

Referat af generalforsamling i Finansforbundet i Danske Bank den 5. maj 2022

Dagsorden for generalforsamlingen

1. Valg af dirigent
 2. Godkendelse af forretningsorden for generalforsamlingen
 3. Bestyrelsens beretning om Finansforbundet i Danske Banks virksomhed siden seneste ordinære generalforsamling
 4. Orientering om Finansforbundets virksomhed
 5. Forelæggelse af de reviderede regnskaber til godkendelse og decharge
 6. Indkomne forslag
 7. Valg
 - a. Formand
 - b. 9 bestyrelsesmedlemmer
 - c. 3 bestyrelsessuppleanter
 - d. 2 interne revisorer
 - e. 2 interne revisorsuppleanter
 - f. Statsautoriseret revisor
 8. Eventuelt
-

Formand Kirsten Ebbe Brich bød velkommen til generalforsamlingen

Punkt 1

Valg af dirigent

Mette Hjøllund Schousboe blev valgt som dirigent.

Dirigenten takkede for valget og erklærede at generalforsamlingen var lovligt indkaldt og beslutningsdygtig.

Dirigenten konstaterede at dagsorden, regnskab og budget var udsendt i henhold til vedtægterne og at opstilling af kandidater til ledige poster var sket i henhold til vedtægterne. Endelig gennemgik dirigenten programmet for generalforsamlingen.

Dirigenten indstillede, at generalforsamlingen valgte et stemmetællerudvalg bestående af Niels Jensen (formand), Lucina Søgaard Lidell, Lisbeth Hansen og Randi van Dijk Nielsen.

Generalforsamlingen godkendte stemmeudvalget.

Punkt 2

Godkendelse af forretningsordenen for generalforsamlingen

Forretningsordenen for generalforsamlingen blev godkendt.

Punkt 3

Bestyrelsens beretning om Finansforbundet i Danske Banks virksomhed siden seneste ordinære generalforsamling

Formand, Kirsten Ebbe Brich, og næstformand Bente Bang aflagde bestyrelsens beretning. Beretningen var struktureret om de fire ambitioner i strategien for Finansforbundet i Danske Bank.

Beretningen kan ses som bilag til referatet (bilag 1).

Debat

Debatten om beretning var inddelt i fem dele. En del under hver af de fire ambitioner som den mundtlige beretning var struktureret omkring og en afsluttende del omkring øvrige emner.

Herunder opridses emner der blev berørt under de fem dele:

Medlemmerne er glade for at gå på arbejde

Ordet var frit under overskriften, men bestyrelsen havde bedt deltagerne "summe" om følgende spørgsmål:

- Trivsel – hvad skal vi gøre?
- Work anywhere – hvad mangler i?

I debatten blev følgende emner nævnt:

- I Digital Core har outsourcing til Indien stor indflydelse på trivslen, da man er nervøs for hvilke jobs der forsvinder. I området har man påtalt at det er uholdbart at outsource flere jobs – det burde nærmere være omvendt
- I Buying and Owning Real Estate er der kollegaer, der sidder i "indiske spots". De kan møde fysisk ind på kontoret, tage headset på og tale med kollegaer i Indien hele dagen – og så tage hjem igen. Det er ikke fremmede for trivsel
- Forandringerne i de små ting, kan fjerne trivsel – fx at der ikke længere er blomster til jubilæer eller nye kollegaer
- Det kan være svært at se, hvad de undersøgelser Finansforbundet laver reelt set bliver brugt til – fx trivselsundersøgelserne

- Oplevelsen af at være utilstrækkelig som medarbejder, er tidligere blevet nævnt ved tidligere OTR-møder. Det opleves ikke som om kredsbestyrelsen har grebet denne og fulgt op
- Resultaterne i de seneste trivselsundersøgelser, som viser, at dem der møder ind 5 dage om ugen trives bedst, skal ikke bruges som argument for at lukke ned for hjemmearbejde.
- Der er meget muligt, at der ikke svares ærligt på de surveys koncernen sender ud. Der er nok endnu ikke den openness, vi stræber efter – og så når vi ikke videre som virksomhed.

