

# ÅRSBERETNING 2016

---

PERSONALEKREDSEN I NYKREDIT

MARTS 2017

**NYKREDS**  
**FINANS**  
**FORBUNDET**

---







Hvis man skal beskrive det forløbne år i JN Data og Nykredit med ét ord, må det blive "forandringer". Vi har alle mødt dem i større eller mindre grad, uanset hvor i de to virksomheder vi arbejder, og de har påvirket vores hverdag, såvel på arbejdet som udenfor.

Vi har løbende kommenteret på begivenhederne i vores udsendte medlemsinformationer, så i denne beretning tager vi en mere overordnet tilgang, hvor vi prøver at trække perspektiver fra det, du oplever i din hverdag til de temaer, der til dagligt optager os i NYKREDS' organisation.

Den skriftlige beretning skal tillige ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, som vil blive fremlagt på årets generalforsamling den 1. april i Vejle.

Vi glæder os meget til at byde dig og dine kolleger velkommen dér!

København, den 10. marts 2017  
På kredsbestyrelsens vegne

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Leif Vinther'. The signature is stylized and cursive.

Leif Vinther  
Formand

---

NYKREDS ser tilbage på et 2016, der på mange måder har været et turbulent år. Det har været et år med mange forandringer og med opsigelser af gode kolleger. Og læg hertil hele den shitstorm, som Nykredit var udsat for i starten af året. Så det kan næppe være overraskende for nogen, at vi igennem året har oplevet medlemmer for hvem usikkerheden om fremtiden har været og er stor.

Som ansatte har vi oplevet og mærket, hvad det betyder, når koncernen på samme tid varsler stigende bidragssatser på realkreditlån samt introducerer planen om en børsnotering. Uden forberedelse blev Nykredit kastet ud i et voldsomt stormvejr med en reel shitstorm og en voldsom kritik i offentligheden. Når mange fyringer i årets løb oveni medfører over- og merarbejde flere steder i organisationen, går det hårdt ud over arbejdsglæden og trivslen i virksomheden.

Derfor siger formanden for NYKREDS, Leif Vinther:

”Ledelsen må for alvor i gang med at udvikle arbejdsglæden, for i vores verden er der en åbenlys sammenhæng mellem motiverede medarbejdere, kundetilfredshed og koncernens resultater.”

For medarbejderne har 2016 været et ganske turbulent år med mange ændringer i organisationen, hvor rigtig mange har været nødt til at orientere sig mod nye forretningsgange, nye kolleger og for

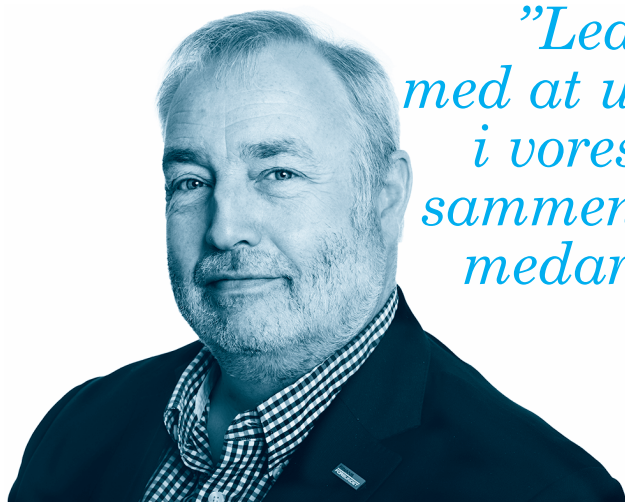
nogles vedkommende også nye arbejdsopgaver. Derfor har NYKREDS været meget optaget af at fortælle om nogle af de muligheder for uddannelse- og kompetenceudvikling, der er til rådighed for medlemmer af Finansforbundet.

## Uddannelse og kompetence

Nykredit sagde i 2016 farvel til 26 medarbejdere i HR begrundet i besparelser.

”Det var rigtig skidt med den store fyringsrunde i HR, der netop har de nødvendige kompetencer til at se ind i, hvordan man kan opgradere og uddanne arbejdskraften til nogle af de nye job, som kommer til. Der gik jo ikke mere end to-tre måneder, før der kom nye stillingsopslag i afdelingerne, hvor man efterspurgte nye kompetencer. Men mange af opslagene var der i hvert fald nogle af de opsagte, der kunne have set sig selv i, hvis de havde fået en opgradering i form af uddannelse eller oplæring”, siger politisk sekretær Kristina Andersen Skiøld og minder om, at HR burde have været på forkant. Hvis de havde været bare lidt fremsynede, var man i god tid begyndt at arbejde med de kompetencer, der blev behov for i 2017.

