

Buitenlandse banken in Nederland

DUBBELINTERVIEW



NEDERLAND — EEN **PRIMALAND** VOOR EXPATS

Nederland is een uitstekend land voor zowel de buitenlandse banken als de expats die er werken. “Maar om een divers bankenaanbod

te behouden, moet die voorsprong wel blijven”, waarschuwen de bestuurders van Mizuho Bank Europe en Demir-Halk Bank.

Steven Prins en Jens Pöhland

Het is half acht in de ochtend en het kantoor van Mizuho Bank Europe (MBE) op twee hoog aan de Amsterdamse Apollolaan is nog uitgestorven, op een paar vroege vogels achter een bureau na. Jens Pöhland, bestuurslid en Chief Risk & Financial Officer, haalt koffie voor zijn bezoek en biedt croissants aan.

MBE, onderdeel van de Mizuho Financial Group, is al sinds 1974 gevestigd in Nederland. “Vanwege het 400 jaar oude handelsverdrag tussen Nederland en Japan zitten hier van oudsher Japanse klanten”,

verklaart Pöhland. Moederbank Mizuho Bank behoort tot de drie grootste banken in Japan, in het buitenland vooral actief op de corporate markt. Tot de klantenkring behoren Japanse bedrijven, maar ook bedrijven die zich in Azië willen vestigen. Pöhland: “Wij helpen deuren te openen voor financiering en partners.”

“De kernactiviteit van Demir-Halk Bank (DHB Bank) is hoogwaardige financiële dienstverlening aan bedrijven in diverse Europese landen, dankzij onze kennis en expertise in project financiering in uiteenlopende jurisdicties”, legt directielid Steven

Prins uit. DHB Bank, in 1992 opgericht met het hoofdkantoor in Rotterdam, heeft ook vestigingen in Duitsland, België en Istanbul.

Nederland is een aantrekkelijk land voor expats, horen zowel Pöhland als Prins op de werkvloer. Voorzieningen als een goede infrastructuur en onderwijs en een open cultuur dragen daaraan bij. “Ik hoor vooral positieve geluiden”, zegt Prins. “Al wordt huisvesting en bereikbaarheid in toenemende mate een uitdaging”. Expats van MBE voelen zich vrij in Nederland. “Bijna allemaal zouden ze het liefst voorgoed in Nederland willen blijven.”

Prins en Pöhland kennen elkaar vooral uit het bestuur van de Foreign Bankers' Association (FBA), in 1993 opgericht om de belangen van buitenlandse banken en financiële instellingen in Nederland te behartigen. De ruim 50 leden kunnen naast belangenbehartiging rekenen op kennisuitwisseling, netwerken en ondersteuning bij het wegwijs raken in Nederlandse financiële en fiscale regelgeving. "De FBA is een sterk en goed netwerk dat leden actief ondersteunt", licht Prins toe. Op de agenda van dit najaar stonden onderwerpen als workshops over 'big data en privacy in China en Nederland' en belastingintegriteit.

Nederland is een aantrekkelijk land voor buitenlandse bedrijven die zich in West-Europa willen vestigen, beamen Prins en Pöhland, en dat geldt ook voor banken. De vestigingsregels zijn duidelijk en transparant, het is een open economie. Ze noemen meer voordelen: vrijwel iedereen spreekt Engels, de infrastructuur is uitstekend en het onderwijs is goed. "De bancaire markt is wel streng gereguleerd", merkt Prins op. "Je moet er rekening mee houden dat de lat hoog ligt en dat de eisen tot de hoogste van Europa behoren. Dat kan lastig zijn, maar is ook een krachtig signaal naar de markt. Je weet waar je aan toe bent." Pöhland knikt. "Dat bevordert stabiliteit en betrouwbaarheid."

Beiden waarschuwen voor nog striktere regels wanneer die afwijken van andere landen. Prins: "Het vestigingsklimaat is nu goed, maar die voorsprong moet worden behouden. Zorg ervoor dat er geen barrières worden opgeworpen die ons op achterstand zetten." Het is belangrijk dat we competitief blijven op de Europese markt.

