

NYKREDS

BERETNING 2010: VÆRDIER FOR MEDLEMMERNE/3 TILLIDSMAN-
DEN/9 FINANSFORBUNDET/10 SAMFUND OG SEKTOR/11 RESULTAT-
OPGØRELSE FOR 2010/13



Leif Vinther
formand

VÆRDIER I EN BRYDNINGSTID

Vi har alle egne værdier, som skal kunne balanceres med værdierne i de fællesskaber, vi indgår i. Arbejdspladsen og foreningslivet er nogle af de fællesskaber, du og jeg er i. Om vi så vælger fællesskabet på baggrund af værdierne, eller fordi vi gerne vil medvirke til at udvikle dem, er et spørgsmål for den enkelte. NYKREDS vil gerne sikre, at der er plads til begge tilgange. Vores grundlæggende værdier som organisation er: Viden, indsigt, indflydelse.

Sektoren er i mediernes søgelys, og der sættes spørgsmålstejn ved sektorens og de ansattes kompetencer og værdier. Værdikravene, både talte og utalte, forandres i takt med situationen. Alle vil være med, når det er sjovt og går godt, men mange tager afstand og vil ud, når det går mindre godt. Det, der var et krav i går, bliver pludseligt værdiløst og nærmest forbudt. Hvad blev der af værdier som medansvar for både kunder og samfund?

Før skulle vi sikre alle unge en plads på arbejdsmarkedet, og de ældre måtte vige pladsen – nu skal vi alle yde mere både i tid og indsats. Begreber som "ældrebyrden" står i kontrast til begreber som "det grå guld". Hvornår kommer ønsket om plads og nytte for og til alle, set i en individuel livsfase-tilgang, tilbage i debatten?

Også i 2010 har NYKREDS forsøgt at være omkring medlemmerne på alle områder. Dette kræver en stor indsigt, når der skal ses på, hvad der har værdi for den enkelte og for helheden. Der vil være situationer, hvor individet ikke føler sine værdier tilgodeset, og der kan være situationer, hvor fællesskabets behov må vige af hensyn til individet.

Når der laves aftaler eller overenskomst, ses der som udgangspunkt på helheden, og sommetider kan individets individuelle behov ikke 100 procent indpasses. NYKREDS har derfor brug for at vide noget om dine værdier og behov, for kun på denne måde kan vi se, hvilken vej helhedens værdier udvikler sig. Men vi er ikke klogere end den viden, vi har. Du opnår indflydelse, hvis du hjælper os med at få tilført viden og indsigt. Brug medlemsmøderne, deltag i debatter og undersøgelser, tal med din tillidsmand og andre medlemmer, vær aktiv omkring løndannelsesdebatten og overenskomst, og husk at fortælle ikke-medlemmer, at de *ikke* har samme mulighed for indflydelse.

NYKREDS

FINANS FORBUNDET

Udgiver:

NYKREDS
Personalekredsen i Nykredit
Anker Heegaardsgade 8
1780 København V
Telefon 44 55 25 00
E-mail: amam@nykredit.dk
Hjemmeside: www.NYKREDS.dk

Redaktion:

Leif Vinther (ansv.)
Marlene Holm
Carsten Rasmussen, Finansforbundet

Layout:

Katrine Kruckow, Finansforbundet

Tryk:

Datagraf AS

Forsidefoto:

Stig Stasig

Oplag:

3.800

Udgives af NYKREDS

- en virksomhedskreds i
Finansforbundet.



Foto: Stig Stasig

VÆRDI FOR MEDLEMMERNE

I NYKREDS er omdrejningspunktet og målsætningen for alt vores arbejde, at du oplever, at dit medlemskab giver mening og værdi.

Til at nå dette mål har NYKREDS stor indsigt i Nykredit-koncernens forretning og strategiske mål, og denne viden omsætter vi til at sikre vores medlemmer de bedst mulige vilkår for deres arbejdsliv i Nykredit. Ingen andre fagforeninger har denne viden og indsigt om forholdene i Nykredit.

Lønnedsættelser i Forstædernes Bank

NYKREDS må imidlertid erkende, at selvom vi gjorde vores yderste, begyndte år 2010 på en måde, som ikke alle medlemmer oplevede som tilfredsstillende.