”HR har fokus på at vedligeholde de kompetencer, en medarbejder har i sit nuværende job, mens man har undladt at kikke på de kompetencer, der hører til fremtidens job. Jeg ved godt, at det lyder groft, men det kan se ud som om, at virksomheden



*”Ledelsen må for alvor i gang med at udvikle arbejdsglæden, for i vores verden er der en åbenlys sammenhæng mellem motiverede medarbejdere, kundetilfredshed og koncernens resultater”*

*Leif Vinther, formand*

---

hellere kasserer medarbejderne end at kompetenceudvikle dem”, siger Kristina Andersen Skiøld og tilføjer, at det er vigtigt for NYKREDS at få skabt mere tryghed i ansættelsen:

”Det er at fastholde arbejdspladser og udvikle medarbejdernes kompetencer i den retning, som der er brug for, så vi ikke havner i doktrinen afvikling i stedet for udvikling.”

I årets løb har NYKREDS sammen med Finansforbundet været ude i virksomheden for at promovere Worklife Investment-universet – Finansforbundets karriereafklaringsværktøj samt finanskompetencepuljen, med henblik på at gøre medlemmerne mere bevidste om, hvordan de kan få hjælp til deres fremtidige arbejdsliv.

”Vi fik booket 122 karrieresamtaler, og vi fik tilmed otte nye medlemmer.”

Kristina Andersen Skiøld understreger: ”Det er meget vigtigt for mig, at vi fortsat har fokus på kompetence og udvikling, så vi i højere grad som medarbejdere og medlemmer kan tage skeen i egen hånd.”

## Udviklingssamtalen

I vinteren har NYKREDS arbejdet meget med de forestående udviklingssamtaler. Desværre har vi også mødt den holdning, at udviklingssamtalen

bare skal overstås, for det fører alligevel ikke til noget. Den holdning duer ikke, siger Kristina Andersen Skiøld:

”Derfor har vi udsendt medlemsmails og gennemført medlemsmøder, hvor vi har listet de fem mest nyttige links til en forestående mus-samtale. WLI-universet er godt til at se efter, hvilke kompetencer man har behov for. Vi har uddannelsesguiden og linket til de steder i overenskomsten, som giver ret til ti uddannelsesdage om året, hvis du har været ansat over to år. Det er også medarbejderens eget ansvar at tage det op til forhandling.”

Det er en udfordring, hvis ikke alle medarbejdere er med på, at de har brug for nye kompetencer. Selv om der eksempelvis er syv år til pensionsalderen, er det alt for lang tid at gå uden kompetenceudvikling.

”På den ene side har vi en topdirektør, der siger, at vi skal være færre, og på den anden side den digitale udvikling, der flytter IT fra at være en støttefunktion helt ind i selv kernen af vores job, hvor vi ser ind i mange flere digitaliserede arbejds gange, som vil betyde færre medarbejdere.”

Samtidig bliver der efterspurgt medarbejdere, som ikke er bundet af faste traditioner for, hvordan man arbejder i Nykredit, så der hiver man ny arbejdskraft ind.

*”Jeg ved godt, at det lyder groft, men det kan se ud som om, at virksomheden hellere kasserer medarbejderne end at kompetenceudvikle dem”*

*Kristina Andersen Skiøld, politisk sekretær*





---

”Vi mener, at koncernen har et ansvar over for alle medarbejdere”, siger Kristina Andersen Skiøld og glæder sig over, at IT på Kalvebod Brygge fik bevilliget frihed til uddannelse i engelsk via finanskompetencepuljen, og at det foregår i arbejdstiden, hvilket er til alles fordel.

”Fremtiden bliver uden tvivl spændende og udfordrende og vi vil derfor i NYKREDS arbejde for, at uddannelse og kompetenceudvikling bliver en del af vore medlemmers hverdag.”

## En kommende børsnotering

Nykredits årsregnskab for 2016 ser godt ud med fremgang i kerneforretningen.

