Sammendrag fra Finansforbundet i Danske Banks repræsentantskabsmøde den 3. september 2020

- På grund af COVID-19 blev repræsentantskabsmødet afviklet på Skype

Følgende dagsorden blev behandlet:

1. Valg af dirigent
2. Godkendelse af forretningsorden for repræsentantskabsmødet
3. Bestyrelsens beretning om Finansforbundet i Danske Banks virke i det forløbne år samt en debat om Finansforbundet i Danske Bank' arbejde i den kommende periode
4. Forelæggelse af det reviderede regnskab til foreløbig godkendelse og decharge.
5. Valg af bestyrelsessuppleant (frem til ordinær generalforsamling 2022)
6. Eventuelt

Ad. Punkt 1. Valg af dirigent

Niels Jensen fra Finansforbundet blev valgt

Efter valget gennemgik dirigenten dagsordenen og konstaterede at repræsentantskabsmødet var lovligt indvarslet og beslutningsdygtig jf. vedtægterne.

Dirigenten forklarede desuden, at hvis der ville blive behov for afstemninger ville stemmetællerudvalget grundet det tekniske set up bestå af dirigenten selv samt Anders Lyager Olsen fra Finansforbundet i Danske Bank (FiDB).

Der var ingen kommentarer til dette.

Ad. Punkt 2. Godkendelse af forretningsorden for repræsentantskabsmødet

Forretningsordenen blev godkendt.

Ad. Punkt 3. Bestyrelsens beretning om Finansforbundet i Danske Banks virke i det forløbne år samt en debat om Finansforbundet i Danske Banks arbejde i den kommende periode.

Beretningen var bygget op i forhold til Finansforbundet i Danske Banks strategi og dens fire ambitioner. Efter beretningen om hver af de fire ambitioner var der debat om den konkrete ambition.

Kirsten Ebbe Brich, formand, fortalte først om strategiens opbygning, og hun indledte med at fortælle, at Finansforbundet i Danske Bank netop har igangsat en større opgave, som pt. blot går under navnet *ambitionen*. Denne opgave udspringer af Chris Vogelzangs udmelding ifm. halvårsregnskabet om at der vil komme store omkostningsreduktioner – herunder også medarbejderreduktioner. På baggrund af dette har FiDB formuleret en meget ambitiøs og måske ikke realiserbar ambition om, at ingen medlemmer skal forlade Danske Bank til ledighed. Hun forklarede, at man både arbejder med at påvirke koncernen ift. at dele denne ambition og med at iværksætte konkrete tiltag, der kan støtte medlemmerne.

Herefter fortalte næstformand Bente Bang om ambitionen **"medlemmerne skal være attraktive medarbejdere uanset hvor i Danske Bank de arbejder"**. Hun fortalte blandt andet om FiDB's arbejde med:

- My Talk & People Review, hvor arbejdet har handlet om at give bidrag til koncernens udvikling af værktøjerne og om at støtte medlemmerne i af få mest mulig gavn ud af dem
- Taskforce om kompetenceudvikling som var en opgave der satte ekstra fokus på udvalgte kompetenceudviklingstiltag blandt andet via at sprede viden om disse via de sociale medier
- Finanskompetencepuljen/uddannelse, som i løbet af de sidste års tid har bidraget til at næsten 1.000 kollegaer i Danske Bank er blevet opkvalificeret

I debatten om ambitionen blev følgende blandt andet nævnt:

- People Review og MyTalk kan godt opleves som kejserens nye klæder
- Der blev opfordret til at følge og dele kredsens og kredsbestyrelsens indlæg på sociale medier. Hertil kommenterede Bente Bang, at de seneste indlæg på de sociale medier havde været et hurtigt forsøg på at komme ud med nogle budskaber, som lader til at være blevet set, og at det er noget, man gerne vil arbejde videre med og blive bedre til.

