

NYKREDS

ÅRSBERETNING

2012

BERETNING 2012

NYKREDS udsendte ultimo april et medlemsblad, hvor vi valgte at sætte særsilt fokus på overenskomst 2012. Et blad, som både satte fokus på det bagudrettede og det fremadrettede i forhold til overenskomst 2014.

Overenskomst 2012 medførte så gennemgribende forandringer, at vi valgte det særsilte fokus. Derfor er overenskomsten nedtonet i den beretning, som du netop er gået i gang med at læse.

NYKREDS håber meget, at du med både VOK-bladet og denne beretning får en god viden om og indsigt i det, som vi arbejder for – og med det helt overordnede mål, at vi ønsker at give vores medlemmer de bedst mulige arbejdsbetingelser i dagligdagen.

NYKREDS håber også, at du med denne viden og indsigt vil starte en dialog med dine kolleger om, hvad der sker i koncernen her og nu – og hvad der fremadrettet skal til for at gøre vores arbejds-plads endnu bedre.

Du har således som medlem mulighed for at gøre din indflydelse gældende, når vi ultimo maj starter kravsindsamlingen forud for næste års overenskomstforhandlinger.





Performance

Det begyndte med omfattende organisationsændringer samt åbning af Nykredit Direkte i 2012. Nye titler og nye jobfunktioner blev fulgt op med at formulere de kompetencekrav for medarbejderne, der skal gøre Nykredit til en mere performanceorienteret virksomhed.

Nu bliver alle medarbejdere performancemålt individuelt. Der er mange uden direkte kundekontakt, men alle har performance-mål. Vi er kommet dertil, hvor lederen og medarbejderen sætter individuelle mål, hvilket kan være alt lige fra salgsmål til kompetenceunderstøttelse eller mål på sidemandsoplæring. En gang om året bliver den enkelte performancevurderet, i forhold til de mål der er sat sammen med lederen.

Alle blev vurderet på en skala fra 1 til 5, hvor tanken var, at medarbejderne for at kunne matche kravene til deres job skal ligge på 3. Medarbejdere, der ligger på 4 og 5, nærmer sig det niveau, hvor man udvikler sig et andet sted hen, i forhold til det job man har i dag. Mens de, der vurderes til 1 og 2, er på udviklingsvej ind i jobbet – eller har brug for hjælp til at performe som ønsket. Frygten hos nogle er stadig, om en lav vurdering reelt betyder afvikling. NYKREDS mener, at lederen skal sætte fokus på at understøtte medarbejderne i alle udviklingsforløb, men måske særligt dem, som er på vej ind i jobbet.

I 2012 placerede lederne rigtig mange medarbejdere i kategori 4 og 5. Efterfølgende spurgte koncernledelsen: Kan det virkelig være rigtigt, at så mange medarbejdere på for eksempel et center er på vej væk og hen imod deres næste job? Konsekvensen er blevet, at medarbejdere i 4 og 5 nu bliver vurderet væsentligt lavere på den samme performance.

NYKREDS mener, at nu må "prøveperioden" være slut, så der kan komme en klar linje i vurderingerne både lokalt og på tværs. Det er okay, at der bliver sat mål for den enkelte medarbejder, hvis man har reel indflydelse på målfastsættelsen, men der mangler stadig noget i den sidste del. Hvis jeg når mine mål, hvad får jeg så for det? Får jeg kompetenceudvikling? Kan jeg flytte mig et andet

sted hen? Kan jeg få lidt mere i lønningsposen?

Nykredit har igangsat en tretrinsskema, hvor landingsmodulet blev en fuser. Vi fik et system med titler og kompetencekrav og en koncerntværgående stillingsstruktur, så vi kan se stillinger i forhold til hinanden. Men lønsystemet, hvor vi kan se, hvordan man honoreres i stillingen, eller hvad man kan forvente, hvis man flytter sig i systemet, kom ikke.

NYKREDS mener, at der skal skabes åbenhed og gennemsækelighed i lønsystemet, så ovenstående spørgsmål kan besvares.