I forbindelse med fusionen mellem Forstædernes Bank og Nykredit stillede ledelsen med et krav om lønnedsættelser for en gruppe medarbejdere i den tidligere Forstædernes Bank. NYKREDS gik ind og forhandlede en række afbødeforanstaltninger på plads med Nykredit, hvor det blandt andet blev aftalt, at lønnedgangen skulle ske ud fra en særlig nedtrappingsmodel.

Selvom NYKREDS havde forhandlet med udgangspunkt i et af Finansforbundet godkendt forhandlingsmandat, blev aftalen ikke endeligt godkendt af Finansforbundets hovedbestyrelse. Alligevel valgte Nykredit at gennemføre lønnedsættelserne. Det er dog positivt, at Nykredit anvendte principperne omkring nedtrapping af lønnen fra den med NYKREDS forhandlede aftale.

NYKREDS skal for at undgå enhver tvivl bemærke, at vi på ingen måde accepterer lønnedsættelser, medmindre et medlem overgår til et job med mindre ansvar og kompleksitet end nuværende job.

Finansforbundet har stævnet Nykredit ved Arbejdsretten, og her vil det i april måned 2011 blive afgjort, om tilpasning af lønniveauerne ved en fusion gennem lønnedsættelser er lovligt.

NYKREDS har generelt en oplevelse af, at integrationen af Forstædernes Bank er sket på en tilfredsstillende måde. På medarbejdersiden er kulturerne blevet mikset, så vi lærer af hinandens holdninger og værdier og herigennem skaber et nyt fælles værdisæt. Ikke desto mindre er det et stort psykisk arbejdspress at skulle





oplære og oplæres i nye systemer og forretningsgange, samtidig med at kunderne skal betjenes.

Medlemsmøder om ressourcemobilitet

På årets medlemsmøder deltog koncerndirektør Bente Overgaard for at fortælle om koncernens fokus på ressourcemobilitet. Det var nogle gode og inspirerende møder, hvor der ikke blev lagt fingre imellem, når medlemmerne stillede spørgsmål til, hvorledes ressourcemobiliteten bliver ført igennem i hverdagen.

I NYKREDS er vi positive over for koncernens fokus på ressourcemobilitet og de muligheder, det giver karrieremæssigt. Derfor bør ledelsen have mere fokus på at håndtere de ønsker, som medarbejderne allerede er begyndt at komme med. Medarbejderne efterspørger eksempelvis, hvad der kræves for at udvikle sig hen imod nye jobfunktioner. Desværre opleves det, at der er ledere, der ikke ønsker at "miste" en god medarbejder ved at udvikle medarbejderen hen imod et nyt job et andet sted i organisationen.

Derfor skal medlemmernes faglige og personlige udvikling hen imod nye job være en integreret del af de årlige udviklings-

taler. Ressourcemobiliteten er således ikke kun et spørgsmål om med dags varsel at få oplyst, at man eksempelvis skal vikariere i et halvt år i en anden afdeling eller med samme korte varsel flyttes permanent. Ressourcemobilitet går i høj grad ud på at motivere og understøtte medarbejdere i at uddanne og udvikle sig hen imod de job i koncernen, hvor der bliver brug for kvalificeret arbejdskraft.

Salget af Nykredit Forsikring

Nykredit-koncernen har i 2010 oplevet mange forandringer. En af disse var frasalget af Nykredit Forsikring. Cirka 400 af vores kolleger blev overflyttet til Gjensidige. I den forbindelse er cirka 40 privatkunde-assurandører blevet ansat i Nykredit Realkredit. Umiddelbart er det NYKREDS' opfattelse, at disse assurandører naturligt vil være omfattet af NYKREDS' organisationsområde.

Nykredit Forsikring var imidlertid tidligere en del af Assurandør Kredsen under Finansforbundet, og indtil videre er assurandørerne fortsat medlemmer af denne kreds. Nykredit har dog via FA meddelt Finansforbundet, at man alene ønsker at forhandle overenskomst for disse assurandører med NYKREDS, vi afventer en afgørelse om det endelige tilhørsforhold for disse assurandører. Vi



Foto: Stig Stråsig

vil under alle omstændigheder gerne i en tæt dialog med Assurandørforeningen i Nykredit, og vi stiller os til rådighed for Assurandør Kredsen, hvis de måtte ønske en dialog om yderligere samarbejde.

