

Overenskomst for Danske Bank-koncernen

1. april 2017 – 31. marts 2020

Afsnit 1

Overenskomst for medarbejdere i Danske Bank-koncernen

Afsnit 2

Protokollat om pengeautomater - Værditransporter - Trin 87, trin 248E og lederløn - Gruppelivsregulativ - Sundhedsforsikring - Ansættelsesaftaler – Pulje til kompetenceudvikling – Arbejdsgruppe om brutto-lønsordninger - Løntabeller

Afsnit 3

Lønpakker - Pensionsordninger - Feriekortordning - Lønstatistik

Afsnit 4

Distancearbejde - Hviletid og fridøgn

Afsnit 5

Seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen - Socialt kapitel - Integration

Afsnit 6

Regler for behandling af faglig strid - Fagligt arbejde - Samarbejdsråd - Samarbejdsaftale/bank/realkredit - Samarbejdsaftale/sparekasse - Afbødeforanstaltninger - Teknologiaftale/sparekasse - Overflytning mellem overenskomster - Arbejds miljøorganisation - Organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstruktur

Afsnit 7

Bidrag til uddannelsesformål - Implementerede EU-direktiver - Rammebestemmelser - Ikrafttrædelse og opsigelse - Hovedaftale mellem FA og Finansforbundet - Stikordsregister

Afsnit 1 – Overenskomst for Danske Bank-koncernen

		Side
Kapitel I	Gyldighedsområde	4
Kapitel II	Arbejdstid	5
Kapitel III	Løn	19
Kapitel IV	Særlige medarbejdergrupper	33
Kapitel V	Andre ansættelsesbestemmelser	37
Kapitel VI	Ferie	38
Kapitel VII	Uddannelse	40
Kapitel VIII	Kompetenceudvikling	44
Kapitel IX	Sociale bestemmelser	46
Kapitel X	Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse	53

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere i Danske Bank-koncernen (eksklusive medarbejdere i Danica Pension og assurandører i Danica Pension)

Kapitel I – Gyldighedsområde

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere, der er beskæftiget i Dansk Bank-koncernen bortset fra medarbejdere i Danica Pension og Assurandører i Danica Pension. Medarbejdere på tjenesterejse i bankens udenlandske filialer er også omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Stk. 3. Følgende medarbejdergruppe er omfattet af overenskomsten med de modifikationer, der følger af

§ 43, stk. 1. Vikarer ansat i mere end 1 måned

§ 43, stk. 2 – 4. Studerende på deltid.

§ 43A - Supporter

§ 45 - Tilkaldevikarer

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned - § 44.
- b. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig - §46.
- c. Medarbejdere over jobniveau 10 – Afsnit 2, punkt 3

Med hensyn til disse medarbejdergruppers aflønning mv. henvises til §§ 44 og 46 og afsnit 2, afsnit 3.

Note til stk. 1:

Ved tjenesterejse forstås rejse, hvor medarbejderen udfører sit normale arbejde på en udenlandsk destination. Tjenesterejse omfatter således ikke trainees og udstationerede i udenlandske afdelinger. I forbindelse med større projekter, implementeringer, integrationer og migrationer drøfter Danske Bank koncernen og Danske Kreds vilkår for særlige aftaler.

Kapitel II – Arbejdstid

§ 2 Implementering af arbejdstidsdirektivet Generelle bestemmelser

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer, inklusive over-/merarbejde, over en 13-ugers-periode.

Stk. 2. Retten til pauser er beskrevet i § 10.

Stk. 3. Der henvises til EU-direktivet om arbejdstid, se afsnit 8.

§ 3 Arbejdstidens længde

Årsnorm

Stk. 1. Den effektive arbejdstid er for heltidsansatte 1924 timer på årsbasis. Ved effektiv arbejdstid forstås eksklusive pauser og anden eventuel frihed.

Medarbejdere med en lavere arbejdstid end 37 timer, i gennemsnit pr. uge (deltidsansatte) behandles forholdsmæssigt med hensyn til arbejdstid.

Medarbejdere, der arbejder efter reglerne om aftalt arbejdstid og udvidet aftalt arbejdstid samt deltidsansatte medarbejdere, skal have en årsnorm, der svarer til medarbejdere på almindelig arbejdstid, og har derfor ret til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en søgnehelligdag. Koncernen og Danske Kreds har aftalt, at bestemmelsen administreres således:

Note:

Baggrunden for reglen om erstatningsfrihed for danske søgnehelligdage er, at medarbejdere, som ikke arbejder hver dag, skal have samme arbejdstidsnorm som medarbejdere, der arbejder hver dag. I disse tilfælde skal der kompenseres i den årlige arbejdstid for danske søgnehelligdage, der falder på en arbejdsfri dag.

Medarbejdere, der har én eller flere aftalte arbejdsfri dage mandag - fredag har ret til erstatningstimer for danske søgnehelligdage, hvis dagen falder på en arbejdsfri dag. Erstatningstimerne bliver beregnet efter den månedlige normtid, som er det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. måned.

Beregning af erstatningstimer sker efter følgende formel:

Normtid pr. måned x 12 måneder/52 uger/5 dage = antal timer og minutter pr. dag. Decimaler skal omregnes til minutter: minutter x 60/100

Erstatningstimer for medarbejdere, der arbejder 37 timer fordelt over 2, 3 eller 4 dage er 7 timer og 24 minutter.

Eksempel 1 – arbejder 4 dage om ugen:

En medarbejder arbejder 4 dage om ugen á 7 timer og 30 minutter og har en ugentlig fridag på 7 timer og 00 minutter – normtiden er 130 timer om måneden.

$130 \times 12/52/5 = 6$ timer og 00 minutters erstatningsfrihed.

Eksempel 2 – arbejder forskelligt fra uge til uge

En medarbejder arbejder 5 dage om ugen á 7 timer og 24 minutter i uge 1 og 4 dage á 7 timer og 24 minutter i uge 2 – normtiden er 144,30 timer om måneden.

$144,30 \times 12/52/5 = 6,66$ timer / 6 timer og 40 minutters erstatningsfrihed.

Eksempel 3 – arbejder 11 dage om måneden:

En medarbejder arbejder de sidste 5 dage om måneden á 7 timer og 24 minutter og de første 6 dage om måneden á 7 timer og 24 minutter – normtiden er 81,40 timer pr. måned.

$81,40 \times 12/52/5 = 3,76$ timer / 3 timer og 46 minutters erstatningsfrihed.

Arbejdstidens længde

Stk. 2. Arbejdstiden er for heltidsansatte i den enkelte uge 37 timer.

Stk. 3. Deltidsansatte medarbejders løn beregnes efter forholdet mellem det årlige aftalte timetal og 1924. Beregning af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

§ 4 Søgnehelligdage og sidestillede dage

Stk. 1. Ved aftalt arbejdstid på en søgnehelligdag gives der medarbejderen tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 2. Arbejde på bankfridage, som er fredagen efter Kr. himmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, sidestilles med arbejde på søgnehelligdage.

Stk. 3. Ved overarbejde/merarbejde på søgnehellidgde samt lørdag og/ eller søndag i påsken og pinsen gives tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 4. Der honoreres efter bestemmelser for søgnehellidgde til dagen efter en helligdag klokken 06.00.

§ 5 Arbejdstid fastsat af koncernen

Stk. 1. For ansatte kan arbejdstiden i den enkelte uge fastsættes af koncernen mandag-fredag. For heltidsansatte kan den effektive daglige arbejdstid udgøre mellem 6 og 10 timer.

Stk. 2. For heltidsansatte begyndes arbejdstiden mellem kl. 08.00 og kl. 10.00. Arbejdstiden kan placeres af koncernen på én af følgende måder:

- a. daglig indtil kl. 17.00
- b. 4 dage indtil kl. 17.00 og 1 dag indtil kl. 19.15.

Stk. 3. Placering af arbejdstiden skal ske med størst mulig hensyntagen til medarbejdere, der har pasnings- og afhentningsproblemer af mindre børn.

Stk. 4. For service/teknikere er den daglige arbejdstid mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Arbejdstiden kan i de enkelte uger variere i dette tidsrum, og for heltidsansatte skal den daglige effektive arbejdstid være mindst 6 timer. Arbejdes der på søgnehellidgde i den for medarbejderen fastlagte arbejdstid, gives der tilsvarende frihed. Der gives ikke tillæg på hverdage i tidsrummet kl. 06.00-08.00.

Stk. 5. Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, der naturligt falder udenfor dispositionstiden i stk. 4, eller hvis arbejdsopgaverne planlægges og udføres individuelt, kan disse udføres uden betaling af tillæg. Ved sådanne arbejdsopgaver tænkes primært på rengøring, vinduespolering og viceværtsopgaver.

Stk. 6. Ændring af den daglige arbejdstid varsles med 4 uger. Ved et kortere varsel betales der - indtil varselperioden på 4 uger er forløbet - et tillæg på 50% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige daglige arbejdstid.

Stk. 7. Den "lange dag", jf. stk. 2, b, kan, når den falder på en helligdag eller søgnehellidgdag, ikke flyttes til en anden ugedag.

§ 6 Aftalt arbejdstid

Stk.1. Der kan mellem leder og medarbejder indgås skriftlig aftale om arbejdstidens placering indenfor tidsrummet kl. 06.00 til 20.00 på ugens 5 hverdage.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 20 og 43 timer over 2, 3, 4 eller 5 dage. Beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer, kan ske over en periode på indtil 4 uger.

Stk. 3. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Såfremt den skriftlige aftale indgås på koncernens initiativ, betales tillæg efter § 8, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Såfremt aftalen udelukkende indgås med baggrund i medarbejderens behov og initiativ, betales ingen tillæg.

Stk. 4. Medarbejderen kan opsige aftalen med 4 ugers varsel, såfremt aftalen er indgået på medarbejderens initiativ. I øvrigt kan medarbejder og koncern opsige aftalen med 3 måneders varsel.

§ 7 Udvidet aftalt arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem koncernen og Danske Kreds indgås aftale om muligheder for arbejdstidens placering, som fraviger ovennævnte bestemmelser. Arbejdstiden kan placeres hele døgnet på alle ugens syv dage inden for følgende rammer:

- Beregning af den aftalte, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan ske over en periode på højst 26 uger
- Arbejdstiden kan lægges på 2, 3, 4, 5 eller 6 dage pr. uge

- Den enkelte arbejdsdag kan være mindst 4 timer og højst 12 timer
- Den aftalte ugentlige arbejdstid kan maksimalt være 42,5 timer
- I den enkelte uge kan arbejdstiden inkl. over/merarbejde højst være 48 timer. I særlige situationer kan koncernen og Danske Kreds aftale at fravige denne begrænsning.

Stk. 2. En aftale efter stk. 1 skal indeholde:

- ikrafttrædelsestidspunkt
- opsigelsesvarsel på 6 måneder til en måneds udgang
- hvilke arbejdsopgaver, afdelinger og/eller funktioner, fx telekoncepter, lørdagsarbejde, butikscentre og lign., der er omfattet.

Stk. 3. Såfremt Danske Kreds og koncernen har indgået aftale efter stk. 1, kan medarbejdere skriftligt indgå aftale om at arbejde indenfor de aftalte rammer. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud.

Stk. 4. Såfremt den skriftlige aftale indgås på koncernens initiativ, betales tillæg efter § 8, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Såfremt aftalen indgås på medarbejderens initiativ, halveres disse tillæg.

Stk. 5. Medarbejderen kan opsiges den individuelle aftale med 4 ugers varsel. Koncernen kan opsiges den individuelle aftale med medarbejderens opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

§ 8 Aftaler og tillæg

Stk. 1. Det skal ved aftaler, jf. § 6, stk. 1 og § 7, stk. 3, tydeliggøres, på hvis initiativ aftalen indgås. Medarbejderen har ret til bistand fra tillidsmanden ved aftalens udformning.

Stk. 2. Når aftaler efter § 6, stk. 1 og § 7, stk. 1 og 3, opsiges, omfattes de berørte medarbejdere af § 5 ved opsigelsesfristens udløb.

Stk. 3. Hvis der på koncernens foranledning aftales en ændring i arbejdstidens placering med kortere varsel end 4 uger, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid. Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3% af timelønnen.

Stk. 4. Ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter betales, medarbejdere omfattet af §§ 6 og 7:

Medarbejderen får følgende tillæg:

Tidsrum	Tillæg i %		Bemærkninger
	Mandag – fredag	Lørdage, søndage og søgnehelligdage	
00.00 – 08.00	66 2/3	100	
06.00 – 08.00	0	100	Service/teknikere
08.00 – 18.00	0	66 2/3	
18.00 – 22.00	50	66 2/3	
22.00 – 24.00	66 2/3	100	

Ved sygdom, ferie m.v. betales sædvanligt tillæg.

Tillægget er pensionsgivende. Det gælder dog ikke medlemmer af Kreditforeningen Danmarks Pensionsafvikiingskasse.

Service/teknikere får samme tillæg. Service/teknikere får dog ikke tillæg for arbejde på hverdage i tidsrummet kl. 06.00 – 08.00.

Leder og medarbejder kan aftale, at tillægget helt eller delvist bliver konverteret til at sætte arbejdstiden ned.

§ 9 Særlige arbejdsopgaver

Stk. 1 Ved særlige arbejdsopgaver af markedsføringsmæssig art i eller uden for koncernen aftaler leder og medarbejder dennes deltagelse. Der ydes betaling i forholdet 1:1 og tillæg herfor i henhold til § 8, stk. 4. Der kan mellem koncernen og Danske Kreds indgås aftale om ændring af tillægssatserne.

§ 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter. Medarbejdere, der arbejder mere end 6 timer skal holde 30 minutters pause. Medarbejderen har på dage med lang ekspeditionsdag pause på yderligere 15 minutter. I de tilfælde, hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid.

Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse.

Koncernen betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

Indføres der nye pauser, er det arbejdstid. Udvides de eksisterende pauser, er det arbejdstid.

Ved natarbejde mellem kl. 23.15 og kl. 06.00 har medarbejderen ret til 15 minutters pause som arbejdstid.

Medarbejderen har ved overarbejde/merarbejde af mindst 2½ times varighed på hverdage og efter 3 henholdsvis 8 timer på lørdage, søndage og danske søgnehellidg dage ret til en spisepause på 30 minutter. Spisepausen er arbejdstid.

Koncernen sørger for mad eller refunderer udgifter til mad efter regning, dog maksimalt:

- pr. 1. april 2017: 330 kr.
- pr. 1. juli 2017: 335 kr.
- pr. 1. juli 2018: 340 kr.
- pr. 1. juli 2019: 345 kr.

§ 11 Timebank

Stk. 1. Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

Stk. 2. Koncernen stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke typer indskud og træk der er til-/fragået medarbejderens konto.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Efter aftale med Danske Kreds skal koncernen mindst én gang årligt levere statistiske oplysninger om timebankens anvendelse.

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Koncernen og Danske Kreds har aftalt, at følgende indskydes i timebanken:

- overarbejdstimer og tillæg herfor
- merarbejdstimer og tillæg herfor
- erstatningsfrihed for søgnehellidg dage
- erstatningstimer for rådighedsvagter
- tillæg for arbejde på særlige tidspunkter
- tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- flekstid

Stk. 5. Pr. 31. december opgøres afholdte omsorgsdage i det forløbne år. Resterende dage omregnes til timer og indskydes på timebankkontoen. Der beregnes pension ved afholdelse eller udbetaling af omsorgsdage.

Stk. 6. Saldoen kan maksimalt være 481 timer i overskud og 25 timer i underskud. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum.

Stk. 7. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsring, nedsat tid eller orlov. Flekstid indskudt i timebanken kan alene afspadsres. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Såfremt indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkompensation til aktuel timesats inklusiv pension. Friheden aftales med koncernen under afbalanceret hensyn til koncernens og medarbejderens behov. Afspadsring holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere i op til 3 sammenhængende dage. Afspadsring skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

Stk. 8. Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på timebankkontoen i forbindelse med fritstilling.

§ 12 Flekstid

Stk. 1. Flekstid tilgodeser medarbejderens mulighed for selv at tilrettelægge sin daglige arbejdstid. Under ansvar og med hensyntagen til koncernens drift.

Stk. 2. Medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om aftalt fixtid. Fiktid er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være til stede. Hvis fixtid ikke er anvendelig som udgangspunkt for flekstid, kan koncernen i stedet vælge, at medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om henholdsvis møde- og afgangstid.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om udvidede muligheder for flekstid. Koncernen kan modsætte sig flekstid for enkelte eller grupper af medarbejdere, hvis arbejdet er uforeneligt med flekstid. Det skal sagligt begrundes over for den lokale tillidsmand, hvorfor dette ikke kan lade sig gøre. Ved uenighed kan sagen videreføres med Danske Kreds. Kan enighed ikke opnås, videreføres drøftelsen mellem organisationerne.

§ 13 om skifteholdsarbejde er slettet fordi der ikke er skifteholdsarbejde i Danske Bank-koncernen.

§ 14 Særlige forhold på it-området

Enearbejde

Stk. 1. For it-medarbejdere bør der ved fastlæggelse af vagtplaner for medarbejdere på skiftehold tages hensyn til virksomhedens sikkerheds- og driftsmæssige forhold samt arbejdsmiljøet. Det tilstræbes, at sådanne overvejelser gennemføres, hvor virksomheden har igangsat eller planlægger at igangsætte aktiviteter, hvor medarbejderen skal være alene på arbejdspladsen.

Frihed til uddannelse

Stk. 2. Hvis en it-medarbejder på aftalt arbejdstid, udvidet aftalt arbejdstid eller skiftehold efter den teknologiske udvikling ønsker at deltage i efter- eller videreuddannelse, bør virksomheden tage hensyn hertil ved fastlæggelsen af vagtplanen.

§ 15 Aftrapning og modregning

Stk. 1. Medarbejdere, der i over 2 år har haft tillæg for arbejde efter § 8, stk. 4, får et nedtrapningstillæg, hvis arbejdstiden bliver omlagt til almindelig arbejdstid på koncernens initiativ eller det sker af helbredsmæssige årsager, der er dokumenteret af en læge.

Beregningsgrundlaget er det samlede tillæg, som medarbejderen har fået de sidste 12 måneder nedtrapning sker efter nedennævnte regler:

op til 10 %	funktionærretlige opsigelsesvarsel
mellem 10 % og 15%	deles over 2 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel
mellem 15 % og 20%	deles over 3 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel
mere end 20 %	deles over 4 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel

Procenten bliver beregnet i forhold til den samlede nye løn. Har medarbejderen fået tillæg i form af hel eller delvis nedsat arbejdstid, sker der en omregning.

§ 16 Overarbejde (medarbejdere, der har valgt overarbejde, jf. § 53)

Stk. 1. Koncernen kan beordre medarbejdere til at udføre overarbejde ud over den fastlagte/aftalte arbejdstid. Koncernen er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde skal så vidt muligt begrænses. Systematisk overarbejde må ikke finde sted for den enkelte medarbejder.

Systematisk overarbejde foreligger, når koncernen i sin daglige arbejdstilrettelæggelse kalkulerer med udførelsen af en bestemt overarbejds mængde, og dette ikke skyldes midlertidige spidsbelastninger.

Lokalaftale om overarbejde

Stk. 3. Forbuddet mod systematisk overarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsmanden kan aftales overarbejde ved gennemførelse af projekter. Herfra er dog undtaget overarbejde som følge af, at medarbejderen er til disposition i frokosten. Ved indgåelse af en aftale om overarbejde aftales, hvordan og hvornår arbejdstiden bringes ned på medarbejderens normtid. Medarbejderne informeres efterfølgende herom. Hvis aftalen dækker flere tillidsmandsområder, skal den indgås mellem ledelsen og Danske Kreds.

Note: Systematisk overarbejde foreligger, når koncernen i sin daglige tilrettelæggelse af arbejdet kalkulerer med at udføre en bestemt mængde overarbejde. Der er samtidig enighed om, at der kan være systemmæssige forhold omkring arbejdsmæssige spidsbelastninger, der betyder, at overarbejde ikke kan undgås. Det kan f.eks. skyldes midlertidige spidsbelastninger ved systemnedbrud, store volumenudsving p.g.a. ændrede markedsforhold, force majeure (maksimalt 5 sammenhængende arbejdsdage) eller lignende.

I de situationer hvor der på grund af andre ekstraordinære forhold er behov for en mere fleksibel tilgang til overarbejde skal der indgås en aftale mellem HR og Danske Kreds.

Sådanne ekstraordinære forhold kan være, når der arbejdsmæssigt over en længere periode er en større indgang af sager end forventet, eller når der ved tilrettelæggelsen af arbejdet skønnes at være forhold, der taler for, at der i en periode kan være behov for en ekstraordinær indsats. Et sådant eksempel kan være implementering af større systemmæssige ændringer, f.eks. ved en fusion, hvor den ekstraordinære arbejdsindsats ikke kan dækkes af midlertidig tilgang af arbejdskraft eller konsulentassistance.

Der er enighed om, at disse situationer bliver drøftet mellem HR og Danske Kreds, inden der indgås en endelig aftale, og inden arbejdet bliver igangsat.

Stk. 4. Ved beordring af overarbejde skal der tages skyldigt hensyn til medarbejderens personlige grunde for i en konkret situation ikke at kunne påtage sig overarbejdet.

Varsling af beordret overarbejde

Stk. 5.

Hverdage

Såfremt varslet overarbejde aflyses senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før overarbejde skulle være påbegyndt, betaler koncernen en kompensation, der svarer til 3 timers overarbejde.

Weekender

Overarbejde i weekender skal varsles 4 dage i forvejen.

Ved akut behov for beordret overarbejde er der intet varsel. Når overarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Såfremt varslet overarbejde aflyses senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før overarbejde skulle være påbegyndt, betaler koncernen en kompensation, der svarer til 3 timers overarbejde.

Søgnehelligdage

Overarbejde på søgnehelligdage skal varsles i god tid og senest 4 dage, før overarbejdet skal udføres. Når overarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Aflysning af overarbejde skal ske senest kl. 12.00 3 hverdage før overarbejdet skal udføres.

Sker varslingen senere end 4 dage respektive aflysningen senere end 3 hverdage før, bliver der udbetalt en kompensation på 3 timers overarbejde. I særlige force majeure lignende situationer kan overarbejde varsles senere end 4 dage før. I disse tilfælde bliver der ikke betalt kompensation.

Beordring af overarbejde

Stk. 6. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, som er arbejdsfrie.

Note:

Når der i overenskomsten står "arbejdsfri dage", "planlagte arbejdsfri dage" eller "aftalt arbejdsfri dage", menes der hverdage, hvor man har arbejdsfri. Det kan f.eks. være på grund af aftalt 4-dages arbejdsuge, deltid, herunder også børne- og seniordeltid, eller rullende vagtplaner, hvor der indgår arbejdsfri dage. Weekender, helligdage, feriedage og lign., er således ikke "arbejdsfri dage."

Mellemtimereglen

Stk. 7. Medarbejdere, der udfører overarbejde uden umiddelbar tilslutning til den daglige arbejdstids ophør, betales med timeløn + samme tillæg pr. time, som medarbejderen ville have fået, hvis der var arbejdet uden afbrydelse.

Opgørelsestidspunktet

Stk. 8. Antallet af overarbejdstimer opgøres ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarttimer.

Afspadsering af overarbejde

Stk. 9. For hver times overarbejde gives henholdsvis 1½ eller 2 timers frihed, jf. stk. 10.

Betaling for overarbejde

Stk. 10. For medarbejdere, betales arbejdstid ud over den aftalte/fastlagte med timeløn + 50% for de første 3 timer og derefter samt på lørdage, søndage og søgnehelligdage med timeløn + 100%.

Ved overarbejde ved arbejdstid, hvor der betales tillæg efter § 8, stk. 4, gives der ud over overarbejdsbetalingen tillige tillægget, som medarbejderen modtager i umiddelbar tilknytning til overarbejdet.

Denne betaling skal ske senest ved udgangen af den måned, der følger efter opgørelsestidspunktet, jf. stk. 8.

For heltidsansatte beregnes timelønnen ved at dividere årslønnen med 1924. Ved overarbejde ved arbejdstid, for hvilken der betales tillæg efter § 8, stk. 4 eller § 13, stk. 6, bortses der ved timelønnens beregning fra disse tillæg.

Overarbejde på medarbejderens arbejdsfrie dage

Stk. 11. For en medarbejder, betales der ved overarbejde på en arbejdsfri dag for mindst 3 timers overarbejde.

§ 17 Merarbejde (medarbejdere, der har valgt merarbejde, jf. § 53)

Stk. 1. For medarbejdere bør merarbejde så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på aftalte arbejdsfrie dage.

Koncernen er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde. Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der betales tillæg efter § 8, stk. 4, honoreres merarbejdet således:

Medarbejdere omfattet af arbejdstidsbestemmelserne i § 5

– Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 06.00 – 20.00 honoreres i forholdet 1:1.

- Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 20.00 – 06.00 honoreres i forholdet 1:1½
- Beordret merarbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage honoreres i forholdet 1:2.

Medarbejdere omfattet af arbejdstidsbestemmelserne i §§ 6 og 7

- Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 08.00 – 18.00 honoreres i forholdet 1:1.
- Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 18.00 – 22.00 honoreres i forholdet 1:1 ½
- Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 22.00 – 08.00 honoreres i forholdet 1:1 2/3
- Beordret merarbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage honoreres i forholdet 1:2.

Der gælder samme regler om forbud mod systematisk merarbejde, jf. § 16 om overarbejde.

Varsling af beordret merarbejde

Stk. 2.

Hverdage

Såfremt varslet merarbejde aflyses senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før merarbejde skulle være påbegyndt, betaler koncernen en kompensation, der svarer til 3 timers merarbejde.

Weekender

Merarbejde i weekender skal varsles 4 dage i forvejen.

Ved akut behov for beordret merarbejde er der intet varsel. Når merarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Såfremt varslet merarbejde aflyses senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før merarbejde skulle være påbegyndt, betaler koncernen en kompensation, der svarer til 3 timers merarbejde.

Søgnehelligdage

Merarbejde på søgnehelligdage skal varsles i god tid og senest 4 dage, før overarbejdet skal udføres. Når overarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Aflysning af merarbejde skal ske senest kl. 12.00 3 hverdage før overarbejdet skal udføres.

Sker varslingen senere end 4 dage respektive aflysningen senere end 3 hverdage før, bliver der udbetalt en kompensation på 3 timers overarbejde. I særlige force majeure lignende situationer kan merarbejde varsles senere end 4 dage før. I disse tilfælde bliver der ikke betalt kompensation

Bankansatte på løntrin 73 eller højere

Stk. 3. For bankansatte på løntrin 73 eller højere kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvis i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

For disse medarbejdere gælder, at det bør tilstræbes, at den effektive arbejdstid ikke overstiger 37 timer om ugen. Betaling for eventuelt merarbejde er indeholdt i lønnen. Medarbejderen kan registrere sine merarbejdstimer 1:1 i Personalesystemet (PLAS) og kan efterfølgende afvikle timerne som mindrearbejde. Der bliver ikke betalt for merarbejde, da betaling er indeholdt i lønnen. Saldoen bliver ikke nulstillet.

Kan arbejdsopgaverne ikke ske ved selvstændig tilrettelæggelse, får medarbejderen betaling med følgende sats pr. time:

- pr. 1. april 2017: 330 kr.
- pr. 1. juli 2017: 335 kr.
- pr. 1. juli 2018: 340 kr.
- pr. 1. juli 2019: 345 kr.

Arbejder medarbejderen efter reglerne i § 8 får medarbejderen det samme tillæg.

§ 18 Maskin-/systemafhængigt merarbejde

Stk. 1. For it-medarbejdere omfattet af reglerne om merarbejde skal maskin-/systemafhængigt merarbejde, der beordres udført mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 eller mellem lørdag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00 samt søgnehellidage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00, betales. pr. time,

- pr. 1. april 2017: 475 kr.
- pr. 1. juli 2017: 485 kr.
- pr. 1. juli 2018: 495 kr.
- pr. 1. juli 2019: 505 kr.

Hvis merarbejdet ikke ligger i forlængelse af den normale arbejdstid, betales fra det tidspunkt medarbejderen må forlade hjemmet og indtil medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl, dog mindst for 2 timer.

Stk. 2. It-medarbejdere, der har valgt overarbejde, betales for maskin-/systemafhængigt merarbejde efter § 16.

§ 19 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation Personkreds og gyldighedsområde

Stk. 1. De nedenfor i stk. 3b)-6 nævnte bestemmelser om rådighedsvagt, tilkald og konsultation gælder for:

It-medarbejdere og finansansatte i den centrale it-afdeling og i it-centralerne. Efter lokalaftale mellem koncernen og Danske Kreds kan øvrige finansansatte, der arbejder med lignende opgaver i projekter ligeledes omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation.

Medarbejderes arbejde med kontrol af mindre ændringer af systemer, fx brugertest, og kontrol af output ved test og implementering samt ved decentral installation og vedligeholdelse af soft- og hardware.

Bestemmelsen i stk. 3a om tilkald gælder dog for alle bankansatte.

Stk. 2. For service/teknikere kan der mellem koncernen og Danske Kreds aftales rådighedsvagt, tilkald og konsultation. For faglærte service/teknikere betales rådighedsvagt, tilkald og konsultation efter bestemmelserne nedenfor i stk. 3a, 4, 5 og 6.

Tilkald

Stk. 3a. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til alarmer, opfyldning af pengeautomater, servicering af pengeautomater eller tilkald efter aftale mellem koncernen og Danske Kreds betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer. Der betales altid mindst for følgende tid, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder:

Med rådighedsvagt

Tidspunkt	Honorering
mandag til søndag kl. 6 til 24	2 timer
mandag til søndag kl. 24-6	2½ time

Der betales højst for det antal tilkald, der svarer til vaggens timemæssige udstrækning, dog mindst for medgået tid.

Uden rådighedsvagt

Tidspunkt	Honorering
mandag til søndag kl. 6 til 24	3 timer + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
mandag til søndag kl. 24-6	3½ time + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.

Stk. 3b. Alle tilkald uden for normal arbejdstid ved it-arbejde, herunder til benyttelse af vagtterminaler i hjemmet, betales med timeløn + 100%, fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl, eller har afsluttet arbejdsopgaven i hjemmet. Der regnes med kvarte timer.

Der betales altid mindst for følgende tid, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder:

Med rådighedsvagt

Tidspunkt	Honorering
mandag til torsdag kl. 6 til 24	1 time
fredag kl. 6 til 18	1 time
tirsdag til fredag kl. 24 til 6	1½ time
fredag kl. 18 til 24	2 timer
mandag kl. 24 til 6	2½ time
lørdag, søndag og søgnehellidgde kl. 6 til 24	2 timer
do kl. 24 til 6	2½ time

Der betales højst for det antal tilkald, der svarer til vagtens timemæssige udstrækning, dog mindst for medgået tid.

Uden rådighedsvagt

Tidspunkt	Honorering
mandag til torsdag kl. 6 til 24	2 timer + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
fredag kl. 6 til 18	2 timer + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
tirsdag til fredag kl. 24 til 6	2½ time + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
fredag kl. 18 til 24	3 timer + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
mandag kl. 24 til 6	3½ time + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
lørdag, søndag og søgnehellidgde kl. 6 til 24	3 timer + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.
lørdag, søndag og søgnehellidgde kl. 24 til 6	3½ time + 860 kr. - 1. juli 2017: 875 kr. - 1. juli 2018: 890 kr. - 1. juli 2019: 905 kr.

Stk. 3c. Medarbejdere, som ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924.

Transportudgifter betales af koncernen efter aftale.

Udskydelse af mødetidspunkt

Bliver en medarbejder tilkaldt mere end 3 timer og mindre end 6 timer før aftalt/ planlagt mødetidspunkt, bliver medarbejderens mødetid den efterfølgende arbejdsdag udskudt med mindst 6 timer fra tidspunktet for ophør af tilkaldet. Udskydelsen registreres som bevilget andet fravær. Denne regel suspenderer ikke 11-timers-reglen.

Eksempel:

En medarbejder har fået fri onsdag kl. 16.30. 11-timers-reglen er opfyldt torsdag kl. 03.30. Medarbejderen bliver kaldt på arbejde torsdag kl. 04.00 og arbejder i en time indtil kl. 05.00. Medarbejderen skal derfor tidligst møde på arbejde kl. 11.00 om torsdagen. Skulle medarbejderen normalt være mødt kl. 08.30 torsdag, betyder det, at tiden fra kl. 08.30 til kl. 11.00 registreres som bevilget andet fravær.

Rådighedsvagt

Stk. 4. Ved rådighedsvagt forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid, men inden for et nærmere fastsat tidsrum, er til rådighed for besvarelse af forespørgsler og i givet fald kan tilkaldes til udførelse af arbejdsopgaver i koncernen. Der kan højst pålægges rådighedsvagt 40 gange pr. år - dog max 480 timer pr. år - for den enkelte medarbejder. Leder og medarbejder kan dog aftale op til 60 rådighedsvagter – dog max 720 timer pr. år. Tillidsmanden skal orienteres om aftalen. Medarbejderen kan ikke have rådighedsvagt, når medarbejderen er syg, holder ferie eller har en fridag.

Ved lokal aftale mellem koncernen og Danske Kreds kan der aftales mere end 60 rådighedsvagter eller 720 timer pr. år. Den enkelte medarbejder skal dog også acceptere at påtage sig de flere vagter/timer.

Der kan på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode ikke beordres rådighedsvagt.

Stk. 5. Rådighedsvagt, der så vidt muligt skal fordeles ligeligt på de enkelte medarbejdere, skal varsles så tidligt som muligt og senest 24 timer før.