Uddannelsesplan til alle

I Nykredit har mange medarbejdere en uddannelsesplan. I NYKREDS oplever vi, at planerne typisk har fokus på vedligeholdelse af kompetencer i nuværende job, mens der også gerne skulle være fokus på udvikling hen imod fremtidens job. Nykredit har afsat midler til uddannelse, men vi ser en tendens til flere og flere selvstudiumkurser, og vi får meldinger om, at medarbejderne har problemer med at få tid, rum og støtte til i arbejdstiden at gennemføre kurset eller uddannelsen.

I Nykredit har to ud af tre en uddannelsesplan – målet er selvfølgelig, at alle skal have en. Planer er dog en ting, at få ført planerne ud i livet en anden. At fravælge kompetenceudvikling på grund af travlhed i hverdagen er ikke tilrådeligt. Det er tværtimod et misforstået hensyn til både virksomheden og en selv.

NYKREDS anbefaler alle medlemmer at udnytte retten til en udviklingsplan og selv at tage ansvar for, at der på den årlige udviklingssamtale aftales konkret kompetenceudvikling. Hermed sikres det, at CV'et udbygges år for år, og den enkeltes jobegnethed dermed fastholdes.

NYKREDS arbejder for at sikre, at alle medarbejdere har lige muligheder for at vedligeholde og udvikle såvel faglige som personlige kompetencer.

Certificering viser dygtige medarbejdere

Med baggrund i en ny bekendtgørelse og vejledning om kompe-

tencekrav for investeringsrådgivere er der kommet en offentlig certificering for dem, der arbejder med de såkaldt røde, grønne og gule produkter. Hvis vi sammenligner Nykredit med tilsvarende virksomheder i sektoren, har Nykredit udtaget en større andel af medarbejdere, som skulle certificeres.

Nykredit er den virksomhed, der har den højeste beståelsesprocent. Medarbejderne er dygtige.

Vores oplevelse er, at langt de fleste investeringsrådgivere, som skal bruge certificeringen, er godt tilfredse med selve certificeringen. Men det er ikke tilfredsstillende, når man oplever, at der ikke er tid og rum til at studere forud for certificeringen. Så er der dem, der siger, at nu er jeg blevet eksamineret, men jeg sælger jo ikke disse produkter i min hverdag. Det er oplevelsen, at der bliver brugt mange ressourcer og kompetencer til noget, som ikke bliver brugt i hverdagen.

NYKREDS er positiv over for al kompetenceudvikling – også certificeringer. Det kræver bare, at der skabes den tillid, der skal til, og det betyder support og tid til forberedelse. Og som noget ganske afgørende, at man ikke føler sig truet på sin ansættelse.

Det var således meget uheldigt, at koncerndelingen fik skabt det indtryk hos mange, at hvis man ikke bestod den røde certificering, så kunne det få betydning for ansættelsen. Det opfattede medarbejderne som en trussel.

NYKREDS anbefaler, at Nykredit skaber en attraktiv og frivillig vej for de stillinger, hvor der ikke er et krav om offentlig certificering, frem for at medtage en stor gruppe, hvor kompetencen ikke anvendes efterfølgende.

Vi er som personalekreds positive over for certificeringer, fordi det giver mulighed for at få dokumentation for en gennemført kompetenceudvikling. Og det er netop gennem vedligehold af og tilførsel af kompetence, at vi som medarbejdere sikrer vores fortsatte "markedsværdi". Da direktør Bente Overgaard talte om de høje kompetencekrav i Nykredit, og at hun vil have de mest kompetente medarbejdere, skabte hun samtidig et billede, som kan forskrække medarbejderne. I en tid med organisationsændringer er folk i en følelsesmæssig sårbar situation.

Arbejdstid og timebank

Spørgsmålet om arbejdstid har fyldt kolossalt. NYKREDS forhandlede i forsommeren 2012 en virksomhedsoverenskomst på plads med Nykredit. Et af elementerne i overenskomsten blev introduktionen af en "timebank", som bruges til at registrere arbejdstiden og sikre en større fleksibilitet i hverdagen.