Een uitdaging voor kleine banken als DHB Bank en MBE is het vinden van goed personeel. "Ons unique selling point is dat je een breed takenpakket krijgt met veel verantwoordelijkheid", zegt Pöhland. De ruim honderd medewerkers van MBE zijn verdeeld

over 25 nationaliteiten: "Japans en Nederlands en alles daar tussenin". Bij DHB Bank, met 70 medewerkers in Nederland, werken acht verschillende nationaliteiten. "Soms is het lastig goede mensen te vinden en werven we expats", legt Prins uit. "Maar steeds vaker putten we uit de pool van studenten uit het buitenland die hier afstuderen". Hij is ervan overtuigd dat een succesvolle organisatie divers moet zijn. "Je bent een bank met buitenlandse wortels. Als je je alleen focust op de cultuur van de moederbank kun je hier moeilijk succesvol zijn. Er moet een gemeenschappelijke factor zijn." Daarnaast hanteert hij het principe van meritocratie: het maakt niet uit wat je achtergrond is. "Het gaat erom bepaalde waarden met elkaar te delen en bij te dragen aan gezamenlijke doelstellingen. Dat is een bewuste keuze, omdat je erin gelooft. Diversiteit is dan verrijkend."

Pöhland knikt en voegt toe: "Diversiteit gaat overigens niet alleen over culturele achtergronden, gender en seksuele geaardheid, maar ook over leeftijd. Toen ik negen jaar geleden werd aangenomen bij Mizuho waren mijn collega's gemiddeld 55+ en ze werkten hier gemiddeld 20 jaar." Hij buigt veelbetekenend over zijn bureau: "Nu is ruim 50 procent jonger dan 40 jaar". Dat hijzelf al twee jaar na indiensttreding, zonder anciënniteit, werd benoemd in de executive board, was "een revolutie". Jonge mensen kunnen frisse ideeën bijdragen, voegt Prins toe. "De gedachte dat iemand de vijftig gepasseerd moet zijn om een seniorpositie in te nemen vind ik onzin. Misschien heeft iemand minder vlieguren, maar is het een heel goede leider door zijn of haar intelligentie en originele benadering. En je hebt mensen in de managementlaag nodig die de millennials begrijpen".

Ook op andere fronten heeft de MBE de kussens opgeschud. Bijna de helft van de honderd werknemers is vrouw, onder wie drie managers. "Nee, op veertien managers is dat nog geen 30 procent",

beamt Pöhland, "maar toen ik hier begon waren er nul vrouwelijke managers. We zijn bewust op zoek gegaan naar een vrouw in de Raad van Commissarissen, om een signaal af te geven op het gebied van diversity & inclusion." Hij legt uit dat Japanse banken vrij traditioneel en soms ook conservatief kunnen zijn, omdat ze in Japan op een beschermde markt werken. "Op een beschermde markt als Japan was er weinig concurrentie van buitenaf, waardoor er geen urgentie werd gevoeld om bijvoorbeeld te innoveren. Het automatiseren van processen was hier twintig jaar geleden nog niet aan de orde. Door meer diversiteit aan te brengen in de groep managers hebben we die transitie langzaam gemaakt." De maand november staat voor Mizuho wereldwijd in het teken van diversiteit en inclusie. MBE organiseert in deze maand onder leiding van Aard Bontekoning workshops over Generatiemanagement in Amsterdam. Dit zal inzicht geven hoe verschillende generaties optimaal kunnen samenwerken en hoe ze elkaar kunnen aanvullen. Dit zal zich uiteindelijk vertalen in beleid omtrent duurzame inzetbaarheid. Daarnaast woont Pöhland in Tokyo onder andere een executive lunch bij, waarbij er samen met de Nederlandse ambassade en verschillende multinationals gesproken wordt over inclusie van LHBTI's. Mizuho heeft hier de laatste jaren veel aandacht aan gegeven en staat in Japan nu bekend als een actieve pionier op diversity & inclusion beleid en is hier erg trots op.

Prins hamert op goed leiderschap. "Je moet mensen vertrouwen geven en stimuleren op te durven komen voor hun mening en in beleid en communicatie laten zien dat het niet uitmaakt waar je vandaan komt, als je elkaars waarden maar deelt. Dan creëer je de beste omstandigheden om als individu en als bedrijf te groeien." —