Merarbejde

NYKREDS oplevede i foråret 2010, at den store travlhed flere steder medførte, at der opstod usikkerhed om overenskomstens § 18, stk. 9 og mulighederne for at afspadsere merarbejde. I visse områder fik vores medlemmer den opfattelse, at det ikke er muligt at afspadsere optjent merarbejde, så længe selve merarbejds-saldoen var mindre end 37 timer. Andre steder har medlemmerne opfattet, at merarbejdssaldoen skal være "fyldt op" på skæringsdatoen ultimo april måned.

NYKREDS er af den klare opfattelse, at det følger af overenskomsten, at der ved alt merarbejde skal være mulighed for at udligne gennem afspadsning. Desuden vil der være tale om overenskomstbrud, hvis ledelsen i perioden op til skæringsdatoen beordrer merarbejde, som ikke er velbegrunderet, blot for at få merarbejds-saldoen "fyldt op", således at den rammer de 37 timer.

Samtidig er NYKREDS opmærksom på, at det under helt særlige

omstændigheder kan være vanskeligt at afspadsere optjent merarbejde. Dette gælder eksempelvis i forhold til et ekstraordinært stort arbejdspress, projektdedlines med mere, som finder sted umiddelbart op til skæringsdatoen ultimo april måned.

JN Data

JN Data har vokseværk, og i foråret 2010 fik NYKREDS overført mere end 100 medlemmer fra Kreds Øst i Finansforbundet, i forbindelse med at BEC indgik aftale med JN DATA om overtagelsen af en række driftsopgaver.

JN Datas vokseværk blev yderligere tydeliggjort ved en aftale i efteråret 2010 med Bankdata, hvor der i en periode frem til 2013 vil blive overført driftsopgaver til JN Data. Dette betyder, at der fra foråret 2011 og frem vil blive overført yderligere cirka 100 medarbejdere til JN Data.

JN Data er i dag omfattet af den mellem Nykredit og NYKREDS indgåede virksomhedsoverenskomst, men på sigt kan der blive behov for at indgå aftale om en særskilt virksomhedsoverenskomst for JN Data.



VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTENS § 18, STK. 9 – MERARBEJDE

Stk. 9 Merarbejde bør så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde og bør efterfølgende forsøges udlicet i fornødent omfang. Medarbejdere har krav på at udlicet merarbejde i op til 3 sammenhængende dage.

Nykredit er ansvarlige for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der betales tillæg efter § 9, stk. 2, § 13, stk. 3, § 15 stk. 1 eller § 36 stk. 3 og 4 eller, udbetales tillægget.

For service/teknikere gælder alene § 15 stk. 8.

For merarbejde, der ikke udlicet, betales pr. 1. juli 2008 285 kr. pr. time, pr. 1. juli 2009 295 kr. pr. time og pr. 1. juli 2010 305 kr. pr. time gange antallet af registrerede og godkendte merarbejdstimer ud over 37 pr. år. Opgørelsesperioden er 1. maj - 30. april.



Foto: Stig Stasig



På vej mod ny løn og performancevurdering

I efteråret 2010 implementerede ledelsen en ny stillings- og titelstruktur ud fra et overordnet ønske om at skabe en ensartet og genkendelig stillingsstruktur. Hermed har ledelsen også tydeliggjort, at Nykredit anerkender andre karriereveje end lederstillinger.

Nykredit havde lovet, at alle medarbejdere i løbet af efteråret ville få oplyst deres indplacering i henholdsvis jobspor og stillingsbånd. En indplacering, som alene ville ske med udgangspunkt i en vurdering af og indplacering af selve den stilling, som den enkelte medarbejder bestrider – og ikke samtidig en vurdering af, hvor godt den enkelte medarbejder performer i stillingen.

Imidlertid viser rigtig mange medlemshenvendelser, at ikke alle vores medlemmer har fået oplyst deres indplacering. Ligeledes er medlemmer med to identiske jobfunktioner blevet indplaceret forskelligt ud fra en vurdering hos deres nærmeste leder om, at medarbejderne udfylder stillingerne forskelligt.

NYKREDS er fuldt ud klar over, at en så gennemgribende forandring af den gældende stillings- og titelstruktur kan give knaster på vejen. Derfor ser NYKREDS gerne, at det tydeliggøres gennem præcise beskrivelser af kompetence-krav med mere, hvad den enkelte medarbejder skal opfylde for at kunne udvikle sig og flytte fra ét stillingsbånd og jobspor til et andet. Det er en fordel for den enkelte medarbejder, når det bliver tydeligt, hvad der skal til for at kunne søge en stilling på et højere niveau. NYKREDS finder det

derfor meget vigtigt, at der i en periode er et meget stort ledelsesmæssigt fokus på implementeringen af den nye struktur, og at der lokalt er en god dialog omkring strukturen.