Hvis den planlagte enkelte rådighedsvagt afvarsles mindre end 48 timer før rådighedsvagtens start, betales 50% af den enkelte rådighedsvagt. Ved mere end 2 sammenhængende varslede rådighedsvagter i påsken og pinsen betales der dog for afvarsling af 2 enkeltvagter.

Varsling og afvarsling skal så vidt muligt ske i medarbejderens arbejdstid. Den enkelte vagt kan højst strække sig fra 1 til 24 timer og betales pr. påbegyndt 6 timer med:

Tidsrum	1. april 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
mandag kl. 6 – fredag kl. 18.00:	½ times erstatningsfrihed og 275 kr.	½ times erstatningsfrihed og 280 kr.	½ times erstatningsfrihed og 285 kr.	½ times erstatningsfrihed og 290 kr.
fredag kl. 18.00 – mandag kl. 6	1 times erstatningsfrihed og 545 kr.	1 times erstatningsfrihed og 555 kr.	1 times erstatningsfrihed og 565 kr.	1 times erstatningsfrihed og 575 kr.
søgnedagene:	Halvdelen af vagten og 545 kr.	Halvdelen af vagten og 555 kr.	Halvdelen af vagten og 565 kr.	Halvdelen af vagten og 575 kr.

Der ydes ikke betaling for besvarelse af forespørgsler under rådighedsvagt, medens tilkald til udførelse af arbejdsopgaver i koncernen eller hjemmet honoreres særskilt, jf. stk. 3.

Der kan mellem koncernen og Danske Kreds indgås aftale om regler for yderligere fleksibilitet og/eller ordninger, som ikke er forudsat i denne bestemmelse om rådighedsvagt, Aftalen kan indeholde afvigelser fra bestemmelserne om konsultation, jf. stk.6.

Der må ikke indgås aftaler, der ud fra en helhedsbetragtning stiller medarbejderne ringere end de nævnte bestemmelser – hverken økonomisk eller sikkerhedsmæssigt.

Konsultation

Stk. 6. Ved konsultation forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid pr. telefon eller på anden måde bliver kontaktet af koncernen og i forbindelse hermed yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem. Medarbejdere der kontaktes uden at have rådighedsvagt, honoreres for en konsultation, uanset om de yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem.

For en konsultation i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 24.00 mandag til fredag betales:

- 1. april 2017: 330 kr.,
- 1. juli 2017: 335 kr.
- 1. juli 2018: 340 kr.
- 1. juli 2019: 345 kr.

I tidsrummet kl. 24.00 til kl. 06.00 mandag til fredag betales:

- 1. april 2017: 465 kr.
- 1. juli 2017: 475 kr.
- 1. juli 2018: 485 kr.
- 1. juli 2019: 495 kr.

På lørdage, søndage og søgnehelligdage betales:

- 1. april 2017: 670 kr.
- 1. juli 2017: 685 kr.
- 1. juli 2018: 700 kr.
- 1. juli 2019: 715 kr.

Flere konsultationer inden for samme halve time betragtes som én konsultation. Ved konsultationer af over en 1/2 times varighed betales for en ny konsultation for hver begyndte halve time.

Medarbejdere, som ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig konsultere.

Generelle regler om rådighedsvagt

Stk. 7. Betaling for telefonisk bistand og tilkald kan efter aftale ske i form af afspadsring eller ved at indregne rådighedsvagten i den ugentlige arbejdstid. Omregning til afspadsringstimer sker ved at dividere med medarbejderens timeløn, eksklusive eventuelle tillæg.

§ 20 Vagtterminaler

Definitioner

Stk. 1. I relation til it-medarbejdere defineres vagtterminaler og deres anvendelse ved:

En vagtterminal er en terminal, der anvendes til fejlretning ved rådighedsvagt og konsultation.

Der er tale om en frivillig ordning, og det er koncernen, der afgør, om en medarbejder har brug for en vagtterminal. Opkobling via vagtterminal til koncernen må alene ske ved afhjælpning af et produktionsproblem og ikke ved almindeligt udviklingsarbejde. Adgang må således kun etableres, hvis medarbejderen kontaktes af koncernen eller forlods har aftalt aktiviteten med sin leder.

Koncernen har det fulde ansvar for de sikkerhedsmæssige rutiner ved opkobling til medarbejderens vagtterminal, ligesom det påhviler koncernen at registrere samtlige nødvendige oplysninger ved opkoblingen.

Medarbejderen har pligt til at dokumentere, hvad der er foretaget ved opkoblingen efter koncernens retningslinjer.

Omkostninger

Stk. 2. Samtlige omkostninger ved opstilling og nedtagning af it-udstyr samt eventuelt møblement hos den ansatte betales af koncernen. Hvis der efter en konkret vurdering skal etableres en telefonforbindelse, betales denne af koncernen.

Ansvar

Stk. 3. Det påhviler koncernen at sørge for eventuel nødvendig forsikring af det lånte udstyr. Eventuelle skader på udstyr eller it-anlæg er den ansatte uvedkommende.

Medarbejderen er forpligtet til at overholde de sikkerhedsmæssige bestemmelser, der er fastsat i koncernens forretningsgange for anvendelse af it-udstyr og -systemer.

Det er koncernens ansvar, at udlånt it-udstyr lever op til de fastsatte tekniske, sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige standarder. Medarbejderen skal være bekendt med koncernens regler for privat brug af udstyret, sikkerhedsbestemmelser for brug og opkobling af udstyret samt forretningsgang for registrering af brug af udstyret.

§ 21 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1. Når medarbejderen deltager i møder, kurser eller seminarer, er det arbejdstid, når det er godkendt af nærmeste leder. Eventuel merrejsetid indgår i arbejdstiden, når aktiviteten er godkendt. Hvis arbejdstiden ikke bliver honoreret, er medarbejderens deltagelse frivillig.

Stk. 2. Overstiger arbejdstiden den pågældende dag (jf. stk. 1.) medarbejderens daglige arbejdstidsnorm, bliver mertiden indsat i timebanken i forholdet 1:1.

Stk. 3. Bliver der holdt møder, kurser og seminarer på medarbejderens planlagte arbejdsfrie dage eller på lørdage, søndage, danske søgnehellidage, får medarbejderen tilsvarende erstatningsfrihed på et andet tidspunkt.

Koncernen betaler herudover

1. april 2017:	1.225 kr. pr. dag
1. juli 2017:	1.245 kr. pr. dag
1. juli 2018:	1.265 kr. pr. dag
1. juli 2019:	1.290 kr. pr. dag

Note:

Deltager en medarbejder f.eks. i et møde fra kl. 17.00 – kl. 19.00 på en arbejdsfri dag, får medarbejderen erstatningsfrihed på 2 timer. Medarbejderen får derfor ikke betaling efter stk. 2 men efter stk. 3.

Stk. 4. Medarbejdere, der deltager i teamuddannelse på forsikringsakademiet får ikke betaling efter reglerne i stk. 1-3., dog bortset fra kursusdagene på forsikringsakademiet.

Medarbejderen på jobniveau 1-7 får i stedet følgende kompensation for hjemmearbejdet:

	1. april 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
11 ugers kursus	2.440 kr.	2.485 kr.	2.530 kr.	2.580 kr.
15 ugers kursus	3.520 kr.	3.585 kr.	3.650 kr.	3.720 kr.
18 ugers kursus	4.265 kr.	4.345 kr.	4.425 kr.	4.510 kr.
26 ugers kursus	6.110 kr.	6.225 kr.	6.345 kr.	6.470 kr.

Stk. 5. Reglerne i stk. 2. og stk. 3. andet afsnit gælder ikke for medarbejdere på løntrin 73 eller højere, it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere og for service/ teknikere på løntrin 67 eller højere.

§ 22 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved:

- indenlandske tjenesterejser og
- tjenesterejser til europæiske destinationer, som er aftalt med koncernen.

Rejsetid medregnes som arbejdstid, i det omfang rejsetiden udenfor aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Det gælder også ved transport mellem 2 eller flere daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejse på en lørdag, søndag, søgnehellidag eller arbejdsfri dag tildeles en erstatningsfridag.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder, for så vidt angår rejser til europæiske og oversøiske destinationer, ikke for medarbejdere på løntrin 73 eller højere, it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere og for service/ teknikere på løntrin 67 og højere.

§ 23 Rejseudgifter

Koncernen betaler rejseudgifter til

- tog, fly, skib, bus og taxa. Det sker efter regning og i henhold til koncernens forretningsgang.
- Kørsel i egen bil efter aftale mellem koncernen og medarbejderen. Betaling følger statens takster for kørselsgodtgørelse (satser og regler kan læses i forretningsgangen)

Koncernen og medarbejderen kan aftale anden godtgørelse, hvis medarbejderen har et særligt stort kørselsbehov.

Koncernen betaler nødvendige udgifter til fortæring og ophold på hotel

- efter regning og
- efter konkret aftale mellem koncernen og medarbejderen.

Kapitel III - Løn

§ 24

For søgnehellidage, hvor disse falder inden for fast aftalte arbejdstider, betales som en almindelig arbejdsdag. Det samme gælder ved ferie og sygdom.

Trin 87

For medarbejdere med højere løn end trin 87 oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2. Koncernen og Danske Kreds har indgået aftale om følgende lønmodel:

Lønsamtale

Lønsamtale indgår som en integreret del af udviklingssamtalen og senest hvert år inden udløb af 1. kvartal drøfter leder og medarbejder størrelsen af det individuelle tillæg pr. 1. april for det kommende år.

Medarbejdere, der er omfattet af lønsystemet

Medarbejdere på jobniveau 1 til 10 er omfattet af lønsystemet.

Medarbejdere ansat i fleksjob

Mindstelønnen for medarbejdere, der er ansat i fleksjob, er grundlønnen på det enkelte jobniveau (jobniveau 1-10) på trin 2 og med et individuelt tillæg på 1 % af grundlønnen på trin 2.

Medarbejdere, der ikke er omfattet af lønsystemet

Elever/lærlinge, it-aspiranter, nyuddannede finansøkonomer i traineeforløb, piccoloer/piccoliner, Service/tekniker-elever, vikarer og tidsbegrænsede ansættelser er ikke omfattet af lønsystemet.

Lønnen for disse medarbejdergrupper er beskrevet i:

Elever/lærlinge:	§ 29
It-aspiranter:	§§ 29/33
Finansøkonomer i traineeforløb:	§ 27
Piccoloer/piccoliner:	§§ 35/36
Service/teknikerelever:	§§ 34/35
Vikarer og tidsbegrænsede ansættelser:	§§ 43-46

Lønsystemets opbygning

A. Lønsystemet består af følgende grundelementer

- Grundløn
- Individuelt tillæg

B. Øvrige tillæg:

- Markedsværditillæg
- GO-markedsværditillæg
- Midlertidigt funktionstillæg
- Nedtrapningstillæg
- Specielle tillæg

C. Historiske tillæg

- Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg, betjenttillæg)
- IT-kompensationstillæg
- IT-markedsværditillæg
- Garantitillæg
- Systemtillæg

D. Ikke pensionsgivende tillæg

- Biltillæg (jobrelevant tillæg)

Grundelementer

Grundløn

Systemet består af en række jobniveauer, der hver især beskriver jobbetts karakteristika. Inden for det enkelte jobniveau er fastlagt en grundløn. Stillingens indplacering på jobniveau sker ved en vurdering af jobbet ud fra følgende kriterier:

- Ansvar og ledelse
- Opgavekompleksitet

Scoring	1	2	3	4	5	Score
Kriterier						
<u>Ansvar og ledelse.</u> Ved scoringen kan beføjelser samt krav til personaleledelse, selvstændighed, planlægning, udvikling og resultat indgå	Små krav	Moderate krav	Middelstore krav	Store krav	Meget store krav	
<u>Opgavekompleksitet:</u> Ved scoringen lægges der vægt på kompleksiteten i arbejdsopgaverne og/eller opgaverne alene er foruddefinerede eller også indeholder nye problemstillinger	Rutineopgaver, der kan løses ud fra retningslinjer og almindelig praksis	Delvise rutineopgaver. Delvise selvstændige opgaver med delvise egne afgørelser	Overvejende selvstændige opgaver og delvis komplekse opgaver med overvejende egne afgørelser	Primært selvstændige og delvis komplekse opgaver med primært egne afgørelser	Selvstændige og komplekse opgaver med egne afgørelser. Strategiske opgaver kan forekomme	
Samlet score						

Der er nedsat et jobvurderingsudvalg, som har ansvaret for at vedligeholde jobvurderingskriterierne. Jobvurderingsudvalget er sammensat af repræsentanter fra HR og Danske Kreds. Jobvurdering af stillingerne sker decentralt på møder, hvor chefen for området, HR-partneren, en repræsentant fra Danske Kreds (Jobvurderingsudvalget) og den lokale tillidsmand/områdetillidsmand deltager.

Grundlønnen for de enkelte jobniveauer er aftalt til følgende beløb i perioden 1. april 2017 – 30. juni 2017:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	237.741	249.003	271.526
2	278.573	294.049	309.525
3	309.525	325.000	340.478
4	340.478	355.955	379.169
5	379.169	402.383	425.597
6	425.597	448.810	472.024
7	472.024	495.240	526.192
8	526.192	557.145	588.098
9	588.098	619.050	650.003
10	650.003	680.957	711.910

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2017 reguleret med 1,90%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	242.259	253.734	276.685
2	283.866	299.637	315.406
3	315.406	331.176	346.947
4	346.947	362.719	386.373
5	386.373	410.028	433.684
6	433.684	457.338	480.993
7	480.993	504.650	536.190
8	536.190	567.731	599.272
9	599.272	630.812	662.353
10	662.353	693.896	725.437

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2018 reguleret med 1,95%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	246.983	258.682	282.081
2	289.401	305.479	321.556
3	321.556	337.633	353.713

4	353.713	369.792	393.907
5	393.907	418.024	442.141
6	442.141	466.256	490.373
7	490.373	514.490	546.645
8	546.645	578.802	610.958
9	610.958	643.113	675.269
10	675.269	707.426	739.583

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2019 reguleret med 2,00%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	251.922	263.856	287.722
2	295.189	311.589	327.988
3	327.988	344.386	360.787
4	360.787	377.188	401.786
5	401.786	426.384	450.983
6	450.983	475.581	500.180
7	500.180	524.780	557.578
8	557.578	590.378	623.177
9	623.177	655.975	688.775
10	688.775	721.575	754.374

Medarbejderens samlede løn kan aldrig være mindre end løntrin 5, jf. løntabellen i afsnit 2, punkt 11.

Trin 1, 2 og 3

Medarbejderen kan indplaceres på trin 1, 2 eller 3. Standardjobbet er på trin 2.

Trin 1

Medarbejderen udfører selvstændigt de mindre komplekse arbejdsopgaver i stillingen. Øvrige opgaver udføres med støtte. Det forventes, at medarbejderen bidrager i nogen grad til udvikling af området. (det kan f.eks. være den forretningsmæssige udvikling).

Medarbejdere, der indplaceres på dette trin skal have en udviklingsplan, som beskriver, hvad medarbejderen skal lære, hvordan indlæringen skal foregå, og hvornår det afsluttes.

Indplacering på trin 1 varer som udgangspunkt max 12 måneder. Hvis der er behov for at forlænge indplacering på trin 1, skal det begrundes i en ny/forlænget udviklingsplan.

Trin 2

Medarbejderen udfører selvstændigt hovedparten af arbejdsopgaverne i stillingen, og det forventes, at medarbejderen bidrager med forslag til udvikling af området (det kan f.eks. være den forretningsmæssige udvikling). Hovedparten af medarbejderne vil være på dette trin.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 2 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil).

Trin 3

Indplacering på trin 3 sker, når følgende er opfyldt:

- Medarbejderen udfører selvstændigt alle arbejdsopgaverne i stillingen. Medarbejderen bidrager i høj grad til udvikling af området eller har særlige opgaver i jobbet.
- Medarbejderen er en rollemodel (f.eks. går foran som det gode eksempel, performer på højt niveau i alle sammenhænge, er initiativrig, oplærer og coacher kolleger m.m.).

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 3 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil).

Oprykning til højere trin

Eventuel oprykning fra et trin til det næste sker efter lederens vurdering og efter en dialog med medarbejderen. Oprykning kan ske fra den første i en måned på et hvilket som helst tidspunkt på året eller i forbindelse med den årlige udviklingssamtale.

Individuelt tillæg

Det individuelle tillæg bliver beregnet som en procentdel (hel % -sats) af grundlønnen på mellem 0 – 25 %.

- 20 – 25 %: Excellent præstation
- 10 – 20 %: Meget tilfredsstillende til særdeles tilfredsstillende præstation
- 1 – 10 %: Tilfredsstillende til meget tilfredsstillende præstation
- 0 %: Mindre tilfredsstillende præstation

Tillægget bliver fastsat ud fra en helhedsvurdering af medarbejderens indsats og resultat i forhold til følgende kriterier:

Samarbejde

I vurderingen indgår: information, loyalitet, kommunikation, videndeling og samarbejde med leder, medarbejdere, øvrige kolleger og organisation.

Kvalitet

I vurderingen indgår, i hvor høj grad medarbejderen sætter høje standarder for kvalitet og også opfordrer andre til at levere en høj kvalitet.

Kundeservice

I vurderingen indgår såvel service over for eksterne som interne kunder og medarbejderens evne til at identificere løsninger, der skaber værdi for kunden.

Effektivitet

I vurderingen indgår, i hvor høj grad medarbejderen arbejder ud fra fastsatte standarder / retningslinjer, herunder anvender koncernens IT-systemer optimalt. Overholder medarbejderen indgåede aftaler og udfører opgaverne til tiden.

Som udgangspunkt vægter de 4 kriterier ens. Lederen kan fastsætte, at et eller flere kriterier vægter mere end de andre, og at det individuelle tillæg vil afspejle denne vægtning.

Særlig vægtning kan anvendes ved fokus på et kriterium, som der er særlig fokus på i den enkelte enhed. Et kriterium kan maksimalt vægte 75 %. Vægtning kan kun ske i forhold til hele gruppen og ikke over for enkeltpersoner.

Medarbejderen skal orienteres om, at enkelte kriterier vægter mere end andre. Orienteringen skal som udgangspunkt gives ved udviklingssamtalen året før eller ved opfølgningssamtalen. Der kan dog opstå forhold som gør, at vægtingen ændres, f.eks. i forbindelse med ændring af de forretningsmæssige mål.

Stigning i det individuelle tillæg

Medarbejdere, der har et systemtillæg og/eller et garantitillæg, får ved en stigning i det individuelle tillæg ikke modregnet stigningen i systemtillægget og/eller garantitillægget.

Øvrige tillæg

Markedsværditillæg

Koncernen kan tildele diskretionære og individuelle markedsværditillæg i udvalgte områder/enheder. HR forelægger jobvurderingsudvalget til kommentering, hvilke områder der kan gives tillæg.

Ved jobskifte tages der stilling til, om markedsværditillægget skal bortfalde eller ændres. Justering i negativ retning skal nedtrappes efter reglerne i § 25

Note: Der er som bilag udarbejdet en forretningsgang for håndtering af markedsværditillæg som et bilag til aftalen om jobvurderingsudvalg.

GO-markedsværditillæg

GO-markedsværditillæg tildeles i forbindelse med implementeringen af nye jobprofiler i Group Operations samt ved indplacering af medarbejdere fra andre forretningsområder, som på grund af organisatoriske ændringer flyttes til Group Operations sammen med deres arbejdsopgaver, og hvor vurderingen af jobbet ansvar og kompleksitet medfører indplacering på et lavere jobniveau.

GO-markedsværditillæg kan ikke varsles væk efter de almindelige regler for markedsværditillæg. Medarbejderen bevarer tillægget så længe medarbejderen arbejder i nuværende jobprofil, og ved stigning til højere jobniveau inden for den samme jobprofil fortsætter GO markedsværditillægget uændret. Ved fremtidige jobskifte gælder de almindelige bestemmelser i overenskomstens §§ 25 og 26 om tilpasning af løn ved jobskifte.

Midlertidigt funktionstillæg

Medarbejdere, der midlertidigt fungerer i en stilling på et højere niveau, får tildelt et midlertidigt funktionstillæg. Medarbejderen får tillægget på det tidspunkt, hvor han/hun begynder funktionen på det højere niveau. Tillægget er forskellen mellem medarbejderens nuværende løn og den løn, medarbejderen ville få ved udnævnelse i jobbet.

Der bliver ikke tildelt funktionstillæg, når medarbejderen fungerer for sin leder eller en kollega i dennes fravær på grund af ferie, korterevarende sygdom eller lignende. Hvis det viser sig, at fraværet strækker sig ud over 3 måneder, får medarbejderen et funktionstillæg med tilbagevirkende kraft fra funktionens start.

Bliver medarbejderens job i en periode ændret væsentligt (nyt ansvar, nye opgaver, projektdeltagelse, særlige funktioner og særlige initiativer), skal medarbejderen også have et midlertidigt funktionstillæg. Størrelsen af dette tillæg bliver fastsat individuelt.

Medarbejderen kan maksimalt have et midlertidigt funktionstillæg i 2 år.

Nedtrapningstillæg

Nedtrapningstillægget er udtryk for den difference, der opstår, hvis medarbejderen enten på eget initiativ eller på koncernens initiativ skifter til et job, der er vurderet lavere end sit hidtidige job.

Nedtrapning sker efter reglerne i §§ 26 og 27.

Specielle tillæg

Disse tillæg kan efter aftale mellem Koncernen og Danske Kreds tildeles særlige medarbejdergrupper. Vilkaerne for tildeling og bortfald af tillægget, herunder modregning i tillægget når medarbejderen stiger til et højere jobniveau, beskrives i en særlig aftale mellem Koncernen og Danske Kreds. Det skal aftales:

- Hvorfor tillægget bliver givet (opgave, funktion eller lignende)
- Hvilke grupper af medarbejdere, der får tillægget
- I hvilken periode, det bliver givet
- Hvordan tillægget bortfalder

Historiske tillæg

Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg og betjenttillæg)

Der er tildelt specielle tillæg i forbindelse med indplaceringen i lønmodellen i 2002. Der kan ikke tildeles nye specielle tillæg til disse grupper.

IT kompensationsstillæg

Tillægget er på 4,17% og er tildelt it-medarbejdere, ansat før den 1. april 2012, og som pr. 1. juli 2012 har valgt at arbejde 37 timer om ugen. Tillægget er pensionsgivende. Ved jobskifte til job på et højere jobniveau sker der modregning i tillægget. Tillægget kan ikke tildeles efter 1. juli 2012.

Garantitillæg

Garantitillægget er udtryk for den difference, der opstod, når medarbejderen på koncernens initiativ skiftede til et job, der er vurderet lavere end det hidtidige job. Medarbejderen fik garantitillæg efter reglerne i §§ 26 og 27 i overenskomsterne før 1. april 2014. Garantitillægget kan ikke nedtrappes. Garantitillægget bliver reguleret med de aftalte overenskomstmæssige lønstigninger.

Systemtillæg

Medarbejdere, der før indplaceringen i lønmodellen i 2002, havde en højere nettoløn end nettolønnen i det nye lønsystem fik et systemtillæg. Systemtillægget sikrede, at ingen medarbejdere gik ned i løn i kr.

og øre ved indplaceringen. Systemtillægget er udtryk for den difference, der var mellem lønfastsættelsen i det nye lønsystem og en eventuelt højere løn i det gamle lønsystem.

Systemtillægget bliver reduceret efter nedenstående regler:

- Er systemtillægget op til 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger. Den anden halvdel af de overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget.
- Er systemtillægget over 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn ikke reguleret. De overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget, indtil systemtillægget er 12½ % af lønnen. Herefter vil medarbejderens løn blive modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, jf. ovenfor.

Medarbejdere på jobniveau 1 – 4 vil altid få lønnen modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, uanset størrelsen på systemtillægget. Systemtillæg kan ikke nedtrappes. Der kan ikke tildeles nye systemtillæg.

IT-markedsværditillæg

IT-markedsværditillæg i forbindelse med implementeringen af nye jobprofiler i Group IT. IT-markedsværditillæg kan ikke varsles væk efter de almindelige regler for markedsværditillæg. Medarbejderen bevarer tillægget så længe medarbejderen arbejder i nuværende jobprofil. Ved fremtidige jobskifte gælder de almindelige bestemmelser i overenskomstens §§ 25 og 26 om tilpasning af løn ved jobskifte.

Grænse for honorering for merarbejde - Årlig løn inklusive alle løntillæg (dog ikke biltillæg)

Følgende finansansatte er omfattet af reglerne om, at merarbejde kan være indeholdt i lønnen for medarbejdere på jobniveau 1 – 10, der har en årlig løn inklusive alle løntillæg (dog ikke biltillæg) på mere end trin 73.

For IT-medarbejdere gælder at medarbejdere med en samlet løn inklusive alle løntillæg (dog ikke biltillæg) svarende til trin 241/1 og højere er omfattet af merarbejdsreglerne og har ikke mulighed for at vælge overarbejde.

Ikke pensionsgivende tillæg

Biltillæg (Jobrelevant tillæg)

Koncernen kan give biltillæg som et fast beløb ud over statens takster for befordringsgodtgørelse. Som hovedregel får man biltillæg, hvis der er behov for at besøge kunder eller supportere enheder i koncernen.

Medarbejderen og nærmeste leder drøfter og beslutter, om medarbejderen skal benytte egen bil i jobbet. I vurderingen indgår eksempelvis infrastruktur og den samlede økonomi i kørselsbehovet. Kørselsbehovet estimeres for et år ad gangen og gælder fra 1. april, første gang 1. april 2013.

Der kan i særlige tilfælde stilles krav om, at medarbejderen skal stille egen bil til rådighed. Det skal fremgå af jobprofilen.

Da tillægget enten er aftalt mellem medarbejder og nærmeste leder eller er knyttet til kravet om, at medarbejderen skal stille bil til rådighed i sit job, er det derfor ikke en del af medarbejderens løn i forbindelse med jobskifte, jf. § 26/27 eller i medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse ved en eventuel fratrædelse.

Medarbejderen, får følgende årlige tillæg:

Forventet kørsel	1. april 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
1.000 – 5.000 km	16.115 kr.	16.420 kr.	16.740 kr.	17.070 kr.
5.001 – 15.000 km	21.480 kr.	21.885 kr.	22.310 kr.	22.755 kr.
15.001 – 20.000 km	26.865 kr.	27.375 kr.	27.905 kr.	28.460 kr.
20.001 – 30.000 km	32.225 kr.	32.835 kr.	33.475 kr.	34.140 kr.
Over 30.000 km årligt	42.980 kr.	43.795 kr.	44.645 kr.	45.535 kr.

Medarbejdere, som kører mindre end 1.000 km om året kan ikke pålægges at stille bil til rådighed i deres job, men det kan aftales lokalt mellem medarbejder og leder, at medarbejderen stiller bil til rådighed, og medarbejderen vil så have ret til minimum laveste biltillæg.

Biltillægget bortfalder, når medarbejderen skifter til et job, hvor der ikke skal benyttes bil. Sker jobskiftet på koncernens initiativ bortfalder tillægget efter et varsel, der svarer til medarbejderens funktionærretslige opsigelsesvarsel. Sker jobskiftet på medarbejderens initiativ bortfalder tillægget i forbindelse med jobskiftet.

Koncernen og medarbejderen betaler ikke pensionsbidrag af biltillægget.

§ 25 Tilpasning af løn ved jobskifte på medarbejderens initiativ

Stk. 1. Ved skift mellem forskellige jobniveauer bliver grundløn og tillæg tilpasset til nyt aktuelt niveau.

Lønstigning ved jobskifte til et job på højere niveau

Stk. 2. Lønstigningen sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i nyt job. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, får modregnet lønstigningen i dette/disse tillæg, så det/de bliver reduceret eller bortfalder. Eventuel reduktion sker i den nævnte rækkefølge.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

Grundlønnen ændres i forhold til stillingens jobvurdering og medarbejderens indplacering på trin.

Det individuelle tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion. Det skal dog som minimum være 1 %.

Medarbejdere, der rykker fra et jobniveau til et højere jobniveau skal opleve en lønstigning. Det gælder, uanset om der er tale om individuelle eller kollektive oprykninger. Nedtrapningstillæg, garantitillæg, systemtillæg, markedsværditillæg, IT-kompensationstillæg og/eller specielle tillæg kan modregnes i en lønstigning, således at medarbejderen vil opleve en minimal lønstigning eller endog uændret løn.

Note: Parterne er enige om, at en lønstigning skal forstås som en stigning i niveauet 500 – 1.500 kr. om måneden, forudsat der ikke sker modregning.

Lønstigning ved jobskifte til et job på samme niveau

Stk. 3. Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet og indplaceres på et højere trin. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, får modregnet lønstigningen i dette/disse tillæg, så det/de bliver reduceret eller bortfalder. Eventuel reduktion sker i den nævnte rækkefølge.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

Det individuelle tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion. Det skal dog som minimum være 1 %.

Medarbejdere, der rykker fra trin 1 til trin 2 eller fra trin 2 til trin 3, må ikke gå ned i løn. Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau eller et lavere trin

Stk. 4. Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet og indplaceres på et trin. Er lønnen i det fremtidige job lavere, vil nuværende løn dog være sikret i en periode svarende til koncernens normale individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter ovennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

§ 26 Tilpasning af løn ved jobskifte på grund af koncernens forhold

Skift til nyt job i forbindelse med bortfald af eget

Stk. 1. Vælger medarbejderen at tage mod tilbud om nyt job, eller søger medarbejderen nyt job i koncernen efter, at en fratrædelse eller jobbortfald er kendt eller varslet, vil medarbejderens løn i det nye job blive justeret ved tiltræden af jobbet. Også pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter nedennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

Er lønnen i det fremtidige job lavere end nuværende løn, vil den blive nedtrappet efter følgende regler - hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn:

Op til 10%: funktionærretlige opsigelsesvarsel
Mere end 10%: deles det over 2 gange med funktionærretslige opsigelsesvarsel (ligeligt fordelt over de 2 perioder).

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Lønnedsættelse i bestående job

Stk. 2. Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbets indhold, jf. kriterierne under grundløn, eller at vurderingen af medarbejderens præstation bliver ændret, jf. definitionerne under Individuelt tillæg. Der skal være tale om en markant ændring af stillingens krav og ansvar, eller at medarbejderens egne kompetencer ikke bliver vedligeholdt. Reglerne om varsling gælder også ved ændringer i det individuelle tillæg.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 2 eller 3 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil).

Medarbejdere, der allerede har fået tildelt et garantitillæg beholder dette.

Lønnedsættelsen bliver nedtrappet efter følgende regler - hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn:

op til 10 %: funktionærretlige opsigelsesvarsel
mellem 10 % og 15%: deles over 2 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel
over 15 %: deles over 3 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel

Omstruktureringer eller ressourceallokeringer

Stk. 3 Skift til nyt job ved koncernens behov for omstrukturering eller ressourceallokering.

Får koncernen behov for at flytte ressourcer grundet forretningsmæssige udviklinger eller behov for omstrukturering, vil medarbejdere, der rokeres, få lønnen i det nye job justeret ved tiltræden af jobbet. Også pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter ovennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

Lønnedsættelsen bliver nedtrappet efter følgende regler - hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn:

op til 10 %: funktionærretlige opsigelsesvarsel
mellem 10 % og 15%: deles over 2 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel
over 15 %: deles over 3 gange med funktionærretlige opsigelsesvarsel

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Orientering til Danske Kreds

Stk. 4. Danske Kreds skal have orientering om gennemførte lønnedsættelser med henblik på at kunne følge op overfor medlemmer.

Den lokale tillidsmand skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem af Finansforbundet.

Orienteringen skal gives i så god tid, at den lokale tillidsmand er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser, f.eks. ved at rådføre sig med Danske Kreds eller Finansforbundet, det vil sige normalt dagen før - og helst 24 timer før meddelelsen til medarbejderen.

Bliver et medlem sat ned i løn skal lederen sørge for, at tillidsmanden er til stede. Ønsker medarbejderen ikke, at tillidsmanden deltager i mødet, skal lederen efterfølgende orientere tillidsmanden om resultatet af mødet. Tillidsmanden har ret til efterfølgende at orientere Danske Kreds eller Finansforbundet om lønudsættelsen.

Finansforbundet har ret til ad fagretlig vej at rejse sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

§ 27 Minimumsindplaceringer

Stk. 1. Medarbejdere, der ikke har gennemført uddannelsestiden i et penge- eller realkreditinstitut, samt nyuddannede finansøkonomer, der efter § 70 indplaceres som trainees, aflønnes som minimum i lønramme 10 og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Minimumsindplaceringer for øvrige

Stk. 2. Medarbejdere, der har gennemgået finansuddannelsen (som elever) eller flexfinansuddannelsen, Grundlæggende Finansuddannelse og nyuddannede finansøkonomer, indplaceres som minimum i lønramme 20.

Stk. 3. Medarbejdere, der har bestået en uddannelse som professionsbachelor i finans eller it, indplaceres som minimum i lønramme 20, trin 26 (for it følges § 33). Nyuddannede finansbachelorer kan dog i de første 12 måneder ansættes som trainee i lønramme 16, trin 16 og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Stk. 4. Nyuddannede akademikere indplaceres som minimum i lønramme 22.

§ 28 anvendes ikke i Danske Bank

§ 29 Elevers aflønning

Stk. 1. Finanselever aflønnes som følger:

Elever med mere end 2 års uddannelsestid oprykkes først til trin 2, når der er 1 år tilbage af uddannelsestiden.

