

Oslo, 8. mai 2007

UTTALELSE FRA DE ANSATTE I VPS-KONSERNET KNYTTET TIL FUSJONEN MELLOM OSLO BØRS HOLDING ASA OG VPS HOLDING ASA

1 Innledning

Styrene i Oslo Børs Holding ASA og Verdipapirsentralen Holding ASA har den 3. mai 2007 vedtatt en fusjonsplan ("Fusjonsplanen") vedrørende fusjon mellom de to selskapene ("Fusjonen"). Bakgrunn og begrunnelse for Fusjonen er nærmere redegjort for i Fusjonsplanen.

Etter allmennaksjeloven § 13-11 fjerde ledd annet punktum skal skriftlige uttalelser fra de ansatte eller representanter for de ansatte inngå i saksdokumentene ved den videre behandlingen av Fusjonsplanen i selskapet. De ansatte i VPS-gruppen, dvs. VPS ASA, Manamind AS og VPS Clearing ASA, ønsker å gjøre sitt syn på Fusjonen allment kjent, og ved å benytte vår rett etter allmennaksjeloven vil den enkelte aksjeeier bli kjent med de ansattes syn på Fusjonen i god tid før Fusjonen skal behandles av generalforsamlingen.

De ansatte har uttalt seg om Fusjonen ved en anonymisert spørreundersøkelse foretatt den 8. mai. I underkant av 2/3 av de avgitte stemmene støttet Fusjonen. Foreliggende uttalelse er utarbeidet på basis av innspill fra de ansatte og ble i endelig form vedlagt spørreundersøkelsen. Uttalelsen er derfor et omforent uttrykk for de ansattes forventninger knyttet til Fusjonen.

For ordens skyld nevnes at de ansatte ikke ser at de har hatt grunnlag for å uttale seg om den forretningsmessige siden av Fusjonen.

2 Vesentlige momenter for de ansattes støtte

Følgende momenter har vært vesentlige for de ansattes støtte til Fusjonen:

- Ingen oppsigelser
- Videreføring av de ansattes arbeidsbetingelser på like gode eller bedre vilkår enn de har i dag
- Like arbeidsordninger for ansatte som utfører samme arbeid
- Fortsatt satsning på innovasjon, herunder videreføring av VPS Future-programmet
- Videreføring av hovedtrekkene i VPS' bedriftskultur
- Videreføring av ansiennitet
- Stimulere til fortsatt samspill på tvers i organisasjonen
- Videreføring av fleksibel arbeidstid, mulighet for hjemmearbeid og hjemme-PC

Momentene utdypes under pkt 4.

3 Informasjonssituasjonen for ansatte

De ansatte ble orientert om intensjonen om å fusjonere den 19. mars 2007, samme dag som planene ble offentliggjort i markedet. I etterkant har ledelsen orientert de ansatte om fusjonsprosessen på ukentlig basis.

De ansatte er blitt kjent med Fusjonsplanen, utkast til Information Memorandum, styrets rapport og tidsplan for Fusjonen. De ansattes representanter i VPS ASAs styre ("Tillitsvalgte") har avholdt tre allmøter med de ansatte for å gi informasjon og innhente synspunkter fra de ansatte om Fusjonen.

I tillegg har det i sluttfasen vært avholdt informasjons- og drøftelsesmøter i hver seksjon mellom ansatte og Tillitsvalgte. De Tillitsvalgte har i perioden vært tilgjengelige for møter og henvendelser, og har oppfordret de ansatte til å ta slik kontakt. Etter gjennomføringen av nevnte informasjons- og drøftelsesmøter, har de ansatte fått uttale seg om Fusjonen i en anonym spørreundersøkelse.

4 Vurderinger

4.1 Oppsigelsesvern/overtallighet

De ansatte legger til grunn, basert på Fusjonsplanen og de uttalelser som er gitt av ledelsen at ingen skal bli oppsagt som følge av Fusjonen, og at eventuell overtallighet skal løses ved frivillige ordninger. Vi forstår dette slik at dette vil gjøres ved at eventuelle overtallige enten tilbys gode sluttvederlagsordninger, andre stillinger i konsernet eller andre frivillige ordninger som hensyntar den enkelte ansattes situasjon.

4.2 Arbeidsbetingelser

Ledelsen har ofte uttalt at de ansatte er det største aktivum en kunnskapsbedrift har. De ansattes arbeidsbetingelser er viktige for å sikre kontinuitet og hindre uønskede oppsigelser.