NYKREDS har den opfattelse, at den nye stillings- og titelstruktur kan være et nødvendigt første skridt hen imod et nyt lønsystem, som i højere grad vil understøtte, at den enkelte medarbejder lønmæssigt honoreres i forhold til såvel faglige, personlige som sociale kompetencer, samt hvor godt den enkelte performer i jobbet. Ledelsen har meldt ud, at alle medarbejdere fremover vil blive "performance-vurderet" på en skala fra 5 til 1.

NYKREDS er positiv over for et lønsystem med en "Performance-vurdering", hvor der både benyttes objektive og subjektive kriterier sammen med en vurdering af de faglige og personlige kompetencer. Men det skal kombineres med en sikkerhed for, at alle medarbejdere får tilbudt støtte og en reel mulighed for at leve op til ledelsens ønsker om præstationer. Samtidig kan det være positivt, hvis man i øvrigt lønmæssigt honorerer de gode præstationer. NYKREDS vil fastholde koncerndirektør Bente Overgaard på, at performance-vurderinger skal bruges til udvikling af medarbejderne – ikke til afvikling!

Projekt løndannelse

For at være så godt forberedt som muligt forud for en eventuel kommende forhandling med ledelsen om indførelsen af et nyt

MEDLEMSTAL

Medlemmer pr. 1. Januar 2002
1.709 + 52 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2003
1.906 + 54 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2004
2.001 + 56 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2005
2.060 + 86 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2006
2.130 + 75 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2007
2.202 + 71 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2008
2.290 + 55 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2009
2.898 + 25 ledige
Medlemmer pr. 1. Januar 2010
2.979 + 40 ledige
Medlemmer pr. 1. januar 2011
3.136 + 4 ledige



lønsystem ønsker NYKREDS at kende medlemmernes holdninger til en lang række spørgsmål omkring løn. Derfor har NYKREDS defineret et projekt om løndannelse, der går ud på at skabe debat omkring og indhente viden om alle de forhold, som har indflydelse på fastsættelsen af den enkelte medarbejders løn. Løndannelsen omfatter alt lige fra lønnen ved din ansættelse, intern rokering, overenskomstmæssige reguleringer, bonus, lønstigning ved efteruddannelse til udnævnelser og så videre.

I januar 2011 sendte NYKREDS et elektronisk spørgeskema til de fleste af vores medlemmer, og med en svarprocent på cirka 70 har NYKREDS fået værdifuld viden om måden, hvorpå lønnen dannes i koncernen. Der skal lyde en stor tak for de mange besvarelser, og resultatet bliver offentliggjort på generalforsamlingen i april.

Outsourcing af it-opgaver

Nykredit er begyndt at outsource it-udviklingsopgaver til henholdsvis Indien og Polen. Ikke mindst outsourcingen af opgaver til Indien i forbindelse med etableringen af en ny bankplatform er af et meget betydeligt omfang.

NYKREDS er meget opmærksom på de udfordringer, der ligger i en stadig mere og mere globaliseret verden. Vi respekterer ledelsens ret til at outsource opgaver – både til eksterne leverandører i Danmark og i udlandet, men vi vil bare gerne vide, hvad der er begrundelsen for outsourcingen. Er det på grund af manglende

erfaring og kompetencer, tidspres og knappe it-ressourcer i ITU eller alene for at spare omkostninger? Hvis det bare er for at spare omkostninger, betyder det, at Nykredit rent faktisk har medarbejdere, som kompetencemæssigt ville kunne udføre opgaven. I så fald betyder outsourcingen, at medarbejderne ikke tilføjer ny viden og ej heller får mulighed for at vedligeholde nuværende kompetencer i tilstrækkeligt omfang.

Kredskontor

På generalforsamlingen i 2010 blev den nye struktur godkendt med en konvertering af en af de politiske fuldtidsstillinger til en faglig konsulent, som herefter er en del af vores sekretariat sammen med sekretariatschef og sekretær.