Herefter fortalte Kirsten Ebbe Brich om ambitionen **"Medlemmerne skal være glade for at gå på arbejde".** Hun fortalte blandt andet om FiDB's arbejde med:

- Ledertrivsel. I trivselsundersøgelsen fra december 2019 var der flere indikationer på, at trivslen blandt ledere er under pres. FiDB ser det som alvorligt, både fordi lederne er medlemmer, der selv skal trives og fordi lederes trivsel har en afsmittende effekt på deres medarbejderes trivsel. FiDB har kommunikeret om ledertrivsel i kredsbladet og arbejdet for at promovere de tilbud Finansforbundet har rettet mod ledersegmentet, men også på at blive klogere på tallene fra trivselsundersøgelsen via en håndfuld interviews med ledere.
- Stressforebyggelse i Wealth Management som har været et meget langstrakt forløb, men som FiDB har holdt fast i, og som nu faktisk tegner til at blive til noget, der forhåbentlig kan få en positiv effekt.
- Erfaringer fra coronakrisen, som har vist, hvordan blandt andet hjemmearbejde førte til et markant fald i stressniveauet. FiDB arbejder nu på en aftale med koncernen, der kan sætte gode rammer for hjemmearbejde i fremtiden. De nye mere digitale samarbejdsformer er noget, der også har indflydelse på, hvad der er den bedste indretning af fremtidens kontorer og derfor har FiDB formidlet et samarbejde mellem Danske Bank og projektet Future Work Lab om indretningen af Danske Banks nye hovedkontor.

I debatten om ambitionen blev blandt andet følgende nævnt:

- **Annette Balle Sørensen**: Den nye overenskomstaftale om jobløn fjerner noget af beskyttelsen for hvor meget arbejdstid, der kan pålægges de enkelte medarbejdere og hun opfordrede Finansforbundet til at huske, at medlemmer der tjener over 53000 kr/mnd også er medlemmer, der kan have behov for Finansforbundets beskyttelse. I Group IT arbejdes med meget stramme deadlines – I skal opsætte stramme rammer for hvor meget arbejde man kan pålægges.

- **Tommy Rosenlind** kommenterede på Inkasso-sagen og sagde at koncernens kommunikation havde været virkelig dårlig. Det skal de have at vide. Derudover nævnte Tommy en kommentar fra en kollega på portalen om at det gjorde ondt at få at vide, at vores kultur er problemet. Kommentaren havde fået utrolig mange likes og stor opbakning. Tommy understregede, at problemet har været ledelseskulturen, og det skal ledelsen være meget tydelige omkring.
- **Kirsten Ebbe Brich** takkede for Anettes kommentar og replicerede, at vi er der for alle – også dem med høje lønninger. Og hun forklarede, at der bliver arbejdet hårdt på at beskrive rammerne. Reelt set betyder jobløn ikke ikke ubegrænset mulighed for at blive pålagt flere timer. Kirsten forklarede også, at der er fuld gang i at lave aftaler med koncernen omkring jobløn. Kirsten takkede også for Tommys indlæg, som hun sagde gav udtryk for hvad rigtig mange mente. Hun forklarede også hvorfor kredsbestyrelsen har en tilbageholdende rolle på portalen.
- Der kom en kommentar om, at ændringen til ny arbejdsform med Tribes vil ændre meget ift. ledernes trivsel. En anden kommentar nævnte, at lederne ofte står i en vanskelig situation, fordi de får beskeder samtidig som medarbejderne.
- **Valther Højgård** kommenterede også på inkassosagen og hvor skuffet og vred man som medarbejder blev over det – ikke mindst, at man fik forståelse for sagens omfang via pressen og ikke fra banken selv. Det kommer lige efter FlexInvest Fri-sagen og man går og tænker, hvad der kommer næste gang.
- **Kirsten Ebbe Brich** replicerede herefter og konstaterede, at hun var meget enig i de faldne kommentarer om inkassosagen. I forhold til kommentaren om ledertrivsel og implementeringen af Tribes istemte hun, at det var værd at holde øje med.
- Kredsens kommunikation om omfanget og skarpheden af budskaber blev også drøftet.
- Der blev kommenteret på det absurde i at sidde og gennemgå eLearning om License to Operate og se på, hvad der sker i ledelsen. Man får fornemmelsen af, at ledelsen ikke selv har gennemgået dette.
- Der faldt flere kommentarer om kredsens kommunikation, herunder ros til Kirsten Ebbe Brichs LinkedIn-profil samt vigtigheden af, at fortælle om det arbejde kredsen gør på de interne linjer.