De ansatte legger til grunn at den enkelte får videreført sine arbeidsbetingelser i vid forstand på minst samme eller på bedre vilkår. Herunder legger de ansatte til grunn at alle som bytter formell arbeidsgiver innen konsernet skal få videreført sin pensjonsordning eller motta en pensjonsordning som minst er like god som den de har hatt tidligere. Vi har her lagt betydelig vekt på ledelsens uttalelse om at lukkede pensjonsordninger (som den ytelsesbaserte ordningen i VPS ASA) videreføres uten brudd hos ny formell arbeidsgiver. Herunder vil Fusjonen ikke medføre at noen ufrivillig må gå over fra ytelsesbasert pensjon til innskuddsbasert pensjon.

Andre arbeidsbetingelser som også er av stor betydning for ansatte og som de ansatte legger til grunn vil bli videreført er:

- Arbeidstidsbestemmelser, herunder ferie, studiedager, permisjonsordninger, sommertid m.m.
- Forsikringsordninger på samme vilkår som i dag (herunder uten krav om nye helseerklæringer).

4.3 Like arbeidsordninger for ansatte som utfører samme arbeid

Ledelsen har gitt de ansatte klare signaler om at det ønskes en harmonisering av ordninger for ansatte som utfører samme arbeid. Den har i denne sammenheng skriftlig uttalt at:

”Det opprettes en arbeidsgruppe med bred deltakelse fra de ansatte som får i oppdrag å arbeide med disse spørsmålene”.

Målet må være at alle ansatte i samme avdeling og som i det alt vesentlige utfører samme type arbeid får samme ordninger knyttet til arbeidstid, overtidsbetaling, osv., og at disse ordningene minst skal tilsvare det som gjelder i dag eller være bedre.

Etter at Fusjonen er gjennomført forutsetter vi at alle endringer som berører de forhold som er nevnt under punktene 4.2 og 4.3 drøftes med de ansatte eller de Tillitsvalgte.

4.4 Bedriftskultur

VPS ASA har gjennom 20 år bygget opp en organisasjonskultur hvor den enkelte selv tar ansvaret for sin hverdag, oppgaveløsning og utvikling. Utgangspunktet har vært at VPS ikke skal være regelstyrt, men oppgavestyrt. Dette har frigitt mye positiv energi, skapt naturlige tverrfaglige relasjoner og gjort VPS til en dynamisk kunnskapsbedrift hvor det har vært naturlig for de ansatte å stille opp for hverandre og fokusere på å få oppgavene gjort, selv om dette medfører svært mye arbeid i perioder. Det er de ansattes oppfatning at bedriftskulturen har vært en vesentlig faktor til VPS' suksess, og at den har bidratt til at de ansatte har stor lojalitet til selskapet. De ansatte mener at en videreføring av denne bedriftskulturen vil være viktig for at Fusjonen skal være vellykket både på kort og lang sikt.

Viktige organisasjonsprinsipper som de ansatte legger til grunn at bli videreført er:

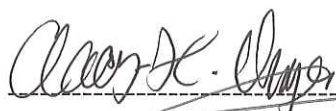
- Flat organisasjon
- Fokus på personlig ansvar og involvering
- Oppgavestyrt, ikke regelstyrt
- Tilrettelegging for sosialt samvær mellom de ansatte også utenfor arbeidstid, eksempelvis i form av videreføring av ”Vepseklubben”

I en fusjonsprosess er det viktig å bygge videre på slike elementer, ikke bare fokusere på materielle verdier.

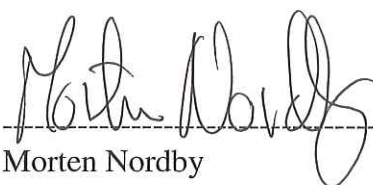
4.5 Utvikling og vekst

VPS ASA har de siste årene satset på innovasjon. Det sittende styret i selskapet har eksempelvis vedtatt et ekspansivt utviklingsprogram (VPS Future) som det er store forventninger til både internt og eksternt. Dette programmet krever at VPS fortsetter å investere i teknologisk infrastruktur. Selskapet ligger i dag langt fremme, og kan levere avanserte og fremtidsrettede løsninger til våre kunder. Selskapet har her et unikt fagmiljø som må føres videre. Dette er viktig blant annet for å sikre Konsernet status som en attraktiv og forutsigbar arbeidsplass.

Samspill på tvers av avdelinger og seksjoner er i dag en forutsetning for å levere beste resultat til våre kunder. Det er viktig at dette samspillet kan fortsette i det fusjonerte selskapet, også på tvers av ulike konsernselskaper.



Claes Henrik Unger



Morten Nordby