Kredsbestyrelsen består herefter af ni medlemmer. Formanden, næstformanden og politisk sekretær er politikere på fuld tid med base på kredskontoret. Bestyrelsens øvrige seks medlemmer er tillidsmænd og passer i det daglige deres sædvanlige job i enhederne.

Et af fokusområderne på kredskontoret er den løbende kommunikation og orientering af vores medlemmer.

Foto: Stig Stasiq



"DET ER NYKREDS' OPFATTELSE, AT VI ER DEN RETTE FAGLIGE ORGANISATION FOR OGSÅ YNGRE OG AKADEMIKERE I NYKREDIT-KONCERNEN"

TILLIDSMANDEN

Vores tillidsmænd er det helt centrale omdrejningspunkt for dialogen med vores medlemmer. Tillidsmanden videregiver informationer fra kredsbestyrelsen og gør kredsbestyrelsen opmærksom på medlemmernes ønsker og behov.

TM-seminar 2010

TM-seminar 2010 blev afholdt på Klarskovgaard ved Korsør, hvor temaerne var:

Tillidsmandens vilkår

Nykredits strategi 2013

Hvervning af nye medlemmer

Integrationen af Forstædernes Bank

Løndannelse og ligeløn

Der var dejligt at konstatere, at selvom der kan være stor forskel på at være tillidsmand i et stabsområde eller i centerstrukturen, så har vi mange fælles udfordringer, og vores NYKREDS-værdier – viden, indsigt og indflydelse – er også et fælles omdrejningspunkt.

Debatten med koncerndirektør Bente Overgaard om den nye stillings- og titelstruktur rejste også spørgsmålet, om det at være tillidsmand ikke også kan være en karrierevej. Bente Overgaard svarede umiddelbart, at dette ikke er tilfældet, men at det måske skal overvejes.

I diskussionen om stillings- og titelstrukturen svarede Bente Overgaard næsten som en politiker, da hun direkte adspurgt svarede, at selvom mange ser en sammenhæng med løn i den nye struktur, er det ikke tænkt sådan – men at sammenhængen måske alligevel skal overvejes.

Tillidsmandens frihed til det faglige arbejde blev også drøftet ud fra den kendsgerning, at mange tillidsmænd rent faktisk holder møder med mere efter normal arbejdstid. NYKREDS arbejder løbende på at sikre tillidsmændene de bedst mulige arbejdsbetingelser og på at sikre, at de også udnyttes. Selvom tillidsmanden generelt nyder anerkendelse og opbakning hos sin nærmeste ledelse, er det desværre fortsat opfattelsen, at dette ikke er tilfældet alle steder.

Valgkredse og lokale samarbejdsudvalg

NYKREDS indførte i 2010 en ny struktur med inddelingen af tillidsmandsområderne i en række valgkredse med en valgkreds-ansvarlig som en slags koordinator mellem tillidsmændene lokalt og selve kredsbestyrelsen. Denne struktur har også tæt sammenhæng med etableringen af en række lokale samarbejdsudvalg (LSU). Den nye struktur giver medlemmerne en lettere adgang til gennem dialog med deres tillidsmand at sikre, at lokale udfordringer også kan løses lokalt.

Hvervning

I Finansforbundet har NYKREDS den laveste organisationsprocent. Med en organisationsprocent på cirka 65 er der langt op til den gennemsnitlige organisationsprocent for alle Finansforbundets kredse på lige på over 80.

Nykredit-koncernen er den virksomhed i den finansielle sektor med flest yngre og akademiske medarbejdere, og det er især blandt disse medarbejdergrupper, at vi har en meget lav organisationsprocent. Men dette kan ikke være hele forklaringen på den lave organisationsprocent. Det er NYKREDS' opfattelse, at vi er den rette faglige organisation for også yngre og akademikere i Nykredit-koncernen, alene af den grund at vi har forhandlingsretten med Nykredit på områder som løn og arbejdsvilkår.

Selvom vi opnår gode forhandlingsresultater, ja så er vi også opmærksomme på, at vi i nogle sammenhænge ikke helt opnår de resultater, som et bredere forhandlingsmandat vil kunne berettiget til. For at sikre vores nuværende medlemmer endnu bedre vilkår må vi overbevise de mange ikke-medlemmer om, at de skal blive medlem af Finansforbundet og dermed NYKREDS.

En analyse af vores tillidsmandsområder viser, at det især er i stabsområderne og it-områderne, vi skal sætte ind, og den personlige kontakt mellem et ikke-medlem og den lokale tillidsmand er helt afgørende for beslutningen om at blive medlem.