”Der er ingen tvivl om, at medarbejderne har leveret godt til det gode resultat”, siger Leif Vinther, der også er medarbejderrepræsentant i bestyrelsen for Nykredit, og han understreger, at en kapitaludvidelse er nødvendig, hvis Nykredit fortsat skal bestå som landets største realkreditselskab.

”Det er vigtigt for mig, at kunne forstå strategien, fordi vi jo i bestyrelsen har den overordnede opgave, at vi skal varetage Nykredits interesser. Hvis man kan se det strategiske mål, kan man også forstå, at det har nogle omkostninger. Men ledelsen har stadig en opgave med at få budskabet og indsigten ud til de ansatte. Det er afgørende, at Nykredit får den kapitalstyrke, der skal til for at leve op til krav og forventninger, for gør vi ikke det, går det i sidste ende ud over vores arbejdspladser. Vi støtter fortsat strategien”, siger Leif Vinther og tilføjer:

”Jeg havde nok ikke selv ønsket mig en børsnotering, men jeg ser børsnoteringen som en kapitalfremskaffelsesstrategi, og alene det at kunne sælge aktier skaffer ny kapital. Med et trylleslag får vi et nedslag i kapitalkravene i omegnen af 7,5 mia. kroner.”

Desuden vil NYKREDS gerne sige til direktionen og ledelsen i Nykredit, at de burde have lagt en mere åben strategi frem – både overfor medarbejderne, kunderne og samfundet i øvrigt – om de kapitalmæssige udfordringer, som Nykredit står overfor.

## Færre medarbejdere

Både ledere og medarbejdere blev berørt af årets fyringer, der blev forklaret som led i effektiviseringsprocessen og de massive sparekrav. Men hvor skal vi hen med Nykredit, og hvor meget skal der skæres ned, spørger Leif Vinther:

”Det er min opfattelse, at et sådan tal eksisterer, men det er ikke meldt ud, så hvordan kan man som ansat konstatere, om man er i mål? Hvor mange penge skal vi tjene, og skal de kun gå til at investere i nye produkter og digitale løsninger til kunderne? Vi kan ikke se det fulde perspektiv, og det skaber frustration hos medarbejderne.”

Det er nærliggende at få den tanke, at Nykredit hellere afvikler medarbejdere frem for at udvikle dem.

”Der er stor utryghed forbundet med spørgsmålet, hvor mange medarbejdere skal vi være? Og da ledelsen ikke har meldt klare mål ud for hverken personalereduktioner eller besparelser, bliver vi ved med at være utrygge. Topledelsen har så travlt med at få virksomheden flyttet, så kompetenceudviklingen ikke kan følge med, og så griber man til det velkendte redskab at fyre nogle og ansætte nogle andre”, siger Leif Vinther og tilføjer, at set ud fra det enkelte menneske er den største tryghed, man kan have på arbejdsmarkedet, ens egne kompetencer. I NYKREDS’ optik vil det være et spørgsmål om at udvise ’rettidig omhu’ og være mere rundhåndede med at tilbyde kompetenceudvikling til kolleger i de job, der er truet af nedlæggelse.

## Salg og udskiftning

Det var Koncerndirektionen, der igangsatte de første fyringsrunder, og det var dem, der ønskede at sælge hovedsæderne. Bygningerne – Glaskuben og Krystallen – er solgt, og det vil betyde, at Nykredit indenfor en årrække forlader de flotte bygninger ved Kalvebod Brygge.

Koncerndirektionen vil gerne have en adresse, der kan huse stort set alle de funktioner, der eksisterer, siger Leif Vinther, der ikke har nogen viden

---

om, hvor man så skal hen, selv om det bekymrer rigtig mange medarbejdere. Hvordan bliver arbejdstider og transport mellem arbejdet og hjemmet? Medarbejderne vil gerne vide, hvor de skal hen, så de kan planlægge.

Desuden har NYKREDS bemærket, at ansættelsen af koncerndirektør David Hellemann er sket for at sikre, at man kan arbejde mere målrettet især i forhold til den del, der handler om at blive mere effektive. Her tænker Leif Vinther, at Hellemanns profil passer til strategien, hvor der fortsat vil være et stort omkostningsfokus. Derfor må vi forudse, at vi ikke bare skal arbejde mere målrettet og effektivt, men fortsat bliver udfordret på alle omkostninger.