NYKREDS har den opfattelse, at overenskomstforhandlingen skabte et utroligt godt produkt, men det har fået nogle skud for oven af en ledelse, der har fokuseret alt for stejlt på flekstid.

En øvre grænse på, at der maksimalt kan overføres 20 flekstimer fra kvittid til timebanken, er Nykredits egen opfindelse og i strid med den indgåede aftale. Samtidig har Nykredits øverste ledelse skabt et kontrolsystem, så alle daglige ledere er blevet pålagt at kontrollere, at flekssaldoen afvikles og går i nul ultimo måneden.

En kultur, hvor medarbejderne føler sig kontrolleret, modvirker hele hensigten med timebanken. Tanken med timebanken er således at skabe muligheden for, at medarbejderne – og Nykredit

– opnår en stor grad af fleksibilitet ved tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet. Målet er en model, hvor medarbejderen udviser fleksibilitet ved at servicere kunder og koncern ud over det krævede. Balancen genskabes, når medarbejderen oplever fleksibilitet ved udligningen i form af enten afspadsring eller økonomi for den udførte ekstra indsats. Når modydelsen så fjernes eller opleves møgbesværlig, virker timebank-systemet ikke.

NYKREDS må kræve, at Nykredit genskaber det gode tillidsforhold mellem medarbejder og daglig leder, som begge parter ønsker sig. Vi har ikke været på ét medlemsmøde, uden at der har været diskussion om kontrolkultur.

NYKREDS arbejder hårdt på at få medarbejderne til at registrere korrekt. Hvis for eksempel et kundemøde trækker ud, er det aldrig fleks, men over- eller merarbejde. Hvis lederen ikke ønsker, at en medarbejder skal betjene kunden, så må de sige til.

Nykredit har brug for den store fleksibilitet, som medarbejderne yder for at få arbejdet til at hænge sammen for kunder og kolleger. Men vi oplever også, at der stadig er for meget arbejde i forhold til Nykredits klare udmelding om en 37-timers arbejdsuge for alle

NYKREDS mener, at den samarbejdsødelæggende kontrolkultur må stoppes, og at den daglige leder skal tilføres reelle beslutningsrettigheder til sammen med sine medarbejdere at løse den opgave, som de i fællesskab står over for.

Fyringerne

Nykredit har ikke tradition for store fyringsrunder, så koncernen har helt kontant måttet sunde sig oven på sidste års fyring af 125 medarbejdere. Alle fyringer er blevet gennemført som planlagt. Det er i denne sammenhæng positivt at konstatere, at flere af de opsagte har haft så brede kompetencer, at de har fået anden tjeneste i koncernen.

Stort set alle opsagte valgte muligheden for fritstilling og tilbuddet om outplacement. Blandt dem, som har svært ved at få job igen, er kvinder over 50 år. Mange har været indplaceret som supportere i nederste stillingsbånd, og så har de ingen eller kun ganske få kursusdage gennem de seneste år.

Det er ikke alle medlemmer, der er lige begejstrede for at høre det, men det illustrerer, hvor vigtigt det er hele tiden at kompetenceudvikle sig. Hvis man undlader at tage et kursus, fordi der er travlt, svækker man sig selv af misforstået venlighed. Man tror, man er en helt, men bliver måske bare hældt ud!

Hvervning – især i stabene

Der bliver færre af de traditionelt uddannede og flere medarbejdere med akademiske uddannelser blandt de ansatte i Nykredit. De nye medarbejdergrupper ser det ikke nødvendigvis som en selvfølge at være medlem af Finansforbundet, og derfor gør NYKREDS en ekstra indsats for at synliggøre for dem, hvorfor det også er relevant for dem at være med. Der er stabsområder, hvor Finansforbundet er dækket med langt under 50 procent. Nogle af vores tillidsmænd finder det svært at agere her. Måske er kollegerne aldrig blevet spurgt om medlemskab, eller de er medlem af en anden fagforening uden at kunne se, hvad de får ved at skifte.