FINANSFORBUNDET

Finansforbundet fik i 2010 ny formand og næstformand, som forud var konstitueret. Formandskabet består herefter af Kent Petersen som formand og de to næstformænd Michael Budolfson og Solveig Ørteby.

Overenskomst

Som følge af den finansielle krise og med udsigten til de forventede meget lave lønstigninger ved de offentlige overenskomstforhandlinger i foråret 2011 besluttede Finansforbundet allerede i foråret 2010 at forhandle en 1-årig forlængelse af overenskomsten på plads med FA. Der vil herefter være en generel lønregulering per 1. april 2011 på 1,07 procent. Dette betyder, at den nuværende overenskomst først udløber i foråret 2012.

Ud over selve den aftalte forlængelse af overenskomsten blev der nedsat to udvalg, som skal se på henholdsvis arbejdstidsbestemmelserne og kompetence- og uddannelsesbestemmelserne inden forhandlingerne i 2012.

Det lykkedes også for Finansforbundet at indgå en tiltrædelsesoverenskomst med Finansiell Stabilitet, således at de medarbejdere, som arbejder med afviklingen af en række finansielle virksomheder, er sikret Standardoverenskomstens vilkår.

Politiske indsatsområder

På Finansforbundets landsmøde i efteråret 2010 blev omdrejningspunktet for det politiske arbejde i den kommende landsmødeperiode besluttet med følgende syv overordnede indsatsområder:

Det er vigtigt, at:

- sektorens image og ansvarlighed forbedres
- overenskomsten udvikles til at balancere mellem hensynet til fællesskabet og medlemmernes individuelle behov
- trivsel øges for det enkelte medlem gennem fleksibilitet og arbejdets organisering
- medlemmernes kompetencer, job- og karrieremuligheder øges gennem gode aftaler og dialog på alle niveauer

Foto: Stig Stasig



NYKREDS ER REPRÆSENTERET I FINANSFORBUNDET

Finansforbundets hovedbestyrelse	Kristian Bengaard
Politiske ansvarsområder	
Beskæftigelsespolitik og velfærd	Leif Vinther, Lars Peter Skaarup
Sektorvilkår og rammer	Leif Vinther, Gert Kryger
Arbejdsliv	Marlene Holm, Ina Nielsen
Medlem og forbund	Marlene Holm, Arne Berg
Kompetenceudvikling	Marlene Holm, Kristian Bengaard

- alle ansatte i sektoren er medlem af Finansforbundet, og at tillidsmændene afspejler medarbejdersammensætningen
- vi gennem klar kommunikation og politisk påvirkning styrker vores identitet
- politik, handling og implementering hænger tæt sammen, så aktiviteterne kommer medlemmerne til gode.

NYKREDS arbejder i Finansforbundet blandt andet for en tydeliggørelse af Finansforbundets identitet og de holdninger og mål, som der arbejdes for. Dette er nødvendigt for både at kunne tiltrække nye medlemmer og fastholde nuværende.

Desuden arbejder NYKREDS for at tilpasse virksomhedsoverenskomster på en sådan måde, at vi i endnu højere grad kan varetage de særlige udfordringer og behov, som der kan være – både i forhold til faggrupper, men også for at kunne anvende en overenskomst strategisk og på denne måde matche virksomhedsstrategier med mere.

EU-reguleringer

Finansforbundet er blevet opmærksomt på, hvorledes ikke mindst EU-reguleringer af realkredit kan få indflydelse på danske finansielle virksomheder. Finansforbundet arbejder via NFU (Nordic Financial Unions) og UNI Europe Finance på at påvirke kommende EU-reguleringer ved også at bidrage med vurderinger af, hvilke konsekvenser reguleringer kan få på aktivitetsniveauet i sektoren.

Stor medlemstilfredshed

Finansforbundet har også i 2010 gennemført en medlemsundersøgelse, og for fjerde år i træk er medlemmernes tilfredshed med forbundet steget. Dette opfatter NYKREDS meget positivt, ikke mindst set i lyset af at mange af medlemmerne netop forbinder forbundet med deres lokale tilhørsforhold – og dermed i realiteten vurderer deres lokale tillidsmænd og kreds.