Årlig løn	Trin 1	Trin 2
1. juli 2016	183.998	200.668
1. juli 2017	187.494	204.481
1. juli 2018	191.150	208.468
1. juli 2019	194.973	212.637

Stk. 2. Kontorelever aflønnes som følger:

Årlig løn	Trin 1	Trin 2
1. juli 2016	177.021	190.546
1. juli 2017	180.384	194.166
1. juli 2018	183.901	197.952
1. juli 2019	187.579	201.911

Stk. 3. Årlig trinstitigning finder sted på årsdagen for ansættelsen. Hvis ansættelsen har fundet sted den 15. eller tidligere, sker oprykningen pr. den 1. i samme måned. Hvis ansættelsen har fundet sted den 16. eller senere, sker oprykningen den 1. i den følgende måned.

Stk. 4. Ved forlængelse af uddannelsestiden, jf. § 60, stk. 2, eller § 64, stk. 2, udsættes den årlige trinstitigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

Stk. 5. IT-elever på EUD-niveau
IT-elever aflønnes som følger:

Årlig løn	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
1. juli 2016	128.235	145.454	156.229	180.856	218.663
1. juli 2017	130.671	148.218	159.197	184.292	222.818
1. juli 2018	133.219	151.108	162.301	187.886	227.163
1. juli 2019	135.883	154.130	165.547	191.644	231.706

Stk. 6. For så vidt angår andre elever fastsættes lønnen individuelt. Lønnen skal dog mindst svare til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jfr. reglerne i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

Lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 omfatter penge eller ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold. Eleven er bortset fra lønvilkår omfattet af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Elever kan kun ansættes, hvis virksomheden er godkendt til at uddanne den enkelte elevtype.

IT-medarbejdere

§ 30 Gyldighedsområde

It-medarbejdere er medarbejdere, som

- udfører it-arbejde, jf. § 32 nedenfor
- som har en af de i § 32 anførte discokoder fra Danmarks Statistik.

§ 31 IT-lønssystemet

Stk. 1. IT-medarbejdere i Danske Bank-koncernen følger lønbestemmelserne i overenskomstens § 25.

Trin 248E

Stk. 2. For it-medarbejdere med højere løn end trin 248E oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 248E i afsnit 2.

§ 32 Minimumindplacering og stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelserne fastsættes i forhold til discokoder.

Minimumsindplacering for it-medarbejdere følger nedenstående oversigt:

Lønramme 215

- 133010 Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
- 133020 Ledelse af intern IT
- 251110 Arbejde med overordnet IT-arkitektur
- 251210 IT-projektstyring
- 251300 Web og multimedieudvikling
- 252100 Design og administration af databaser

Lønramme 212

- 251120 Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
- 251220 Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
- 251400 Vedligeholdelse og dokumentation af software
- 251900 Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
- 252200 Systemadministration
- 252300 Arbejde med computernetværk
- 252900 Andet arbejde med databaser og netværk
- 351300 Netværks- og systemteknikerarbejde
- 351400 Internetteknikerarbejde

Lønramme 208

- 351100 Driftsteknikerarbejde

Lønramme 206

- 351200 Brugersupportarbejde
- 413200 Dataregistreringsarbejde

§ 33 It-aspiranter

Stk. 1. I aspiranttiden er indplaceringen i lønramme 206. Der finder ikke trinøgning sted i aspiranttiden.

Stk. 2. Ved aspiranttidens afslutning sker indplaceringen i it-lønssystemet minimum i den for stillingsbetegnelse i § 32 nævnte lønramme.

Service/teknikere

§ 34 Gyldighedsområde

Service/teknikere er medarbejdere, der udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde.

De pågældende medarbejdere er omfattet af funktionærloven, og lønnen betales månedsvis.

Hvis koncernen stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af koncernen.

§ 35 Løn og indplacering

Stk. 1. Service/teknikere, der er fyldt 18 år, skal mindst indplaceres på løntrin:

Trin 5 for ufaglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse ikke kræves.

Trin 16 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse kræves.

Trin 22 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en kortere videregående uddannelse kræves.

Stk. 2. For service/teknikere sker oprykning til højere løntrin efter koncernens bestemmelse.

§ 36 Unge under 18 år

Stk. 1. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60% af trin 5.

Stk. 2. Fra og med den 1. i måneden, hvori alderen 18 år nås, sker aflønning efter overenskomstens øvrige indplaceringsbestemmelser.

Øvrige lønbestemmelser

§ 37 Lønudbetaling

Lønnen betales med 1/12 månedsvis forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden. Medarbejderen kan ved ansættelsen vælge at få lønnen udbetalt bagud hver måned.

§§ 38 – 40 er slettet, da de ikke er aktuelle i Danske Bank-koncernen.

§ 41 Pensionsbidrag

Stk. 1. Medarbejderen bliver optaget i koncernens pensionsordning med virkning fra den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år. Elever omfattes af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet. Koncernen og medarbejderen betaler følgende pensionsbidrag:

Jobniveau	Medarbejderbidrag i %	Arbejdsgiverbidrag i %
1	5,25	11,25
2	5,25	11,25
3	5,25	11,25
4	5,25	11,25
5	5,25	11,25
6	5,25	11,25
7	5,25	11,25

Jobniveau	Medarbejderbidrag i %	Arbejdsgiverbidrag i %
8	6,25	13,25
9	6,25	13,25
10	6,25	13,25

Stk. 2. Pensionsbidraget bliver beregnet af grundløn, individuelt tillæg, markedsværditillæg, Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg, betjenttillæg), IT-kompensationstillæg, midlertidige funktionstillæg, garanti-tillæg, nedtrapningstillæg og systemtillæg.

Stk. 3. Da medarbejderen blev indplaceret i det nye lønsystem, skete der samtidig indplacering i ovennævnte pensionsmodel. Var koncernens pensionsbidrag højere, bevarede medarbejderen det højere bidrag.

Pension for medarbejdere, der før 5. marts 1999 var ansat i Realkredit Danmark

Stk. 4. Koncernens arbejdsgiverbidrag er pr. 1. juli 2008 16,25 %, og medarbejderens bidrag er 0,25 %. Ved indplacering på jobniveau 8 – 10 kan medarbejderen vælge at indbetale et yderligere egetbidrag på 3 %, så det samlede pensionsbidrag svarer til 19,50 %.

Medlemmer af Bikubens og Frederiksberg sparekasses pensionskasse

Stk. 5 Medlemmer af Bikubens og Frederiksberg Sparekasses pensionskasse er overført til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Lønregulering ved jobskifte

Medarbejdere, der på eget initiativ søger et job på et lavere jobniveau får et nedtrapningstillæg efter reglerne i § 25.

Medarbejderen vil ved jobskifte på koncernens initiativ eller i forbindelse med en revurdering af stillingens grundløn, ikke blive sat ned til en løn som er under den løn medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn. (se stk. 4)

Individuelt tillæg

Medarbejderen følger reglerne i overenskomsten om individuelt tillæg. Det individuelle tillæg bliver vurderet en gang om året i udviklingssamtalen. Det individuelle tillæg kan ved vurderingen enten blive større eller mindre.

Medarbejderens løn vil dog aldrig kunne komme under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 4).

Pension

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens aktuelle løn.

Bliver medarbejderen afskediget eller utilregnelighedstilsagnet bliver udløst på anden vis, får medarbejderen pension efter skyggelønsberegningen. Er medarbejderens aktuelle løn højere end skyggelønnen, får medarbejderen pension efter den aktuelle løn.

Medlemmer af Danske Banks tilsagnsordning (rød tilsagn)

Stk. 6. Medlemmer af Danske Banks tilsagnsordning er overført til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Pension

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens skyggeløn. Alderspensionen udgør ligeledes en procentdel af skyggelønnen, således som den er defineret i stk. 5.

Får medarbejderen en højere løn end den beregnede skyggeløn, vil beregningen af såvel alderspension som pensionsindbetaling ske i forhold til den højere løn.

Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår

Stk. 7. Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår overføres til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Lønregulering ved jobskifte

Medarbejdere, der på eget initiativ søger et job på et lavere jobniveau får et nedtrapningstillæg efter reglerne i § 26.

Medarbejderen vil ved jobskifte på koncernens initiativ eller i forbindelse med en revurdering af stillingens grundløn ikke blive sat ned til en løn, som er under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 4).

Individuelt tillæg

Medarbejderen følger reglerne om individuelt tillæg i overenskomsten. Det individuelle tillæg bliver taget op til vurdering en gang om året udviklingssamtalen. Det individuelle tillæg kan ved vurderingen enten blive større eller mindre.

Medarbejderens løn vil dog aldrig kunne komme under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 5).

Pension

Medarbejderne bevarer pensionsoptjening efter det skalatrin i statens lønsystem, som de havde ved overgangen til nye lønformer eller efter følgende omsætningstabel:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
	Skalatrin		
2	17	17	19
3	19	21	22
4	22	24	26
5	26	30	32
6	32	36	38
7	38	40	42
8	47	47	48
9	48	48	48
10	48	48	48

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens aktuelle løn. Pensionsbidragene anvendes til at opretholde tjenestemandspensionen:

- Er pensionsbidraget i overenskomsten lavere end det beløb, der skal indbetales til staten, vil koncernen supplere op med det manglende beløb.
- er pensionsbidraget i overenskomsten højere end det beløb, der skal indbetales til staten, vil det overskydende beløb blive indbetalt til en supplerende pensionsordning efter medarbejderens valg.

Medarbejdere, hvor eget bidrag til pension er forhøjet fra 4 % til 5 % i perioden den 1. april 2002 til den 1. juli 2003, vil med virkning fra den 1. juli 2003 få denne stigning på 1 % indbetalt på en supplerende pensionsordning efter eget valg.

Forhøjelsen af koncernens pensionsbidrag med ¼ % pr. 1. juli 2004 indbetales på en supplerende pensionsordning efter eget valg.

Stigningen i pensionsbidragene pr. 1. juli 2005 på ¼ % i eget bidrag og ½ % i koncernens bidrag indbetales til en supplerende pensionsordning. Stigningen i pensionsbidraget pr. 1. juli 2008 på ½ % i koncernens bidrag indbetales til en supplerende pensionsordning.

Stk. 8. Skyggeløn

Skyggelønnen er den løn, medarbejderen havde pr. 31. marts 2002 reguleret med de aftalte overenskomstmæssige stigninger. Det kan f.eks. være en medarbejder der pr. 31. marts 2002 (inklusive eventuelle trinstigninger pr. 1. april 2002) var i III lønklasse på trin 9 med et personligt tillæg på 10.000 kr. og blev indplaceret på jobniveau 7 med et jobtillæg på 3 % og et personligt tillæg på 10 %

Lønnen er siden blevet reguleret med de overenskomstmæssige stigninger

§ 42 er slettet, da det ikke er aktuelt i Danske Bank-koncernen.

Kapitel IV - Særlige medarbejdergrupper

§ 43 Vikarer og studerende på deltid

Stk. 1. Vikarer, som er ansat til at varetage en anden medarbejders funktion i op til 12 måneder, er ikke omfattet af bestemmelsen i § 75 om udviklingsplan.

Det kan aftales at følgende udbetales som tillæg til lønnen:

- omsorgsdage
- arbejdsgivers pensionsbidrag.

Vikaren kan i stedet vælge, at pensionsbidraget bliver overført til en bestående pensionsordning i et andet selskab.

Stk. 2. For studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentlig respektive 34,7 timer månedlig eller mere, er ikke omfattet af protokollat om Afbødeforanstaltninger, pkt. 5 Fratrædelsesvilkår. Koncernen og Danske Kreds har aftalt følgende fravigelser fra overenskomstens bestemmelser:

- a. § 75 om udviklingsplan
- b. § 78 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.
- c. § 79 om ret til orlov ved adoption
- d. § 81, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselsloven om alvorligt syge børn
- e. § 81, stk. 6, om ret til orlov efter § 42 i lov om sociale service – handicappet barn
- f. § 82 orlov til pasning af nærtstående
- g. Pensionsprotokollatet
- h. § 77. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende:
Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelserne.
- i. § 5, stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og arbejdsgiveren under hensyntagen til studiet
- j. § 3, stk. 1 om erstatningsfrihed
- k. § 37 idet lønnen betales bagud

Det kan aftales at følgende udbetales som tillæg til lønnen:

- omsorgsdage
- arbejdsgivers pensionsbidrag.

Den studerende kan i stedet vælge, at pensionsbidraget bliver overført til en bestående pensionsordning i et andet selskab.

Stk. 3. Placering af arbejdstid aftales under hensyn til studiet. Arbejdstiden kan variere. Der betales tillæg efter § 8, stk. 4, hvis arbejdstiden på koncernens foranledning placeres på særlige tidspunkter.

Stk. 4. Det er aftalt, at studerende på deltid i Danske Bank-koncernen indplaceres på trin i standardoverenskomsten og aflønnes som minimum med en timeløn svarende til løntrin 10.

Studerende på deltid har ingen selvstændig jobprofil.

§ 43A Supportere

Koncernen og Danske Kreds har aftalt følgende regler for Supportere:

Stk. 1. Supportere er medarbejdere, der bliver ansat til at dække et permanent behov for at få dækket vagter på særlige tidspunkter uden for normal åbningstid (normal åbningstid er tidsrummet kl. 08.00 – 16.00) på alle ugens dage. Koncernen og Danske Kreds indgår lokalaf tale om, hvilke afdelinger der kan ansætte supportere.

Stk. 2. Der ansættes studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse. Supporteren bliver ansat på deltid med en arbejdstid på mere end 8 timer pr. uge eller 34,7 timer pr. måned, målt som et gennemsnit i en periode på maksimalt 3 måneder. Er timekravet ikke opfyldt, skal supporteren ansættes som tilkalddevikar.

Note:

- Ved ansættelse som supportere skal medarbejderen inden for en periode på 3 måneder kunne fremvise et studiekort. Denne bestemmelse gælder for nye studerende som endnu ikke har fået bekræftelse på optagelse på studiet og derfor ikke har fået sit studiekort endnu.
- Når en supportere har afsluttet sit studie eller afbryder sit studie helt, ophører ansættelsesforholdet inden for 3 måneder efter afslutningen af studiet eller afbrydelsen af studiet.
- Supporteren kan holde orlov fra sit studie i et semester og fortsat være ansat efter overenskomstens § 43a.

Den lokale tillidsmand kan ved henvendelse til den lokale ledelse få indblik i den aktuelle studiestatus på ansatte under § 43a.

Stk. 3. Supporteren får ved ansættelsen en ansættelsesaftale om, hvilke løn- og arbejdsvilkår, der gælder.

Stk. 4. Følgende regler i overenskomsten er fraveget i forhold til supportere:

- § 5. Arbejdstiden er den vagtlængde, som supporteren melder sig til den pågældende dag. Antallet af timer pr. uge kan variere, men bør ikke overstige 37 timer.
- For arbejde på særlige tidspunkter betales tillæg efter overenskomstens § 8, stk. 4.
- § 24 om lønsamtale. Der gennemføres ikke udviklingsamtale med den enkelte supportere, men nærmeste leder skal mindst 1 gang hvert kvartal være i direkte dialog med supporteren.
- § 24 om lønsystemets opbygning. I stedet bliver supporteren som minimum indplaceret på jobniveau 1, trin II samt et individuelt tillæg på min. 13 %. Løn m.v. reguleres efter overenskomstens bestemmelser
- § 25 Lønregulering mv.
- § 26 Lønregulering mv.
- § 37 om lønudbetaling. I stedet får supporteren timeløn, der bliver udbetalt bagud hver måned.
- § 41 om pension. I stedet udbetales et tillæg af lønnen. Koncernen betaler et bidrag på 11,25 %. Supporteren kan vælge at få indsat koncernens pensionsbidrag på en pensionsopsparing.
- § 50 om ferietillæg. Supporteren får i stedet et ferietillæg på 12,5 % af lønnen, der løbende overføres til feriekontoret. Herudover får supporteren det særlige ferietillæg på 2,75 %, der bliver udbetalt med lønnen for maj måned.
- § 53 om valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge. Supporteren er omfattet af § 16 og overarbejde. Når en aftalt vagt forlænges, betragtes det som overarbejde.
- § 74 om udviklingsplan
- § 77 om omsorgsdage. Supporteren kan vælge, at værdien af omsorgsdage bliver udbetalt som et månedligt tillæg af lønnen eller at tildelte omsorgsdage holdes i ansættelsesperioden.
- § 78 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.
- § 79 om ret til orlov ved adoption.
- § 81, stk. 5 om ret til orlov efter § 26 i Barselsloven - alvorligt sygt barn.
- § 81, stk. 6 om ret til orlov efter § 42 i Lov om Social Service – handicappet barn.
- § 82 om orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende.

Sygdom

Supporteren får løn under sygdom for de timer, der var aftalt i den pågældende vagtplan.

Forbliver supporteren syg, vil "sygelønnen" for efterfølgende perioder blive beregnet som et gennemsnit af lønnen i ansættelsesperioden, dog maksimalt for de seneste 12 måneder.

Ved sygdom eller andre kortvarige arbejdsopgaver bliver behovet dækket af tilkalddevikarer.

Planlægning – vagter

Ledelsen spørger 1-2 gange om året supporteren om dennes ønsker for vagter. Ledelsen er ansvarlig for at udarbejde vagtplaner for minimum 1 måned ad gangen senest 4 uger før start. Supporteren kontaktes med oplysning om perioder og antal timer, hvor der er et behov, og som supporteren kan tilmelde sig på. Supporteren kan med 2 ugers varsel melde sig fra den aftalte vagt. Ledelsen kan med 2 ugers varsel annullere en vagt.

Note: Studerende, der har afsluttet deres uddannelse, har ikke ret til fortsat ansættelse.

Midlertidig beskæftigelse mm.

§ 44 Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med trin 5 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere med en pengeinstituttuddannelse aflønnes som minimum med en timeløn svarende til løntrin 20.

Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, hvortil en erhvervsuddannelse kræves, aflønnes som minimum med en timeløn svarende til løntrin 16.

Stk. 2. Medarbejdere, der er under 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med 60% af trin 5 i standardoverenskomsten.

Stk. 3. Præsterer medarbejderen mere end 37 arbejdstimer i gennemsnit pr. uge, opgjort over maks. 4 uger, betales et overarbejdstillæg på 50% for de første 3 timer og på 100% for de følgende timer.

Stk. 4.

- a. Til midlertidigt beskæftigede medarbejdere, der arbejder på særlige tidspunkter, betales tillæg efter standardoverenskomstens § 8, stk. 4.
- b. Til service/teknikere betales ikke tillæg på hverdage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 08.00.
- c. Tillæg gives ikke til service/teknikere, hvis arbejdsopgaver naturligt falder uden for tidsrum, hvori der ydes tillæg – eller hvis arbejdsopgaver planlægges og udføres individuelt. Her tænkes primært på rengøring, vinduespolering og viceværtopgaver.
- d. Til medarbejdere på kursusejendomme med arbejdstid, beliggende inden for nævnte tidsrum, betales følgende tillæg:

mandag – fredag	kl. 18.00 – 24.00	12,5%
mandag – lørdag	kl. 00.00 – 06.00	12,5%
lørdag	kl. 14.00 – 17.00	12,5%
lørdag	kl. 17.00 – 24.00	25%
søndage og søgnehellidage		25%.

Stk. 5. Midlertidigt beskæftigede optjener løbende feriegodtgørelse, svarende til 12,5% af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehellidage 3,5% af lønnen, så den samlede godtgørelse udgør 16% af lønnen, inklusive eventuelle tillæg.

Stk. 6. Medarbejdere får løn under sygdom.

Stk. 7. Medarbejdere, ansat efter ovennævnte bestemmelser, kan højst have 3 ansættelsesperioder, medmindre andet aftales lokalt.

§ 45 Tilkaldepersonale

Stk. 1. Tilkaldepersonale er medarbejdere, der ansættes til at dække et behov for afløsning under sygdom, ferie og andet fravær samt kortvarige større arbejdsopgaver.

Stk. 2. Det aftales lokalt mellem koncernen og Danske Kreds, hvilke områder og funktioner der er omfattet. Tilkaldevikaren må kun arbejde i indtil 8 timer pr. uge eller 34,7 timer pr. måned, målt som et gennemsnit i en periode på maksimalt 3 måneder.

Stk. 3. Ved ansættelsen gives der medarbejderen en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt gældende løn og arbejdsvilkår.

Stk. 4. Medarbejdere, der er fyldt 18 år, aflønnes som minimum med løntrin 5 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere, der udfører arbejdsopgaver, der kræver en pengeinstituttuddannelse, aflønnes som minimum med løntrin 17 i standardoverenskomsten.

Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, der kræver en erhvervsuddannelse, aflønnes som minimum med løntrin 16 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere, der er under 18 år, aflønnes som minimum med 60% af løntrin 5 i standardoverenskomsten.

Stk. 5. Medarbejderen er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Stk. 6. Koncernen er ikke forpligtet til at gøre brug af medarbejderen.

Stk. 7. Medarbejderen har ikke en forud fastlagt arbejdstid, men denne fastsættes ved individuel aftale med medarbejderen.

Stk. 8. Aflønning sker med timeløn for præsterede timer, og lønnen udbetales bagud.

Stk. 9. For arbejde på særlige tidspunkter betales tillæg, jf. § 44, stk. 4.

Stk. 10. Medarbejderen optjener løbende feriegodtgørelse, der svarer til 12,5% af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehelligdage 3,5% af lønnen, så den samlede godtgørelse er 16% af lønnen, inklusive eventuelle tillæg.

§ 46 Medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig

Stk. 1. For medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig gælder tilsvarende bestemmelser som fastsat i § 22, § 47, § 49, § 50, stk. 1-4, § 77, § 83 og § 87.

Stk. 2. For finansansatte omfattet af stk. 1 gælder endvidere § 19, stk. 1, § 27, § 37.

Stk. 3. For it-medarbejdere omfattet af stk. 1 gælder endvidere bestemmelser som fastsat i §§ 19-21, § 32, § 37.

Stk. 4. Medarbejdere (bortset fra service/teknikere) får ved ansættelsen løn på år 1 i en lønramme, medmindre koncernen skønner, at anciennitet fra tidligere beskæftigelse kan overføres. Anciennitet fra tidligere beskæftigelse i en finansiel virksomhed skal altid overføres. Anciennitet fra ansættelse som elev medregnes ikke.

Har medarbejderens ansættelse været afbrudt i mere end 2 år umiddelbart forud for ansættelsen, reduceres ancienniteten med det antal år, ansættelsen har været afbrudt.

Årlig trinstigning finder sted pr. 1. januar. Oprykning til højere lønramme sker efter individuel vurdering.

Stk. 5. For service/teknikere omfattet af stk. 1 gælder endvidere bestemmelser som fastsat i § 5, stk. 4, § 10.

Kapital V - Andre ansættelsesbestemmelser

§ 47 Ansættelsesbevis m.v.

Ved ansættelsen gives der medarbejderen skriftlig bekræftelse på gældende løn- og arbejdsvilkår. Der udleveres et eksemplar af den for koncernen gældende overenskomst. Der henvises til protokollat om ansættelsesaftaler i afsnit 2.

§ 48 Forflytninger

Forflytninger, der nødvendiggør boligskift, og som ikke har forbindelse med udnævnelse til højere stilling, kan ikke mod medarbejderens ønske ske med kortere varsel end det for medarbejderen efter funktionærloven gældende opsigelsesvarsel. Sker flytningen på koncernens foranledning, og medarbejderen er nødsaget til at skifte bolig, betaler koncernen dokumenterede omkostninger ved flytning af bohaver – samt et flyttegratiale på 12.000 kr.

§ 49 Attest ved sygdom

Koncernen kan forlange, at leder og medarbejder udfylder en mulighedserklæring, der skal attesteres af medarbejderens læge. I særlige tilfælde kan koncernen bede om at få en varighedserklæring fra lægen. Koncernen betaler udgiften til erklæringerne.

Kapitel VI - Ferie

§ 50 Ferietillæg

Stk. 1. Der ydes ferie med løn efter ferieloven.

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,75%. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår, idet der ses bort fra udbetalt særligt ferietillæg. Det særlige ferietillæg udbetales 1. maj.

Stk. 3. Til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse, betales det særlige ferietillæg med 2,75%.

Stk. 4. Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,75%.

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

§ 51 Overenskomstbestemte feriedage

Stk. 1. Ansatte der har valgt merarbejde og ansatte hvor merarbejde er indeholdt i lønnen, jf. § 53, har ud over den i ferieloven fastsatte ferie ret til yderligere 5 dages ferie med løn.

Stk. 2. Merferiedagene bliver tildelt hvert år den 1. maj og skal holdes i løbet af ferieåret. Har medarbejderen ikke været ansat hele ferieåret, bliver de yderligere feriedage tildelt efter følgende regler:

Ansættelse i perioden 1. maj til og med 31. juli:	5 feriedage
Ansættelse før 1. november:	4 feriedage
Ansættelse før 1. januar:	3 feriedage
Ansættelse før 1. marts:	2 feriedage
Ansættelse 1. marts eller senere:	1 feriedag

Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt de yderligere feriedage forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der fratræder, har i det aktuelle ferieår ret til de yderligere feriedage således:

Fratrædelse før 1. august:	1 feriedag
Fratrædelse før 1. november:	2 feriedage
Fratrædelse før 1. januar:	3 feriedage
Fratrædelse før 1. marts:	4 feriedage
Fratrædelse 1. marts eller senere:	5 feriedage.

Tilgodehavende ferie skal holdes i opsigelsesperioden.

Stk. 3. Kan medarbejderen ikke holde sine tilgodehavende yderligere feriedage i opsigelsesperioden på grund af egen sygdom, r øvrige medarbejders planlagte fravær eller virksomhedens forhold i forbindelse med medarbejders egen opsigelse, skal feriedagene undtagelsesvis udbetales kontant.

§ 52 Aftalemulighed om ferie

Stk. 1. Det kan aftales mellem koncernen og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage – samt overenskomstbestemte feriedage – kan overføres til det følgende ferieår. En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden 30. september. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode eller en fritstillingsperiode.

Det kan på medarbejderens foranledning aftales mellem koncernen og den enkelte medarbejder, at overenskomstbestemte feriedage i stedet for at holdes kan afregnes kontant.

Stk. 2. Bestemmelserne i ferielovens § 7, stk. 1, om optjening af ferie og i § 12, stk. 2, om afholdelse af ferie, kan efter aftale mellem koncernen og Danske Kreds fraviges, så ferien henholdsvis optjenes i timer og/eller holdes i timer.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, trækkes i lønnen med et beløb svarende til 7,4 timer pr. afholdt feriedag ved en 37 timers arbejdsuge. Ved andre arbejdstider reguleres fradraget forholdsmæssigt. For medarbejdere, som er omfattet af en lokal aftale om optjening og afholdelse af ferie i timer, udgør fradraget et beløb, svarende til lønnen for det afholdte timetal.

Stk. 4. Ferie omfattet af ferielovens § 38, stk. 1, "feriehindring på grund af særlige forhold", holdes i det følgende ferieår, hvis der er enighed mellem koncernen og medarbejderen herom.

Stk. 5. Det kan ved lokal aftale bestemmes, at ferielovens § 15, stk. 3, om "ændring/afbrydelse af ferie" ikke gælder for de i den lokale aftale omfattede medarbejdere.

§ 53 Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge

Stk. 1. I forbindelse med nyansættelser skal der gives mulighed for at vælge at være omfattet af enten reglerne om overarbejde i henhold til § 16 eller reglerne om merarbejde i § 17 samt ekstra ferie, jf. § 51.

Valgfriheden i stk. 1 og 2 gælder ikke for

- medarbejdere på trin 73 eller højere. Finansansatte med en samlet løn på løntrin 73 eller derover er automatisk omfattet af reglerne i § 17, stk. 3.
- it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere. It-medarbejdere med en samlet løn, som svarer til trin 241/1 eller derover er automatisk omfattet af merarbejdsreglerne og har ikke mulighed for at vælge overarbejde
- service/teknikere på trin 67 eller højere.

Stk. 2. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om ekstra ferie, jf. § 51, og af reglerne om merarbejde en gang om året vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om overarbejde.

Stk. 3. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om overarbejde, en gang om året vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om merarbejde og ekstra ferie.

Stk. 4. Valgtidspunktet for de beskrevne valg besluttet i koncernen, og valget træder i kraft ved ferieårets begyndelse.

§ 54 Elevers ferie

Stk. 1. Til elever gives ferie efter følgende regler:

- a. Elever, der ansættes i tiden maj til og med juli har ret til 25 dages ferie i det ferieår, hvor ansættelsen har fundet sted. Heri medregnes optjente feriedage, afholdt i tiden 1. maj til tiltrædelsen. Ferie placeres efter lov om ferie.
- b. Ved ansættelse i tidsrummet efter det under a. nævnte og 1. december eller første hverdag derefter – gives ferie i 7 arbejdsdage inden udgangen af det ferieår, hvori ansættelsen har fundet sted.
- c. Samtlige elever gives 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor ansættelsen har fundet sted.

Stk. 2. Hvis eleven ikke har optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, gives ferie med løn i de resterende feriedage. Der ses herved bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

Note: Eleven får tildelt feriedage med løn, men der vil blive modregnet i eventuelle feriepenge, der er optjent hos en tidligere arbejdsgiver.

§ 55 Ferie i det ferieår, hvor uddannelsesperioden afsluttes eller i det første ferieår derefter

Feriedage, der er optjent i elevtiden, men som holdes, efter at medarbejderen har gennemført elevtiden i en finansiel virksomhed, skal gives med aktuel løn, uanset om medarbejderen umiddelbart efter uddannelsesperiodens afslutning eller senere er blevet ansat i en anden finansiel virksomhed end den, hvori uddannelsesperioden er gennemgået.

Kapitel VII - Uddannelse

§ 56 Elevers ansættelse/ophør

Elever har funktionærstatus, og ansættelse sker normalt med varig ansættelse for øje.

Hvis der i ansættelsesaftalen er taget forbehold for fremtidig ansættelse, giver koncernen senest ved uddannelsestidens afslutning skriftlig meddelelse til eleven, om eleven kan fortsætte i koncernen. En fortsættelse forudsætter bestået eksamen.

Hvis koncernen ikke skønner, at eleven kan fastansættes, meddeles dette til eleven med minimum 3 måneders varsel og til fratrædelse tidligst 3 måneder efter uddannelsestidens normale afslutning

§ 57 Elevers arbejdstid

For elever gælder samme arbejdstidsbestemmelser som anført for finansansatte.

§ 58 Elevers skoletid/rejsetid

Når eleven indkaldes til skoleundervisning eller skoleplanlagte aktiviteter, i henhold til de i bekendtgørelsen for finansuddannelsen fastlagte skoleperioder, af hele eller flere dages varighed, regnes disse dage som arbejdstid, hvor eleven ikke er til rådighed for koncernen. Kun rejsetid i forbindelse med elevens pligtige uddannelse, der tilrettelægges forlagt, er omfattet af §§ 21, 22 og 23.

Honorering for rejsetid kan ske kontant.

Finanselever

§ 59 Ansættelse

Personer, som antages til almindelig uddannelse i et penge- eller realkreditinstitut, ansættes som elever. Ved ansættelse af elever til kontormæssig oplæring i virksomheder henvises til § 62.

§ 60 Uddannelsestid

Stk. 1. Uddannelsestiden er 2 år for elever, der har bestået en af følgende eksaminer:

- Den 2-årige HG
- HHX
- STX
- HF.

Uddannelsestiden er 4 år for elever med afgangsprøve fra 10. klasse, der efter uddannelsesbekendtgørelsen indleder uddannelsen i praktikkoncernen.

Stk. 2. Hvis en elev

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10% af den fastsatte uddannelsestid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan der mellem eleven og koncernen indgås aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum.

Hvis uddannelsestiden ifølge aftalen skal forlænges med mere end fraværsperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Finanssektoren.

Kan der ikke opnås enighed mellem eleven og koncernen om en forlængelse af uddannelsestiden, kan Det faglige Udvalg for Finanssektoren på koncernens eller elevens begæring forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

Stk. 3. De første 6 måneder af uddannelsestiden, jf. 2. afsnit, er en gensidig prøvetid. Såvel koncernen som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet med 1 måneds varsel til ophør senest ved prøvetidens udløb.

Elever, der med koncernen har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i uddannelsestiden omfattet af de i loven fastsatte regler. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel koncernen som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

Stk. 4. I prøvetiden skal der finde en løbende vurdering sted af eleven. Inden prøvetidens udløb udfærdiges – bl.a. på grundlag af samtaler med eleven – en skriftlig bedømmelse, som forelægges for eleven og underskrives af denne.

§ 61 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. I uddannelsestiden skal eleven gennemgå Finansuddannelsen efter de af overenskomstparterne aftalte retningslinjer, eller svarende til den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse for Finansuddannelsen.

Stk. 2. Endvidere skal eleven gennemgå en forsvarlig praktisk uddannelse efter de aftalte retningslinjer.

Stk. 3. Ved uddannelsestidens ophør gives en skriftlig bekræftelse på, at uddannelsestiden er gennemgået og Finansuddannelsen bestået. Medarbejderen er herefter finansassistent (bank-, sparekasse- eller realkreditassistent).

For elever med uddannelsesaftale, jf. § 60, stk. 3, 2. afsnit, gives endvidere efter afslutning af praktiktiden og efter indhentet erklæring fra det undervisningssted, hvor eleven har gennemgået den teoretiske del af uddannelsen, bevis for afsluttet erhvervsuddannelse.