## Lønssystem

I NYKREDS har vi i flere år ønsket os et nyt lønssystem. Men vi har ikke sammen med ledelsen kunne finde et system, hvor de nuværende anciennitetsbaserede lønssystemer afløses af lønssystemer, som både sikrer større åbenhed og gennemsigtighed og dermed opleves mere retfærdigt.

”Hvis et lønssystem i dag skal have sin berettigelse skal det opleves som retfærdigt, og det skal være gennemsigtigt for enhver. Ikke bare de nye medarbejdere, men alle skal kunne se, hvordan man skal bevæge sig”, siger næstformand Olav Bredgaard

*”Hvis et lønssystem i dag skal have sin berettigelse skal det opleves som retfærdigt, og det skal være gennemsigtigt for enhver”*

*Olav Bredgaard Brusén, næstformand*

Brusén og tilføjer, at det er NYKREDS' udgangspunkt for forhandlinger, at ingen må gå ned i løn.

Et lønssystem skal også kunne bruges i forhold til menneskers forskellige livsfaser, siger Leif Vinther:

”Hver gang vi taler om fleksibilitet, så vil arbejdsgiverne gerne have fleksibilitet på deres måde, men det er noget andet, når det er arbejdstagerne, der skal have mere fleksibilitet. Jeg tror på, at mennesker har forskellige behov gennem livet, og det skal et lønssystem hjælpe med til.”

## Det store imagetab

Den store ballade om bidragsforhøjelserne sendte Nykredit ud i en alvorlig imagekrise, der uanset de gode intentioner fra direktionen førte til, at stort set alt bliver vendt mod Nykredit. Leif Vinther siger:

”Det at organisere den bedste indsats, og det er vores motivation, bliver sværere og sværere, og det gør det ikke bedre, at de øjne, der hviler på virksomheden, har været så negative. Ledelsen anerkender, at medarbejderne virkelig har knoklet for at fastholde sine kunder i en vanskelig tid, men vi har kolleger, der spørger, om den ens livsindstilling passer med den andens.”



---

Nykredit havde forregnet sig på kritikken fra kunderne.

”Det kom bag på koncernen, at reaktionen fra kunderne blev så voldsom, og det var ærgerligt, for det gav jo os medarbejdere en tung opgave”, siger kredsbestyrelsesmedlem Lars Peter Skaarup om en shitstorm, hvor det ikke har været særlig sjovt at tage imod alle de mange vrede kunder.

”I et forsøg på at begrænse skaden valgte man at gribe opgaven fornuftigt an fra Nykredits side. Derfor kørte vi en kampagne, hvor vi ringede rundt til vores kunder og prøvede at forklare, hvad det var, der egentlig foregik”, siger han og tilføjer, at når de først fik fat i kunden, var det ikke Nykredit som sådan men hele den finansielle sektor, der blev skældt ud.

”Egentlig var det godt at tale med kunderne, vi kom bare for sent i gang, og særligt i stabsfunktionerne var de ikke blevet klædt lige så godt på af ledelsen til at tage diskussionen med kunder, venner og familie.”

## JN Data

JN Data er et IT-selskab ejet sammen med Jyske Bank, men de ansatte er organiseret i NYKREDS, der har 300 medlemmer i JN Data, hvor der sker forandringer som i alle andre store IT-virksom-

heder, så det er ikke, fordi Michael Rasmussen bestemmer det. JN Data drifter stort set alt i sektoren bortset fra Danske Bank og Nordea.

Områdetillidsmand Ole Winther siger:

”Sidste år lagde vi ud med en organisationsændring, og siden har man etableret sig i Polen, hvor der pt. sidder 25 mand og arbejder. Automatisering er det helt store ord hos os, og vi er i gang med et nyt projekt, ”Automatiseret Datacenter”, hvor alarmerne fra kunderne går til vores nye ”IP-Center”, som produktet hedder. IP-Center prøver selv at løse problemet. Kan dette ikke lade sig gøre fordeles opgaverne til teknikerne rundt i huset – ved at de bliver ringet op af en robot, som præsenterer problemet for dem. Det er en helt anden arbejdsmåde, end de ansatte har været vant til – og kræver megen omstilling.”

Det har indtil nu ikke betydet, at vi er blevet færre medarbejdere – tværtimod. I 2016 er vi blevet væsentlig flere ansatte, ligesom der er kommet nye og andre opgaver ind, siger Ole Winther:

”Med hensyn til arbejdsvilkårene er det sådan, at de, der sidder med driftsorienterede opgaver, ofte har arbejdstider som ligger uden for ”normal arbejdstid” – dvs. at aften/nat samt weekender ofte tages i brug for at give så lidt nedetid som muligt på systemerne.”