Herefter fortalte næstformand Bente Bang om ambitionen **"Finansforbundet skal være et naturligt valg for alle, der arbejder i Danske Bank"**. Bente fortalte, at det er vi ikke som det ser ud nu, men at FiDB ikke er klar til at opgive ambitionen. Der er områder, hvor organisationsgraden er alt for lav, og det kunne være meget interessant at forsøge at dykke ned i et af disse områder og lave en fokuseret indsats sagde hun.

Derudover fortalte Bente blandt andet om Finansforbundets og FiDB's arbejde med at blive mere relevant for internationale medarbejdere i koncernen, og at man vil invitere relevante tillidsmænd til at blive inddraget i dette.

Bente fortalte desuden om arbejdet med hverve- og synlighedsarrangementer og den store omstilling, der havde været til virtuelle arrangementer i Corona-perioden.

I debatten om ambitionen blev følgende blandt andet nævnt:

- **Mette Strange** talte om vigtigheden af, at Finansforbundet forstår alle medlemmer – herunder deres arbejdssituationer og behov, hvis man vil have alle med.

- **Sophie Lin Hansen** talte om internationale kollegaer og hvordan mange går rundt med en forståelse af, at de ikke kan være med i Finansforbundet, og at mange faktisk vælger at melde sig ind, når de får præsenteret hvad Finansforbundet er og at det også er for dem.
- Herudover blev det også nævnt, at der mangler kurser og uddannelser på Fyn og Jylland
- At der er mange gode tilbud, men at spørgsmålet er, om medarbejderne kender dem

Herefter fortalte Kirsten Ebbe Brich om ambitionen **"Tillidsmændene skal være engagerede og kompetente samarbejdspartnere".** Hun fortalte blandt andet om FiDB's arbejde med:

- At skabe en struktureret og jævnlig dialog med ledelse og HR, for af den vej bedst muligt at kunne gøre opmærksom på medarbejdernes holdninger og oplevelser. Hun forklarede, at dette på mange måder spejlede det arbejde, som rigtig mange tillidsmænd gør til hverdag lokalt i afdelingerne
- Skype-undervisning, som i løbet af det seneste år har resulteret i at tillidsmændene tilsammen har modtaget i omegnen af 1.000 timers undervisning
- At komme endnu tættere på tillidsmændene, blandt andet ved struktureret at sørge for at kredsbestyrelsen mødes med alle tillidsmænd et par gange i løbet af en generalforsamlingsperiode. Møder i de store finanshuse har også været en del af opgaven ligesom man har forsøgt at hjælpe tillidsmænd ved at overtage nogle af de administrative opgaver.

I debatten om ambitionen blev blandt andet følgende nævnt:

- Christina Lykke Jørgensen fortalte at det kan være svært at dække/sparre med alle ledere i stabsområder, da man er få TM til mange ledere.
- Susie Rasmussen nævnte vigtigheden af uddannelse af nye ledere. Måske vi kunne komme ind med materiale, som nye ledere kan få, som kan give svar på "hvad kan jeg som leder bruge TM til" – måske en slags velkomstpakke.
- I forhold til rundturen til TM blev det nævnt, at det var lidt vagt at sige, at det var blevet sat tilbage pga. Corona, da Skype er et fint alternativ.
- Birgitte Sørensen fortalte om hvordan tillidsmændene i region midt/nord var blevet inviteret med til møde med alle ledere om ny People Review-samtale. Det havde været en rigtig god inddragelse som havde ført mere konstruktivt samarbejde med sig. Hun opfordrede alle til at tage en snak med deres ledere om dette.
- Conny Arvidsson fortalte om gode erfaringer med at tage korte 10-20 minutters "her er jeg-møder" med mange forskellige ledere. Efterhånden er lederne begyndt at tage fat i Conny uden at hun selv behøver række ud, fortalte hun.

Kirsten Ebbe Brich takkede for kommentarerne, kommenterede på dem og kredsbestyrelsen tog dem til efterretning.