Kontorelever

§ 62 Anvendelsesområde

Stk. 1. Koncernen kan ansætte elever til kontoruddannelse inden for specialerne administration eller regnskab, hvis koncernen af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser er godkendt som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2. Ved „virksomheder“ forstås de medlemmer af FA, der ikke er berettiget til at uddanne finanselever.

§ 63 Ansættelse

Stk. 1. Som kontorelev kan ansættes personer, der

- har gennemgået den 2-årige 2. skoleperiode inden for handels- og kontorområdet,
- har bestået HTX eller
- ved særlig tilladelse (dispensation) har opnået adgang til at indgå uddannelsesaftale.

Stk. 2. Der indgås en uddannelsesaftale mellem koncernen og eleven efter lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 3. Elever, der med koncernen har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i uddannelsestiden omfattet af de i loven fastsatte regler.

De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel koncernen som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

§ 64 Uddannelsestid

Stk. 1. Uddannelsestiden er 2 år, svarende til praktiktiden inden for handels- og kontoruddannelserne.

Stk. 2. Hvis en elev

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10% af den fastsatte uddannelsestid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan der mellem eleven og koncernen indgås aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum.

Hvis uddannelsestiden ifølge aftalen skal forlænges med mere end fraværperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser.

Kan der ikke opnås enighed mellem eleven og koncernen om en forlængelse af uddannelsestiden, kan Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser på koncernens eller elevens begæring forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

§ 65 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. I uddannelsestiden deltager eleven i de til uddannelsesretningen knyttede skoleophold på en handelsskole.

Stk. 2. I uddannelsestiden skal koncernen give eleven en forsvarlig praktisk kontoruddannelse efter gældende uddannelsesregler inden for specialerne administration eller regnskab.

Stk. 3. Ved uddannelsestidens ophør giver koncernen, efter at eleven har gennemgået en forsvarlig praktisk uddannelse, et uddannelsesbevis på grundlag af erklæringer fra skolen om den gennemførte teoretiske uddannelse.

Ansættelse og uddannelse af service-/teknikerelever

§ 66 Godkendelse af praktiksted

Virksomheder, der er medlem af FA, kan ansætte og uddanne service-/teknikerelever, hvis koncernen af det relevante fællesudvalg er godkendt - alene eller ved kombinationsaftaler med andre virksomheder - som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser. Receptionistelever kan ansættes i kursussejdomme, der er medlem af FA.

§ 67 Ansættelse og vilkår

Stk. 1. Som service-/teknikerelev og receptionistelev kan ansættes personer, der opfylder betingelserne i bekendtgørelsen for den pågældende uddannelse.

Stk. 2. Ved ansættelsen giver koncernen eleven skriftlig bekræftelse på ansættelsen med oplysning om de løn- og arbejdsvilkår, der gælder for uddannelsestiden, herunder uddannelsestidens varighed, og udleverer et eksemplar af overenskomsten.

Stk. 3. Der indgås tillige mellem koncernen og eleven en uddannelsesaftale efter §§ 52 og 53 i lov om erhvervsuddannelser ved at anvende den formular, der er godkendt af det ansvarshavende ministerie for loven.

Stk. 4. Uddannelsestidens varighed, skoleophold og praktiske uddannelse følger de for uddannelsen gældende regler.

Stk. 5. Danske Kreds gøres bekendt med den for uddannelsen gældende bekendtgørelse og praktikkrav og orienteres om den for eleven udarbejdede uddannelsesplan.

Stk. 6. Såfremt der i uddannelsesforløbet opstår uenighed, skal den søges løst lokalt.

Stk. 7. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan sagen indbringes for det pågældende faglige udvalg.

Stk. 8. Den tid, i hvilken receptionist- og service-/teknikerelever inden for normal arbejdstid deltager i de skoleophold på en teknisk skole, der er knyttet til uddannelsen, eller som de pågældende i arbejdstiden skal bruge for at komme til eller fra skole, regnes som arbejdstid.

Stk. 9. Til receptionist- og service-/teknikerelever gives ferie, jf. §§ 54 og 55.

Aspiranter og trainees

§ 68 It-aspiranter

Stk. 1. Medarbejdere, der uden forudgående praktisk it-erfaring antages til it-arbejde, ansættes som aspiranter. Aspiranttiden er 1/2 år.

Stk. 2. Medarbejdere, der har gennemgået:

- den 1 1/2-årige uddannelse til it-assistent,
- systemprogrammøruddannelsen,
- datamatikeruddannelsen, ansættes uden aspiranttid.

Stk. 3. De første 3 måneder af aspiranttiden er en gensidig prøvetid. Såvel koncernen som aspiranten, hvis aspiranten er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag.

Stk. 4. It-aspiranter følger feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

§ 69 Finansøkonomtrainees, Finansbachelorer og Graduates

Finansøkonomtrainees

Nyuddannede finansøkonomer, får de første 12 måneder løn efter løntrin 10, jf. løntabellen i afsnit 2, punkt 11. Finansøkonomer i traineeforløb er omfattet af feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Efter 12 måneder får finansøkonomtrainees løn efter løntrin 22. Varer praktikforløbet mere end 18 måneder, stiger lønnen til løntrin 24.

Praktikforløbet varer 18-24 måneder. Efter praktikperioden bliver medarbejderen omfattet af koncernens lønmodel. Med udgangspunkt i det fremtidige job vil lønnen svare til minimum løntrin 24.

Koncernen og medarbejderen betaler et pensionsbidrag af lønnen. Se afsnit 2, punkt 4 - jobniveau 1-7.

Hvis en trainee:

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte praktiktid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption eller
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan medarbejderen og koncernen indgå aftale om forlængelse af praktiktiden med et bestemt tidsrum.

Finansbachelorer

Medarbejdere, der har bestået en uddannelse som professionsbachelor i finans eller it, indplaceres som minimum i lønramme 20, trin 26 (for it følges § 33). Nyuddannede finansbachelorer kan dog i de første 12 måneder ansættes som trainees på trin 16 og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Graduates

Koncernen ansætter nyuddannede akademikere fra et universitet eller en højere læreanstalt i et traineeforløb.

Graduates er omfattet af koncernens lønmodel og indplaceres som minimum på jobniveau 4. Graduates har ikke en selvstændig jobprofil, men indplaceres i relevante jobprofiler i de enkelte forretningsområder. Den samlede løn skal minimum svare til trin 22, jf. løntabellen i afsnit 2, punkt 9.

Hvis en graduate:

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte praktiktid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan koncernen og medarbejderen indgå aftale om at forlænge praktiktiden med et bestemt tidsrum.

Kapitel VIII - Kompetenceudvikling

§ 70 Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling har betydning for kundernes oplevelse af mødet med koncernen, koncernens værdiskabelse og medarbejderens trivsel og udvikling.

Kompetence er den enkeltes evne til at omsætte viden og færdigheder i nuværende og fremtidige job-situationer. Kompetencer udvikles i arbejdslivet, fritiden og uddannelsessystemet. Kompetencer bruges, når medarbejderen i samspil med andre anvender disse evner i en arbejdsmæssig sammenhæng, der giver værdi for koncernen.

Vedligeholdelse og udvikling af kompetencer sker såvel ud fra koncernens strategiske målsætninger som medarbejdernes behov for at udvikle sin kompetence og jobfleksibilitet i både praksis og moderne læringsmiljøer, fx læring på jobbet, sidemandsoplæring, samarbejde, mentorordninger, e-learning, kurser, meritgivende uddannelser etc.

Kompetenceudvikling sker altid med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov og jobfunktion.

§ 71 Finansuddannelsen

Stk. 1. Assisterter kan tilbydes at gennemgå Finansuddannelsen/Grundlæggende Finansuddannelse, hvis de opfylder optagelsesbetingelserne.

Stk. 2. Et tilbud om målsætning om at opnå en brancherelevant meritgivende grunduddannelse gives i almindelighed til assistenter, der har været beskæftiget med finansielt arbejde i de 2 foregående år. Tilbuddet drøftes i medarbejderudviklingssamtalen.

§ 72 Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning

Stk. 1. Finansassistenter, der har bestået eksamen fra Finansuddannelsen, er berettiget til for koncernens regning at gennemgå Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

Stk. 2. Koncernen kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning, selv om ovennævnte betingelser ikke er opfyldt.

§ 73 Lovbestemte certificeringer og prøver

Ved lov- eller bekendtgørelseskrav om prøve gives en medarbejder, der skal aflægge prøve, mulighed for kompetenceudvikling i arbejdstiden for at opnå den fornødne viden.

§ 74 Medarbejderens udviklingsplan

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for koncernen.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel koncernens behov som den enkelte medarbejders behov, evner og ønsker, således at der sikres medarbejderen mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.

Koncernen skal gennemføre en udviklingssamtale med medarbejderen, der omfatter en evaluering af medarbejderens udvikling.

Note:

Parterne har drøftet vilkår for afholdelse af udviklingssamtaler under orlov fx barselorlov, orlov til pasning af syge og orlov til pasning af døende. Leder indkalder medarbejderen til en udviklingssamtale umiddelbart før medarbejderen går på orlov. Medarbejdere, på orlov tilbydes en samtale inden for 2 måneder før de vender tilbage fra orloven eller på selve opstartsdagen.

Før-orlov-samtalen

Før orlov samtalen afholdes inden for 2 måneder før medarbejderen går på orlov. Indholdet i "før-orlov-samtalen" er, at leder og medarbejder evaluerer den periode, der er gået siden sidste udviklingssam-

tale. Lederen foretager en præstationsvurdering og en vurdering af det individuelle tillæg. Er der afholdt udviklingssamtale mindre end 4 måneder før medarbejderen går på orlov, skal der ikke afholdes en særskilt "før-orlov-samtale".

Opstarts-samtale

Inden for 2 måneder før udløbet af orlovsperioden bliver medarbejderen tilbudt en samtale om tilbagevenden til arbejdet efter orloven. Samtalen kan vente til selve opstartsdagen eller umiddelbart derefter. Samtalens indhold er primært fremtidige arbejdsopgaver og udviklingsplanen.

Koncernen og Danske Kreds aftaler retningslinjer, herunder frekvens og kriterier for samtale og udviklingsplan samt system og metode for afklaring og dokumentation.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- evaluering af medarbejderens udvikling
- dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder
- udfærdigelse af udviklingsplan.

Udviklingsplanen skal omhandle:

- afklaring af medarbejderens kompetencer (sociale, faglige og personlige)
- plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.
- dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder.

I udviklingsplanen præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang, der ud over betaling af uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed (fx undervisningstid, fjernundervisning, projektopgaver, eksamensforberedelser og eksamen), betaling for transport mm. Både koncernen og medarbejderen bærer ansvaret for at disse planer følges.

§ 75 Frihed til uddannelse

Medarbejdere med over 2 års beskæftigelse i koncernen har i de år, hvor medarbejderen ikke deltager i anden uddannelse, aftalt med koncernen, ret til frihed uden løn til uddannelse i indtil 10 arbejdsdage.

Ved placering af friheden skal tages fornødent hensyn til arbejdet i koncernen.

Ved frihed efter denne bestemmelse optjenes anciennitet.

§ 75A Uddannelse på hjemme PC

Stk. 1. Tid brugt på uddannelse, som medarbejderen skal gennemgå som led i sin kompetenceudvikling eller for at kunne varetage sit daglige arbejde betragtes som arbejdstid.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge at gennemføre uddannelserne på egen hjemme-pc efter følgende retningslinjer:

- uddannelsen på hjemme-pc skal så vidt muligt ske i arbejdstiden. Er det ikke muligt, bliver uddannelsesstunden betalt med almindelig timeløn.
- uddannelse på pc udenfor arbejdstid er frivilligt for den enkelte medarbejder og kan kun ske på medarbejderens initiativ.

Stk. 3. Leder og medarbejder aftaler i hvert enkelt tilfælde, hvor meget tid medarbejderen må bruge på programmet. Den aftalte tid er arbejdstid.

Stk. 4. Reglen om mellemtimer (§ 16, stk. 3) gælder ikke.

Kapitel IX - Sociale bestemmelser

§ 76 Omsorgsdage

Stk. 1. Medarbejderne har hvert år ret til indtil 5 omsorgsdage. Disse dage placeres under hensyn til koncernens drift.

For deltidsansatte gives omsorgsdagene forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der er syge og får løn under sygdom eller har orlov med løn, f.eks. graviditets-, barsels- eller adoptionsorlov og orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende, har ret til omsorgsdage.

De perioder, hvor medarbejderen ikke får fuld løn eller måske kun får betalt pensionsbidrag fra koncernen, tæller ikke med. Det er f.eks. ved retmæssig eller aftalt orlov til børnepasning, ved uddannelsesorlov eller ved orlov i forbindelse med barsel.

Disse perioder lægges sammen og omregnes til antal/måneder, der herefter danner grundlag for nedskrivning af antal omsorgsdage i det pågældende år.

Note:

Eksempel: Medarbejderen har orlov uden løn i perioden 15. marts til 22. april. Orlovsperioden strækker sig over 2 kvartaler, men da det samlede fravær kun er lidt over en måned, har medarbejderen i dette år ret til 4 omsorgsdage (antal omsorgsdage nedskrives derfor kun med 1 dag)

Omsorgsdagene bliver tildelt den 1. januar.

Omsorgsdagene bliver holdt efter aftale og under hensyn til koncernens drift.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt omsorgsdagene forholdsmæssigt på samme måde som ved tildeling af feriedage. Giver beregningen ikke et helt antal omsorgsdage, rundes der op til nærmeste hele dag.

Stk. 3. Bliver medarbejderen ansat den 1. januar har medarbejderen ret til 5 omsorgsdage i ansættelsesåret.

Bliver medarbejderen ansat fra den 2. januar har man ret til 1 omsorgsdag samt yderligere 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal, man er ansat. Se dog stk. 1 om forholdsmæssig beregning af orlovsperioder uden løn.

Det betyder, at medarbejderen ved ansættelse:

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| - den 1. januar får | 5 omsorgsdage |
| - fra 2. januar til 1. april får | 4 omsorgsdage |
| - fra 2. april til 1. juli får | 3 omsorgsdage |
| - fra 2. juli til 1. oktober får | 2 omsorgsdage |
| - fra 2. oktober får | 1 omsorgsdag |

Stk. 4. Omsorgsdagene holdes normalt som hele dage, men kan også holdes som halve dage. Medarbejderen og nærmeste leder aftaler, hvornår omsorgsdagen skal holdes. Man kan aftale, at alle omsorgsdagene holdes i sammenhæng, og at alle dagene holdes kort efter 1. januar. Medarbejdere, der arbejder på lørdage eller søndage, kan holde omsorgsdage på disse dage.

Et ønske om at holde omsorgsdage kan kun afvises med henvisning til koncernens drift. Bliver ønsket afvist med henvisning til koncernens drift, og medarbejderen er uenig, kan det drøftes lokalt med Danske Kreds. Kan uenigheden ikke løses her, indbringes det for organisationerne. Kan organisationerne ikke blive enige, kan uenigheden i sidste ende blive afgjort ved en voldgift efter reglerne om faglig strid. En aftalt omsorgsdag kan normalt kun ændres efter aftale mellem nærmeste leder og medarbejderen. Lederen eller medarbejderen kan ikke ensidigt beslutte, at en aftalt omsorgsdag kan holdes på et andet tidspunkt.

Koncernen kan dog i særlige tilfælde ændre en aftalt omsorgsdag, hvis det sker i overensstemmelse med de regler, der gælder for pludselig annullering/ændring af aftalt ferie.

Hvis medarbejderen melder sig syg ved normal arbejdstids begyndelse på en aftalt omsorgsdag eller fortsat er syg på en aftalt omsorgsdag, bliver omsorgsdagen annulleret og kan holdes på et senere tidspunkt.

Stk. 5. Når en medarbejder fratræder, bliver det opgjort, om alle retmæssige omsorgsdage er holdt. Medarbejderen har altid ret til at holde 1 omsorgsdag efter 1. januar. Herudover har medarbejderen ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som medarbejderen har været ansat. Se dog stk. 1 om forholdsmæssig beregning af orlovsperioder uden løn.

Det betyder, at medarbejderen ved fratrædelse:

- fra 1. januar til 30. marts har ret til	1 omsorgsdag
- fra 31. marts til 29. juni har ret til	2 omsorgsdage
- fra 30. juni til 29. september har ret til	3 omsorgsdage
- fra 30. september til 29. november har ret til	4 omsorgsdage
- fra 30. november har ret til	5 omsorgsdage

Er medarbejderen både ansat og efterfølgende fratræder i tildelingsåret, har man uanset tildelte dage kun ret til 1 omsorgsdag ved ansættelsen og 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal, man har været ansat.

Har medarbejderen ikke brugt alle sine retmæssige omsorgsdage, bliver der betalt for de resterende dage, når medarbejderen fratræder.

Værdien af en omsorgsdag er 0,384 % pr. dag af årslønnen inklusiv pension. Beløbet bliver udbetalt med lønnen ultimo den måned medarbejderen fratræder

Beløbet indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for det nye år.

I årslønnen indgår følgende løndelev:

- udbetalt grundløn, individuelt tillæg, markedsværditillæg, specielt tillæg, midlertidigt funktionstillæg, nedtrapningstillæg, garantitillæg, GO-Markedsværditillæg, IT-Markedsværditillæg, IT-kompensationsstillæg og systemtillæg.
- udbetalte faste tillæg, f.eks. tillæg for arbejde på forskudt tid.
- koncernens pensionsbidrag.

Følgende løndelev indgår ikke i årslønnen:

- særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
- overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- særligt udbetalte tillæg, f.eks. jubilæumsgratiale
- biltillæg

Det udbetalte beløb er ikke pensionsgivende.

Bliver medarbejderen fritstillet helt eller delvist i en opsigelsesperiode, har koncernen ret til at kræve, at de resterende omsorgsdage bliver holdt i fritstillingsperioden. Det gælder, uanset om fritstillingen sker på grund af medarbejderens opsigelse, koncernens opsigelse eller ved en fratrædelsesaftale. Koncernen skal meddele medarbejderen dette ved fritstillingen.

Stk. 6. Har medarbejderen ikke holdt alle omsorgsdage, sker der en opgørelse ultimo december, hvor dagene omregnes til timer og sættes i medarbejderens timebank, hvorfra de kan udbetales.

§ 77 Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1. I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes der fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Fædreorlov med fuld løn (4 uger) og forældreorlov med fuld løn (12 uger) placeres efter aftale mellem koncernen og medarbejderen, jf. lovgivning.

Hvis der ikke ved aftale opnås enighed om placeringen af orloven gælder, at

- a) mandlige medarbejdere har ret til fuld løn i op til 4 uger (fædreorlov). Fraværet skal holdes i uafbrudte perioder á 2 uger. To af ugerne kan placeres i perioden uge 15 – 60.
- b) medarbejdere har ret til fuld løn ved uafbrudt fravær i op til 12 uger, som efter medarbejderens valg kan placeres i uge 15-60 efter fødslen (forældreorlov). Medarbejdere kan også vælge at placere forældreorlov i 2 uafbrudte perioder på 6 uger i samme periode. Medarbejderen skal meddele forældreorlov med fuld løn og placering af denne efter pkt. b) senest 8 uger efter fødslen.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven) er berettiget til dagpenge med et beløb svarende til mindst 32/46 af det maksimale dagpengebeløb.

Ved forlængelse af barselorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse, jf. barselloven, betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter punkt b eller stk. 3 blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barselloven § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Der betales herudover fuld løn under fravær på grund af lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

Stk. 2. En gravid medarbejder kan ikke af koncernen afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 3. Når en medarbejder holder barselorlov uden løn fra koncernen, jf. barselloven, betaler koncernen såvel medarbejderens som koncernens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen.

Stk. 4. Medarbejderen har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1, litra b, ret til deltidsansættelse til og med uge 60 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på ansættelse på halv tid i perioden.

Ønsker medarbejderen at udnytte denne ret, skal medarbejderen meddele det til koncernen inden 8 uger efter fødslen.

Koncernen betaler såvel medarbejderens som koncernens normale pensionsbidrag i perioden.

Stk. 5. Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet og koncernen og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1–5 gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

§ 78 Adoption

Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som nævnt i § 78.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i udlandet har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 8 uger før modtagelsen.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 2 uger før modtagelsen.

Når en medarbejder adopterer et barn, har medarbejderen ret til orlov uden løn i 14 uger regnet fra tidspunktet for modtagelsen af barnet.

§ 78A Orlov uden løn til plejeforældre

Plejeforældre, der er plejeforældre på fuld tid jf. lov om social service, til børn i alderen 0-12 måneder, har ret til orlov uden løn og pension, indtil plejebarnet er 1 år. Dette uanset om det er medarbejder eller dennes ægtefælle der modtager plejevederlaget. Medarbejderen skal varsle lederen straks, når medarbejderen er godkendt som mulig plejeforælder til spædbørn. Orloven skal varsles straks efter, at medarbejderen modtager meddelelse om modtagelse af barnet.

§ 79 Børnedeltid

Forældre og plejeforældre, der er plejeforældre på fuld tid jf. lov og social service til børn under 12 år, har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om at nedsætte arbejdstiden. Dette uanset om det er medarbejderen eller dennes ægtefælle, der modtager plejevederlaget. Arbejdstiden kan maksimalt sættes ned til 30 timer om ugen eksklusive pauser og skal være for en minimumsperiode på 1 måned. Aftale om børnedeltid kan indgås flere gange for hvert barn.

Den lokale ledelse kan efter dialog med den lokale tillidsmand/områdetillidsmanden modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i det eksisterende job, skal alternativ stilling undersøges.

Efter nedsættelse af arbejdstiden indbetaler både medarbejder og koncernen pensionsbidrag (procentsats) af den hidtidige arbejdstidsnorm. Dette gælder dog ikke plejeforældre.

§ 80 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. Medarbejderen har, hvis det er nødvendigt, ret til frihed med løn ved sit barns (normalt et barn under 15 år) sygdom for enten selv at passe sit barn eller til at arrangere andre pasningsmuligheder for barnet i sygeperioden.

Note:

Frihed til pasning af barnet kan i sygeperioden placeres på vilkårlige dage, så det er muligt at dele pasningen af sit barn med andre. Varer sygeperioden mere end 2 dage, eller der arrangeres skiftende pleje, skal medarbejderen løbende orientere sin nærmeste leder.

Stk. 2. Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

Ved ambulant behandling af et sygt barn under 18 år, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver forældrenes tilstedeværelse, gives nødvendig frihed med fuld løn i op til 2 uger.

Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet eller fra tilsvarende ambulant behandling, hvis det fortsat er nødvendigt med pleje/ pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold. Koncernen kan forlange fornøden dokumentation herfor.

Den samlede frihedsperiode efter stk. 1 og 2 kan ikke overstige 2 uger.

Stk. 3. Ved sygdom ud over 2 uger, gives der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig. Ved orlov ud over 2 uger kan koncernen gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af koncernen.

Stk. 4. Frihed i henhold til stk. 1, 2 og 3 gælder også, når man har et forældremyndighedslignende forhold til barnet.

Stk. 5. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn under 18 år, jf. § 26 i barselloven.

Koncernen betaler lønkomensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 6. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

Koncernen og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 81 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet

Stk. 1. Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere til pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller er døende. De nærmere vilkår for orloven kan aftales lokalt mellem koncernen og den pågældende medarbejder. Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder stk. 2 og 3.

Stk. 2. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra koncernen, hvis medarbejderen, enten

- a. ansættes af kommunen i henhold til § 118 i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- b. af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til a, betaler koncernen lønkomensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag. Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til b, indtræder koncernen i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 3. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 82 Frihed som følge af force majeure

Stk. 1. En ansat har ret til arbejdsfrihed med løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3 (Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010).

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn. Betingelser for adgangen til og omfanget af arbejdsfrihed som følge af force majeure fastlægges lokalt.

§ 83 Orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.

Koncernen kan dog efter en dialog med Danske Kreds modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod.

Hvis koncernen, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

§ 84 Tilbagevenden efter orlov

Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra orlov på 3 mdr. og derover.

Ved orlov på 6 mdr. eller derover, drøftes ovenstående mellem virksomhed og medarbejder. Koncernen skal tilstræbe, at medarbejderen vender tilbage til samme afdeling, hvis medarbejderen ønsker det.

Bestemmelsen gælder alle former for orlov.

§ 85 Deltid for seniorer

Indledende note:

Koncernens seniorpolitik (se Portalen) er p.t., at medarbejdere, der er fyldt 60 år, har ret til at få sin arbejdstid nedsat til 60 % i forhold til beskæftigelse på fuld tid. Denne politik træder i stedet for nedenstående regler om hvem der har ret til seniordeltid.

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i koncernen i mindst 5 år og er fyldt:

- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 64 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelsen.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Dette bidrag betales dog max. i 7 år.

Medarbejdere, der er fyldt 59 år senest den 31. december 2012, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse.

Koncernen kan efter dialog med Danske Kreds modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Medarbejdere på nedsat tid efter denne bestemmelse har ret til, efter samråd med sit pensionsselskab, at fravælge eget bidrag, og vælge at få arbejdsgiverbidraget, på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad, udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Hvis deltidsansættelse ikke kan tilbydes i eksisterende job, bør alternative stillingsmuligheder afdækkes. Indebærer deltidsansættelsen jobændring med lønnedsættelse, bevares det oprindelige pensionsbidrag i kroner, indtil pensionsbidraget i procent omregnet til kroner i den nye stilling er større.

§ 86 Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1. Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, bør samme dag og skal inden 24 timer have tilbud om en samtale med en psykolog, der har en kvalificeret viden om behandling af røveriofre.

Stk. 2. Inden for en periode af 12 måneder efter et røveri, røveriforsøg, overfald og lignende har medarbejderen ret til psykologhjælp eller anden relevant og kvalificeret behandling, der er egnet til at afbøde følgerne af overgrebet. Koncernen giver frihed med løn og afholder udgifter til behandlingen. Perioden kan efter en konkret lægelig eller psykologisk vurdering udvides.

Stk. 3. For at sikre medarbejderen ved eventuelle arbejdsskader skal der foretages indberetning til koncernens forsikringselskab efter reglerne i lov om arbejdsskadesikring, § 33.

Stk. 4. Koncernen dækker medarbejdernes risiko ved røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet.

Erstatningen er 1.300.000 kr. ved død og 2.600.000 kr. ved fuld invaliditet.

Stk. 5. Medarbejdere, der i anden forbindelse ønsker psykologhjælp, kan rette henvendelse til koncernen. Vurderer koncernen, at de forhold, der betinger hjælpen kan relateres til arbejdsmæssige situationer, kan koncernen tilbyde psykologhjælp. Psykologhjælp bliver givet anonymt, alene gennem en henvisning til de samarbejdspartnere, som koncernen har.

§ 86A Forsikringer

Stk. 1. Koncernen tegner og betaler for en sundhedssikring, som dækker alle medarbejdere i koncernen, der er omfattet af overenskomsten. Den skal som minimum opfylde kravene i overenskomstens afsnit 2 punkt 7 (protokollat om sundhedssikring).

Stk. 2. Koncernen tegner og betaler en gruppeulykkesforsikring (heltidsulykkesforsikring) til alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. Koncernen tilmelder medarbejdere på jobniveau 9 - 10 en gruppelivsordning i Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Medarbejdere, der ved jobskifte bliver indplaceret på jobniveau 1-8, bliver udmeldt af gruppelivsordningen. Det sker dog ikke, hvis medarbejderen er fyldt 60 år.

Note 1:

Medarbejdere, der havde en gruppelivsordning pr. 1. april 2002 og som blev indplaceret på jobniveau 1-7, bevarer denne ordning, indtil medarbejderen ved et eventuelt jobskifte bliver indplaceret på et lavere jobniveau.

Note 2:

Medarbejdere, der havde en gruppelivsordning pr. 1. april 2005 på jobniveau 8, bevarer denne ordning, indtil medarbejderen ved et eventuelt jobskifte bliver indplaceret på et lavere jobniveau.

Der bliver ikke tegnet en ny gruppelivsordning, hvis medarbejderen er omfattet af en af følgende gruppelivsordninger:

- Gruppelivsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet for assurandørområdet (FG 98312)
- Gruppelivsordning for medarbejdere, der før 5. marts 1999 var ansat i Realkredit Danmark.
- Gruppelivsordning for medarbejdere, der før 5. marts 1999 var ansat i BG Data.

Disse ordninger fortsætter uændret.

Stk. 4. Koncernen tegner og betaler en gruppelivsordning med kritisk sygdom. (se afsnit 2, punkt 6 "Gruppelivsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet)

Stk. 5. Præmien for ulykkesforsikringen, sundhedsforsikringen og gruppelivsordningerne medregnes, når medarbejderens skattepligtige indkomst bliver opgjort.

Kapitel X - Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

§ 87 Afskedigelser

Stk. 1. Afskedigelse efter funktionærlovens § 5, stk. 2 (120-dages-reglen) kan ikke finde sted.

Stk. 2. Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller koncernens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem koncernen og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom bestemme, at koncernen skal betale den pågældende en erstatning.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i koncernen.

Stk. 3. Underkendelse af opsigelsen eller tilkendelse af godtgørelse er betinget af, at funktionæren/ikke-funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i koncernen i mindst 1 år før opsigelsen.

Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal koncernen betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 60 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse 12 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer ikke til udbetaling, hvis medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra koncernen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer heller ikke til udbetaling, hvis medarbejderen har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Særlig godtgørelse og ekstra pensionsbidrag bliver ikke udbetalt til medarbejdere, der er medlem af Kreditforeningen Danmarks Pensionsafviklingskasse og til medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår, som afskediges med rådighedsløn og efterfølgende pension.

Stk. 5. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i koncernens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden. Der forudsættes minimum 1 års ansættelse på opsigelsestidspunktet.

Afsnit 2 - Protokollater – Løntabeller

Side

Protokollater om:

Arbejdstid

1. Pengeautomater.....	55
2. Værditransporter.....	56

Løn og pension

3. Trin 87, trin 248E og lederløn.....	57
4. Særlige vilkår	59

Forsikring

5. Gruppesikringsregulativ.....	60
6. Sundhedsforsikring.....	62
7. Ansættelsesaftaler.....	63

Uddannelse

8. Pulje til kompetenceudvikling.....	65
---------------------------------------	----

Arbejdsgruppe om bruttoløn

9. Bruttoløn.....	66
-------------------	----

10. Løntabeller.....	67
----------------------	----

1. Pengeautomater

§ 1

For serviceringsarbejde gælder arbejdstidsbestemmelserne i kapitel II for medarbejdere i henholdsvis lønniveau 1 og 2. Desuden gælder nedenstående:

§ 2 Opfyldning af automater uden for normal arbejdstid

Stk. 1. Hvor det er nødvendigt for at undgå, at pengeautomaten tømmes mellem to opfyldninger, kan opfyldning foretages uden for den fastlagte arbejdstid.

Stk. 2. Arbejdet med opfyldning uden for normal arbejdstid aftales mellem koncernen og den enkelte medarbejder. Kan sådan aftale ikke indgås, kan koncernen beordre arbejdet udført - dog højst 12 gange pr. år.

Stk. 3. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til opfyldning af pengeautomater betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales for mindst 3 timer, men højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924.

Transportudgifter betales af koncernen efter aftale.

§ 3 Tilkald ved teknisk servicering

Stk. 1. Ved teknisk servicering af pengeautomater uden for den fastlagte daglige arbejdstid kan der ske tilkald af medarbejdere, som er opført på en særlig tilkaldeliste. Det kan ikke pålægges medarbejderne at lade sig opføre på den nævnte liste.

Stk. 2. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til servicering af pengeautomater betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales for mindst 2 timer, hvis der er beordret rådighedsvagt, og ellers for mindst 3 timer, men i begge tilfælde dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder. Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924.

§ 4 Rådighedsvagt med automatiseret tilkald

Stk. 1. I forbindelse med automatiseret tilkald (fx via mobiltelefon) til servicering af pengeautomater, kan der mellem koncernen og medarbejderen aftales rådighedsvagt.

Koncernen skal udarbejde en klar instruktion, indeholdende hvilke arbejdsopgaver medarbejderen, der har rådighedsvagt, har ved servicering af pengeautomater. Herunder hvilke retningslinjer, der gælder for tilkald af yderligere assistance m.v.

Stk. 2. På hverdage i tidsrummet kl. 18 til kl. 22 ydes en betaling på minimum 170 kr. pr. 1. juli 2016 ., pr. 1. juli 2017 175 kr., pr. 1. juli 2018 180 kr. og pr. 1. juli 2019 185 kr. Ved aftale om rådighedsvagt efter kl. 22 til næste arbejdsdags begyndelse, betales yderligere 58 kr., pr. 1. juli 2017 59 kr., pr. 1. juli 2018 60 kr. og 1. juli 2019 61 kr. pr. begyndt time.

På lørdage i tidsrummet kl. 10 til kl. 14 betales minimum 270 kr. pr. 1. juli 2017 275 kr., pr. 1. juli 2018 280 kr. og pr. 1. juli 2019 285 kr. Ved aftale om rådighedsvagt lørdag før kl. 10 eller efter kl. 14 betales 85 kr. pr. begyndt time, pr. 1. juli 2017 85 kr., pr. 1. juli 2018 85 kr. og pr. 1. juli 2019 85 kr. pr. påbegyndt time.

På søndage og søgnehelligdage betales mindst 335 kr., pr. 1. juli 2017 340 kr., pr. 1. juli 2018 345 kr. og pr. 1. juli 2019 350 kr. pr. dag for rådighedsvagt i op til 4 timer. Varer rådighedsvagten mere end 4 timer, betales der 105 kr., 1. juli 2017 105 kr., pr. 1. juli 2018 105 kr. og pr. 1. juli 2019 105 kr. pr. yderligere time.