I de tillidsmandsområder, der har det største medlemspoten-



tiale, er vi i gang med en særlig indsats. Vi skal være tydelige og lære dem at kende og finde ud af, hvad der kan gøre det attraktivt for dem at være med. Måske er det noget, vi allerede kan tilbyde, måske er det noget, der kan udvikles. Det er vigtigt for os at udvikle os med de nye medarbejdergrupper, men samtidig også vigtigt fortsat at favne de nuværende medlemmer.

JN Data

JN Data er en stærk og fremtidsorienteret it-driftvirksomhed inden for det finansielle område. I 2011 blev 95 medarbejdere fra Bankdata i Fredericia virksomhedsoverdraget til JN Data og skal inden sommerferien sidde parat på arbejde i Silkeborg. En ting er, at vi for tre år siden lavede en aftale om, at det skulle ske, men nu sker det. Selv om der er forhandlet en kompensationsaftale i forbindelse med transaktionen for en periode, vil dette ikke kunne fjerne udfordringen for kollegerne og deres familier. Det er lykkede for flere "flytte-ramte" medlemmer hen over perioden at skaffe sig en ansættelse hos Bankdata, men det er også aftalt, at en gruppe kolleger fra JN Data fortsat har tjenestested i Fredericia hos Bankdata. JN Data har integreret flere virksomheder de seneste år. Ud over nævnte Bankdata-fusion er der også kommet mange kolleger til fra SDC/IBM. Nye arbejdskulturer skal finde sit fællesskab, og der skal findes nye fælles rutiner i hverdagen. Dette er en stor opgave, som kræver stor ledelsesopmærksomhed, men også stor indsats blandt medarbejderne.

Parallelt med forhandlingerne om en ny VOK med Nykredit har NYKREDS forhandlet og fornyet egen VOK med JN Data. Her har JN Datas tillidsmandsgruppe haft en stor andel i at nå det resultat, som medlemmerne i JN Data stemte hjem med stort flertal.

For NYKREDS har det været vigtigt, at de 350 medlemmer i JN Data har en god arbejdsplads. JN Datas fælles temadag mellem Samarbejdsudvalget og Arbejdsmiljøudvalget har sat emnet "arbejdsglæde" på programmet.

NYKREDS oplever, at også i JN Data kommer omkostningerne i større fokus nu end tidligere, og at dialogen med HR-området tager

en mere regelrettet tilgang end tidligere. Dette stiller nye krav til den nærværende tillidsmandsorganisation.

Trivsel og travlhed

Tillidsmændene har været under pres siden de store organisationsændringer. Uanset Nykredits trivselsmålinger, der ganske vist er på vej op, hører vi stadig fra kundeområderne, at der er pres på, og det er svært at nå tingene over for kunderne. Det fylder meget hos både tillidsmænd og medarbejdere.

Det, vi hører ude blandt medarbejderne, er en følelse af utilstrækkelighed. Det gælder både i forhold til at få indflydelse på sine mål og på systemerne. Generelt oplever medlemmerne, at de skal yde mere og mere, at de skal være dygtigere og dygtigere, men de får ikke noget tilbage. De får ikke mere i løn. Tværtimod får de taget deres biltilskud, der udgik af VOK'en.

Det har vist sig, at rigtig mange medlemmer har haft den opfattelse, at biltilskud - det reelt er givet som en lønforhøjelse eller som løn ved selve ansættelsen. Der er bare ikke mange ledere, der vil stå frem og bekræfte det. Dette oplever mange medarbejdere som et svigt og et tillidsbrud fra Nykredit.

NYKREDS har modtaget henvendelse fra 60 medlemmer, som ønsker at stå frem, i håbet om at de kan beholde deres løn. NYKREDS har overgivet disse sager til Nykredit med den klare forventning, at der findes en tilfredsstillende løsning på problematikken.