Bestyrelsen replicerede på alle spørgsmål og kommentarer

Naturligt valg

Ordet var frit under overskriften, men bestyrelsen havde bedt deltagerne ”summe” om følgende spørgsmål:

- Hvad skal vi gøre for medlemmerne, for at fastholde og tiltrække nye?
- Du kan som tillidsrepræsentant arrangere medlemsmøder og vi bidrager økonomisk med op til 450 kr. pr. medlem. Vi stiller altid gerne op. Kunne du tænke dig at arrangere et medlemsmøde? Hvad skulle emnet være?

I debatten blev følgende emner nævnt:

- Beretningen gav inspiration til at afholde arrangementer lokalt og der blev spurgt til om der fandtes et katalog med mulige emner
- Kunne være rigtig dejligt at få styr på medlemslisterne så vi ikke skyder med spredehagl
- Meget gerne flere arrangementer på engelsk
- Gerne noget mere TR-info til videreformidling, som vi kan sprede
- Medlemsarrangementer med trivsel – er der også tilskud pr. potentielt medlem??
- Der har været et eksempel hvor Finansforbundet har meldt et medlem ud uden vedkommende havde bedt om det – pga navne sammenfald. Sådanne ting skal der styr på
- Det er vigtigt, at kredsbestyrelsen anerkende, at det kræver noget andet end kredsbestyrelsen selv, at trække folk ud til møder
- Det kunne være en stor hjælp med de 5 rigtig gode argumenter for det giver mening for IDA- eller DJØF-medlemmer at skifte til Finansforbundet – vel at mærke argumenter der giver mening i deres verden
- Der må gerne komme mere relevant info til TR som kan videreformidles
- Der kunne måske opbygges et årshjul over aktiviteter/emner FiDB kommunikerer på, som kunne deles med TR, så man ved hvornår hvad kommer.
- Det er en stor udfordring at få de nye yngre kollegaer til at melde sig ind – og så er de måske også med i IDA eller DJØF i forvejen. Kunne man fange dem på uddannelsesinstitutionerne, så de allerede er medlemmer, når de bliver ansat?
- Det er fedt, at vi har et stærkt hverveteam, som følger op på leads TR genererer. Det kunne være rigtig godt med 5 stærke argumenter, der kan varme op og give ja’et til en opringning
- Et lokalt nyhedsbrev er blevet godt modtaget. Måske FiDB kan lave et nyhedsbrev, som TR så kan sende videre ud
- Det er supervigtigt at have de gode argumenter klar, så de fx kan bruges ved introduktion for nye medarbejdere som fx i Gr. Risk.

Bestyrelsen replicerede på alle spørgsmål og kommentarer

Mentalt og fagligt klar

Ordet var frit under overskriften, men bestyrelsen havde bedt deltagerne "summe" om følgende spørgsmål:

Hvad er barriererne for at tage en uddannelse/efteruddanne sig, og hvad kan vi/l gøre ved det?

I debatten blev følgende emner nævnt:

- Skal vi ikke stoppe med at bruge ord som "tilpasninger" og kalde det hvad det er. Nedskæringer, fyringer ...
- Det er problematisk at sætte en alder som 55 år på, når man taler om senkarriere
- Grow@danske – fylder intet på arbejdspladsen. Intet. Jeg har ikke samme begejstring som kredsbestyrelsen. Der er simpelthen ikke plads til dette eller andre tidskrævende koncepter, hvis jeg også skal levere en god kundeoplevelse
- Det vil være godt med input til, hvordan vi får flere til at bruge Finanskompetencepuljen. Vi hører ikke nok om det.
- Hvis jeg skal afsted på uddannelse, så ved jeg, at jeg skal levere ekstra timer før og efter. Det er så grelt, at når vi får en ny medarbejder tænker vi ikke "Yes" – men åh nej, hvordan får vi tid til at onboarder den nye kollega
- Hvis vi kører 110% så er der ikke plads til mere. Nogle skal igennem noget obligatorisk uddannelse men også en del, hvor dette ikke er tilfældet. Og her mangler der gensidighed mange steder. Det er medarbejderen der skal bede om uddannelse – ikke et ønske der kommer fra ledelsen. Den gensidighed bør være der.
- Tid er en barriere. Men hos os har vores ledelse faktisk rakt ud til os for at spørge, om vi ikke skal lave noget fælles. Alle medarbejdere er nu indkaldt til informationsmøde om Finanskompetencepuljen og det er meldt ud fra toppen, at der er frihed til uddannelse. Det er et godt eksempel på, at det kan lykkes.
- Tid er en barriere. Og så skal vi blive endnu bedre til at forstå, at uddannelse er en investering i os selv.
- Det er virkelig svært at få dem, der ansætter, til at kigge på kandidater der er oppe i alderen.

Bestyrelsen replicerede på alle spørgsmål og kommentarer

Tillidsvalgte er kompetente og engagerede sparringspartnere

Ordet var frit under denne overskrift, men bestyrelsen havde bedt deltagerne "summe" om følgende spørgsmål:

- Hvad skal der til, for at du føler dig anerkendt?
- Hvad har tillidsrepræsentanter brug for fra Finansforbundet i Danske Bank?

I debatten blev følgende emner nævnt:

- Kredsbestyrelsesmedlemmer må gerne en gang i mellem ringe uopfordret til (O)TR for lige at høre hvordan det går og om man har brug for noget. Særligt efter fyringsrunder, hvor man har knoklet (også mentalt) for at organisere og binde det hele sammen.
- Det fungerer rigtig godt med de små anerkendelser i hverdagen som kredsbestyrelsen kommer med
- Det vil være godt at tale sammen engang imellem og bytte nyheder med kredsbestyrelsen og af den vej få noget som TR kan give videre og som kan synliggøre TR

- Det er dejligt med anerkendelse fra medlemmerne, men det kunne også være rigtig godt med anerkendelse fra leder. Der burde måske være en fast en kort del af mandatory ledertræning om OK og ansvaret for samarbejdet med TR
- Medlemmernes feedback giver anerkendelse
- Den gode relation til kredsbestyrelsen – fx med pre-brief og de-brief er værdifuld og skaber følelse af opbakning.
- Det fungerer godt med kontaktpersonerne – de ved hvornår de skal lade mig være i fred – og så er de til rådighed hvis jeg har brug for det og siger til
- Det vil være rigtig godt med mere viden om hvad der kommer ud af det, når kredsbestyrelsen indgår i dialoger i fora med direktionen/HR. Medlemmer spøger nogle gange om det bare er en snakkeklub. Måske kunne kredsbestyrelsen komme ud med noget i nyhedsbrevs/mail-form der kunne videreformidles

Bestyrelsen replicerede på alle spørgsmål og kommentarer

Den afsluttende debat

I den afsluttende debat efter beretning og debat om de fire ambitioner, blev følgende emner nævnt:

- Beretningen burde have haft noget om den nye aftale med FH – og om den manglende forudgående kommunikation
- Det er problematisk at erfarne dygtige medarbejdere bliver opsagt og der derefter bliver slået fuldstændig identiske stillinger op i Indien. Og når koncernen kigger på outsourcing er der mange udgifter, der ikke er taget med i regnestykket. Kredsbestyrelsen bør være tydeligere og skarpere omkring denne problemstilling
- I forbindelse med valget af medarbejderrepræsentanter til Danske Banks bestyrelse har kredsbestyrelsen haft for meget fokus på sig selv. Der bør sættes mere fokus på "fagligt aktive" og ikke kredsbestyrelsens kandidater.