SAMFUND OG SEKTOR

Selvom Nykredit-koncernen har leveret et meget flot regnskab for 2010, præger finanskrisen fortsat sektoren, og mange steder er der usikkerhed hos medarbejdere omkring risikoen for afskedigelser, fusioner og opkøb. Sektoren lider under den nuværende ustabilitet, hvor blandt andet dårlig ledelse i en række banker har medvirket til at påvirke sektorens image negativt.

For tiden tales der om indførelsen af såkaldte whistleblower-ordninger, hvor medarbejderne enten internt i virksomheden eller over for eksterne myndigheder har mulighed for at rapportere om oplevede uhensigtsmæssigheder.

NYKREDS vil erindre om gældende praksis, hvor vi står til rådighed som formidler af vores medlemmers anonyme henvendelser til den interne revision, hvis der internt i Nykredit-koncernen observeres forhold, som der bør ses på, i forhold til etik eller forretning. NYKREDS anser således den interne revision for uvildig i forhold til ledelsen.

Finanskrisen

En direkte konsekvens af finanskrisen har været en lang række sektorreguleringer både nationalt og i EU. Især EU's arbejde med at gøre det finansielle system mere robust over for fremtidige kriser har betydet, at der er rejst tvivl om de danske realkreditobligationers placering som sikre papirer.

En lavere vægtning af realkreditobligationer betyder noget for prisen på Nykredits kapitalfremskaffelse ved udlån. En højere rente for ikke mindst erhvervs kunderne kan betyde et lavere aktivitetsniveau. Og med et lavere aktivitetsniveau kan dette i et worst case-scenarie meget nemt få indflydelse på beskæftigelsen både nationalt og i Nykredit-koncernen.

Generelt er prisen for fundingen ganske afgørende for sektoren, og det er ikke kun ved brug af bankpakkerne, at der skal betales en "overpris" for fremskaffelsen af den fornødne kapital. Amagerbankens triste krak kan således medføre en direkte



Foto: Stig Stasig

påvirkning af ratingen af ikke mindst de mindre og mellemstore pengeinstitutter.

Uden at skulle tage politisk stilling til regeringsfarven efter det kommende folketingsvalg kan det konstateres, at debatten om at forhøje lønsumsafgiften for den finansielle sektor ud fra en økonomisk tilgang ikke kan undgå at få en skadelig virkning på beskæftigelsen i sektoren. Hvis man politisk mener, at den finansielle sektor skal beskattes endnu hårdere, er det efter

NYKREDS' opfattelse langt bedre, hvis dette i stedet sker gennem eksempelvis en balanceskat. Hermed vil der ikke i samme grad som ved en lønsumsafgift være et incitament til at afskedige medarbejdere eller outsource opgaver/job i sektoren.

Højere tilbagetrækningsalder

Efterlønsdebatten har sat fokus på, hvor ung eller gammel man skal være i Danmark, når man trækker sig tilbage fra arbejdsmar-

kedet. En højere tilbagetrækningsalder vil stille en lang række krav til virksomheder og medarbejdere. Der vil eksempelvis være behov for fortsat kompetencevedligeholdelse, ligesom "seniormedarbejdere" måske i stigende omfang har et ønske om at overgå til et mindre ansvarsfuldt job.

NYKREDS mener ikke nødvendigvis, at efterlønnen skal afskaffes, men ved en ændring af reglerne bør det sikres, at de lønmodtagere, som ikke helt eller delvist kan klare at varetage deres nuværende job, sikres en værdig behandling ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

FÅ MERE UD AF DIT FORBUND

RÅDGIVNING
NYHEDER OG DEBAT
KONTANTE FORDELE
KURSER & KARRIERE
LEDIGE STILLINGER
... OG MEGET MERE

WWW.FINANSFORBUNDET.DK

RESULTATOPGØRELSE FOR 2010

	2010	2009
Kontingentandele	1.467.207	1.441.485
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	592.694	829.710
Indtægter i alt	2.059.901	2.271.195
Generalforsamling	237.556	319.544
Medlemsmøder	55.446	130.961
Tillidsmandsmøder/seminar	497.953	379.030
Bestyrelsesmøder/udvalgsmøder m.m.	42.553	73.667
Bestyrelsesseminar/kursus	237.130	330.028
Lands- og repræsentantskabsmøder	20.653	2.446
Samarbejde med andre organisationer	0	1.200
Transportomkostninger	592.694	829.710
Direkte medlemsrettede udgifter	1.683.985	2.066.586
Administrationsomkostninger*	955.328	313.809
Øvrige omkostninger	955.328	313.809
Resultat før finansielle poster	-579.412	-109.200
Renter netto	291.008	295.734
Kursregulering, netto	88.949	154.267
Resultat før skat	-199.455	340.801
Skat af finansielle poster	- 26.308	-55.804
Årets resultat	-225.763	284.997