Travlhed er et problem. Nogle steder er der for lidt aktivitet, mens andre har alt for meget. NYKREDS er klar over, at ordet travlhed ikke altid er det rigtige billede, fordi kunder ikke står i lange køer. Den travlhed, vi oplever, drejer sig om performancekrav: Medarbejdere bliver målt på, hvor mange møder de har i kalenderen. De bliver kontrolleret på det. Det er lige så stressende ikke at have kunder nok som at have for mange.

De individuelle performancekrav smitter af på teamsamarbejdet. Selv om man har for mange arbejdsopgaver - og kan se, at andre har for få - så deler man ikke. Det kan påvirke arbejdsklimaet.



Seminar i Bruxelles

I den finansielle sektor bliver vi hårdt ramt af den globale hverdag, og for at skærpe tillidsmændenes viden og forståelse for de globale udfordringer tog en tillidsmandsgruppe på seminar i Bruxelles.

Seminaret blev afsluttet af Nykredits koncernchef, der talte om konsekvenserne af EU-reguleringer, herunder de skærpede kapitalkrav, der har sat ekstremt fokus på omkostningerne i hele den finansielle sektor. Koncernchefen gjorde det samtidig klart, at Nykredit skal tjene mange flere penge fremadrettet, hvis koncernen skal opfylde de fremtidige kapitalkrav, som både myndigheder og reguleringer opstiller.

Det er afgørende at følge koncernens forberedelser af, hvordan Nykredit frem til 2019 vil sikre en stigende indtjening, så koncernen til den tid kan leve op til de nye og skrappe kapitalkrav, der er på vej i EU.

NYKREDS vil fortsat have fokus på, hvilke reguleringer der rammer sektoren og virksomhederne. Særligt skal vi fokusere på konsekvenserne for medarbejderne.

Valgkredsansvarlige

I NYKREDS har vi fokus på at fremme dialogen mellem bestyrelsen og de valgkredsansvarlige. Vi tager blandt andet aktuelle emner op en gang om året, og for de nyvalgte har vi indført en særlig introduktion til den nye rolle og en forventningsafstemning med deres fremtidige bestyrelseskontaktperson.

Nyvalgte tillidsmænds introduktion til det faglige arbejde sker på centrale introduktionsmøder. Vi oplever et stort engagement blandt de nye tillidsmænd, og har, undtaget enkelte udfordringer,

ikke de helt store problemer med at tiltrække nye til posterne. Til gengæld er tillidsmændene attraktive også for andre end os, og der sker således en vis løbende udskiftning. Vi har for tiden tillidsmænd i cirka 90 ud af vores 100 mulige tillidsmandsområder.

Nykredit har en ret unik samarbejdsudvalgsstruktur, idet vi har et centralt KSU for hele koncernen samt ni lokale SU (LSU), så der er mulighed for meget kvalificeret dialog ude i områderne.

Nogle tillidsmænd oplever, at det er svært at komme på banen over for ledelsen i forhold til de mange forandringer, der konstant rammer virksomhed og medarbejdere. Det er også oplevelsen, at ikke alle ledere rapporterer baglæns i hierarkiet med den virkelighed, som både de selv og medarbejderne oplever.

Virksomhedsoverenskomst

Uden at gå i detaljer kan NYKREDS slå fast, at VOK-forhandlingerne mellem Nykredit og NYKREDS blev alt for langstrakte. Det skyldes uenighed om implementeringen af fællesbestemmelserne fra Finansforbundets og Finanssektorens Arbejdsgiverforenings overenskomstresultat gældende frem til foråret 2014.

Alle de ting, der blev aftalt centralt, skulle først på bordet. Der sad vi uden penge til de lokale forhandlinger – men ikke desto mindre lykkedes det os at få alle elementer med ind i timebanken. Vi har fået koncernens øverste ledelse til at anerkende, at Nykredit har en arbejdsuge på 37 timer. Det er et vigtigt signal i forbindelse med timebanken og ikke mindst tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

Desuden er det af afgørende betydning, at der blev aftalt nogle dialogrum, hvor vi sammen med Nykredit fremadrettet kunne drøfte så vigtige emner som kompetenceudvikling, lønområdet og seniorer.