Afslutningsvis fortalte Kirsten Ebbe Brich om arbejdet med at indgå en **ny virksomhedsoverenskomst**. Hun fortalte, at det havde været en meget stor opgave, der havde inkluderet hele kredsbestyrelsen, og at hun var meget glad for, at man var nået frem til et resultat, der havde sikret lønstigninger til alle og som havde fornuftige rammer for et nyt joblønssystem.

I den afsluttende debat om beretningen blev blandt andet følgende nævnt:

Valther Højgård takkede for et overenskomstresultat, der gav alle en lønstigningen og udtrykte at det var godt kæmpet

Tommy Rosenlind takkede bestyrelsen for det gode arbejde i det forgangne år. Han nævnte endvidere, at vi skal have opmærksomme på at have beredskabet klar – også med opdaterede materialer.

Yvonne Dommer Takkede også for det store arbejde. Og hun nævnte, at hun håbede, at Karsten Dybvad igen kunne deltage på debat med direktionen – for er der en i ledelsen, der kan motivere, så er det ham, sagde hun.

Pernille Bombæk Lauritzen: Kommenterede på siden på portalen med Hackathons. Hun forklarede, at der er mangel på kommentarer fra filialdelen. Når hun nævner det for kollegaer, så bliver de helt skeløjede og ved ikke hvordan de skal kunne nå at sætte sig ind i det med den kalender, de har forklarede hun.

Charlotte Hoffman nævnte, at hun ser et behov for en update på ferieloven. Derudover sagde hun, at hvis et fratrædelseskatalog åbnes, bør det også gælde filialnettet.

Kirsten Ebbe Brich replicerede på indlæggene. Hun takkede blandt andet Pernille Bxxx for at sætte spot på underrepræsentationen af filialnettet på Hackathonsiden og sagde at tallene viser, at 8% af deltagerne er fra filialnettet. Pt overvejer kredsbestyrelsen, hvordan det skal bringes videre. I forhold til udviklingen i filialnettet nævnte hun, at hun tror at der kommer til at ske en øget specialisering i filialnettet. Det giver måske rigtig fede muligheder for nogen, men der vil også være nogen, det ikke passer så godt til. Det skal følges tæt, om der vil være plads til begge typer.

Birgitte Sørensen: nævnte, at medarbejderreduktioner nok også kommer til at ramme filialnettet. Hun bad kredsbestyrelsen arbejde for, at der kommer et fratrædelseskatalog, der ligger så tæt som overhovedet muligt op ad fyringsvilkårerne. Også Conny Arvidsson kommenterede på muligheden for et fratrædelseskatalog.

Connie Rosenbæk kommenterede på, at lederne ikke er uddannede ift. at håndtere en situation med hjemmearbejde på det niveau, som vi har set under corona, og at der har været flere steder, hvor det efterfølgende ikke har været muligt med hjemmearbejde. Hun nævnte endvidere, at det er rigtigt, at stressniveauet har været lavere i perioden med hjemmearbejde, men at der skal være opmærksomhed på, at det ikke udvikler sig i en uheldig retning – fx at barn syg bare bliver til at man kan arbejde hjemme med det syge barn i stedet. Ift. Hackathons nævnte hun, at selv om man kan noget engelsk er det stadig svært at deltage, da der er mange udtryk, der gør det svært.

Charlotte Hoffman kommenterede på hjemmearbejde og fortalte at man hos dem har en plan, hvor man kan tage en hjemmearbejdsdag om ugen, og at cheferne kan se, at medarbejderne når meget mere, når de arbejder hjemme.

Herefter blev beretningen taget til efterretning.

Ad. Punkt 5. Forelæggelse af det reviderede regnskab til foreløbig godkendelse og decharge

Dorte Bielefeldt, kredsbestyrelsen, gennemgik regnskabet i hovedtal.

Dorte fortalte, at regnskabet var offentliggjort rettidigt på hjemmesiden den 7. juli 2020. Budget for 2020 samt Jubilæumsfondens regnskab 2019 ville hun ikke gennemgå, da det tillige var offentliggjort på hjemmesiden den 7. juli 2020, og ikke skulle godkendes her på repræsentantskabet. Dorte

fortalte at man dog var velkommen til at spørge ind til det eller komme med bemærkninger, når årsregnskabet for 2019 var fremlagt.