*”Det kom bag på koncernen, at reaktionen fra kunderne blev så voldsom, og det var ærgerligt, for det gav jo os medarbejdere en tung opgave”*

*Lars Peter Skaarup, kredsbestyrelsesmedlem*





## Dialog og samarbejde lokalt

Naturligvis skal tingene modnes, og det gælder også vores tillidsmandsaftale med Nykredit, der er kommet godt fra start med færre men stærkere tillidsmænd, hvilket betyder, at områdetillidsmanden er blevet en naturlig dialog- og samarbejdspartner i forhold til områdets øverste ledelse (ledelsesniveau 2), forklarer næstformand Olav Bredgaard Brusén:

”De tre områdetillidsmænd, som tager sig af stabene, er kommet godt i gang med dialogen med deres nærmeste leder. På samme måde fornemmer jeg en god dialog med direktøren for Retail. Når man har en direkte adgang til niveau-2 lederne, har man en stærkere tilgang til ledelse og strategi i området, og de fleste steder er tillidsmænd gode til at spørge ind til, hvordan lederen vil få sat Nykredits kulturrejse på dagsordenen i den enkelte afdeling eller center.”

NYKREDS er meget tilfreds med, at vores områdetillidsmænd sidder med i kredsbestyrelsen og er med til at påvirke kredsens strategier i en tid, hvor det eneste konstante er forandringerne.

”Forandringerne er der, og de fylder. Med vores nye stærke tillidsmandsstruktur har vi nogle områdetillidsmænd, som indgår i de lokale samarbejdsudvalg, og det betyder, at man også der kommer tæt på strategierne. Det er helt klart min overbevisning, at Nykredits øverste ledelse sætter

pris på vores samarbejde, og de kommer til vores årlige tillidsmandsseminar, hvor de står på mål og hellere end gerne hører fra tillidsmændene, hvordan status er på forandningsprocessen ude i det virkelige liv.”

På den længere bane kunne det faglige system blive endnu stærkere, hvis der kunne blive tale om en form for friholdelse eller frikøb til at være tillidsmand, siger næstformanden.

## Fratrædelsespakker i COO Produktion

NYKREDS har medvirket til udviklingen af tilbud om frivillige fratrædelsespakker til medarbejdere i COO Produktion. Baggrunden for tilbuddet er en stigende automatisering og flere komplekse opgaver, så der fremover skal være færre, men mere specialiserede medarbejdere i COO Produktion.

”I bestyrelsen var vi lidt i tvivl om, vi skulle gå med i udvikling af fratrædelsespakker, men hvis aftalen betyder, at den enkelte medarbejder kan tage hånd om egen situation og træffe et aktivt valg ved selv at søge en fratrædelse, giver det bedre mulighed for faktisk at beholde sin værdighed, selv om man ikke skal være i Nykredit længere.

”Samtidig var vi vidende om ledelsens tilgang, hvor hele arbejdsområdet vil blive forandret gennem flere automatiserede arbejdsprocesser og med mere

*”Sidste år lagde vi ud med en organisationsændring, og siden har man etableret sig i Polen, hvor der pt. sidder 25 mand”*

*Ole Winther, kredsbestyrelsesmedlem, JN Data*



---

specialiserede arbejdsopgaver. Ledelsen har således tilkendegivet, at der på sigt bliver færre medarbejdere i COO Produktion”, siger Olav Bredgaard Brusén.

Tillidsmand og kredsbestyrelsesmedlem Susanne Møller Nielsen uddyber:

”Der er jo halvandet år siden, at man centraliserede håndteringen af dokumenter og fik mange medarbejdere ind ude fra centrene, men efterhånden som man begyndte at få ”rettet alle processerne ud”, som de siger, ville der være for mange medarbejdere. Direktøren i Produktion havde en tanke om, at man kunne gøre det til en succeshistorie, hvor folk selv fik lov til at vælge, at de gerne ville herfra, og det var der rigtig mange, der gerne ville. Det var ikke givet på forhånd at alle fik lov, men faktum er, at alle der søgte fik lov. Resultatet blev, at 38 medarbejdere fik ja til at fratræde.”