Organisationsændringerne er gennemført af hensyn til økonomien. Det gav dønninger i organisationen, at koncernen fyrede medarbejdere alene af hensyn til økonomien. Ledelsen har sagt, at hvis Nykredit på den lange bane skal bevare sin konkurrencekraft, kommer man ikke uden om at sænke omkostningerne, og det betød ikke kun fyringer, men også etablering af nyheden "Nykredit Direkte".

Der har været udfordringer, men der har været så dygtige tilhidsfolk involveret i processerne, at NYKREDS tror på, at det er en bæredygtig idé, at Nykredit skal være en bank og et realkreditinstitut på den moderne kundes præmisser.

Målt på balancen er Nykredit Bank landets fjerdestørste pengeinstitut, men vi er en bank med baggrund i realkredit, og vores eksistensgrundlag er bygget op om fast ejendom og kunder, der kan og vil betjene sig selv. Det strategiske grundlag er godt.

I en tid med mange forandringer stilles der store krav til kommunikation – og ikke mindst den rettidige information. NYKREDS har i flere situationer oplevet, at den lokale ledelse ikke i tide har fået den nødvendige og tilstrækkelige information, så de har kunnet forberede sig optimalt til at møde medarbejderne.

NYKREDS kan kun anbefale, at der udvises den fornødne tillid til lederne – fordi dette helt naturligt vil smitte af på medarbejderne. For er det modsatte tilfældet, og er en leder usikker på, hvad der kan og skal informeres om, ja så skaber dette naturligt usikre medarbejdere.

Økonomien og velfærden er fortsat under pres – globalt og i Danmark – og det har stor indflydelse på den finansielle sektor og dermed også på medlemmerne.

Der er stor lyst fra NYKREDS' side til at deltage i Finansforbundets politiske arbejde for, at den finansielle sektor og vores medlemmer kommer igennem finanskrisen.

I Finansforbundet har vi en struktur, som har overlevet finanskrisen, og det fortjener ros, at en politisk organisation er indrettet til at finde nye veje, der virker. Det har også været til gavn for Nykredit.

Regulering

For eksempel i forbindelse med EU's kapitalkravsdirektiv – et sæt regler, der skal polstre pengeinstitutterne og sikre deres likviditet, så de kan stå imod en længerevarende fastfrysning af pengemarkederne som den, der fandt sted i 2008. I lang tid var spørgsmålet, om realkreditobligationer er lige så "gode" som statsobligationer.

Kapitalkravsdirektivet er det mest markante reguleringstiltag efter finanskrisens begyndelse i 2008. Fra centralt hold har Finansforbundet udarbejdet et holdningspapir om "Finansforbundet og EU-regulering", der udtrykker forbundets overordnede politiske holdninger til en lang række EU-relaterede emner. Holdningspapiret bruges over for politikere og andre nøglepersoner, som forbundet ønsker at påvirke i forhold til EU-regulering. Og vores tillidsvalgte kan drøfte det med virksomhedsledelsen.

Alt tyder nu på, at kapitalkravsdirektivet, der var ved at lukke af for, at realkreditobligationer kan ligge som sikkerhed, kommer i en bedre løsning, fordi blandt andet Finansforbundet har presset på. Vi er hjulpet af et godt lobbyarbejde fra NFU og UNI, ligesom vores hovedorganisation FTF har taget det internationale op.

Problemet i Danmark er, at det er uklart, hvad Danmark vil med EU. For eksempel er det vanskeligt at sige for eller imod en bankunion, al den stund at Danmark har forbehold over for EU-samarbejdet. Hertil kommer, at den danske model arbejder

bedst op imod et demokratisk system, og en bankunion vil få nogle beføjelser, som ikke er en del af en demokratisk proces.

Den regulering, der er på vej, er næsten nede på hver eneste funktion i vores verden. Derfor er der også i det forgangne år lagt stor vægt på at påvirke de politiske beslutninger, som kan få betydning for sektorens og medlemmernes fremtid. Uanset at vi ikke med sikkerhed kan sige, at Finansforbundets politiske påvirkning har haft indflydelse på den politik, der bliver gennemført, kan vi tillade os at rette ryggen.