Herefter gennemgik Dorte regnskabet overordnet. Hun fortalte at kontingentindtægterne er faldet en lille smule fra tkr. 3.772 til tkr. 3.758, og at det derfor stadig er vigtigt med den store indsats på hvervning. Hun sendte en stor tak til alle tillidsmænd, som hjælper med det.

Dorte forklarede at årets driftsresultat udviser et underskud på ca. kr. 627.000 mod et overskud på ca. 384.000 i 2018, hvilket skyldtes bl.a., at der er afholdt generalforsamling i 2019 samt at lageret hos Borg og Bigum er blevet fyldt op med jubilæumsgaver og gaver til afgående arbejdsmiljø og tillidsrepræsentanter.

Dorte forklarede dernæst, at der havde været et godt afkast af formuen og at året dermed blev årets resultat i 2019 kr. 1.660.920. Der har også i 2020 været en gennemgang af formuen med Kredsens investeringsrådgiver, og man fortsætter med en forsigtig risikovurdering, udover at vi har lavet nogle enkelte nye investeringer.

Ferieboliger

Herefter gennemgik Dorte økonomien for kredsens ferieboliger. Hun forklarede at der i 2019 var en god udlejning på ferieboligerne. 2019 udviste dog et underskud på ca. tkr. 184, da der stadig er nogle ting, som skal laves i stand i ferieboligerne, og der er udgifter til advokat for endelig tinglysning.

Dorte forklarede, at der fortsat mangler endelig tinglysning på 3 af de udenlandske ferieboliger for koncernen, hvilket der er forventninger om nærmer sig en løsning.

Derudover har kredsen nu et bedre overblik over ejendommenes faste udgifter og derfor er lejen på enkelte boliger forhøjet med 2-300 kr. samt differentieret i højsæsonerne, således at boligerne fremover bedre kan balancere i sig selv, forklarede Dorte. Kredsen har stadig som mål at fastholde en god standard på boligerne, hvilket medlemmerne roser.

På grund af coronavirussen har de udenlandske ferieboliger desværre ikke været udlejet lige så meget i 2020 og slet ikke hen over sommerferien.

Herefter vendte Dorte tilbage til årsregnskabet og fortalte, at det er underskrevet af de generalforsamlingsvalgte revisorer Mia Klink Munkshøj og Merete Tefke og påført blanco påtegning af Deloitte, Statsautoriserede revisionsaktieselskab.

Regnskabet med originale underskrifter er elektronisk overgivet til repræsentantskabets dirigent Niels Jensen, da hele kredsbestyrelsen pga. Corona har underskrevet regnskabet via Penneo gennem Deloitte.

Herefter overgav Dorte på bestyrelsens vegne det her fremlagte og udsendte regnskab for 2019 til repræsentantskabets behandling, med indstilling til godkendelse og anmodning om decharge.

Der var ingen kommentarer til regnskabet.

Regnskabet herefter foreløbig godkendt og bestyrelsen meldt decharge.

Ad. Punkt 6 Suppleringsvalg til bestyrelsen (frem til ordinær generalforsamling 2022)

Dirigenten forklarede, at Anne Dorte Roed var eneste kandidat, der var stillet op som suppleant til kredsbestyrelsen. Han forklarede, at Tina Damsgaard Nielsen fortsat er 1.-suppleant og at Anne Dorte Roed dermed blev 2.-suppleant.

Herefter fik Anne Dorte Roed ordet og fortalte om hendes motivation for at stille op som suppleant.

Ad. Punkt 7. Eventuelt.

Der var intet til punktet.

Dirigenten takkede herefter for et godt repræsentantskabsmøde på en anderledes virtuel måde. Han lukkede repræsentantskabsmødet og gav ordet til formanden, som takkede dirigenten for ledelsen af repræsentantskabsmødet og deltagerne for de gode debatter.

Således passeret,

Dirigent Niels Jensen