Da Nykredit havde den store fyringsrunde i november, ville COO Produktion muligvis have stået for skud, hvis ikke så mange var fratrådt i sommeren 2016. Produktionssupport i Tåstrup og Vejle tæller 250 medarbejdere.

”Udfordringen er så, at man muligvis fik sagt farvel til for mange, for nu er der hammer, hammer travlt ude i COO Produktion med masser af overarbejde”, siger Susanne Møller Nielsen, som dog

glæder sig over, at mange medarbejdere er kommet i gang med en ny fase af deres liv. De kunne søge en særlig uddannelsespulje om tilskud til kompetenceudvikling ud over, hvad de fik til et outplacement-forløb. Og med et langt fratrædelsesvarsel har mange fået et år til at uddanne sig og tilegne sig nye kompetencer, der kan være med til at gøre det lettere at finde det næste job.

## 15. november

15. november hører med til en trist dag i Nykredits historie, siger Olav Bredgaard Brusén:

”Selv om mange medarbejdere blev fyret - og det kom faktisk bag på os, eftersom Nykredit er i bedring, og vi har leveret mere på de kunder, vi har og tilmed fået flere kunder - så har Nykredit fjernet medarbejdergoder og gennemført andre besparelser. Det er en ind-til-benet-øvelse.”

Der findes jo ingen gode måder at fyre folk på. Det er altid dårligt. Men det var også hårdt at være dem, der sidder tilbage med dårlig samvittighed, når ledelsen skiller sig af med mange af ens kolleger.

”Når man i Retail lægger afdelinger sammen, kommer opsigelserne, fordi mange af medarbejderne ikke accepterer væsentlige vilkårsændringer”, siger Olav Bredgaard Brusén, der er rigtig glad for, at overenskomstens §80 ved strukturæn-



*”Direktøren i Produktion havde en tanke om, at man kunne gøre det til en succeshistorie, hvor folk selv fik lov til at vælge”*

*Susanne Møller Nielsen, kredsbestyrelsesmedlem*

---

dringer giver et forlænget opsigelsesvarsel på en måned for hver 3. ansættelses år. Dette giver et sikkerhedsnet til den enkelte med et forlænget opsigelsesvarsel op til 12 måneder.

Men det har også været svært at se hele ens afdeling flytte over til en anden, uden selv at skulle være en del af det. Uanset om man er fritstillet, siger Olav Bredgaard Brusén og påpeger et paradoks hos ledelsen:

”Vi ser nogle gange, at man sparer, og først bagefter finder ud af, hvad der ikke skal laves.”

NYKREDS læser grundigt på statistikmateriale på overarbejde i de forskellige områder, og i KSU / LSU holder vi øje med, at det ikke eskalerer, siger Olav Bredgaard Brusén:

”Som faglig organisation er det vigtigt for os at have kendskab til overarbejdets omfang og års-

gen hertil. Det er således vigtigt at have overblik over, hvorvidt der er for få hænder og tid til det arbejde, der er.”

Det store billede er, at virksomheden ønsker andre profiler, og det er NYKREDS’ indtryk, at man satser på at gå ud og finder de nye kompetencer, man har brug for, og det er kredsens opgave at prøve at skabe indsigt i det.”

”Kompetenceudvikling er kommet for at blive, og det bliver et vigtigt parameter for jobegnetheden i takt med, at vores virksomheder forandrer sig. I kredsen glæder vi os meget til at fortsætte arbejdet med at holde fokus på såvel den faglige som den personlige udvikling, og for at skabe bedre muligheder for kompetenceudvikling”, slutter Leif Vinther.



*NYKREDS’ sekretariat består af:  
Sekretær Bente Plambeck Geertsen,  
seniorprojektkonsulent Arne Stensgaard Berg,  
sekretariatschef Jan Michael Lindgreen  
og faglig konsulent Lisbeth Grimm.*



# RESULTATOPGØRELSE FOR 2016

	2016	2015 t.kr.
Kontingentandele	1.657.775	1.707
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	551.528	684
<b>Indtægter i alt</b>	<b>2.209.303</b>	<b>2.391</b>
Generalforsamling	(315.193)	(293)
Medlemsmøder	(25.048)	(80)
Tillidsmandsmøder	(275.209)	(652)
Bestyrelsesmøder	(38.086)	(18)
Bestyrelsesseminar/kursus	(255.989)	(224)
Transportomkostninger	(551.528)	(684)
<b>Direkte medlems rettede udgifter</b>	<b>(1.461.053)</b>	<b>(1.951)</b>
Administrationsomkostninger*	(644.582)	(426)
<b>Øvrige omkostninger</b>	<b>(644.582)</b>	<b>(426)</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>103.668</b>	<b>14</b>
Finansielle poster, netto	367.185	(50)
<b>Resultat før skat</b>	<b>470.853</b>	<b>(36)</b>
Skat af finansielle poster	(21.238)	0
<b>Årets resultat</b>	<b>449.615</b>	<b>(36)</b>