2. Værditransporter

§ 1

Reglerne om aftalt/udvidet aftalt arbejdstid finder anvendelse på arbejde med værditransport på de i stk. 1-3 fastsatte vilkår:

Stk. 1. Værditransport kan udføres mellem pengeinstitutter, posthuse og toldsteder mandag til fredag.

Stk. 2. Der kan herudover etableres aftale mellem koncernen og Danske Kreds om værditransporter på lørdage, søndage og søgnehellidage samt til erhvervskunder.

Stk. 3. Værditransporter skal udføres under iagttagelse af såvel de i pjecen „Værditransporter“ anførte forholdsregler mv. som koncernens egne tilpassede forholdsregler for værditransporter samt under medvirken af det heraf følgende fornødne antal medarbejdere.

Stk. 4. Værditransporter, der etableres på aftalt/udvidet aftalt arbejdstid, udføres normalt af betjente. På arbejdspladser, hvor der ikke er arbejdsmæssigt grundlag i øvrigt for at have betjente ansat eller for at have så mange betjente ansat, at det med værditransporterne forbundne arbejde i fuldt omfang kan udføres af disse, kan arbejdet helt eller delvist udføres af medarbejdere, som normalt udfører pengeinstitutarbejde, og som har modtaget den til arbejdet nødvendige sikringsmæssige instruktion.

Anmærkning til stk. 4

Ved det i stk. 4 anførte udtryk „medarbejdere, som normalt udfører pengeinstitutarbejde“ forudsættes, at der ikke til arbejde med værditransporter ansættes medarbejdere, som i den øvrige tid skal beskæftiges ved kontorarbejde.

§ 2

FA orienterer løbende Finansforbundet om de afhentningsordninger, der etableres som arbejde på forskudt tid.

3. Trin 87, og lederløn

§ 1

For at der kan oprettes kontrakt, som anført nedenfor under A eller B, skal de i kontrakten aftalte lønde- dele, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferie- tillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage være større end standardoverenskomstens værdi af trin 87 respek- tive it-løntrin 248E, arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage.

A. Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens aflønning og dennes regulering. Med hen- syn til øvrige vilkår i ansættelsesforholdet anføres i aftalen, at der gælder tilsvarende regler som for medarbejdere på løntrin 73 eller for it-medarbejdere på trin 248E efter de mellem FA og Finansfor- bundet indgåede overenskomster og aftaler.

B. Der oprettes særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter

- a. Aflønningen og dennes regulering
- b. Bestemmelser om ferie, ferietillæg/ekstra ferietillæg
- c. Bestemmelse om attest ved sygdom
- d. Orlov til pasning af nærtstående.

Samt i de tilfælde, hvor det kan være relevant:

- e. Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- f. Bestemmelser om orlov ved adoption
- g. Bestemmelser om hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år
- h. Bestemmelser om orlov til medarbejdere med alvorligt sygt barn
- i. Bestemmelser om orlov til medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet barn

§ 2

Det skal af aftalen tydeligt fremgå, om der er tale om en A eller B kontakt.

Endvidere skal aftalen indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Disse bestemmelser skal omfatte såvel medarbejderens som koncernens forpligtelser. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage på det i af- talen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under standardoverenskomstens værdi af trin 87 respektive it-løntrin 248E, arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens almindelige ar- bejdstidsbestemmelser og indplaceres på nærmeste højere løntrin.

§ 3 Lederløn

Det kan aftales mellem koncernen og Danske Kreds, at lønforholdene for medarbejdere, der er ansat som ledere inden for et organisatorisk område, og som aflønnes fra trin 73/it 239E, kan være tilrettelagt som nævnt nedenfor:

Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens bruttoaflønning, idet lønnen fastsættes såle- des, at den giver udtryk for stillingens indhold og art samt medarbejderens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Ledergruppens lønudvikling på den enkelte virksomhed må ikke forringes i relation til lønudviklingen for øvrige ansatte i koncernen.

Det skal af aftalen fremgå, hvilke ledergrupper der er omfattet.

Lokalaftalen skal godkendes ved urafstemning blandt de omfattede.

Lokalaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en juni måned.

Med hensyn til "øvrige vilkår" i ansættelsesforholdet gælder tilsvarende regler som for medarbejdere på løntrin 73 eller højere eller it-medarbejdere på trin 239E eller højere efter de mellem FA og Finansfor- bundet indgåede overenskomster og aftaler.

Den individuelle aftale falder automatisk bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning på det i aftalen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under lønnen på trin 73/it 239E. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af de i kapitel II henholdsvis kapitel III for medarbejdere i lønklasse 2 anførte bestemmelser og indplaceres på nærmeste højere løntrin.

§ 4

For så vidt angår medlemmer af Finansforbundet er forbundet – uanset at medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i individuel aftale/ særlig ansættelsesaftale – berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold.

4. Særlige vilkår

§ 1 Særlige vilkår for medarbejdere fra RealDanmark

Medarbejdere, der i henhold til Protokollat 14, § 1 i Kapital Holding overenskomsten har erhvervet ret til ekstra fridage, blev kompenseret herfor i forbindelse med indplaceringen i den nye lønmodel. Medarbejderne kan i givet fald købe et tilsvarende antal ekstra fridage, såfremt de måtte ønske det.

Medarbejdere, der i henhold til Protokollat 14, § 1 i Kapital Holding overenskomsten erhverver ret til ekstra fridage frem til 2007, er blevet kompenseret pr. 1. april 2002 herfor i forbindelse med indplaceringen i den nye lønmodel. Medarbejderne kan i givet fald købe et tilsvarende antal ekstra fridage, såfremt de måtte ønske det.

Medarbejdere, der i henhold til Protokollat 14, § 4 i Kapital Holding overenskomsten har ret til et anciennitetstillæg, blev kompenseret herfor ved beregningen af lønnen i den nye lønmodel.

Medarbejdere, der i henhold til Protokollat 16, § 1 i Kapital Holding overenskomsten har erhvervet ret til ekstra fridage, er blevet kompenseret herfor i forbindelse med indplaceringen i den nye lønmodel. Medarbejderne kan i givet fald købe et tilsvarende antal ekstra fridage, såfremt de måtte ønske det.

§ 2 It-medarbejdere

IT-medarbejdere ansat, ansat før 1. april 2012, kan have valgt at forsætte med en arbejdstid på 1872 timer om året, eksklusive pauser og eventuel anden frihed. Medarbejdere der arbejder på deltid skal være ansat på en månedlig normtid (timer og minutter) i forhold til normtiden for en medarbejder, der arbejder på fuld tid. Den månedlige normtid er 156,00.

5. Gruppesikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet eller virksomheds-overenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER

Gruppeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen og ophører, når gruppemedlemmet fratræder sin stilling, dog senest ved det fyldte 70. år. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

Dødsfaldssum

150.000 kr.

Visse kritiske sygdomme

Hvis en medarbejder i forsikringstiden pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 200.000 kr.

Med kritisk sygdom menes:

- Kræft
- Blodprop i hjertet
- Bypassoperation eller ballonudvidelse
- Hjerterklapkirurgi
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernøst angiomi i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Notorisk nervecellesygdom (MND)
- Visse muskel – og nervesygdomme
- Hiv-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte
- Aids
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Parkinsons sygdom
- Blindhed
- Døvhed
- Aorta sygdom (sygdom i hovedpulsåren)
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Indoperation af ICD-enhed (Hjertestøder) som sekundær profylakse
- Kronisk hjertesvigt med indoperation af ICD/CRT-enhed eller langtidsholdbar mekanisk hjertepumpe, fx Heartmate.

Hvis dødsfald sker, inden 3 måneder efter forsikringssum ved kritisk sygdom er forfalden, modregnes denne i dødsfaldssummen.

Dækning af visse kritiske sygdomme hos børn

Medarbejderes børn er dækket fra fødslen og indtil det fyldte 18. år. Ved "børn" forstås medarbejderens biologiske børn og adoptivbørn samt ægtefælles/samlevers biologiske børn og adoptivbørn. Forsikringssummen er 50.000 kr.

For børn gælder særlige forsikringsbetingelser. Forsikringssummen udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderens barn får konstateret en af de sygdomme, der står i forsikringsbetingelserne, såfremt betingelserne er opfyldt.

Forsikringen dækker de nedenfor nævnte sygdomme, og sygdommen skal diagnosticeres, mens forsikringen gælder.

Dækkede sygdomme

- Kræft
- Operationskrævende hjertesygdom
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarg
- Dissemineret sklerose
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Følger efter hjerne- eller hjerneindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Histiocytoser og fidromatoser..

Præmiefritagelse

Ret til 3 års præmiefritagelse for dødsfaldssum opnås, hvis medarbejderens erhvervsevne i forsikringstiden alene på grund af sygdom eller ulykke bliver nedsat til 1/3 eller derunder af den fulde erhvervsevne.

B. ETABLERING AF GRUPPELIVSFORSIKRING

Ovennævnte gruppelevsforikringer etableres ved særlige aftaler på FA/ Finansforbundets foranledning og administreres gennem FG.

FA og Finansforbundet kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet.

C. UDBETALINGSBESTEMMELSER

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes „nærmeste pårørende“, som defineret i forsikringsaftaleloven.

Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser. Den forsikringssum, der forfalder ved kritisk sygdom, tilfalder medlemmet.

D. PRÆMIEBETALING

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af koncernen. Præmien medregnes ved opgørelse af medarbejderens skattepligtige indkomst.

E. BONUS

Bonus anvendes til nedbringelse af præmien.

F. SKATTEMÆSSIG BEHANDLING

Gruppelivspræmien er omfattet af reglerne i afsnit 2 i pensionsbeskatningsloven. Beskatningsform: „Skattekode 5 – Livsforsikring uden fradragsret“.

G. FORSIKRINGSAFTALEN

Forsikringssummer og forsikringsvilkår kan blive ændret i overenskomstperioden, hvis forsikringsaftalen ændres. Ved uoverensstemmelse mellem gruppeforsikringsregulativ og forsikringsaftale er forsikringsaftalen gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FA og Finansforbundet.

6. Sundhedsforsikring mellem FA og Finansforbundet

Dækningsområde

Medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet eller virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet bortset fra de virksomheder, der inden den 1. april 2003 har etableret en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring for medarbejderne.

Formål

Sundhedsforsikringen er obligatorisk og har til formål, at koncernens overenskomstomfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Gyldighed

Sundhedsforsikringen gælder fra ansættelsen og ophører, når medarbejderen forlader sin stilling.

Indhold

Sundhedsforsikringens indhold aftales lokalt mellem koncernen og Danske Kreds. Som supplement til en obligatorisk ordning kan aftales en individuel tillægsforsikring, som kan finansieres af koncernen og/eller ved løntræk.

Ordningen skal forpligte forsikrings-selskabet til en gang om året at orientere koncernen og Danske Kreds om ordningens økonomiske status og statistiske udvikling i skadesforløbet.

Præmiebetaling

Præmien for den obligatoriske sundhedsforsikring betales af koncernen.

Ikrafttrædelse

Den obligatoriske ordning skal tegnes med ikrafttrædelse senest 1. juli 2003 og skal som minimum indeholde:

- Dækning for såvel undersøgelse som operationer/behandlinger, der udføres ambulant/under indlæggelse
- Dækning for behandling af psykiske lidelser (herunder akut krisehjælp også ved private hændelser)
- Der må ikke være begrænsning (antal behandlinger eller måneder) på dækning for behandling af psykiske lidelser
- Behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor
- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde
- Højest 2 års karenstid for dækning af bestående lidelser
- Dækning fortsætter ved udstationering for koncernen
- Frit sygehusvalg i de nordiske lande, og mindst ét andet land
- Mulighed for, at medarbejderen kan supplere sin kollektive aftale med aftaler for ægtefæller og børn
- Mulighed for at tegne fortsættelsesforsikring ved fratrædelse/pensionering
- Der bør ydes de forsikrede mulighed for rådgivning ved valg af undersøgelses-/behandlingssted
- Der bør som hensigtserklæring tilstræbes undersøgelse/behandling inden for maks. 2 uger.

Tandbehandling

- Tandbehandling, med en årlig selvrisko på maksimalt 995 kr., en dækning på op til 30.000 kr. pr. år og frit tandlægevalg i hele Danmark og EU. Tandbehandlingen skal minimum svare til forsikringsbetingelserne i Dansk Tandforsikring (Finansforbundet Gruppeforsikring uden tandrensning og eftersyn, version 1 2017) og indgår i sundhedsforsikringen.

Tandbehandling etableres som forsøgsordning med virkning fra 1. juli 2017. Det betyder, at i tilfælde af ordningens ophør indgår beløbet på i alt kr. 600 årligt pr. ansat som et negativt beløb ved næste overenskomstforhandling.

7. Ansættelsesaftaler

Stk. 1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, bilag 1.

Stk. 2. Ved ændringer af de i bilag 1 fremhævede oplysninger skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3. Parterne anbefaler, at man anvender den af parterne udarbejdede ansættelsesaftale.

Stk. 4. Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen ved udløbet af de i stk. 1 og stk. 2 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Stk. 5. Disse bestemmelser træder i kraft den 1. juli 2002.

Hvis en medarbejder, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. stk. 1, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan ansættelsesaftale.

Ansættelsesaftalen skal indeholde følgende punkter:

1. Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og evt. kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Vilkår for over-/merarbejde.
11. Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.

Arbejdsgiveren kan, for så vidt angår punkterne 6-9, henvise til love og overenskomsten.

8. Pulje til kompetenceudvikling

§ 1

Strategisk kompetenceudvikling er vigtig, så medarbejdere og virksomheder er godt rustede til den omstilling og faglige udvikling, som er nødvendig i fremtidens finanssektor. For den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling vigtigt for at bevare eller øge egne muligheder i fremtidens finanssektor.

Virksomhederne betaler til en pulje pr. halvår kr. 350 pr. ansat, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

Puljen bestyres af en paritetisk sammensat bestyrelse, som beslutter den overordnede anvendelse af puljens midler med udgangspunkt i sektorens udvikling og med henblik på at styrke medarbejdernes job og karrieremuligheder samt principper for transparens og dokumentation. Finansforbundet har formandskabet, yder sekretariatsmæssig bistand og administrerer puljen. Indbetalingen sker halvårligt samtidigt med, at virksomheden indbetaler uddannelsesbidrag.

§ 2

Finanskompetencepuljens bestyrelse afsætter årligt kr. 250 pr. ansat til kompetenceprojekter i virksomhederne med det overordnede mål at fremme medarbejderens kompetenceudvikling samt medarbejderens oplevelse og forståelse af eget ansvar herfor.

Bestyrelsen fastlægger i forbindelse med udmøntningen af puljemidlerne nogle overordnede retningslinjer for anvendelsen i virksomhederne. Hvis midlerne til kompetenceprojekter i virksomhederne ikke anvendes, overføres de resterende midler til den generelle anvendelse jf. § 3.

§ 3

Finanskompetencepuljens bestyrelse afsætter årligt kr. 450 pr. ansat til at højne det generelle kompetenceniveau hos medarbejdere i finanssektoren. Midlerne afsat til kompetenceudvikling skal først og fremmest anvendes til relevant individuel jobfaglig kompetenceudvikling, som vil styrke virksomhederne samt medarbejderens employability. Employability bidrager til medarbejderens markedsværdi og karrieresikkerhed og bidrager også til virksomhedens vækst og konkurrenceevne. Når det er relevant, kan puljen også anvendes til kompetenceudvikling i virksomhederne.

9 Arbejdsgruppe om bruttoløn

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 repræsentanter fra koncernen og 2 fra Danske Kreds.

Arbejdsgruppens opgave er at udarbejde forslag til en model for individuelle valgmuligheder for lønnens sammensætning, eksempelvis.

- Udbetaling som løn
- Dele af pensionsbidrag udbetales som tillæg til lønnen
- Dele af ferietillægget

Medarbejderne kan vælge at benytte beløbet til forskellige former for lønpakker, som koncernen allerede tilbyder i dag plus eventuelle nye ordninger, som f.eks. uddannelse. Medarbejderen kan også vælge at få pengene udbetalt.

På arbejdsgruppens oplæg søger Danske Kreds om dispensation fra Finansforbundet. Danske Kreds sørger for at få mandat fra medlemmerne i forbindelse med afstemning om VOK 2017.

Arbejdsgruppen skal fremlægge oplæg til forhandlingsudvalget den 1. november 2017 med implementering i 2018.

10. Løntabeller

Årlig løn

Løntrin	1. juli 2016	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
3	257.762	262.659	267.781	273.137
4	261.413	266.380	271.574	277.005
5	265.076	270.112	275.379	280.887
6	268.730	273.836	279.176	284.760
7	273.150	278.340	283.768	289.443
8	277.498	282.770	288.284	294.050
9	281.871	287.227	292.828	298.685
10	286.290	291.730	297.419	303.367
11	290.684	296.207	301.983	308.023
12	295.064	300.670	306.533	312.664
13	299.454	305.144	311.094	317.316
14	304.578	310.365	316.417	322.745
15	309.700	315.584	321.738	328.173
16	314.846	320.828	327.084	333.626
17	319.897	325.975	332.332	338.979
18	325.016	331.191	337.649	344.402
19	330.133	336.406	342.966	349.825
20	335.280	341.650	348.312	355.278
21	341.124	347.605	354.383	361.471
22	346.990	353.583	360.478	367.688
23	352.838	359.542	366.553	373.884
24	358.681	365.496	372.623	380.075
25	364.528	371.454	378.697	386.271
26	370.377	377.414	384.774	392.469
27	376.951	384.113	391.603	399.435
28	383.569	390.857	398.479	406.449
29	390.129	397.541	405.293	413.399
30	396.684	404.221	412.103	420.345
31	403.257	410.919	418.932	427.311
32	409.870	417.658	425.802	434.318
33	417.192	425.119	433.409	442.077
34	424.664	432.733	441.171	449.994
35	432.294	440.508	449.098	458.080
36	440.090	448.452	457.197	466.341
37	446.941	455.433	464.314	473.600
38	453.076	461.684	470.687	480.101
42	410.058	417.849	425.997	434.517
43	415.603	423.499	431.757	440.392
44	421.907	429.923	438.306	447.072
45	428.218	436.354	444.863	453.760
46	434.507	442.763	451.397	460.425
47	440.838	449.214	457.974	467.133
48	446.941	455.433	464.314	473.600
49	453.076	461.684	470.687	480.101
50	459.935	468.674	477.813	487.369
51	466.800	475.669	484.945	494.644
52	473.685	482.685	492.097	501.939
53	480.578	489.709	499.258	509.243
54	487.445	496.706	506.392	516.520
55	494.306	503.698	513.520	523.790
56	501.144	510.666	520.624	531.036
57	508.837	518.505	528.616	539.188
58	516.458	526.271	536.533	547.264
59	524.130	534.088	544.503	555.393
60	531.730	541.833	552.399	563.447
61	539.397	549.646	560.364	571.571
62	547.043	557.437	568.307	579.673
63	555.423	565.976	577.013	588.553
64	563.900	574.614	585.819	597.535
65	572.574	583.453	594.830	606.727
66	581.286	592.330	603.880	615.958
67	590.002	601.212	612.936	625.195
68	599.496	610.886	622.798	635.254
69	609.043	620.615	632.717	645.371
70	618.510	630.262	642.552	655.403
71	628.045	639.978	652.458	665.507

Overenskomst for Danske Bank-koncernen – 1. april 2017 – 31. marts 2020

72	637.578	649.692	662.361	675.608
73	647.952	660.263	673.138	686.601
74	658.265	670.772	683.852	697.529
75	668.590	681.293	694.578	708.470
76	678.924	691.824	705.315	719.421
77	689.355	702.453	716.151	730.474
78	700.500	713.810	727.729	742.284
79	711.636	725.157	739.298	754.084
80	722.830	736.564	750.927	765.946
81	734.775	748.736	763.336	778.603
82	746.734	760.922	775.760	791.275
83	758.710	773.125	788.201	803.965
84	770.736	785.380	800.695	816.709
85	782.739	797.611	813.164	829.427
86	795.514	810.629	826.436	842.965
87	808.354	823.713	839.775	856.571

Lønnen er reguleret med følgende lønstigninger: 1. juli 2016 1,8 pct., 1. juli 2017 1,9 pct., 1. juli 2018 1,95 pct., 1. juli 2019 2,0 pct.

It-lønssystemet - årlig løn

Lønoversigt pr. 1. juli 2016

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	294.501	303.400	311.508	318.694	324.859
207	300.068	309.196	317.496	324.859	331.185
208	305.769	315.118	323.634	331.185	337.664
209	311.615	321.203	329.929	337.664	344.304
210	317.608	327.436	336.376	344.304	351.115
211	323.754	333.818	342.989	351.115	358.099
212	330.044	340.365	349.765	358.099	365.247
213	336.497	347.078	356.706	365.247	372.586
214	343.110	353.954	363.827	372.586	380.102
215	349.885	361.005	371.128	380.102	387.802
216	356.836	368.232	378.603	387.802	395.696
217	363.961	375.640	386.267	395.696	403.791
218	371.260	383.233	394.126	403.791	412.091
219	378.740	391.013	402.178	412.091	420.591
220	386.417	398.988	410.435	420.591	429.304
221	394.275	407.168	418.899	429.304	438.240
222	402.326	415.549	427.572	438.240	447.403
223	410.593	424.134	436.466	447.403	456.788
224	419.061	432.940	445.583	456.788	466.406
225	427.739	441.965	454.916	466.406	476.274
226	436.631	451.219	464.494	476.274	486.379
227	445.742	460.698	474.299	486.379	496.739
228	455.095	470.415	484.364	496.739	507.358
229	464.670	480.379	494.673	507.358	518.239
230	474.489	490.584	505.249	518.239	529.403
231	484.550	501.052	516.076	529.403	540.838
232	494.867	511.787	527.182	540.838	552.556
233	505.444	522.784	538.559	552.556	564.572
234	516.276	534.050	550.226	564.572	576.888
235	527.385	545.600	562.184	576.888	589.511
236	538.777	557.450	574.440	589.511	602.450
237	550.441	569.582	586.995	602.450	615.713
238	562.407	582.022	599.875	615.713	629.309
239	574.666	594.776	613.071	629.309	643.237
240	587.236	607.847	626.600	643.237	657.524
241	600.117	621.244	640.474	657.524	672.164
242	613.318	634.976	654.680	672.164	687.174
243	626.857	649.047	669.246	687.174	702.553
244	640.726	663.473	684.174	702.553	718.311
245	654.947	678.271	699.493	718.311	734.480
246	669.524	693.426	715.180	734.480	751.036
247	684.460	708.961	731.261	751.036	768.014
248	699.781	724.889	747.745	768.014	785.421

Lønnen er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2016 1,8 pct.

It-lønssystemet - årlig løn
Lønoversigt pr. 1. juli 2017

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	300.097	309.165	317.427	324.749	331.031
207	305.769	315.071	323.528	331.031	337.478
208	311.579	321.105	329.783	337.478	344.080
209	317.536	327.306	336.198	344.080	350.846
210	323.643	333.657	342.767	350.846	357.786
211	329.905	340.161	349.506	357.786	364.903
212	336.315	346.832	356.411	364.903	372.187
213	342.890	353.672	363.483	372.187	379.665
214	349.629	360.679	370.740	379.665	387.324
215	356.533	367.864	378.179	387.324	395.170
216	363.616	375.228	385.796	395.170	403.214
217	370.876	382.777	393.606	403.214	411.463
218	378.314	390.514	401.614	411.463	419.921
219	385.936	398.442	409.819	419.921	428.582
220	393.759	406.569	418.233	428.582	437.461
221	401.766	414.904	426.858	437.461	446.567
222	409.970	423.444	435.696	446.567	455.904
223	418.394	432.193	444.759	455.904	465.467
224	427.023	441.166	454.049	465.467	475.268
225	435.866	450.362	463.559	475.268	485.323
226	444.927	459.792	473.319	485.323	495.620
227	454.211	469.451	483.311	495.620	506.177
228	463.742	479.353	493.567	506.177	516.998
229	473.499	489.506	504.072	516.998	528.086
230	483.504	499.905	514.849	528.086	539.462
231	493.756	510.572	525.881	539.462	551.114
232	504.269	521.511	537.198	551.114	563.055
233	515.047	532.717	548.792	563.055	575.299
234	526.085	544.197	560.680	575.299	587.849
235	537.405	555.966	572.865	587.849	600.712
236	549.014	568.042	585.354	600.712	613.897
237	560.899	580.404	598.148	613.897	627.412
238	573.093	593.080	611.273	627.412	641.266
239	585.585	606.077	624.719	641.266	655.459
240	598.393	619.396	638.505	655.459	670.017
241	611.519	633.048	652.643	670.017	684.935
242	624.971	647.041	667.119	684.935	700.230
243	638.767	661.379	681.962	700.230	715.902
244	652.900	676.079	697.173	715.902	731.959
245	667.391	691.158	712.783	731.959	748.435
246	682.245	706.601	728.768	748.435	765.306
247	697.465	722.431	745.155	765.306	782.606
248	713.077	738.662	761.952	782.606	800.344

Lønnerne er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2017 1,9 pct.

It-lønssystemet - årlig løn
Lønoversigt pr. 1. juli 2018

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	305.949	315.194	323.617	331.082	337.486
207	311.731	321.215	329.837	337.486	344.059
208	317.655	327.367	336.214	344.059	350.790
209	323.728	333.688	342.754	350.790	357.687
210	329.954	340.163	349.451	357.687	364.763
211	336.338	346.794	356.321	364.763	372.019
212	342.873	353.595	363.361	372.019	379.445
213	349.576	360.569	370.571	379.445	387.068
214	356.447	367.712	377.969	387.068	394.877
215	363.485	375.037	385.553	394.877	402.876
216	370.707	382.545	393.319	402.876	411.077
217	378.108	390.241	401.281	411.077	419.487
218	385.691	398.129	409.445	419.487	428.109
219	393.462	406.212	417.810	428.109	436.939
220	401.437	414.497	426.389	436.939	445.991
221	409.600	422.995	435.182	445.991	455.275
222	417.964	431.701	444.192	455.275	464.794
223	426.553	440.621	453.432	464.794	474.544
224	435.350	449.769	462.903	474.544	484.536
225	444.365	459.144	472.598	484.536	494.787
226	453.603	468.758	482.549	494.787	505.285
227	463.068	478.605	492.736	505.285	516.047
228	472.785	488.700	503.192	516.047	527.079
229	482.732	499.051	513.901	527.079	538.384
230	492.932	509.653	524.889	538.384	549.982
231	503.384	520.528	536.136	549.982	561.861
232	514.102	531.680	547.673	561.861	574.035
233	525.090	543.105	559.493	574.035	586.517
234	536.344	554.809	571.613	586.517	599.312
235	547.884	566.807	584.036	599.312	612.426
236	559.720	579.119	596.768	612.426	625.868
237	571.837	591.722	609.812	625.868	639.647
238	584.268	604.645	623.193	639.647	653.771
239	597.004	617.896	636.901	653.771	668.240
240	610.062	631.474	650.956	668.240	683.082
241	623.444	645.392	665.370	683.082	698.291
242	637.158	659.658	680.128	698.291	713.884
243	651.223	674.276	695.260	713.884	729.862
244	665.632	689.263	710.768	729.862	746.232
245	680.405	704.636	726.682	746.232	763.029
246	695.549	720.380	742.979	763.029	780.229
247	711.066	736.518	759.686	780.229	797.867
248	726.982	753.066	776.810	797.867	815.951

Lønnerne er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2018 1,95 pct.

It-lønssystemet - årlig løn
Lønoversigt pr. 1. juli 2019

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	312.068	321.498	330.089	337.704	344.236
207	317.966	327.639	336.434	344.236	350.940
208	324.008	333.914	342.938	350.940	357.806
209	330.203	340.362	349.609	357.806	364.841
210	336.553	346.966	356.440	364.841	372.058
211	343.065	353.730	363.447	372.058	379.459
212	349.730	360.667	370.628	379.459	387.034
213	356.568	367.780	377.982	387.034	394.809
214	363.576	375.066	385.528	394.809	402.775
215	370.755	382.538	393.264	402.775	410.934
216	378.121	390.196	401.185	410.934	419.299
217	385.670	398.046	409.307	419.299	427.877
218	393.405	406.092	417.634	427.877	436.671
219	401.331	414.336	426.166	436.671	445.678
220	409.466	422.787	434.917	445.678	454.911
221	417.792	431.455	443.886	454.911	464.381
222	426.323	440.335	453.076	464.381	474.090
223	435.084	449.433	462.501	474.090	484.035
224	444.057	458.764	472.161	484.035	494.227
225	453.252	468.327	482.050	494.227	504.683
226	462.675	478.133	492.200	504.683	515.391
227	472.329	488.177	502.591	515.391	526.368
228	482.241	498.474	513.256	526.368	537.621
229	492.387	509.032	524.179	537.621	549.152
230	502.791	519.846	535.387	549.152	560.982
231	513.452	530.939	546.859	560.982	573.098
232	524.384	542.314	558.626	573.098	585.516
233	535.592	553.967	570.683	585.516	598.247
234	547.071	565.905	583.045	598.247	611.298
235	558.842	578.143	595.717	611.298	624.675
236	570.914	590.701	608.703	624.675	638.385
237	583.274	603.556	622.008	638.385	652.440
238	595.953	616.738	635.657	652.440	666.846
239	608.944	630.254	649.639	666.846	681.605
240	622.263	644.103	663.975	681.605	696.744
241	635.913	658.300	678.677	696.744	712.257
242	649.901	672.851	693.731	712.257	728.162
243	664.247	687.762	709.165	728.162	744.459
244	678.945	703.048	724.983	744.459	761.157
245	694.013	718.729	741.216	761.157	778.290
246	709.460	734.788	757.839	778.290	795.834
247	725.287	751.248	774.880	795.834	813.824
248	741.522	768.127	792.346	813.824	832.270

Lønnerne er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2019 2,0 pct.

Afsnit 3 - Løn

	Side
Aftale om lønpakker.....	74
Protokollat om pensionsordninger.....	75
Protokollat om feriekortordning.....	77
Protokollat om lønstatistik.....	79

Protokollat mellem FA og Finansforbundet om lokale aftaler om lønpakker

Der kan mellem koncernen og den Danske Kreds indgås aftale om lønpakker inden for rammerne af nærværende aftale.

§ 1

Lønbestemmelserne i overenskomsterne er ikke til hinder for, at en medarbejder aflønnes i henhold til en lokal aftale om lønpakker.

§ 2

Stk. 1. En aftale om lønpakker kan dreje sig om parkeringsplads, PC, aktier, obligationer, ADSL m.m.

Stk. 2. Goderne i en lønpakke skal tilbydes alle medarbejdere eller grupper af medarbejdere til samme pris, idet prisen dog kan differentieres af hensyn til opfyldelse af § 4.

§ 3

Medarbejderen betaler for et lønpakkegode enten ved træk i lønnen efter skat (nettolønsprincip), eller ved at der aftales en lønnedsættelse (bruttolønsprincip).

§ 4

Den enkelte medarbejder må ikke, ud fra en samlet bruttolønsbetragtning, blive stillet ringere som følge af en aftale om et lønpakkegode end før en sådan aftale.

§ 5

Den lokale aftale om lønpakker skal omfatte:

1. hvilke medarbejdere der omfattes
2. hvilke goder der indgår i lønpakken
3. godernes værdiansættelse, herunder for goder, der anvender bruttolønsprincippet, deres ombytningsforhold til traditionel løn (ekskl. pension og ferietillæg)
4. hvordan goderne i lønpakken indgår i beregningen af ferietillæg, genetillæg, pension, overarbejdsbetaling m.v.
5. eventuelle skattemæssige konsekvenser
6. hvornår, og med hvilke intervaller, den enkelte medarbejder kan foretage valg vedrørende egen lønpakke
7. hvordan der forholdes ved medarbejderens fratræden
8. varsler og tidspunkter for revision, forhandling, opsigelse og evt. ophør af lokalaftalen
9. stillingtagen til, hvorvidt medarbejderen skal have yderligere rådgivning.

Protokollat om pensionsordninger

1. Valg/ændring af leverandør

Har en virksomhed eller repræsentanter for koncernens personale ønsker om at ændre valg af leverandør for koncernens pensionsordning eller etablere en ny pensionsordning, sker dette ved aftale mellem koncernen på den ene side og Danske Kreds på den anden side.

Pensionsordning bliver valgt efter lokalt aftalte kriterier, som skal tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår. I kriterierne kan fx indgå:

- Præsterede investeringsafkast de seneste 5 år.
- Forrentning af medlems-/kundekonti de seneste 5 år.
- Administrationsomkostninger de seneste 5 år.
- Priser og vilkår for sikring.
- Investeringsfleksibilitet for den enkelte medarbejder.
- Valgfrihed af sikringsydelse.
- Muligheder for tilbud om rådgivning.

I det omfang der inden for koncernens koncernområde eksisterer en pensionsleverandør, der, samlet set efter de aftalte kriterier, er konkurrencedygtig, skal der ved valg af leverandør tages hensyn hertil.

2. Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

Ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., aftales mellem koncernen på den ene side og Danske Kreds på den anden side.

Pensionsordninger etableres som kollektive ordninger og skal indeholde både opsparing og risikodækning. Der aftales lokalt mindstekrav herfor, dog skal ordningen være baseret på et unisexberegningssystem.

Medarbejdere kan ved opnåelse af pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a, individuelt fravælge risikodækning.

Medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, kan fra den 1. i måneden efter at have opnået pensionsudbetalingsalderen jf. Pensionsbeskatningsloven § 1a, efter samråd med sit pensionsselskab, fravælge eget bidrag og vælge at få arbejdsgiverbidrag udbetalt som et ikke-pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

3. Pensionsudvalg mv.

Det aftales lokalt i den enkelte virksomhed, hvorledes arbejdet med og aftaler om pensionsforhold organiseres. Dette kan eksempelvis ske direkte mellem koncernen på den ene side og Danske kreds på den anden side. Det kan også organiseres ved oprettelse af et paritetisk pensionsudvalg, der kan være et underudvalg til samarbejdsudvalget.

Har koncernens pensionsleverandør oprettet rådgivende organ (investeringsråd, repræsentantskab eller lignende), aftales det mellem parterne, hvorledes repræsentationen fordeles og/eller udøves. Repræsentanter for personalet skal dog altid være repræsenteret og mindst med halvdelen af repræsentationen.

Koncernen og Danske Kreds har begge fuld ret til indsigt i pensionsordningerne og til at optage dialog med pensionsleverandør, ligesom der skal være gensidighed i forhold til information fra pensionsleverandøren. Dette skal fremgå af tilslutningsaftalerne. Danske Kreds har ret til at sende firmapensionsaftalen til Finansforbundet.

4. Udbetaling under fortsat ansættelse

Udbetaling under fortsat ansættelse kan aftales, hvis et eller flere af følgende principper efterleves:

- a. Alderspension i form af en løbende ydelse (fx ratepension eller livrente) kan udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår ret til folkepension, eller hvor pensionsaftalen udløber.

- b. Alderspension i form af løbende ydelser (fx ratepension eller livrente) kan efter rådgivning fra medarbejderens pensionsselskab udbetales forholdsmæssigt svarende til nedsættelse i arbejdstidsprocenten, hvis medarbejderen har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningsloven § 1a.

Udbetaling forudsætter, at medarbejderen har fravalgt eget bidraget og valgt at få arbejdsgiverbidraget udbetalt efter pkt. 2 i Protokollatet om pensionsordninger.

- c) Alderspension i form af en livsbetinget sumudbetaling kan – uanset om ansættelsesforholdet fortsat består eller er ophørt - udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a.
- d) Alderspension i form af kapitalpension eller aldersopsparring kan deludbetales én gang fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a. For medarbejdere i fortsat ansættelse kan den samlede deludbetaling af kapitalpension omfatte op til et beløb – før afgift - svarende til medarbejderens bruttoårsløns opgjort pr. seneste 1. januar. For medarbejdere i fortsat ansættelse kan den samlede deludbetaling af aldersopsparring omfatte op til et beløb svarende til halvdelen af medarbejderens bruttoårsløns opgjort pr. seneste 1. januar.

Resterende kapitalpension eller aldersopsparring kan udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension.

- e. Udbetaling i andre tilfælde end de ovennævnte kan ikke finde sted, medmindre der foreligger en dispensation fra overenskomstens parter.

5. Uenighed og fortolkning

I samtlige pensionsspørgsmål, som denne aftale omfatter, skal der søges at opnå enighed. Hvis enighed ikke kan opnås, efter at sagen har været behandlet på mindst 2 møder, kan der inddrages eksternt(e) pensionseksperter som bistand til løsning af tvisten.

Hvis der fortsat ikke kan opnås enighed, kan både virksomhed og medarbejdernes repræsentanter begære spørgsmålet forhandlet mellem organisationerne. Forhandlingerne skal finde sted inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget.

Hvis enighed om valg af kriterier, indhold og ordning ikke opnås ved denne forhandling, afgøres uenigheden af en voldgift, hvor opmanden skal have særlig indsigt i pensionsforhold. Opmandens kendelse skal bygge på den fælles intention om, at medarbejderne gives de bedst mulige markedsvilkår, således som dette fortolkes af opmanden.

6. Voldgift

En voldgift om uenighed vedrørende kriterier, indhold og ordning om pensionsspørgsmål kan fx tage stilling til:

- ved uenighed om kriterier kan voldgiften pålægge koncernen/Danske Kreds at benytte de kriterier, som voldgiften finder er bedst egnede til at belyse ordningen/ordninger
- hvis indholdet eller vilkårene i den ønskede ordning efter voldgiftens opfattelse ikke lever op til den fælles intention om at give medarbejdere bedst mulige markedsvilkår, kan voldgiften pålægge koncernen/Danske Kreds at ændre de ønskede indhold eller vilkår, så intentionen om at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår opfyldes fremover
- hvis der i fællesskab er indhentet tilbud, og der er uenighed om valg af tilbud, kan voldgiften pålægge koncernen/Danske Kreds at vælge den ordning, der efter voldgiftens opfattelse, bedst lever op til intentionen om at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår.

Overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet og Forsikringsforbundet om feriekortordning

§ 1 Anvendelsesområde

Denne overenskomst gælder for alle medarbejdere beskæftiget hos et medlem af FA og omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår indgået i henhold til hovedaftalerne mellem FA og Finansforbundet eller mellem FA og DFL.

§ 2

Stk. 1. Idet medarbejdernes ansættelsesforhold i øvrigt er underlagt lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 762 af 27. juni 2011 med senere ændringer og dertil hørende administrative bestemmelser, er der i medfør af lovens § 31 enighed om, at nedenstående regler træder i stedet for de efter lovens § 28 fastsatte bestemmelser om FerieKontosystemet.

Stk. 2. Holdes optjent ferie ikke med løn, udbetales feriegodtgørelse kontant, når ferie holdes. For assurandører henvises tillige til særregler i overenskomster for assurandører.

§ 3

Stk. 1. Medarbejdere, som fratræder i årets løb, får ved fratrædelsen udleveret et feriekort for det løbende optjeningsår. Ved fratrædelse i perioden 1. januar – 1. maj udleveres tillige et feriekort for det foregående optjeningsår. På kortet, der kun kan udstedes af virksomheder, der er medlem af FA, anføres:

- a. medarbejderens navn, adresse og CPR-nr.,
- b. optjeningsår og ferieår,
- c. den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- d. det antal feriedage, medarbejderen har ret til,
- e. feriegodtgørelse pr. feriedag,
- f. koncernens navn, adresse og CVR-nr.,
- g. at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

Stk. 2. Har medarbejderen ved fratrædelsen ikke haft hele den ferie, som han/hun har ret til i det løbende ferieår, får vedkommende tillige udleveret et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, der endnu ikke er holdt

Stk. 3. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger om feriekortet og herudover oplysning om:

- h. den allerede udbetalte feriegodtgørelse,
- i. det antal feriedage, der er afholdt,
- j. den feriegodtgørelse, pågældende har til gode,
- k. det dertil svarende antal feriedage

§ 4

Stk. 1. Medarbejderen kan kræve feriegodtgørelsen udbetalt eller tilsendt 1 måned forud for datoen for feriens begyndelse mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Når medarbejderen skal holde ferie, bekræfter medarbejderen det på feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse, antallet af feriedage, der nu skal holdes, samt hvor stort et beløb, der svarer hertil.

Stk. 2. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, bekræfter medarbejderen samme oplysninger, hvorefter der skal ske attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under værnepligt, meddeles attestation af tjenestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af socialforvaltningen.

§ 5

Skal medarbejderen ikke holde hele ferien i sammenhæng, giver medarbejderen (arbejdsløshedskasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage han/hun nu skal holde ferie, og hvor stort et beløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler da det beløb, der nu er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det eventuelt resterende beløb efter ovenstående regler.

§ 6

Arbejdsgiveren kan udbetale feriekortgodtgørelse ved fratræden, hvis beløbet er på højst 750 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan højst to gange i løbet af et optjeningsår udbetale feriegodtgørelse efter denne regel til samme medarbejder.

Medarbejdere har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse ved ferieårets start, hvis beløbet højst udgør 1.500 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Medarbejdere, der forlader det danske arbejdsmarked på grund af alder eller helbred eller for at flytte til udlandet, er berettiget til at få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og det løbende optjeningsår.

§ 7

Stk. 1. En medarbejder, som på grund af en feriehindring helt eller delvist er afskåret fra at holde hovedferien i ferieperioden, har ret til at få udbetalt feriepenge for hovedferien, uden at ferien holdes, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb.

Feriehindringer omfatter de situationer, som er nævnt i feriebekendtgørelsens § 17, jf. ferielovens § 38.

Stk. 2. Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at den resterende ferie er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvist har været afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb.

§ 8

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder Finanssektorens Feriefond og indbetales til denne, jf. dog Ferielovens § 34a.

§ 9

FA garanterer, at forfaldne krav på feriegodtgørelse vil blive honoreret, jf. ferielovens § 31. Det gælder også krav, der stammer fra overført ferie i en gyldig aftale herom efter overenskomsten.

§ 10

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2003 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af en december måned.

Protokollat om lønstatistik

FA udarbejder hvert år en lønstatistik for FA's medlemsvirksomheder baseret på de årlige indberetninger til strukturstatistikken. Statistikken opdeles på de mest detaljerede jobfunktioner (disco6). I statistikken sondres ligeledes mellem ledere og øvrige medarbejdere.

Foruden de informationer der indgår i strukturstatistikken leveres til Finansforbundet lønoplysninger på penge og realkreditområdet fordelt på jobfunktioner og køn, samt jobfunktioner og 5-års aldersintervaller. Disse tabeller anvender samme lønbegreb og statistisk afgrænsning som den generelle strukturstatistik.

Statistikken udleveres til Finansforbundet. Finansforbundet og FA indgår i en dialog omkring statistikens muligheder og begrænsninger, og i den forbindelse er der en gensidig forpligtelse til at orientere hinanden, når statistikken benyttes i forbindelse med analyser, artikler, høringer mv.

Afsnit 4 - Arbejdstid

	Side
Rammeaftale om distancearbejde.....	81
Aftale om hviletid og fridøgn.....	84

Rammeaftale om distancearbejde

Ved distancearbejde forstås arbejde, som efter forudgående aftale med koncernen udføres uden for koncernens lokaler, fx fra medarbejderens bopæl. Aftalen omfatter ikke arbejde ved udstationering og tjenesterejser.

Distancearbejde omfatter ikke mobilt arbejde, dvs. arbejde, som udføres af fx salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted. Eventuelle aftaler om disse medarbejderes arbejde i hjemmet er dog omfattet af nærværende aftale.

Generelle bestemmelser

§ 1 Overenskomstvilkår generelt

Overenskomstens bestemmelser er i øvrigt fuldt gældende med de modifikationer, der er beskrevet i denne aftale samt i lokalaftalen, jf. § 9.

§ 2 Arbejdstid Arbejdstidsnorm – daglig arbejdstid

Stk. 1. Med medarbejdere, der indgår en aftale om distancearbejde, aftales en daglig arbejdstidsnorm, som skal følge bestemmelserne om daglig arbejdstid i den overenskomst, medarbejderen er omfattet af. Den samlede ugentlige arbejdstidsnorm kan ikke overstige medarbejderens/overenskomstens normale ugentlige arbejdstid.

Fast tid

Stk. 2. Der aftales, i hvilket tidsrum medarbejderen er til disposition for koncernen. Dette tidsrum skal ligge inden for reglerne i den gældende overenskomst.

Medarbejdertid

Stk. 3. Forskellen mellem den aftalte daglige arbejdstidsnorm og den aftalte dispositionstid (fast tid) kaldes medarbejdertiden. Det aftales i den individuelle aftale, i hvilket tidsrum medarbejderen kan placere medarbejdertiden. Placeres den uden for overenskomstens dispositionstid, ydes der ikke tillæg. Der må ikke på koncernens foranledning forekomme kundekontakt uden for dispositionstiden.

Opgørelse og rapportering

Stk. 4. Arbejdstiden opgøres månedlig. Koncernen er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af arbejdstid og beordret merarbejde/overarbejde. Det skal fremgå af opgørelsen, på hvilke tidspunkter der udføres distancearbejde. Tillidsmanden modtager på begæring kopi af den månedlige opgørelse.

Fravær mv.

Stk. 5. Ved fravær på grund af sygdom, ferie mv. godskrives medarbejderen for den del af fraværet, der falder inden for vedkommendes daglige arbejdstid.

Distancearbejdets udstrækning

Stk. 6. Distancearbejdet kan kun udgøre en del af den samlede arbejdstid, så kontakten til koncernen bevares, både fagligt og socialt. Medarbejderen har ret til at kræve, at distancearbejdet maksimalt udgør 50% af arbejdstiden, beregnet over en periode på 13 uger.

§ 3 Arbejdsplads

Medarbejderen skal have adgang til en arbejdsplads i koncernen, som er hovedarbejdssted. Ved aftalte tjenesterejser er udgangspunktet for beregning af arbejdstid det aktuelle tjenestested.

§ 4 Arbejds miljø

Det er koncernens ansvar at tilse, at distancearbejdet hos medarbejderen kan udføres i et egnet lokale med arbejdsudstyr og indretninger, der overholder arbejdsmiljølovens bestemmelser. Koncernen skal efter aftale gives adgang til distancearbejdspladsen for arbejdsmiljømæssige tilsyn.

Koncernen skal informere medarbejderen om koncernens politikker angående sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og i særdeleshed om krav til skærmterminaler. Medarbejderen har pligt til at følge disse sikkerhedspolitikker på korrekt vis. Hvis der anvendes nogen form for overvågning, skal det ske i overensstemmelse med Direktiv 90/270 om "arbejde ved skærmterminaler".

§ 5 Databeskyttelse

Koncernen er ansvarlig for at tage passende forholdsregler, navnlig i forbindelse med software, med det formål at sikre en beskyttelse af de data, som behandles af medarbejderne i arbejdsøjemed.

Arbejdsgiveren skal informere medarbejderen om al relevant lovgivning og om koncernens regler om databeskyttelse. Arbejdsgiveren skal især informere medarbejderne om: Enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelse af it-udstyr eller værktøjer, såsom Internettet, og hvilke sanktioner der foreligger, hvis arbejdstageren ikke efterlever ovennævnte indskrænkninger.

§ 6 Etablering, nedtagning mv.

Koncernen foranstalter og betaler samtlige udgifter ved etablering og nedtagning af distancearbejdspladsen.

I det omfang koncernen foranlediger væsentlige ændringer af lokaler, hvor distancearbejdet skal foregå, skal koncernen bекoste reetablering af lokalerne ved aftalens ophør, hvad enten den opsiges af medarbejderen eller koncernen.

§ 7 Forsikrings- og sikkerhedsforhold

Koncernen har ansvaret for, at medarbejderen, distancearbejdsstedet og eventuelt udstyr er forsikret. Det gælder

- løseforsikring med ambulans dækning
- it/tekniske forsikringer
- arbejdsskadeforsikring
- erhvervsansvarsforsikring
- privat ulykkesforsikring, der supplerer arbejdsskadeforsikringen.

Koncernens og medarbejderens sædvanlige ansvar for at overholde sikkerhedsmæssige rutiner gælder også ved distancearbejde.

§ 8 Generelle vilkår

Det forhold, at en medarbejder udfører distancearbejde, må samlet set ikke forringe vedkommendes arbejds-/ansættelsesvilkår.

Den lokale aftale

§ 9 Aftaleparter – lokalt

Der kan mellem koncernen og Danske Kreds træffes aftale om distancearbejde, der udføres uden for koncernens lokaler.

Følgende vilkår/elementer skal være indeholdt eller behandlet i aftalen:

- arbejdsopgaverne
- rammer for distancearbejdets udstrækning
- tidsregistreringssystemer
- kontorindretning/-installation og service
- sikkerhedsrutiner og -spørgsmål
- distancearbejdspladsens tilgængelighed for ledelse og sikkerhedsgruppe
- information til og fra koncernen
- kontakten til tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant
- de elementer der indgår i evalueringen, jf. § 11, samt form og terminer herfor
- refusion for udgifter til drift (lokalleje, telefon, varme, el mv.)
- medarbejdernes arbejdsplads på koncernen
- opsigelsesvarsel af både lokalaftale og den individuelle aftale, jf. § 10, herunder vilkår for nedtagning af udstyr og tilbagevenden til hovedarbejdspladsen

Den individuelle aftale

§ 10 Vilkår – skriftlig aftale

Der kan efter indgåelse af en lokal aftale, jf. § 9, indgås individuelle aftaler.

Det er frivilligt for medarbejderen at deltage i distancearbejde, ligesom koncernen kan afslå ønsker om distancearbejde. Aftalen fastlægger distancearbejdspladsens placering og arbejdstidsforholdene nærmere, jf. § 2, samt

- tilhørsforhold i organisationen
- arbejdets art og omfang
- arbejdstid og rådighedstidspunkter
- arbejdsudstyr på distancearbejdspladsen
- indretning af distancearbejdspladsen
- sikkerhedsrutiner.

Aftalen skal være skriftlig. Den individuelle aftale er uopsigelig de første 3 måneder efter aftalens indgåelse. Herefter kan opsigelse fra begge parter side finde sted med minimum 4 uger. Det forudsættes, at medarbejderen er bekendt med indholdet i både den generelle aftale og lokalaftalen.

§ 11 Oplysning om anvendelse

Koncernen stiller løbende detailoplysninger om den lokale aftales anvendelse til rådighed for Danske Kreds, der kan videregive disse oplysninger til Finansforbundet.

Oplysningernes art og omfang samt terminer herfor aftales lokalt.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om hviletid og fridøgn

Bestemmelserne om hviletid og fridøgn i lov om arbejdsmiljø kan fraviges, hvor der er hjemmel hertil i enten:

1. Lov om arbejdsmiljø, kapitel 9
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn eller
3. Nærværende aftale.

§ 1 Den daglige hvileperiode

Stk. 1. Hver dag ved arbejdstids begyndelse skal den ansatte have afholdt en sammenhængende hvileperiode på 11 timer, når man regner 24 timer tilbage.

Stk. 2. Den daglige hvileperiode kan udskydes eller nedsættes i de nedenfor under stk. 3 nævnte tilfælde. Nedsættelsen kan dog ikke ske til mindre end 8 sammenhængende timer, beliggende inden for det normale arbejdsdøgn.

Ved enhver nedsættelse af den daglige hvileperiode skal der ydes en tilsvarende kompenserende hvileperiode eller anden compensation, jf. bekendtgørelsens § 12 respektive § 18.

Før der træffes aftale med den enkelte medarbejder om en nedsættelse af hvileperioden i henhold til stk. 3, punkterne 1-6, skal der, om muligt, mellem arbejdsgiver eller dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten foreligge en drøftelse om omfanget af arbejdet og nedsættelsen, respektive udskydelsen af hvileperioden, jf. bekendtgørelsens § 11.

Nedsættelse, respektive udskydelse af hvileperioden kan højst ske 10 gange i en kalendermåned og højst 45 gange i et kalenderår.

Nedsættelse, respektive udskydelse i henhold til stk. 3, punkt 3, kan dog højst ske 14 gange i et kalenderår, og i henhold til stk. 3, punkt 5, højst 20 gange i et kalenderår.

Stk. 3.

1. Ved rådighedstjeneste, jf. bekendtgørelsens kapitel 4.
2. I virksomhedernes it-afdelinger og selvstændige it-virksomheder ved:
 - svigt i hardware eller styresystemer (systemnedbrud)
 - omlægning af hardware
 - implementering af nye systemer
 - uforudsete maskin-, system- og programfejl, hvor udbedringen ikke kan opsættes uden væsentlig forstyrrelse af driften.

Anmærkning

Ved omlægning af hardware og implementering af nye systemer forudsættes det, at der foretages en planlægning, der sigter mod, at afviklingen så vidt muligt sker inden for normal arbejdstid.

3. Ved arbejde i direkte forbindelse med koncernens egen årlige og halvårslige regnskabsafslutning.
4. Ved arbejde i projektarbejdsgrupper, der er nedsat med det formål at udføre opgaver, fx organisationsomlægninger eller andre arbejdsopgaver af væsentlig karakter, der kræver en arbejdsindsats på mindst 3 mandemåneder fordelt på mindst 2 personer.
5. Arbejde, som på grund af kontakten til andre persongrupper, fx ved kundemøder, aktionærmøder og lignende lejlighedsvis er placeret i aftentimerne.
6. Ved konkrete arbejdsopgaver, som afviger fra punkterne 1-5, efter aftale i hvert enkelt tilfælde, jf. bekendtgørelsens § 22.

§ 2 Fridøgn

Stk. 1. Inden for hver periode på 7 døgn skal den ansatte have et fridøgn. Dette fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage, og så vidt muligt samtidig for alle ansatte i koncernen.

I virksomheder, hvor der forekommer weekendarbejde, kan fridøgnet placeres på andre dage. Det skal fremgå af turnusplanen, hvilken ugedag der er fridøgn. Der kan ved planlægningen ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Da fridøgnet gives i sammenhæng med en hvileperiode, har den ansatte normalt krav på en sammenhængende hvileperiode på 35 timer.

Stk. 2. Den ansattes ugentlige fridøgn kan omlægges i de nedenfor under stk. 3 nævnte tilfælde.

I forbindelse med omlægningen træffes aftale om ny placering af fridøgnet. Dette erstatningsfridøgn gives således, at der højst forekommer 12 arbejdsdøgn mellem to fridøgn. Før der træffes aftale med den enkelte medarbejder om omlægning af et fridøgn, skal der, om muligt, mellem arbejdsgiver eller dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten foregå en drøftelse om tilrettelæggelsen af arbejdet, jf. bekendtgørelsens § 11.

Stk. 3.

1. Ved rådighedstjeneste, jf. bekendtgørelsens kapitel 4.
2. I virksomhedernes it-afdelinger og selvstændige it-virksomheder ved:

- svigt i hardware eller styresystemer (systemnedbrud)
- omlægning af hardware
- implementering af nye systemer
- uforudsete maskin-, system- og programfejl, hvor udbedring ikke kan opsættes uden væsentlig forstyrrelse af driften.

Anmærkning

Ved omlægning af hardware og implementering af nye systemer forudsættes det, at der foretages en planlægning, der sigter mod, at afviklingen så vidt muligt sker inden for normal arbejdstid.

3. Ved arbejde i projektarbejdsgrupper, der er nedsat med det formål at udføre opgaver, fx organisationsomlægninger eller andre arbejdsopgaver af væsentlig karakter, der kræver en arbejdsindsats på mindst 3 mandemåneder fordelt på mindst 2 personer.
4. Ved arbejde i direkte forbindelse med koncernens egen årlige eller halvårslige regnskabsafslutning.
5. Ved konkrete arbejdsopgaver, som afviger fra punkterne 1-4, efter aftale i hvert enkelt tilfælde, jf. bekendtgørelsens § 22.

§ 3 Tilsynsbog

Alle fravigelser fra de normale regler skal i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn indføres i en tilsynsbog.

Den lokale tilsynsbog skal være tilgængelig for tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten i afdelingen og for Arbejdstilsynet

§ 4

Arbejdstiden er det tidsrum, hvori medarbejderen er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver efter national lovgivning og/eller praksis. Hvileperioden er det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

§ 5 Konsultation

Stk. 1. Ved rådighedsvagt For de medarbejdere, der er omfattet af bestemmelserne om hviletid og fridøgn, afbrydes hviletiden ved en enkelt konsultation for løsning af en arbejdsopgave, der varer mere end 30 minutter, eller hvis medarbejderen konsulteres mere end én gang under en hvileperiode for løsning af en arbejdsopgave.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer, placeret inden for det normale arbejdsdøgn, eller udskydes til det efterfølgende døgn, dog således at den ansatte også inden for dette døgn kan få en hvileperiode efter reglerne.

Stk. 2. Uden rådighedsvagt

Enhver afbrydelse af hvileperioden eller fridøgnet, som udløser betaling i henhold til gældende overenskomst, betragtes som arbejdstid.

Hvis afbrydelsen sker i hvileperioden, skal der i henhold til ovenstående fravigelsesregler beregnes nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden. Fravigelsen indføres i tilsynsbogen og medregnes i det maksimale antal fravigelser.

Hvis afbrydelsen sker på et fridøgn, skal der i henhold til ovenstående regler ydes et kompenserende fridøgn snarest muligt. Omlægningen indføres i tilsynsbogen.

§ 6 Fortolkning

Spørgsmål om fortolkning af denne aftale skal forelægges for FA's og Finansforbundets fælles arbejdsmiljøudvalg.

Kan der ikke opnås enighed, behandles problemstillingen efter regler for behandling af faglig strid.

Anmærkning til § 1 og § 2

I forbindelse med nedsættelse af den daglige hvileperiode eller udskydelse af fridøgnet anbefales det, at den kompenserende hvileperiode respektive fridøgn gives snarest muligt.

Afsnit 5 - Sociale bestemmelser

	Side
Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen	88
Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).....	89
Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund.....	90

Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen

Seniorpolitik

Der er mellem parterne enighed om, at den enkelte virksomheds personalepolitik bør indeholde elementer om seniorpolitik. Hvis den ikke gør det, er det derfor vigtigt, at koncernen i sit samarbejdsudvalg får drøftet spørgsmålet om etablering af en seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke er samarbejdsudvalg, drøftes spørgsmålet med tillidsmanden.

Formålet med seniorpolitikken er, at der for alle medarbejdergrupper skal være overensstemmelse mellem den enkelte medarbejders kvalifikationer og ønsker og koncernens behov.

Parterne er også enige om at fortsætte arbejdet med seniorpolitik, herunder at drøfte ophævelse af barrierer for at gennemføre seniorpolitik.

Værdighed på arbejdspladsen

Parterne er enige om, at mobning og chikane af enhver art er en uønsket, urimelig og stødende adfærd, som virksomhederne aktivt skal modvirke.

Virksomhedernes indsats mod mobning og chikane kan efter parternes opfattelse forstærkes ved at formulere en værdighedspolitik. Denne kan bygge på den vejledning om værdighed på arbejdspladsen, som parterne har udarbejdet i Samarbejdsrådets regi.

Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

FA og Finansforbundet er enige om, at den sociale ansvarlighed i den finansielle sektor bør udmøntes lokalt på den enkelte virksomhed. Parterne er videre enige om, at første prioritet skal være at fastholde allerede ansatte medarbejdere, hvis arbejdsevne er nedsat. Det er vigtigt, at også den finansielle sektor påtager sig sin del af ansvaret for at skabe et rummeligt arbejdsmarked for medarbejdere, der på grund af nedslidning, ulykke eller sygdom har en nedsat arbejdsevne.

Forebyggelse

Ledelsen og medarbejderne i koncernen har ansvaret for, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne fortsat kan fastholdes i arbejdet. Det vil være naturligt at drøfte problemstillingen generelt i koncernens samarbejdsudvalg og/eller med Danske Kreds. I en sådan drøftelse kan indgå generelle principper om omplacering og vilkår herfor, ændrede arbejdsfunktioner og/eller fysiske rammer og etablering af hjælperedskaber, samt muligheden for eventuel offentlig støtte – herunder fleksjob.

Opstår der situationer, hvor en medarbejders arbejdsevne nedsættes, skal koncernen og Danske Kreds tage initiativ til en indledende drøftelse af situationen. Herefter skal der være mulighed for, at koncernen og medarbejderen med den nedsatte arbejdsevne, eventuelt bistået af Danske Kreds, indgår en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

Der indgås mellem koncernen og medarbejderen en individuel aftale, som bør indeholde stillingtagen til:

- mulighederne for at vende tilbage på normale vilkår
- løn og øvrige ansættelsesvilkår samt omplacering – herunder eventuelle ændringer i arbejdsfunktioner
- ændringer i de fysiske rammer
- etablering af hjælperedskaber
- eventuel nedsættelse af arbejdstiden
- eventuelt fleksjob.

Hvis det i forløbet viser sig, at arbejdsforholdet kan fastholdes via offentlige støttemuligheder, kan der tages kontakt til bopælskommunen.

En aftale om job på særlige vilkår kan opsiges med 6 måneders varsel.

De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller vedkommende er fratrådt som følge af koncernens eller egen opsigelse.

Hvis Danske Kreds ikke deltager i aftalens indgåelse, sker der efterfølgende orientering. Hvis aftalen fraviger overenskomstens bestemmelser, skal den godkendes af Danske Kreds inden ikrafttrædelse.

Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund

FA og Finansforbundet er positive overfor, at finansielle virksomheder og deres medarbejdere søger at fremme udviklingen mod en medarbejdersammensætning, der i højere grad svarer til befolkningssammensætningen, og at det sker ved, at virksomhederne i højere grad ansætter medarbejdere med baggrund som flygtning eller indvandrer (medarbejdere med anden etnisk baggrund).

1. For personer, der ikke har gennemført et uddannelsesforløb i Danmark, bestående af grundskole, ungdomsuddannelse eller erhvervsuddannelse, er der enighed om følgende:

Der bør hurtigst muligt ske en afklaring af medarbejderens reelle kvalifikationer, hvor der er usikkerhed om art, omfang eller niveau af kvalifikationer erhvervet i udlandet. For afklaring af faglige (uddannelsesmæssige) kvalifikationer kan spørgsmålet forelægges for Det faglige Udvalg for Finansuddannelser eller Forsikringsakademiet til udtalelse.

En praktikperiode før ansættelse i en finansiell virksomhed kan bidrage til afklaring af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

2. Udgangspunktet for ansættelse i en finansiell virksomhed på de kollektive overenskomsters løn- og ansættelsesvilkår er, at medarbejderen er i besiddelse af sædvanlige kvalifikationer, herunder faglige, sproglige og personlige kvalifikationer.
3. En virksomhed kan indgå individuel ansættelsesaftale på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, når Danske Kreds godkender ansættelsesaftalen. Aftalen kan indgås med medarbejdere, der ikke på ansættelsestidspunktet besidder kvalifikationer, der svarer til overenskomstens forudsætninger.
4. De særlige vilkår aftales med udgangspunkt i den for koncernen gældende overenskomst. Den for ansættelsesforholdet aftalte løn, arbejdstid og arbejdstidens placering kan fraviges under hensyn til arbejdets art, medarbejderens kvalifikationer, og medarbejderens effektive arbejdstid, eksklusive pauser og tid medgået til sprogundervisning og anden integrationsrelevant opkvalificering.

Målet er, at medarbejderen efter en overgangsperiode med særlige vilkår fortsætter ansættelsen på overenskomstens normale løn- og ansættelsesvilkår.

5. Særlige vilkår aftales tidsbegrænset for en periode på fra 6 til 12 måneder. Herefter vurderer koncernen, medarbejderen og Danske Kreds, om der på baggrund af udviklingen i arbejdsopgaver og/eller udvikling i medarbejderens faglige, personlige eller sproglige kvalifikationer er grundlag for ændring af de aftalte særlige vilkår eller overgang til ansættelse på normale overenskomstvilkår. Hvis der er behov for det, kan aftalen forlænges, eventuelt med ændrede særlige vilkår.

Can der ikke opnås enighed om ændrede ansættelsesvilkår, fortsætter de hidtidige ansættelsesvilkår uændret, indtil ansættelsesforholdet bringes til ophør. De særlige vilkår ophører dog senest 6 måneder efter, at der er konstateret uenighed om forlængelse af ansættelsen på særlige vilkår. Ansættelse på særlige vilkår kan endvidere højst ske i sammenlagt 18 måneder. Hvis ansættelsen herefter fortsætter, sker det på den gældende overenskomsts normale vilkår.

Samarbejdsudvalg

I virksomheder, hvor ledelse og medarbejdere vil ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund, herunder ansættelse på særlige vilkår, vil det være naturligt på forhånd at drøfte problemstillingen generelt i samarbejdsudvalget. Herunder drøftes, hvordan ledelse og medarbejdere kan bidrage til, at medarbejdere med anden etnisk baggrund bedst muligt integreres i koncernen.

Danske Kreds

Ønsker en virksomhed at ansætte en medarbejder med anden etnisk baggrund på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, forelægges udkast til ansættelsesaftale for Danske Kreds til udtalelse og godkendelse. Samme procedure følges, hvis koncernen ønsker at forlænge og/eller ændre ansættelsesaftale med særlige vilkår. De praktiske forhold omkring ansættelsen drøftes med den lokale tillidsrepræsentant.

Danske Kreds kan orientere Finansforbundet om den lokalt indgåede aftale på særlige vilkår.

Godkendelse

I virksomheder uden faglig repræsentant skal indgåelsen af en aftale, der fraviger overenskomsten, godkendes af organisationerne inden dens ikrafttrædelse. Organisationerne meddeler hurtigst muligt, og senest 14 dage efter modtagelsen af en aftale, om den er godkendt.

Afsnit 6 – Samarbejde og tillidsvalgte

Side

Regler for behandling af faglig strid.....	93
Aftale om fagligt arbejde.....	96
Aftale om samarbejdsråd.....	104
Samarbejdsaftale	105
Aftale om decentralt samarbejde.....	111
Afbødeforanstaltninger	113
Overflytning mellem overenskomster	116
Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne.....	117
Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor	120

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid

§ 1 Aftalens område

Stk. 1. Nærværende „Regler for behandling af faglig strid” anvendes ved:

- a. Uenighed om fortolkning af overenskomster, aftaler eller kutymen, der er indgået mellem FA eller et medlem heraf og Finansforbundet, herunder virksomhedsoverenskomster indgået mellem en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Danske Kreds i koncernen.
- b. Uenighed mellem medlemmer af FA og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.
- c. Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2. Principielle sager og sager om lovfortolkning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

Stk. 3. Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af organisationerne et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation.

§ 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Forinden organisationsmøde mellem organisationerne i sager omfattet af § 1, stk. 1, litra a og b, skal der ske en lokal forhandling mellem ledelsen og Danske Kreds.