NYKREDS glæder sig over, at mange gode danske kræfter har arbejdet sammen i en sag, hvor både brancheforeninger og virksomheder såvel som Finansforbundet og Kredsen har stået sammen. Derfor vil NYKREDS også fremover samarbejde med ledelsen om at fortælle historier om de dygtige, velkvalificerede og veluddannede medarbejdere i Nykredit.

Sektorens image

Den finansielle sektors image er fortsat udfordret. Desværre er sektorens image dalet i befolkningen, og det har smittet af på medarbejderne. Når man sidder ude ved en kunde eller tante Bertas fødselsdag, skal vi forklare og forsvare vores rolle på grund af det dårlige image.

Det er ikke fair, at medarbejderne må stå for skud i pressen, hvilket især skyldes, at Finansrådet og bankdirektørerne er gået i skjul. Der mangler en klar ledelsesudmelding om, hvorfor virksomheden gør, som den gør. Finansforbundet og vores medlemmer vil gerne være med til at ændre det, men virksomhederne må også trække deres del af læsset.

Den finansielle sektor står over for hævntørstige politikere, der vil have ændringer i finanssektoren. Senest er Forbrugerrådet og Konkurrencerådet kommet med en rapport, der slår til lyd for, at vi ikke må kalde os rådgivere mere. I stedet for at kalde os sælgere kan vi være vejledere af egne produkter. På den måde bliver det hele bare mere besværligt.



NYKREDS konstaterer, at Finansforbundet meget vellykket bruger kræfter på at påvirke og skubbe på i den rigtige retning, så finanssektoren kan tage det ansvar og få det omdømme, som sektoren bør have – og som medarbejderne fortjener.

Lønsumsafgift

Indførelsen af en lønsumsafgift risikerer at ramme virksomheder i den finansielle sektor så hårdt, at dette kan gå ud over væksten i samfundet – eller medføre et yderligere omkostningsfokus, som medfører afskedigelser.

Danmark er ét af ganske få lande i Europa, der blandt andet beskatter den finansielle sektor gennem en afgift på virksomhedernes lønsum. I praksis betyder det, at jo flere ansatte en finansiell virksomhed har, jo mere skal den bidrage til samfundets kasse. Med regeringens såkaldte vækstpakke har lønsumsafgiften fået endnu et nøk opad, men skaber det vækst at beskatte beskæftigelsen i en tid med stor arbejdsløshed? NYKREDS mener nej, og sammen med det øvrige Finansforbund kæmper vi indædt på at få lønsumsafgiften omlagt, så den ikke længere giver de finansielle virksomheder incitament til at fyre i stedet for at hyre. For det er desværre konsekvensen af den nuværende afgift, og det virker helt grotesk i en tid, hvor arbejdspresset på finansielle medarbejdere stiger som aldrig før.

NYKREDS appellerer til, at sektoren står sammen om budskaberne til omverdenen. Vi vil gerne møde nogle politikere og interesseorganisationer, der tager os en lille smule mere seriøst end i dag. Hvis man driver finansiell virksomhed, er det nødvendigt at kikke på andet end omkostningerne: Man bør huske, at investeringer i medarbejderne er investering i kunderne og investering i fremtidig vækst i Danmark.

Den store udfordring på bankområdet er at skaffe kapital nok til at finansiere væksten, og det gælder i særlig grad i kølvandet på de nye skærpede krav fra EU. Desuden er Nykredit et af de seks SIFI-finanshuse, som med krav til yderligere kapitalpolstring, står til at være "too big to fail".

Umiddelbart kunne det se ud til, at lønsumsafgiften er god for arbejdsgiverne, fordi de hermed kan regulere deres skattebetaling ud fra antal medarbejdere. Vores problem er, at lønsumsafgiften er på produktionsapparatet, som i vores verden er medarbejderne. At få et incitament til at skære ned i produktionsapparatet, det er også et incitament til at begrænse vækst.