\*Administrationsomkostninger = kontorholdsomkostninger og indeholder endvidere omkostninger til revision, småanskaffelser, udvalgs- og andre møder, sekretariat m.v. – der henvises til kredskontoret, såfremt der ønskes tilsendt et regnskab med specifikationer.

## København, den 23. februar 2017

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsregnskabet for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2016 for NYKREDS – Personalekredsen i Nykredit. Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med den danske lovgivnings krav til regnskabsaflæggelsen samt god regnskabsskik. Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2016 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2016.

Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Leif Brian Vinther, Olav Bredgaard Brusén, Kristina Andersen Skiöld, Allan Kristiansen, Susanne Møller Nielsen,  
Lars Peter Skaarup, Ina Nielsen, Lars Bang Falkeborg, Inge Sand, Ole Winther.

# BALANCE PR. 31.12.2016

	2016	2015 t.kr.
Tilgodehavende transportomkostninger	96.633	142
Tilgodehavende skat	20.381	20
<b>Tilgodehavende</b>	<b>117.014</b>	<b>162</b>
<b>Værdipapirer</b>	<b>7.779.534</b>	<b>6.942</b>
<b>Likvide beholdninger</b>	<b>1.535.912</b>	<b>2.163</b>
<b>Omsætningsaktiver</b>	<b>9.432.460</b>	<b>9.267</b>
<b>AKTIVER</b>	<b>9.432.460</b>	<b>9.267</b>
Kapitalkonto 01.01.2016	8.201.036	8.237
Årets resultat	449.615	(36)
<b>Kapitalkonto 31.12.2016</b>	<b>8.650.651</b>	<b>8.201</b>
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	749.309	754
Skyldige omkostninger	32.500	312
<b>Gæld</b>	<b>781.809</b>	<b>1.066</b>
<b>PASSIVER</b>	<b>9.432.460</b>	<b>9.267</b>

## Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2016 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2016 i overensstemmelse med god regnskabsskik tilpasset kredsens forhold.

## Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmateriale for NYKREDS – personalekredsen i Nykredit for 2016 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere på stikprøvebasis omfattet de af Finansforbundet refunderede rejseudgifter, og heller ikke har der været noget at bemærke.

Vi har ikke foretaget revision i henhold til lov om fonds- og foreningslovgivningen.

**Hans Knudsen og Finn Toelhøj**



## 5 års medlemstal i NYKREDS

Aktive og passive medlemmer i alt pr. 1. januar 2017

2013	2014	2015	2016	2017
3.143	3.160	3.177	3.034	3.031

**Udgiver:**

NYKREDS  
Personalekredsen i Nykredit  
Anker Heegaards Gade 8  
1780 København V  
Telefon 44 55 25 00  
E-mail [nykreds@nykredit.dk](mailto:nykreds@nykredit.dk)  
[www.nykreds.dk](http://www.nykreds.dk)

**Redaktion:**

Leif Vinther (ansv.)  
Carsten Rasmussen, Finansforbundet  
Jan Michael Lindgreen

**Layout:**

Arne Stensgaard Berg

**Fotos:**

Arne Stensgaard Berg, Jan Michael Lindgreen,  
Lisbeth Holten, Ole Winther og Stig Stasig



---

## NYKREDS generalforsamling 2017

NYKREDS' ordinære generalforsamling 2017 afholdes lørdag den 1. april 2017 på Hotel Vejlefyord, Sanatorievej 26, 7140 Stouby med starttidspunkt kl. 9.00 og gennemføres med følgende 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 2016 til orientering
7. Valg af næstformand
8. Valg af ekstern statsaut. revisor  
Valg af 2 (interne) revisorer  
Valg af 2 (interne) revisorsuppleanter
9. Eventuelt







Nykredit

**NYKREDS**  
**FINANS**  
**FORBUNDET**

---