Stk. 2. En sådan begæring skal i sager om opsigelse/bortvisning fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen/bortvisningen er modtaget.

Stk. 3. Den lokale forhandling skal i alle sager gennemføres hurtigst muligt og senest 2 uger efter at begæringen er modtaget. Forhandlingen afsluttes med, at de lokale parter underskriver referat fra mødet.

Stk. 4. Hvis en forhandling efter stk. 1 ikke fører til resultat, skal begæring om organisationsmøde fremsættes senest 4 uger efter datoen for det afsluttende referat af den lokale forhandling.

Stk. 5. Det er en betingelse for lokal forhandling i henhold til stk. 1-3, at Danske Kreds har bestået Finansforbundets sagsbehandleruddannelse, og at det eller de involverede medlemmer ikke har modsat sig lokal forhandling. Såfremt disse betingelser for lokal forhandling ikke er opfyldt, kan Finansforbundet fremsætte begæring om organisationsmøde uden, at der har været afholdt lokal forhandling.

Stk. 6. I sager omfattet af stk. 5, skal Finansforbundet i sager om opsigelse/bortvisning iagttage de i stk. 2 nævnte frister. Dette gælder dog ikke, hvis der har været gennemført en ugyldig lokal forhandling. I så fald skal begæring om organisationsmøde i anledning af opsigelsen/bortvisningen fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter, at Finansforbundet er blevet bekendt med den ugyldige lokale aftale.

Stk. 7. Meddelelse om, at en organisation ønsker at indbringe en principiel sag ved de almindelige domstole eller behandlet ved faglig voldgift, skal fremsættes skriftligt og være den modstående organisation i hænde senest 4 uger efter afholdelse af organisationsmødet, hvor uenigheden konstateres.

§ 3 Voldgiftsret

Stk. 1. Oprås der ikke på organisationsmødet enighed mellem organisationerne, kan enhver af organisationerne begære sagen henvist til endelig afgørelse ved den faglige voldgiftsret, jf. § 1.

Stk. 2. Klageskrift skal være den indklagede organisation i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af begæring om voldgift.

Stk. 3. Svarkrift skal være den klagende organisation i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 4. Begge organisationer kan undtagelsesvis afgive replik eller duplik i sagen, som skal afgives senest 14 dage efter indgivelse af svarkrift/ replik.

Stk. 5. Overskrides én af ovenstående frister, kan sagen afvises for voldgiftsretten efter påstand herom. Enhver af organisationerne kan, hvis én af ovenstående frister overskrides, begære kendelse efter sin påstand, medmindre særlige forhold gør sig gældende, jf. retsplejelovens regler om udeblivelse og genoptagelse, §§ 354 og 367.

Stk. 6. Organisationerne er enige om, at der i sager om lovforklaring og i øvrigt undtagelsesvis, når særlige forhold gør sig gældende, kan indgås skriftlig aftale om afvigelse af ovenstående frister og regler.

Stk. 7. Ved opsigelsessager, hvor medarbejderen har kortere opsigelsesvarsel end 6 måneder, skal der træffes aftale om kortere frister med det formål, at voldgiftsproceduren er afviklet og kendelse afsagt så vidt muligt inden fratrædelsestidspunktet.

§ 4 Voldgiftsrettens sammensætning og kendelse

Stk. 1. Voldgiftsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 1, stk. 1, omhandlede sager.

Stk. 2. Voldgiftsretten består normalt af 5 medlemmer, hvoraf hver organisation udpeger 2 medlemmer. Parterne retter i fællesskab henvendelse til Arbejdsrettens formand med henblik på udpegning af opmand. Parterne tilstræber i den forbindelse at foretage en enig indstilling, jf. stk. 4. Parterne kan undtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 organisationsudpegede dommere. I sager af principiel eller større karakter kan parterne aftale, at antallet af opmænd udvides til tre.

Stk. 3. Ingen kan være medlem af den faglige voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold vedkommende har en personlig interesse i. For opmanden gælder retsplejelovens almindelige inhabilitetsregler for dommere. De dommere, som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet. Indsigelse mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i domsforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før voldgiftsforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af opmanden.

Stk. 4. Senest samtidig med at begæring om voldgift indgives, skal klageren skriftlig fremsætte indstilling om valg af opmand, og indklagede skal, hvis man vil modsætte sig indstillingen, meddele dette til klageren senest en uge herefter. Når opmanden er udpeget, skal organisationerne straks aftale tid for mødet i voldgiftsretten.

Stk. 5. Oprås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Stk. 6. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige voldgiftsdommeres voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

Stk. 7. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige retssager fra 1. instans, herunder reglen om, at et vidne ikke må påhøre forklaring af andre vidner, syns- og skønsmænd eller parter, medmindre andet bestemmes af retten. Forhandlingen foregår for åbne døre, medmindre andet under hensyn til sagens art og omstændigheder bestemmes af parterne eller opmanden.

Stk. 8. Kendelsen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og opmanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet. Oprås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, som også skal afgøre spørgsmål om rettens kompetence. Voldgiftskendelserne offentliggøres i overensstemmelse med parternes fælles forståelse og gældende regler i anonymiseret form.

Stk. 9. Honorar til opmanden/opmændene afholdes med hver halvdel af organisationerne, som i øvrigt afholder egne omkostninger.

Aftale om fagligt arbejde

Aftale om fagligt arbejde (Tillidsmænd)

Nærværende aftale træder i stedet for aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om fagligt arbejde.

§ 1. Formål

Stk. 1. Danske Bank- koncernen og Danske Kreds har indgået denne aftale om fagligt arbejde for at fastlægge de rammer, som de tillidsvalgte i koncernen skal virke indenfor. De tillidsvalgte og ledelsen har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og koncernens interesser og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Samarbejdet skal være baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Stk. 2. Denne aftale omfatter:

- Tillidsmænd, fællestillidsmænd, områdetillidsmænd
- Bestyrelsesmedlemmer i Danske Kreds
- Bestyrelsesmedlemmer i Finansforbundets hovedbestyrelse.

Herudover er der i nærværende aftale fastsat regler for:

- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
- Medlemmer af Finansforbundets repræsentantskab og delegerede til Finansforbundets landsmøde
- Bestyrelsesmedlemmer i faglige personaleforeninger.

Stk. 3. Bestyrelsen i Danske Kreds er den højeste faglige myndighed i Danske Bank koncernen (bortset fra Danica).

§ 2. Tillidsmandens opgaver

Stk. 1. Tillidsmanden skal fungere som talsmand for medlemmerne med hensyntagen også til selskabets interesser.

Stk. 2. Tillidsmanden er kontakttled mellem medarbejderne og HR/enhedens ledelse.

Stk. 3. Det påhviler tillidsmanden og HR/enhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere. Det kan aftales mellem ledelsen og tillidsmanden om og i hvilket omfang tillidsmanden får oplysninger om saldi for flekstid, merarbejde, overarbejde og overført ferie i enheden.

Stk. 4. Ved ændringer i enheden, som antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsmanden orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 5. Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsmanden finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem HR og Danske Kreds.

Stk. 6. Tillidsmanden repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsmanden ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan han anmode Danske Kreds om at tage sig af sagen. Ønsker Danske Kreds ikke at foretage sig yderligere, kan tillidsmanden henvende sig direkte til Finansforbundet om sagen.

Stk. 7. Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af forbundet, forelægger medlemmet/medlemmerne selv sagen over for enhedens leder. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsmanden om at forelægge sagen. HR/enhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte.

Når medlemmet er orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsmanden.

§ 3. Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Den lokale tillidsmand skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på koncernens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orienteringen skal gives dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen og i så god tid, at den lokale tillidsmand er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Danske Kreds eller Finansforbundet.

Har ledelsen viden om, at der inden for tillidsmandens område skal gennemføres reduktion af løn eller ske afskedigelse af mere end én medarbejder, sikrer Koncernen i dialog med Danske Kreds, at det er muligt for tillidsmanden at være til stede ved alle samtaler.

Ved advarsel eller bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2. Både ved advarselssamtaler, lønnedsættelse, drøftelse af fratrædelsesaftaler på koncernens initiativ og afskedigelse af et medlem skal ledelsen sørge for, at tillidsmanden er til stede. Mødet indledes med, at ledelsen oplyser den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan fravælge tillidsmandens tilstedeværelse. Det oplyses endvidere, at der på selve mødet ikke skal ske en forhandling af sagen, idet dette i givet fald sker efterfølgende iht. regler om behandling af faglig strid.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsmand eller Danske Kreds deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske en orientering om resultatet af mødet. I situationer hvor ovennævnte samtaler vedrører en leder med personaleansvar har Danske Kreds og koncernen aftalt, at det som udgangspunkt er en områdetillidsmand, der deltager, såfremt medlemmet ønsker det.

Stk. 3. Hurtigst muligt og senest 5 dage efter, at et medlem har fået meddelelse om opsigelse, lønnedsættelse eller bortvisning, skal HR give kopi af meddelelsen om opsigelse eller bortvisning til Danske Kreds.

Danske Kreds skal, inden der rejses en sag i organisationerne om misligholdelse af tidsfristen, skriftligt bede om kopi af opsigelse, lønnedsættelse eller bortvisning. Kopien skal være udleveret senest 24 timer efter anmodningen.

Stk. 4. Ved lønnedsættelse, afskedigelse eller bortvisning er Finansforbundet berettiget til ad fagretlig vej at rejse sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

§ 4. Uddannelse

Stk. 1. Nyvalgte tillidsmænd eller nyvalgte kredsbestyrelsesmedlemmer, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de 2 første år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for tillidsmænd og derefter ret til 3 dage pr. år til ajourførende/supplerende kursusaktivitet. Tilmelding til tillidsmandskursus sker efter aftale med enhedens chef.

Stk. 2. Tillidsmænd har desuden frihed med løn i 3 dage pr. år til at deltage i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med Danske Kreds om faglige forhold.

Stk. 3. Fællestillidsmænd og områdetillidsmænd har, ud over den i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til 6 dages frihed med løn pr. år til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 4. Bestyrelsesmedlemmer i Danske Kreds har, ud over den i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 5. HR og Danske Kreds kan aftale en anden fordeling af den samlede frihed, jf. stk. 3 – 7 for de tillidsvalgte i Danske Bank koncernen (bortset fra Danica).

Stk. 6. Tillidsmanden skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Dette gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidshvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsmanden efter tillidshvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

I det omfang det er nødvendigt for reetablering af stillingsniveauet, gælder ovenstående også efter hvervets ophør.

Inden ophør af hvervet gennemføres en drøftelse mellem tillidsmanden og koncernen med henblik på, hvordan ovenstående opfyldes.

Stk. 7. Tillidsvalgt, der deltager som repræsentanter i tværnationale samarbejdsudvalg og lignende organer, skal gives adgang til nødvendig sproglig og faglig uddannelse.

§ 5. Valg og valgbarhed af tillidsmænd

Stk. 1. Koncernen og Danske Kreds drøfter og indgår en lokalaf tale om antal valgområder (tillidsmænd) i Danske Bank-koncernen.

Ændringer i antallet af tillidsmænd

Stk. 2. Hvis der i løbet af en valgperiode opstår behov for ændringer i antal valgområder (tillidsmænd), optages der forhandlinger mellem HR og Danske Kreds om ændringer i lokalaf talen. Ved organisatoriske ændringer aftaler Danske Kreds og HR, hvilken betydning det har for antallet af valgområder (tillidsmænd).

Valgbarhed

Stk. 3. Tillidsmanden skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i koncernens forhold og som har været ansat i mindst 1 år på valgtidspunktet. Der kan lokalt aftales en lavere anciennitet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere af afdelinger kan ikke vælges til tillidsmand.

Områdetillidsmænd

Stk. 4. Områdetillidsmanden vælges af og blandt områdets tillidsmænd.

§ 6. Valgtidspunkt

Stk. 1. Ordinært valg af tillidsmænd inden for Finansforbundets område af holdes hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Hvis en tillidsmand i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsmand for resten af valgperioden.

Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsmand for fraværsperioden.

§ 7. Valgprocedure

Stk. 1. Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg af tillidsmænd.

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor virksomheden får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Stk. 2. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt virksomheden, evt. pr. e-mail.

Meddelelsen fra Finansforbundet skal indeholde oplysning om:

- Datoen for valget
- Den valgte navn og stillingsbetegnelse
- Hvilken/hvilke enhed(er) vedkommende er valgt som tillidsmand for
- Hvor mange finansforbundsmedlemmer, der er i den/de pågældende enheder
- Hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3. HR kan gøre indsigelse mod personer, der er valgt som tillidsmænd. Indsigelse mod valget gives til FA med kopi til Danske Kreds. FA videregiver indsigelsen til Finansforbundet således, at den er Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse om valget.

I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem FA og Finansforbundet, og hvis der ikke opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

§ 8. Samarbejdssamtale

Stk. 1. Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsmanden og den nærmeste leder, der er tillidsmandens samarbejdspart i Danske Bank-koncernen. Det aftales mellem koncernen og Danske Kreds, hvordan det sikres, at samtalerne gennemføres, og hvordan der følges op på, at samtalerne er afholdt. Den første samtale finder sted senest 3 måneder efter tillidsmandsvalget. Ved lederskift finder der en ny samtale sted 3 måneder efter den nye leders tiltrædelse.

Stk. 2. I det omfang, der ikke er sammenfald mellem tillidsmandens jobmæssige leder og den leder, der er samarbejdspart i tillidsmandsarbejdet, skal relevante samtalepunkter, jf. stk. 3. medtages ved samtalerne med begge ledere. Når tillidsmanden er valgt – og anmeldt overfor HR – aftaler Group HR og Danske Kreds, hvem tillidsmanden skal holde samtalen med.

Stk. 3. Parterne udfærdiger i fællesskab et konklusionsreferat. Samtalerne gennemføres som minimum efter følgende punkter:

1. Samarbejdsrelationer

- Mål og midler for samarbejdet
- Møder

2. Praksis og aftaler

- Aftaler, praksis, kutymer i enheden
- Procedure for personalesager
- Tillidsmandens pligter og rettigheder

3. Gensidige forventninger

- Gensidige forventninger
- Information og viden
- Fortrolighedsproblematikken

4. Tillidsmandens opgaver og de daglige arbejdsopgaver

- Forventet tidsforbrug
- Evt. behov for justering af tillidsmandens øvrige arbejdsopgaver, herunder tilpasning af omfang, krav og eventuelle mål.

5. Information mellem tillidsmanden og medlemmerne

- Hvordan og hvornår informeres medlemmerne

6. Tillidsmandsuddannelsen

- Grunduddannelsen for Tillidsmænd – indhold og udbytte
- Supplerende uddannelse for tillidsmænd

§ 9. Forholdet til samarbejdsudvalg

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalget, er ikke omfattet af denne aftale.

§ 10. Supplerende frihed og uddannelse

Inden forhandlingerne om en virksomhedsoverenskomst skal der om nødvendigt aftales og gennemføres et kursusforløb for de relevante faglige repræsentanter, således at de opnår den fornødne kompetence.

§ 11. Bestyrelseshvervets ophør

Når et kredsbestyrelsesmedlem i Danske Kreds, der er helt eller delvist fritaget fra arbejdet, forlader sin bestyrelsespost, skal der med HR aftales et uddannelses- og udviklingsforløb, der gør det muligt for medarbejderen at indtræde i en stilling på samme niveau som før sin indtræden i bestyrelsen. Under hvervet skal den tillidsvalgte have mulighed for kompetenceudvikling.

Tilsvarende gælder medlemmer af forbundets hovedbestyrelse.

§ 12. Frihed til organisatorisk arbejde

Tillidsvalgte

Stk. 1. Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke – herunder møder med Danske Kreds' bestyrelse - kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for arbejdet i koncernen. Aktiviteter initieret af virksomheden er arbejdstid. Det aftales lokalt, i hvilket omfang den tid, der uden for normal arbejdstid, bruges til rådgivning af medlemmer om virksomhedsrelaterede spørgsmål, er arbejdstid.

I de områder, hvor der arbejdes i turnus, skiftende vagt, skifteholdsarbejde eller hvor den pågældende er deltidsbeskæftiget skal det aftales mellem tillidsmanden og enhedens ledelse, hvordan aktiviteter foranlediget af koncernen, der finder sted i friperioder/friuger, og som der ydes frihed til efter denne aftale, medregnes i arbejdstiden.

De tillidsmænd, der arbejder på deltid, i turnus, skiftende vagter eller har skiftehold aftaler med den lokale ledelse hvordan arbejdstiden omlægges, når de i kraft af tillidshvervet deltager i kursus, møder og lignende i deres friperioden.

Hvis tillidsmanden for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal det ske efter forudgående orientering af enhedens ledelse eller dennes stedfortræder. Må tillidsmanden forlade arbejdet, uden det har været muligt at aftale det med lederen/stedfortræderen forinden skal denne efterfølgende orienteres om fraværet.

Kredsbestyrelsesmedlemmer

Medlemmer af Danske Kreds' bestyrelse har ret til frihed med løn til deltagelse i:

1. kredsbestyrelsesmøder
2. møder i kredsregi, herunder møder med Tillidsmænd med henblik på at medvirke til at løse problemer, der ikke har kunnet løses mellem den lokale ledelse og øvrige tillidsvalgte
3. udvalgsarbejde i Finansforbundets udvalg
4. andet nødvendigt kredsrelateret organisationsarbejde samt
5. møder i faste organer i FTF-regi og lignende, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ret til frihed til uddannelse.

Hovedbestyrelsesmedlemmer

Hovedbestyrelsesmedlemmer i Finansforbundet har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

Ved "organisationsarbejde" forstås følgende:

1. møder og udvalgsarbejde i Finansforbundets regi
2. møder i andet regi, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet
3. deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvor der gives oplæring, som er nødvendig for varetagelse af hvervet.

Repræsentantskabsmedlemmer

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer har ret til frihed med løn til deltagelse i repræsentantskabsmøder og møder med kredsbestyrelsen til forberedelse til forbundets repræsentantskabsmøder.

Landsmødedelegerede

Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet. Landsmødedelegerede, som ikke er kredsbestyrelsesmedlemmer, har ret til frihed med løn i op til én dag til sammen med kredsbestyrelsen at forberede sig til landsmødet.

Regionalt arbejde

Der ydes den nødvendige frihed til regionalt arbejde efter Finansforbundets anvisning.

§ 13. Orienteringspligt

Stk. 1. Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere den lokale ledelse om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelser gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i Koncernen.

Stk. 2. Form og indhold for orienteringen aftales mellem den lokale ledelse og tillidsmanden.

§ 14. Danske Bank-koncernens pligter

Stk. 1. Danske Bank-koncernen stiller egnede faciliteter til rådighed for Danske Kreds bestyrelsesmøder m.v. samt til formandens m.fl. eventuelle kontortid.

Stk. 2. Danske Bank-koncernen sørger for, at det daglige arbejde tilrettelægges således, at personale-repræsentanterne får en reel arbejdsmæssig aflastning.

Stk. 3. HR i Danske Bank-koncernen har ansvaret for at meddele enhederne, herunder tillidsmandens nærmeste leder om tillidsmandens rettigheder og selskabets pligter i forhold til denne aftale. Den nærmere form for denne meddelelse aftales med formanden for Danske Kreds.

§ 15. Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1. Ved fastsættelse af tillidsmandens løn sker dette ud fra et fuldtidsjob uagtet, at tillidsmanden bruger en del af sin tid på fagligt arbejde og således har mindre tid til rådighed til almindeligt arbejde.

Stk. 2. En tillidsmand kan ikke mod sin vilje flyttes ud af sit valgområde. Hvis dette påtænkes/iværksættes optages forhandlinger med Danske Kreds og Danske Bank-koncernen.

Stk. 3. Afskedigelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring af organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før opsigelsen tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

Stk. 4. Når organisationsforhandling er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en flerhed af medarbejdere, herunder en eller flere tillidsvalgte, idet organisationerne i sådanne tilfælde snarest muligt aftaler processen, herunder rammerne og tidspunkt for afskedigelse af tillidsvalgte.

Stk. 5. Hvis Danske Bank-koncernen efter organisationsforhandlingerne fortsat skønner, at afskedigelse er nødvendig, kan opsigelsen først afgives en uge herefter. Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 6. Hvis afskedigelse af en tillidsmand ikke er begrundet i tvingende årsager, skal koncernen udrede en godtgørelse, som mindst svarer til 12 måneders løn ud over den godtgørelse, der er fastsat i overenskomsten og funktionærloven §2a. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 7. Hvis en tillidsmand i løbet af valgperioden ikke har mulighed for at fortsætte som tillidsmand på grund af organisationsændringer, fortsætter tillidsmandsbeskyttelsen i den resterende valgperiode.

Stk. 8. Ovenstående finder ikke anvendelse på interne rokeringer og lignende ændringer, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

1. Ændringen sker på den tillidsvalgtes eget initiativ, og
2. Der foreligger en aftale mellem koncernen, den tillidsvalgte og Danske Kreds

Øvrige ændringer af vilkårene for en tillidsvalgt, som ikke er væsentlige eller ikke udgør en afskedigelse eller lønnedsættelse, skal forhandles lokal med mulighed for en endelig aftale i koncernen uden organisationernes efterfølgende godkendelse.

§ 16. Øvrige med afskedigelsesbeskyttelse

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer er omfattet af nærværende aftale, for så vidt angår § 15.

§ 17. Personaleorganisationernes orientering

Finansforbundet orienterer årligt HR i Danske Bank koncernen om:

1. hvilke medlemmer der er indvalgt i forbundets organer
2. arten af medlemmernes tillidshverv.

Bilag 1

Funktionsbeskrivelse for en tillidsmand

Funktionsbeskrivelsen har til formål at give den enkelte tillidsmand bedre mulighed for i samarbejde med ledelsen at tilrettelægge tillidsmandsjobbet.

Organisatorisk grundlag:

Tillidsmanden vælges af og blandt anerkendte dygtige og kompetente medarbejdere med erfaring og indsigt i koncernens forhold, jf. overenskomstens regler i aftalen om fagligt arbejde.

Tillidsmandens hovedopgaver:

Overordnet set forventes, at tillidsmanden vil yde en engageret indsats for såvel kolleger som koncernen og vil tage ansvar og træffe beslutninger.

Samarbejdet med ledelsen handler om at skabe en balance mellem medlemmernes behov og koncernens vilkår. Det indebærer, at tillidsmanden har følgende hovedopgaver:

- Repræsentere medlemmerne i alle sager af betydning over for ledelsen, herunder forelægge forespørgsler, klager og problemer for ledelsen med henblik på en lokal løsning
- Indgå i konstruktiv dialog med lokal leder om nuværende og fremtidige personaleforhold og situationer, som har betydning for afdelingens og områdets arbejds- og medarbejderforhold.
- Dialogen skal tage et balanceret hensyn til medarbejderen, kolleger og koncernen
- Give og modtage information til lokal leder
- Orienter og rådgive om løn og arbejdsvilkår og formidle relevante informationer til medlemmer
- Konsulent for medlemmer
- Tillidsmanden er samtidig Finansforbundets repræsentant på koncernen og skal påse, at overenskomsten overholdes.

Tillidsmandens egenskaber:

- Skal være kompetent, ansvarlig og troværdig og respekteret af ledelse og medarbejdere
- Skal være proaktiv med ansvar over for løsning af fælles opgaver af både faglig og social art
- Skal gå i rette med såvel ledelse som kolleger
- Skal kunne håndtere opståede situationer og problemer på en positiv og konstruktiv måde for alle parter
- Skal være løsningsorienteret
- Skal være tilgængelig
- Skal have viden om overenskomster, koncernens forretningsstrategi, organisations- og indflydelsesveje, sektorens og samfundets vilkår
- Skal arbejde for et godt arbejdsmiljø i afdelingen
- Skal kunne indgå konstruktivt i forhandlinger.

Aftale om Samarbejdsråd

§ 1

Stk. 1. Samarbejdsrådet for finanssektoren er oprettet af FA, Finansforbundet og DFL. Rådet består af:

A-siden:

4 repræsentanter fra FA

B-siden:

3 politikere fra Finansforbundet

2 politikere fra DFL.

Herudover kan der - uden stemmeret - deltage sekretariatsmedarbejdere fra organisationerne.

Stk. 2. Samarbejdsrådet har til opgave at:

1. stå til rådighed for samarbejdsudvalgene og sikkerhedsorganisationerne med råd og bistand
2. tage initiativ til fælles kurser, seminarer eller konferencer for både samarbejdsudvalg og sikkerhedsorganisation
3. inspirere og vejlede om aktuelle personalepolitiske emner
4. udsende fælles vejledninger
5. koordinere, initiere, informere og vejlede om arbejdsmiljøemner
6. fortolke samarbejdsaftalerne på organisationernes vegne.

Stk. 3. Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4. Kan der i Samarbejdsrådet ikke opnås enighed om fortolkning af en samarbejdsaftale eller tiltrædelsesaftale til samarbejdsaftale, supplerer Samarbejdsrådet sig med en neutral opmand, og sagen behandles efter de i hovedaftalen fastsatte principper.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet

Kapitel I Samarbejdets mål og midler

§ 1

Målet for et systemiseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er at øge mulighederne for forbedring af koncernens konkurrenceevne og driftsmæssige resultat og dermed for, at medarbejderne kan føle tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen.

Virkeliggørelsen heraf må ifølge sagens natur bero på indstillingen hos koncernen og dens medarbejdere, men parterne er enige om nedenstående til uddybning af intentionerne bag nærværende aftale.

Udvikling og effektivisering af koncernen kræver, at der i alle led er en positiv indstilling til fortsat udbygning af arbejds effektiviteten og herunder en åben holdning til udvikling og anvendelse af avanceret teknologi.

Udviklingen af samarbejdet bygger dels på oprettelse af samarbejdsudvalg, dels på et dagligt samspil mellem ledelse og medarbejdere, hvor motiverende ledelses-, samarbejds- og informationsformer suppleres af medarbejdernes aktive medvirken til – gennem deres indsigt, erfaring og indsats – at den daglige drift i koncernens enkelte afdelinger foregår på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

Kapitel II Samarbejdsudvalg

§ 2 Oprettelse

Stk. 1. I Danske Bank koncernen, der er omfattet af en overenskomst om løn- og arbejdsforhold for medarbejdere i Danske Bank koncernen, oprettes et koncernsamarbejdsudvalg, som tillige repræsenterer alle koncernens datterselskaber i Danmark.

§ 3 Sammensætning

Stk. 1. Samarbejdsudvalget består af 12 personer. 6 repræsentanter fra ledelsesside og 6 repræsentanter fra medarbejderside.

Koncernens ledelse udpeger repræsentanterne fra ledelsesside samt suppleanter. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem.

Personaleforeningen udpeger medarbejderrepræsentanterne samt suppleanter. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, kan ikke udpeges.

Stk. 2. Antallet af medarbejderrepræsentanter kan ændres efter forudgående drøftelse mellem personaleforeningen og koncernens ledelse. Udvalget sammensættes normalt paritetisk.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte, jf. § 15 i aftale om fagligt arbejde.

Stk. 4. Udpegning sker for 1 år ad gangen. Genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i Koncernen ophører.

§ 4 Formand og næstformand

En ledelsesrepræsentant fungerer som formand for udvalget, medens en medarbejderrepræsentant fungerer som næstformand.

Hvis formanden får forfald, skal så vidt muligt et andet medlem af direktionen, der enten er permanent medlem eller suppleant af udvalget, lede mødet og ellers en anden permanent ledelsesrepræsentant.

§ 5 Forretningsorden

Stk. 1. Udvalgets møder finder sted en gang i kvartalet normalt i forbindelse med offentliggørelse af koncernens kvartalsregnskab.

Stk. 2. Har fast kvartalsmøde ikke kunnet afholdes, fastsætter formanden efter aftale med næstformanden dato for møde snarest efter datoen for det aflyste møde.

Stk. 3. Møder ud over faste kvartalsmøder indkaldes af formanden eller næstformanden, når de skønner det nødvendigt.

Stk. 4. Mødeindkaldelse skal ske skriftligt og normalt med 14 dages varsel til udvalgets enkelte medlemmer.

Der er følgende faste dagsordenspunkter for samarbejdsudvalgets møder:

1. Meddelelser fra
 - 1.1. Ledelsesside
 - 1.2. Medarbejderside
2. Status på IT - Udviklingen
3. Personalsituationen
4. Eventuelt

Stk. 5. Udvalget udpeger en i koncernen ansat medarbejder som sekretær for udvalget.

Stk. 6. Udvalget er beslutningsdygtigt, når mindst 2/3 af dets medlemmer er til stede.

Ved afstemninger har hvert medlem 1 stemme. Til vedtagelse kræves almindelig stemmeflerhed.

Stk. 7. Der udarbejdes referat af drøftelserne på møderne. Referatet godkendes af udvalgets formand og næstformand og udsendes til udvalgets medlemmer. Referatet offentliggøres på Portalen.

§ 6 Uddannelse og frihed til arbejdet i samarbejdsudvalget

Stk. 1. Ved varetagelse af arbejdet i samarbejdsudvalget kan der være behov for en supplerende uddannelse af medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Stk. 2. Aftale herom træffes mellem ledelsen og medarbejderen, og koncernen yder frihed med løn samt betaler eventuelle omkostninger ved uddannelsen.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg har ret til frihed med løn til deltagelse i møder arrangeret af Finansforbundet/DFL om arbejde i samarbejdsudvalg.

§ 7 Særligt sagkyndige

Udvalget kan til behandling af særlige spørgsmål – når der er enighed herom – nedsætte underudvalg og/eller tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalg kan tiltrædes af personer, der ikke er medlemmer af samarbejdsudvalget.

§ 8 Tavshedspligt

Om oplysninger af fortrolig art, som udvalgets medlemmer er blevet bekendt med, påhviler der disse – også efter at de måtte være udtrådt af samarbejdsudvalget – tavshedspligt.

Bemærkning

Parterne er enige om, at det vil være naturligt, at B-siden - også i sager, hvor der er pålagt medlemmerne tavshedspligt - kan konsultere Finansforbundet og DFL. Det skal bemærkes, at organisationerne dermed påføres samme tavshedspligt som udvalgets medlemmer. En eventuel strid om tavshedspligt over for organisationerne løses efter reglerne om behandling af faglig strid.

§ 9 Udgifter

De med udvalgets arbejde forbundne udgifter afholdes af koncernen, der også stiller lokaler til rådighed for udvalgets arbejde.

Kapitel III Samarbejdsudvalgets opgave

§ 10 Samarbejdsudvalget

Stk. 1. Formål

Samarbejdsaftalens formål i kapitel I om koncernens konkurrenceevne og driftsmæssige resultat samt medarbejdernes arbejdstilfredshed og størst mulige ansættelsestryghed søges opnået ved udveksling af synspunkter og forslag, som kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger og gennem informationsvirksomhed.

Stk. 2. Opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er bl.a. at drøfte

- a. generelle forhold af betydning for koncernens arbejds- og personaleforhold
- b. principper for tilrettelæggelsen af koncernens arbejds- og personaleforhold, herunder håndtering af stress samt tilbagevenden efter sygefravær i forbindelse med stress
- c. tillid, trivsel og samarbejde på arbejdspladsen
- d. koncernens økonomiske stilling, herunder løbende information i form af økonomiske nøgletal. Der henvises til § 11, pkt. A
- e. generelle retningslinjer om koncernens beskæftigelsessituation. Der henvises til § 11, pkt. B
- f. generelle retningslinjer om forhold, der skal drøftes i forbindelse med outsourcing af arbejdsområder/arbejdsopgaver. Det skal tilstræbes at samarbejdsudvalget opnår enighed om principperne
- g. gennemførelse af større omlægninger af koncernens drift, større rationaliseringsforanstaltninger og strukturforandringer
- h. principper for anvendelse og udvikling af ny teknologi i koncernen, jf. § 11, pkt. D
- i. Principper for efteruddannelse og omskoling af medarbejdere, herunder anvendelse af protokol-lat om uddannelse
- j. planlagte foranstaltninger for områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, jf. § 11, pkt. B.

Stk. 3. Arbejdsform

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter i samarbejdsudvalget til at tilstræbe enighed. Enighed om principper medfører et medansvar for både ledelse og tillidsmænd, der forpligter til at overholde de aftalte principper i konkrete tilfælde. Ønskes aftalte principper ændret, skal dette forhandles i samarbejdsudvalget. Hver af parterne kan opsige aftalte principper med 2 måneders varsel.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Fællesrådet/Samarbejdsrådet, jf. § 12. Sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

Stk. 4. Information

Samarbejdsudvalget skal informere Koncernens medarbejdere om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt.

Stk. 5. Opgaver udvalget ikke beskæftiger sig med

Udvalget behandler ikke spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster, der normalt fastlægges ad forhandlingens respektive fagretlig vej, eller i det hele taget spørgsmål, der naturligt falder ind under organisationens arbejdsområde.

Spørgsmål, der efter arbejdsmiljølovgivningen henhører under sikkerhedsudvalgets kompetence, behandles ikke i samarbejdsudvalget. Dog undtaget generelle spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø.

Ligeledes beskæftiger udvalget sig ikke med spørgsmål om enkelte personers ansættelse, udnævnelse, afskedigelse, pension eller andre forhold.

Spørgsmål om nye lønformer henhører under lønudvalgets kompetence.

§ 11 Hovedprincipper for udvalgets arbejde

A. Oplysninger til samarbejdsudvalget

Samarbejdsudvalget gives de til vurdering af det enkelte forhold fornødne oplysninger – herunder oplysning om planlagte foranstaltninger på områder, der har relation til medarbejdernes trivsel og tryghed.