København, den 24.02. 2011

Bestyrelsen har dags dato aflagt årsrapporten for 2010 for NYKREDS – Personalekredsen i Nykredit. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af kredsens aktiver og passiver, finansielle stilling samt resultat. Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Leif Vinther, Kristian Bengaard, Marlene Holm, Allan Kristiansen, Gert Kryger, Susanne Møller Nielsen, Ina Nielsen, Lars Peter Skaarup, Arne Berg

* Administrationsomkostninger indeholder sekretariatsomkostninger, telefon, beretning, gaver, revision m.v. – der henvises til kredskontoret, såfremt der ønskes tilsendt et regnskab med specifikationer.

BALANCE PR. 31.12. 2010

	2010	2009
Tilgodehavende transportomkostninger	272.324	262.111
Periodiserede renter	63.348	66.225
Tilgodehavende skat	0	1.804
Tilgodehavende	335.672	330.140
Obligationer	6.528.389	6.441.681
Værdipapirer	6.528.389	6.441.681
Kasse	2.234	2.641
Bankindestående	1.635.745	1.479.625
Likvide beholdninger	1.637.979	1.482.266
Omsætningsaktiver	8.502.040	8.254.087
Aktiver	8.502.040	8.254.087
Kapitalkonto 01.01.2010	7.638.830	7.353.833
Årets resultat	-225.763	284.997
Kapitalkonto 31.12.2010	7.413.067	7.638.830
Kassekredit	10.755	10.507
Skyldig skat	33.884	0
Udskudt skat	0	17.380
Opkrævede medlemskontingent og Forsikringspræmier fra medlemmer	709.670	557.668
Skyldige omkostninger	334.664	29.702
Gæld i alt	1.088.973	615.257
Passiver	8.502.040	8.254.087

Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2010 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2010 i overensstemmelse med kredsens vedtægter samt god regnskabsskik.

Deloitte, Statsautoriserede Revisorer

Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmaterialet for NYKREDS – Personalekredsen i Nykredit for 2010 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere omfattet de af Finansforbundets refunderede rejseudgifter, og heller ikke her har der været noget at bemærke.

Hans Knudsen og Finn Toelhøj

NYKREDS BUDGET 2011

INDTÆGTER:

Medlemskontingent	1.600.000
Renteindtægter bank	10.000
Renteindtægter – obl.	260.000
INDTÆGTER I ALT	1.870.000

UDGIFTER:

TM Møder/Seminar	590.000
Medlemmer Møder	115.000
Generalforsamling	285.000
Kredsbestyrelsesmøder	30.000
Kredsbestyrelsesseminarer m.m.	150.000
Kredsbestyrelseskurser	105.000
Kredsbestyrelsesudvalg	20.000
Finansforbundets landsmøde m.m.	0
NYKREDS Orientering	225.000
Profilering/rekruttering	102.000
Andre administrationsudgifter	420.000
Revisor/Bogføring	40.000
Inventar og maskiner	20.000
Gaver	25.000
Skat	36.000
UDGIFTER I ALT	2.163.000

Årets resultat	- 293.000
----------------	-----------

GENERALFORSAMLING I NYKREDS

LØRDAG DEN 9. APRIL 2011 KL. 9.00 PÅ KOBÆK STRAND
KONFERENCECENTER, KOBÆKVEJ 85, 4230 SKÆLSKØR

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Orientering om Finansforbundets arbejde i det forløbne år
4. Forslag fra bestyrelse og medlemmer
5. Godkendelse af regnskab med decharge
6. Forelæggelse af budget for 2011 til orientering
7. Valg af næstformand
8. Valg af 2 interne revisorer
9. Valg af ekstern statsautoriseret revisor
10. Valg af 2 interne revisorsuppleanter
11. Eventuelt

NYKREDS vil efter generalforsamlingen være vært ved en frokost.

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være formanden i hænde senest den 26. marts 2011. Samme frist gælder for forslag til kandidater til personvalgene.

Forslag sendes til Leif Vinther på lbv@nykredit.dk.