Overenskomst

Med den nye overenskomst 2012 lykkedes det at få nogle vigtige fremtidsorienterede krav med. Det gælder blandt andet fleksibiliteten for medarbejderne i form af nye muligheder i det nye arbejdstidssystem med ret til flekstid, nye regler for placering af arbejdstid og en timebank.

NYKREDS ser også fleksibiliteten i den betydning, at det er muligt for med Nykredit at tilpasse Virksomhedsoverenskomsten til at matche den strategi og de mål, som Nykredit arbejder efter. Der skal vi som fagforening vise, at vi kan omsætte disse ønsker til krav og vilkår i overenskomsten, som både ledelse og medarbejdere kan arbejde efter i hverdagen.

Det er Finansforbundets styrke, at dette kan lade sig gøre i en lokal dialog mellem Nykredit og NYKREDS, mens vi stadig har en central organisation, der kan bakke os op med politiske initiativer.

RESULTATOPGØRELSE FOR 2012

	2012	2011
Kontingentandele	1.695.100	1.635.676
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	726.943	606.866
Indtægter i alt	2.422.043	2.242.542
Generalforsamling	356.114	232.807
Medlemsmøder	71.098	50.421
Tillidsmandsmøder samt Tillidsmandsseminar	674.121	481.083
Bestyrelsesmøder/udvalgsmøde m.m.	54.918	22.688
Bestyrelsesseminar/kursus	241.742	268.848
Lands- og repræsentantskabsmøder	53.263	5.490
Transportomkostninger	726.943	606.866
Ej refunderbare omkostninger	240.106	0
Direkte medlemsrettede udgifter	2.418.305	1.668.203
Administrationsomkostninger*	558.065	701.367
Øvrige udgifter	558.065	701.367
Resultat før finansielle poster	(554.327)	(127.028)
Renter netto	316.471	295.578
Kursregulering, netto	267.996	10.394
Resultat før skat	30.140	178.944
Skat af finansielle poster	(91.355)	(19.829)
Årets resultat	(61.215)	159.115

*-Administrationsomkostninger = kontorholdsomkostninger og indeholder omkostninger til telefon, beretning, revision, sekretær m.v. – der henvises til kredskontoret, såfremt der ønskes tilsendt et regnskab med specifikationer.

København, den 21. Marts 2013

Bestyrelsen har dags dato aflagt årsrapporten for 2012 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, Ina Nielsen, Arne Berg, Lars Peter Skaarup, Olav Brusen Barsøe

BALANCE PR. 31.12.12

	2012	2011
Tilgodehavende transportomkostninger	366.106	321.391
Tilgodehavende kredsandel af kontingentpulje	0	81.773
Periodiserede renter	77.890	79.785
Tilgodehavende	443.996	482.949
Obligationer	6.956.144	6.697.040
Værdipapirer	6.956.144	6.697.040
Kasse	0	0
Bankindestående	1.402.277	1.289.868
Likvide beholdninger	1.402.277	1.289.868
Omsætningsaktiver	8.802.417	8.469.857
Aktiver	8.802.417	8.469.857
Kapitalkonto 01.01.2011	7.654.495	7.403.148
Kapitalændring ved overførsel af medlemmer fra øvrige kredse	0	92.232
Årets resultat	(61.215)	159.115
Kapitalkonto 31.12.2011	7.593.280	7.654.495
Kassekredit	0	0
Skyldig skat	63.426	1.753
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	787.494	768.609
Skyldige omkostninger	358.217	45.000
Gæld i alt	1.209.137	815.362
Passiver	8.802.417	8.469.857

Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2012 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2012 i overensstemmelse med den danske lovgivnings krav til regnskabsafleggelsen.

Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmateriale for NYKREDS – personalekredsen i Nykredit for 2012 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere omfattet de af Finansforbundet refunderede rejseudgifter, og heller ikke har der været noget at bemærke.

Hans Knudsen samt Finn Toelhøj