Beretningen blev enstemmigt godkendt af generalforsamlingen.

Punkt 4

Orientering om Finansforbundets virksomhed

Formand for Finansforbundet Kent Petersen indledte med at omtale den humanitære katastrofe og den politiske og økonomiske konsekvenser, som Ruslands invasion af Ukraine har medført.

Kent Petersen påpegede den betydning, som vores overenskomst har for vores medlemmer men tilføjede, at de økonomiske følger af Corona, og en uforudsigelig verdensøkonomi betyder, at vi bevæger os vanskelige forhandlinger om fornyelse af overenskomsten.

I den fortsatte udvikling af brugen af hjemmearbejde og arbejdet med at øge trivslen skal erfaringerne med hjemmearbejde tages i brug. Vi skal udvikle mest mulig reel fleksibilitet, der ikke kun handler om at flytte skrivebordet, og der skal tages hensyn til medlemmerne.

Kent Petersen nævnte det tilfredsstillende resultat med indgåelse af den, indtil nu, eneste overenskomst i verden på Fintech området.

Afslutningsvis Gav Kent Petersen udtryk for tilfredshed med den store tilslutning til Finansforbundets indmeldelse i FH på den ekstraordinære generalforsamling.

Punkt 5

Forelæggelse af de reviderede regnskaber til godkendelse og decharge

Dorte Bielefeldt gennemgik hovedtallene i de tre års regnskaber.

Regnskaberne for 2019 og 2020 er foreløbigt godkendt på repræsentantskabsmøder, og skal endeligt godkendes ved denne generalforsamling.

Regnskaberne blev enstemmigt godkendt og decharge meddelt til bestyrelsen.

De godkendte regnskaber samt budget 2022 kan ses som bilag til referatet (bilag 2).

6. Indkomne forslag

Kredsbestyrelsen havde fremsat en række forslag til ændring af vedtægterne for Finansforbundet i Danske Bank.

Frank Fredslund gennemgik forslagene, som alle blev enstemmigt vedtaget.

Forslagene kan ses som bilag til referatet (bilag 3).

Punkt 7

Valg

Der foregik valg til følgende poster:

Formand

Kirsten Ebbe Brich stillede op som eneste kandidat til formandsposten, og blev dermed genvalgt.

9 bestyrelsesmedlemmer

Carsten Eilertsen udtrådte af bestyrelsen. Alle øvrige bestyrelsesmedlemmer genopstillede. Herudover opstillede Gunver Sommer som medlem af bestyrelsen.

Alle de opstillede blev valgt til bestyrelsen.

3 bestyrelsessuppleanter

Til en af de ledige pladser som suppleant til bestyrelsen opstillede Bo Bjarnø Petersen, som dermed blev valgt.

2 interne revisorer

Steffen Jensen og Tommy Rosenlind stillede op som interne revisorer og blev dermed valgt.

2 interne revisorsuppleanter

John Fredslund og Pia Staal Christensen stillede op til de to poster som revisorsuppleanter.

Efter aftale imellem kandidaterne blev John Fredslund valgt som 1. revisorsuppleant og Pia Staal Christensen blev valgt som 2. revisorsuppleant. Valget foregik ved fredsvalg.

Statsautoriseret revisor

På indstilling fra kredsbestyrelsen blev Deloitte valgt som Statsautoriseret revisor.

Punkt 8

Eventuelt

Susanne Arboe og Kirsten Ebbe Brich takkede Carsten Eilertsen for hans mangeårige indsats i kredsbestyrelsen og ønskede ham held og lykke fremover.

Kirsten Ebbe Brich lykønskede Gunver Sommer med valget til kredsbestyrelsen.

Hermed sluttedes generalforsamlingen.

Referatet er godkendt af dirigenten 24. maj