.a. også fokusere på arbejdsmiljøet. Det sker samtidig med, at EU-Kommissionen offentliggør forslag til direktiver, der kan ændres eller droppes for at lette de administrative byrder for ikke mindst små og mellemstore virksomheder. Formandskabet vil særligt fremme udvikling og brug af interaktive onlineværktøjer og sociale medier til at kommunikere arbejdsmiljøbudskaber ud til slutbrugerne og integrere arbejdsmiljøspørgsmål i skolernes læseplaner.

En af formandskabets målsætninger er at se på, hvordan EU kan skabe større vækst og konkurrencedygtighed ved at udnytte de digitale muligheder optimalt. Formandskabet vil også fortsætte arbejdet med at styrke ligestillingen og den sociale dialog.

På uddannelsesområdet vil formandskabet sætte fokus på bl.a. midtvejsevaluering af "ET2020" (tværgående færdigheder) og forberedelse af 2015 fælles rapport, en styrket kobling mellem Europa 2020-strategien og "ET2020" og anerkendelse af kvalifikationer og eksamensbeviser på tværs af grænser.

FA i EU

FA søger indflydelse på de tiltag, EU behandler, både i Danmark og i forhold til aktørerne i EU. I Bruxelles arbejder FA tæt sammen med den finansielle sektors europæiske brancheorganisationer. Det er især den europæiske bankorganisation EBF og den europæiske forsikringsorganisation

Insurance Europe.

FA har et kontor i Bruxelles sammen med Finansrådet, Realkreditforeningen og Børsmæglerforeningen.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Navneændring

GE Money Bank AB til Santander Consumer Bank

Indmeldelser pr. 1. januar 2015

Bluegarden A/S

Lægernes Pensionskasse

NF Techfleet Denmark A/S

Udmeldelser pr. 31. december 2014

FS Bank A/S

Absalon Capital Fondsmæglerselskab A/S

Silkeborg Datacentral

Pr. 1. februar 2015 har FA 185 medlemsvirksomheder

**FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING**

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

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