Samarbejdsudvalget modtager endvidere nødvendige regnskabsmæssige oplysninger, jf. § 10, stk. 2 c, til vurdering af koncernens økonomiske situation. Der kan ikke gives oplysninger om forhold, hvorved Koncernens interesse kan lide skade eller oplysninger om personlige forhold.

Samarbejdsudvalget har pligt til at behandle modtagne oplysninger med den fortrolighed, der følger af lovgivningen, børsetiske regler, fortrolighedshensyn mv.

B. Medarbejdernes tryghed og trivsel

Det har stor betydning både for koncernen og medarbejderne, at hver enkelt medarbejder i Koncernen føler tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen.

Et vigtigt middel til at opnå dette mål er, at der er en løbende information mellem ledelse og medarbejdere om forhold, der har betydning for koncernen, medarbejderne og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der henvises her til § 10, stk. 2 c og d, samt § 10, stk. 4, om information til koncernens medarbejdere.

Sikring af størst mulig tryghed i ansættelsen forudsætter, at der i Koncernens personalepolitik lægges vægt på uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, og at disse elementer justeres i takt med koncernens udvikling samt behov for tilpasning, rationalisering og omlægning af driftsmæssige forhold. Videre forudsættes det, at den enkelte medarbejder har mulighed for at deltage i relevant uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, der modsvarer koncernens langsigtede behov og i videst muligt omfang medarbejderens ønske. Endelig forudsættes, at medarbejderen udviser fornøden fleksibilitet.

Opsigelse af medarbejdere skal søges undgået. Ved rationaliseringer eller omlægning af driftsmæssige forhold, som betyder bortfald af arbejdspladser, skal Koncernen tilstræbe at omplacere og eventuelt omskole samt efteruddanne medarbejdere til andet ledigt arbejde i koncernen under hensyn til medarbejderens kvalifikationer og Koncernens økonomi.

Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2017 til 31. marts 2020 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 113

Oplysninger om påtænkte foranstaltninger på områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, skal gives til samarbejdsudvalget. Sådanne oplysninger skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af de påtænkte foranstaltninger. Oplysningerne skal gives på et så tidligt tidspunkt, at samarbejdsudvalget bliver i stand til på forhånd at give udtryk for sit syn på foranstaltningerne og følgerne heraf, jf. § 10 a.

Omfatter påtænkte foranstaltninger en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af Koncernens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flerhed af medarbejdere kan komme på tale, skal det tilstræbes at finde løsninger, hvorved afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses, og følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt C.

Sådanne bestræbelser skal gennemføres så hurtigt som muligt, både af hensyn til de medarbejdere, som eventuelt skal afskediges, og af hensyn til de tilbageværende medarbejdere. Samarbejdsudvalget kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne. Desuden kan det i SU generelt besluttes, at forhandlinger føres mellem ledelsen og Danske Kreds/ eller i et underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget.

Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varslings mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres forhandlinger om denne situation. Det påhviler koncernen ud over orientering til Arbejdsmarkedsrådet at give meddelelse til organisationerne. Organisationerne afholder herefter hurtigst muligt et indledende organisationsmøde. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.

Forhandlingerne fortsætter herefter som organisationsforhandlinger, som søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne kan dog lade forhandlingerne fortsætte lokalt, enten mellem ledelsen og Danske Kreds, i samarbejdsudvalget eller i underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget. Er forhandlingerne ført lokalt, holdes der et afsluttende organisationsmøde på baggrund af resultatet af den lokale forhandling.

Koncernen er forpligtet til – med respekt for gældende lovgivning – at udlevere alle relevante oplysninger – eventuelt under fortrolighedsansvar – til organisationerne og til at udsætte sin beslutning om afskedigelser, indtil forhandlingerne er afsluttet, dog længst i 4 uger efter afgivelse af meddelelsen til de to organisationer om de påtænkte afskedigelser.

C. Afbødeforanstaltninger

Ved afskedigelser af en flerhed af medarbejdere, der ikke er begrundet i medarbejdernes forhold, skal ledelsen optage drøftelse om aktiviteter for at sikre, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder søge at nå frem til tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde. For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

Om opsigelse af enkelte medarbejdere, der ikke er begrundet i den pågældendes forhold, henvises til Koncernens personalepolitik og samarbejdsudvalgets muligheder for at drøfte generelle personaleforhold, jf. § 10, stk. 2.

D. Teknologi

Det er vigtigt at sikre gennemskuelighed og principper for, at ensformigt arbejde udføres på den bedste og mest betryggende måde, også set i forhold til koncernens SCR-politik. Det kan ske ved at indgå aftaler om tidsstudiemålinger af arbejdet, således at der findes en realistisk gennemsnit arbejds mængde. Systemer til indhentning af arbejds mængdestatistik kan ikke stå alene som bevis for den enkeltes arbejdsindsats.

Ved indførelse af og ændring i edb-teknologi – herunder datamaskinbaseret teknologi – og/eller systemer af mere betydeligt omfang er det samarbejdsudvalgets opgave at drøfte de tekniske, økonomiske og personale mæssige konsekvenser. Det påhviler derfor koncernens ledelse fra et så tidligt tidspunkt som muligt at holde samarbejdsudvalget orienteret om de nævnte forhold. Informationen herom skal omfatte formålet, funktionen og udformningen samt en vurdering af konsekvenserne af ændringerne.

I ganske særlige tilfælde, hvor de omhandlede teknologiske ændringer berører flere virksomheder inden for sektoren, kan disse ændringer endvidere begæres drøftet mellem repræsentanter for de berørte organisationer og institutioner (PBS, Værdipapircentralen, Københavns Fondsbørs eller lignende virksomheder).

I tilknytning til afsnittene om samarbejdsudvalgets behandling af teknologispørgsmål er aftaleparterne enige om, at afskedigelser som følge af teknologisk udvikling er en undtagelse.

Hvor indførelse af ny teknologi medfører bortfald af arbejdspladser, skal koncernen altid tilstræbe at give de implicerede medarbejdere et tilbud om andet arbejde. Det påhviler samarbejdsudvalget generelt at drøfte uddannelse samt omplacering, omskoling eller anden beskæftigelse for medarbejdere, der berøres af ændringerne.

E. Personbedømmelse

Er der indført/indføres der en systematisk personbedømmelse, skal bedømmelsesskemaet forevises for og underskrives af og eventuelt kommenteres af medarbejderen.

Medarbejderen har ret til på begæring at få indsigt i sin egen personalemappe.

F. Fusion, anden virksomhedsoverdragelse og strategiske alliancer

Ved fusion skal der – efter at fornøden orientering i samarbejdsudvalget er givet lønmodtagernes repræsentanter, respektive de berørte lønmodtagere, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de af fusionen omfattede virksomheder. Arbejdsgruppen nedsættes

dog senest, når fusionen af såvel overdrager som erhverver er endeligt vedtaget af de kompetente forsamlinger.

Ved overdragelse af en del af en virksomhed enten i form af

- overdragelse af en eller flere bankfilialer/selskaber eller
- overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne,
- outsourcing af opgaver

og hvor overdragelsen omfatter mindst 10 % af de i den overdragende virksomhed beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har til opgave

- at følge udviklingen ved overdragelsen, og
- at rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer ved overdragelsen.

Samarbejdsudvalget skal snarest muligt orienteres om Koncernens eventuelle samarbejdsaftaler med andre selskaber inden for finanssektoren, såkaldte strategiske alliancer.

G. Forslag fra medarbejderne

Udvalget bedømmer og afgiver eventuelt indstilling til koncernens ledelse om forslag fremsat af eller gennem et medlem af samarbejdsudvalget om forbedringer af arbejdsmetoder og arbejdsforhold til gavn for Koncernen og medarbejderne.

H. Information fra samarbejdsudvalget

Det er af betydning, at det størst mulige antal medarbejdere gennem samarbejdsudvalgets informationsvirksomhed, der har relation til såvel ledelse som medarbejdere, engageres i det daglige samarbejde, hvorved arbejds effektiviteten og trivslen i alle led i koncernen kan øges.

Udvalget drager omsorg for, at koncernens medarbejdere får orientering om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt – herunder at de ansatte i rimeligt omfang holdes orienteret om arbejdet med teknologispørgsmål i udvalget.

Orienteringen gives skriftligt på Portalen.

Aftale om decentralt samarbejde

§ 1 Baggrund

For at styrke det decentrale samarbejde etableres et forum mellem ledelsen i det enkelte forretningsområde, området eller selskabet og områdetillidsmanden/tillidsmændene/bestyrelsen.

I Danica har aftalen samme forpligtende karakter i forhold til kompetence, ansvar og pligter, som aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i koncernen.

§ 2 Valg

Procedure for valg fremgår af aftalen om fagligt arbejde.

§ 3 Opgaver

Intentionerne med etableringen af en områdetillidsmandsstruktur er ønsket om at kunne sammensætte et fora, der i dagligdagen udgør det nære og naturlige forum for drøftelser af emner mellem den eller de valgte områdetillidsmænd og områdets ledelse, uanset om dette måtte være i form af et datterselskabs direktion, et forretningsområdes ledelse, eller et filialområdes ledelse.

Dette fora drøfter i dagligdagen det samarbejde, der er afgrænset alene til det pågældende område, og som ikke vedrører de egentlige samarbejdsområder, således som de nu er defineret i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg. Sådanne emner skal af hensyn til den nødvendige proces behandles i koncernsamarbejdsudvalget.

I øvrigt er der ikke begrænsninger på, hvad der kan drøftes mellem ledelse og områdetillidsmanden/mændene, ligesom der ikke er formkrav til møderne. Det påhviler begge parter gensidigt at holde hinanden orienteret om forhold af fælles interesse.

Ledelsen og områdetillidsmanden drøfter generelle forhold af betydning for områdets arbejds- og personaleforhold, hvilket f.eks. kan omfatte følgende:

- arbejdstidstilrettelæggelse og ændringer heraf – kollektivt eller individuelt – herunder deltidsarbejde, pauser og ferieplanlægning,
- rokeringer og afløsningsprocedurer,
- tilstræbe at fastlægge generelle retningslinjer for tilrettelæggelse af områdets arbejds- og personaleforhold,
- status og udviklingen i personalebudgetter m.v.,
- hvilken betydning drøftelser i koncernsamarbejdsudvalget har for arbejdsforholdene i området.
- beslutninger, som er truffet i et datterselskabs bestyrelse, og som i konsekvens heraf ville være drøftet i et samarbejdsudvalg.

Områdetillidsmanden er

- Kontakttled mellem områdeledelsen og tillidsmændene og omvendt, og skal medvirke til en åben og ligeværdig dialog mellem ledelsen, tillidsmændene og medarbejderne.
- Være kontakttled mellem medlemmer, tillidsmænd og personaleorganisationerne.
- Løse problemer lokalt og medvirke til at aftaler efterleves/overholdes.

Hvis samarbejdet i en enhed ikke fungerer optimalt kan spørgsmålet tages op mellem HR og Danske Kreds.

§ 4 Mødehyppighed

Drøftelserne mellem ledelsen og områdetillidsmanden finder sted efter behov og når en af parterne ønsker det, dog minimum hvert kvartal.

Medarbejderne i enheden orienteres om relevante emner, som er drøftet mellem ledelsen og områdetillidsmanden. Informationsformen aftales i hvert enkelt tilfælde mellem ledelsen og områdetillidsmanden.

Møde mellem områdetillidsmanden og områdets tillidsmænd finder sted efter behov, dog således at det sker til mindst mulig gene for arbejdet i enheden. Hvis tillidsmændene i den forbindelse må forlade deres arbejde, skal enhedens chef orienteres.

Møde mellem Danske Kreds/ og områdetillidsmanden finder sted efter behov.

§ 5 Tidsforbrug

Afhængig af områdetillidsmandens fysiske placering kan det i et område være nødvendigt at tage hensyn til normeringen og arbejdsopgavernes omfang. Dette skal aftales i en dialog mellem ledelsen og områdetillidsmanden.

Afbødeforanstaltninger

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2017 til 31. marts 2020.

1. Formål

Det er hensigten, at aftalen skal gøre processen ved de pågående strukturelle tilpasninger enklere og mere smidig. Samtidig med at sektoren ønsker at afbøde virkningen af afskedigelserne, og give medarbejderne gode betingelser for at og komme videre i deres arbejdsliv.

2. Aftalens omfang

Aftalen dækker fastansatte medarbejdere, der opsiges med begrundelse i koncernens forhold.

Aftalen beskriver de vilkår, opsagte medarbejdere tilbydes, med mindre medarbejderne i forvejen er omfattet af aftaler, der økonomisk samlet set er gunstigere end denne aftale.

Aftalen fraskriver ikke muligheden for at anlægge sager om uberettiget afskedigelse og om afskedigelse af beskyttede medarbejdere.

3. Lokale forhandlinger

I aftalens løbetid suspenderes følgende bestemmelser i SU-aftalerne:

- SU-aftale for bank og realkredit § 12B, afsnit 5 til 8 og § 12C første afsnit
- SU-aftale for sparekasser § 12, stk. 1, afsnit 2, 3, og 5 og 7.
- SU-aftale for forsikringselskaber § 13, stk. 3 og § 15 - for så vidt angår assurandører i disse selskaber.

Bestemmelserne erstattes af dette: Omfatter påtænkte foranstaltninger i koncernen en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af koncernens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flerhed af medarbejdere kan komme på tale, skal koncernen og Danske Kreds drøfte om og hvordan afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses. De lokale parter skal også drøfte kriterier for udvælgelse, afskedigelsesens proces samt hvordan følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt 5. Sådanne drøftelser skal gennemføres så hurtigt som muligt. De lokale parter kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne, hvis der er enighed herom.

Drøftelse finder sted ved påtænkt afskedigelse af 3 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage i virksomheder med op til 100 medarbejdere. I virksomheder med over 100 medarbejdere er grænsen 5 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage.

Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres lokale forhandlinger om denne situation. Det påhviler koncernen at orientere Arbejdsmarkedsrådet og organisationerne. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.

Forhandlingerne søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling.

Koncernen er forpligtet til - med respekt for gældende lovgivning - at udlevere alle relevante oplysninger - eventuelt under fortrolighedsansvar - til organisationerne og til at udsætte sin beslutning om afskedigelser, indtil forhandlingerne er afsluttet, dog længst i 4 uger efter afgivelse af meddelelsen til de to organisationer om de påtænkte afskedigelser.

Er der ikke en Faglig repræsentant, gennemføres ovenstående i SU. Er der ikke et SU i koncernen, indgår Finansforbundet og FA som part i drøftelsen.

I sparekasser gælder – i stedet for § 12 afsnit 3 - § 12B afsnit 4 i SU-aftalen for bank og realkredit.

4. Lokale drøftelser

Koncernen og Danske Kreds drøfter foruden antallet af opsigelser og processen, hvilke vilkår der skal være gældende for opsigelserne, herunder:

- a) Mulighed for fritstilling samt evt. mulighed for at tage arbejde i konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden
- b) Mulighed for modregning efter Funktionærlovens § 3
- c) Mulighed for, at koncernen stiller økonomi til rådighed for medarbejdere(n) til brug for erhvervsrelevant uddannelse, idet det skal sikres, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde
- d) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. ferieloven, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget på feriekort
- e) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. overenskomsten, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt
- f) Mulighed for, at evt. tilgodehavende omsorgsdage jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde omsorgsdage uden for timebanken)
- g) Mulighed for, at evt. tilgodehavende merarbejde jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde merarbejde uden for timebanken eller hvis merarbejde efter aftale ikke betales)
- h) For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

5. Fratrædelsesvilkår

Uanset om der er pligt til at føre forhandlinger i henhold til punkt 3 og 4 gælder følgende fratrædelsesvilkår, hvis der på grund af koncernens forhold afskediges en eller flere medarbejdere:

- a) Funktionærlovens og overenskomsternes varsler og godtgørelser skal efterleves
- b) Til de medarbejdere, der ellers ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, ydes en godtgørelse på 1 måneds løn, hvis medarbejderen ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb. Koncernen kan kræve, at medarbejderen dokumenterer, at vedkommende ikke har fået nyt job
- c) Der tilbydes et outplacementprogram, der lever op til principperne i finanssektorens kodeks for god outplacement, jf. bilag 1, og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen. Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem koncernen og Danske Kreds. Outplacementprogrammet skal have en værdi af mindst 25.000 kr. incl. moms
- d) Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til outplacementaktiviteter, jf. det tilbudte outplacementprogram
- e) Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til deltagelse i kompetencegivende uddannelse med henblik på at øge den opsagte medarbejders erhvervs muligheder
- f) Frihed, jf. d) og e), skal aftales og gives under hensyntagen til koncernens drift
- g) Evt. saldo i timebanken kan afvikles i opsigelsesperioden efter aftale med medarbejderen, ellers udbetales den ved fratrædelsen
- h) Medarbejderen har ret til at få en bekræftelse på ansættelsesforholdet samt adgang til referencepersoner
- i) Medlemmer af Finansforbundet har frihed med løn i indtil 1 dag til deltagelse i et informationsmøde for opsagte medarbejdere arrangeret af Finansforbundet
- j) Psykologhjælp.

KODEKS

FOR GOD OUTPLACEMENT I FINANSSEKTOREN

Finanssektorens kodeks indeholder retningslinjer, som en virksomhed som minimum bør efterleve ved tilbud om outplacement.

Disse etiske retningslinjer vil give en vis beskyttelse af medarbejderen og ikke mindst give den enkelte ro til at overveje sin situation, inden den pågældende skal tage stilling til, om outplacement ønskes.

1. Valg af outplacementfirma og udformning af outplacementaftale bør aftales med Danske Kreds.
2. Den primære del af outplacementforløbet bør varetages af en tredjepart uden for koncernen, mens den øvrige del eventuelt kan varetages af koncernen selv.
3. Informationsmøder hvor outplacementfirmaet informerer de afskedigede om deres tilbud, bør tidligst ligge ca. en uge efter afskedigelsen.
4. Den indledende kontakt mellem den afskedigede og outplacementfirmaet bør være en individuel samtale, der afholdes inden beslutningen om outplacement skal træffes. Denne samtale kan finde sted så snart den afskedigede ønsker det, fra og med dagen for afskedigelsen.
5. Medarbejderen bør have en rimelig frist til at træffe beslutning om outplacement, ca. 14 dage, men samtidig må beslutningen ikke udskydes unødigt længe.
6. Koncernen må kun på medarbejderens eget initiativ, eller på medarbejderens forudgående accept, udlevere private kontaktoplysninger til outplacementfirmaet.
7. Outplacementfirmaet skal forpligte sig til at behandle følsomme oplysninger om medarbejderne og koncernen fortroligt.
8. Outplacementfirmaer, der benytter persontest, skal følge branchens etiske normer for dette og udelukkende lade hertil certificerede konsulenter udføre testen. Resultaterne af en test skal altid præsenteres for den testede på en forståelig måde og med mulighed for dialog, spørgsmål og kommentarer fra den testede.
9. Outplacement skal tage udgangspunkt i den afskedigedes behov og individuelle målsætninger. Den afskedigede skal tilknyttes en fast konsulent/kontaktperson. Der skal som minimum tilbydes 8 samtaler af 1-2 timers varighed.
10. Det er vigtigt, at outplacementforløbet indeholder afklaring af både faglig og personlig kompetencer og præferencer såvel som praktiske værktøjer til jobsøgning, udarbejdelse af CV/ ansøgninger, og praktisk træning i jobsamtale og anvendelse af netværk.
11. Netværks- og temaaktiviteter kan indgå som supplerende elementer i det samlede outplacement forløb.

Overflytning mellem overenskomster

Ved samtidig overflytning af flere medarbejdere mellem overenskomster skal de nærmere betingelser for overflytningen drøftes mellem koncernen og Danske Kreds.

Sker der ved overflytningen væsentlige vilkårsændringer, træder disse først i kraft for medarbejderen ved udløbet af en periode svarende til funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Danske Kreds orienteres tidligst muligt om påtænkte overflytninger.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet i den enkelte virksomhed er at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle ansatte.

Arbejdsmiljøet skal til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet såvel som i koncernen.

Efter lov om arbejdsmiljø er alle ansatte i koncernen forpligtet til at deltage aktivt i arbejdsmiljøarbejdet.

Med udgangspunkt i lov om arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed er der mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet aftalt følgende om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

§ 1 Arbejdsmiljøorganisation

Stk. 1. I virksomheder, hvor der er beskæftiget mellem 10 og 34 medarbejdere, skal der opbygges en arbejdsmiljøorganisation efter denne aftale samt At-vejledning F.3.2. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 35 eller flere medarbejdere, skal der opbygges en arbejdsmiljøorganisation efter denne aftale samt At-vejledning F.3.3. Ved opgørelsen af antallet af medarbejdere medregnes alle, der ikke er arbejdsledere, og som er beskæftiget mindst 10 timer pr. uge eller mindst 44 timer pr. måned.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke opbygges arbejdsmiljøorganisation, jf. stk. 1, skal arbejdet med sikkerhed og sundhed udføres ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere efter At-vejledning F.3.1.

Stk. 3. Flere driftsmæssigt forbundne virksomheder (fx koncerner) eller flere arbejdsgivere på samme arbejdssted kan vælge at etablere en fælles arbejdsmiljøorganisation efter retningslinjerne i § 21 i bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Organisering af en fælles arbejdsmiljøorganisation kræver, at betingelserne i bekendtgørelsens § 21, stk. 2, er opfyldt.

§ 2 Etablering af arbejdsmiljøorganisation

Stk. 1. I virksomheder, der er omfattet af § 1, stk. 1, skal der oprettes en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. Arbejdsgiveren eller en repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, er formand for arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 2. Etablering af AMO i disse virksomheder skal ske i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsens kapitel 3, medmindre koncernen indgår aftale efter bekendtgørelsens kapitel 4, samt så vidt muligt følge de retningslinjer, der er fastlagt i At-vejledning F.3.2 og F.3.3.

Stk. 3. Antallet af medlemmer af AMO drøftes mellem koncernen og medarbejderne. Denne drøftelse vil naturligt kunne ske i arbejdsmiljøudvalget (hovedarbejdsmiljøudvalget). Hvis der ikke er oprettet et sådant, sker drøftelsen i samarbejdsudvalg eller mellem koncernen og medarbejdernes valgte repræsentant (Danske Kreds). Fastsættelse af antallet af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal ske efter retningslinjerne i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16 samt At-vejledning F.3.2 og F.3.3.

§ 3 Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1. Udpegning af ledelsesrepræsentanter og valg af arbejdsmiljørepræsentant til arbejdsmiljøgrupperne sker som hovedregel for en 2 års periode. Valgperioden kan efter aftale mellem koncernen og medarbejderne forlænges til højst 4 år. Ordinært valg foregår i november i ulige år, medmindre andet aftales lokalt. Alle medarbejdere, der er beskæftiget i mindst 10 timer pr. uge eller mindst 44 timer pr. måned, kan deltage i valget og er valgbare under forudsætning af, at de ikke er udpeget som koncernens repræsentant i en arbejdsmiljøgruppe eller udpeget som daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet.

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter foregår efter tilsvarende regler som valg af tillidsmænd, jf. aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 2. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten i løbet af valgperioden bliver ude af stand til at varetage sine funktioner som arbejdsmiljørepræsentant, skal der hurtigst muligt vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant. Indtil dette er sket, varetager chefen arbejdsmiljøgruppens opgaver og pligter.

Stk. 3. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd.

Stk. 4. Eventuelle uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed eller beskyttelse afgøres efter de regler, der er fastsat i aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 5. Udgifter ved arbejdsmiljøorganisationens medlemmers varetagelse af deres hverv godtgøres af koncernen.

§ 4 Arbejdsmiljøgruppens opgaver, pligter og rettigheder

Stk. 1. Der henvises til At-vejledning F.3.2 og F.3.3

Stk. 2. Hvis arbejdslederen eller arbejdsmiljørepræsentanten ikke samtidig er til stede, varetages gruppens opgaver og pligter af den tilstedeværende.

Anmærkning

Er der tale om spørgsmål af generel karakter for flere afdelinger/arbejdsområder, er det hensigtsmæssigt, at disse behandles i arbejdsmiljøudvalget.

§ 5 Arbejdsmiljøudvalg

Stk. 1. I virksomheder med minimum 35 medarbejdere oprettes et eller flere arbejdsmiljøudvalg. Som formand for arbejdsmiljøudvalget indtræder et medlem af koncernens direktion eller direktionens ansvarlige repræsentant. Der henvises til At-vejledning F.3.3.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der er oprettet 1 eller 2 arbejdsmiljøgrupper, er arbejdsmiljøgruppens/-gruppernes medlemmer tillige medlemmer af arbejdsmiljøudvalget.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der er oprettet flere end 2 arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer, og de chefer, der er medlemmer af arbejdsmiljøgruppen, vælger imellem sig 2 medlemmer af arbejdsmiljøudvalget.

Stk. 4. Der vælges/udpeges personlige suppleanter efter de samme regler, som gælder for valg/udpegning af medlemmer.

Stk. 5. Hvis et medlem af arbejdsmiljøudvalget ønsker det, kan udvalget udvides med 2 pladser. Af disse 2 pladser besættes den ene af en tillidsmand valgt af tillidsmændene i koncernen. I virksomheder, hvor der er en virksomhedskreds under Finansforbundet, vælger kredsens bestyrelse i stedet et af dens medlemmer til at indtræde i arbejdsmiljøudvalget. Den anden plads besættes af personalechefen eller den personaleansvarlige i koncernen.

Stk. 6. Arbejdsmiljøudvalget fastsætter selv sin forretningsorden. Heri fastsættes bestemmelser om møder, indkaldelse, dagsorden, mødeprotokol og -referater mv.

§ 6 Valg til arbejdsmiljøudvalg

Valg af medlemmer og suppleanter til arbejdsmiljøudvalget finder sted umiddelbart efter valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper, jf. § 3, stk. 1. Genvalg kan finde sted. Afgår et medlem af arbejdsmiljøudvalget som medlem af arbejdsmiljøgruppen, indtræder vedkommendes personlige suppleant som medlem af arbejdsmiljøudvalget for resten af valgperioden.

§ 7 Arbejdsmiljøudvalgets opgaver, pligter og rettigheder

Der henvises til At-vejledning F.3.3.

§ 8 Flere arbejdsmiljøudvalg - hovedarbejdsmiljøudvalg

Stk. 1. I større virksomheder kan der oprettes flere arbejdsmiljøudvalg.

Hvis koncernens struktur taler herfor, kan der dannes et hovedarbejdsmiljøudvalg, som skal planlægge og koordinere de enkelte udvalgs arbejde for sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Medlemmer af hovedarbejdsmiljøudvalget udpeges og vælges af og blandt arbejdsmiljøudvalgenes medlemmer efter de samme retningslinjer, som gælder for udpegning/valg til arbejdsmiljøudvalg.

§ 9 Daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet

Koncernen udpeger efter aftale med arbejdsmiljøudvalget en daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet, medmindre der i koncernen er ansat en arbejdsmiljøleder til dette arbejde. Den daglige leder handler på arbejdsmiljøudvalgets vegne og varetager mellem møderne arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

Den daglige leder deltager i arbejdsmiljøudvalgets møder.

§ 10 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Stk. 1. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har pligt og ret til at gennemgå en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovens § 9 og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 34 og 35, og bekendtgørelse nr. 840 af 29. juni 2010.

Indholdet af denne lovpligtige uddannelse søges fastlagt i samarbejde mellem FA og Finansforbundet og søges gennemført i fællesskab.

Stk. 2 Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovens § 9 og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 36 og 37.

Stk. 3. Ud over den lovbestemte ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse gives medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der har gennemgået den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (grunduddannelse) på 3 dage i 1. år efter grunduddannelsen 4 dages frihed med løn, og i 2. år efter grunduddannelsen 3 dages frihed med løn, og herefter op til 2 dages årlig frihed med løn til at deltage fx i temadage, kurser m.v.

Stk. 4. Med undtagelse af friheden til den lovpligtige uddannelse samt tilbud fra arbejdsgiver om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, kan det aftales mellem koncernen og Danske Kreds at fordele den samlede frihed, jf. stk. 3, for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen på en anden måde.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse må ikke træde i stedet for den overenskomstmæssige aftalte frihed.

Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor

Rammeaftalen omfatter de af FA's medlemsvirksomheder, der har overenskomst med Finansforbundet.

Formål

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøet og samarbejdet i koncernen har koncernen mulighed for at indgå lokalaftale om ændret organisering af enten arbejdsmiljøstrukturen eller arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen.

Lovgivning/aftaler

Med henvisning til kapitel 4, §§ 20-24, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om "Samarbejde om sikkerhed og sundhed", At-vejledning F.3.2, F.3.3 og F.3.6, samt de mellem parterne indgåede aftaler om samarbejdsudvalg og om fagligt arbejde kan virksomhederne indgå aftaler, der giver mulighed for at fravige bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16 samt de indgåede aftaler om samarbejdsudvalg og tillidsmænd.

Lokalaftaler

Lokalaftaler skal være skriftlige og kan omfatte hele koncernen eller en del af denne.

Den lokale struktur skal aftales mellem arbejdsgiverne og medarbejderne på grundlag af en drøftelse af formål og indhold i en sådan lokalaftale. I denne drøftelse skal der deltage repræsentanter fra de områder, der bliver berørt af lokalaftalen - fx samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, tillidsmænd og eventuelt Danske Kreds. Det er disse repræsentanter, der på medarbejdernes vegne indgår aftalen med arbejdsgiveren.

Den lokale aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal sikre, at arbejdsmiljøarbejdet er organiseret i overensstemmelse med koncernens struktur.

Lokalaftalen skal indeholde:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder der anvendes med henblik på at sikre en styrkelse og effektivisering af funktionsvaretagelsen - herunder arbejdsmiljøet samt angivelse af procedure for opfølgning på dette.

For så vidt angår arbejdsmiljøet skal lokalaftalen indeholde:

- Beskrivelse af koncernens mål for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet på koncernen forbedres.
 - Beskrivelser af, hvordan koncernen vil evaluere styrkelsen og effektiviseringen af arbejdsmiljøarbejdet.
 - En beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover kan anvendes for at styrke og effektivisere det daglige samarbejde om arbejdsmiljø i koncernen.
 - En beskrivelse af en procedure for at gennemføre og følge op på lokalaftalen på koncernen.
2. En beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
 3. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i form af en organisationsplan.
 4. Angivelse af regler for valg til de berørte udvalg og tillidsrepræsentanter herunder aftaler om valg-tidspunkter og valgperiodens længde - således at aftaler og lov overholdes.
 5. Angivelse af regler for ændring og opsigelse. Lokalaftalen kan opsiges med min. 4 måneders varsel. Ved bortfald af rammeaftalen, vil lokalaftalen automatisk bortfalde efter 6 måneder.

Uoverensstemmelser om lokalaftaler

Uoverensstemmelser i forbindelse med tolkning af det arbejdsmiljømæssige regelsæt behandles efter arbejdsmiljølovens regler.

Øvrige uoverensstemmelser behandles efter "aftalen mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid".

Orientering

Virksomheder, der har indgået lokalaftaler, skal orientere FA og Finansforbundet med kopi af den indgåede aftale.

Afsnit 7 - Andet

	Side
Aftale om bidrag til uddannelsesformål.....	123
Implementerede EU-direktiver.....	124
Rammebestemmelser.....	127
Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser.....	131
Hovedaftale	132
Stikordsregister.....	139

Aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem FA og Finansforbundet

§ 1

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte virksomheder pr. halvår 415 kr. pr. ansat og pr. 1. juli 2013 425 kr. pr. ansat, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

Stk. 2. Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. den 1. januar og den 1. juli. FA oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene.

Implementerede EU-direktiver

1. Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstider.

Nat- og skifteholdsarbejde

Natperioden er tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00. Natarbejdere er medarbejdere, der normalt udfører mindst 3 timer af deres daglige arbejdstid i natperioden, eller der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Skifteholdsarbejde er enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Skifteholdsarbejdere er medarbejdere, som deltager i skifteholdsarbejde.

Garantier i tilknytning til arbejdstidsdirektivet

Koncernen skal tilbyde natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder at beskæftige sig med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum.

Hvis en natarbejder lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at vedkommende udfører natarbejde, skal koncernen, når det er muligt, overføre medarbejderen til dagarbejde, som passer til denne.

Koncernen skal for natarbejdere og skifteholdsarbejdere sikre et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører. I den forbindelse skal der findes passende beskyttelses-, forebyggelsestjenester og -faciliteter for natarbejderen og skifteholdsarbejderen sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige medarbejdere, og som er til rådighed til enhver tid.

Hvis koncernen agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, skal den tage hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, specielt med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art til krav om sikkerhed og sundhed, særligt for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

Den normale arbejdstid for natarbejdere må ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer, beregnet som et gennemsnit over en periode på 13 uger. Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde.

2. Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om rammeaftale om forældreorlov.
3. Med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS (EFT nr. L. 14, side 9) aftales følgende:

§ 1

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

§ 2

Deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, undtages fra rammeaftalens bestemmelser.

§ 3

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 2, samt betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår tages op til overvejelse i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 4

Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FA og Finansforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

4. Med henblik på implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, aftales følgende:

§ 1

Rådets direktiv 1999/70/EF af 29. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. juli 2001 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FA og Finansforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

§ 2

Formålet med aftalen er

- a. at forbedre kvaliteten for medarbejderne ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination.
- b. at fastsætte rammer, der forhindrer misbrug af tidsbegrænset ansættelse ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 3

Parterne er enige om, at aftalen ikke finder anvendelse i forbindelse med erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse samt ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 4

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 3, kan tages op til overvejelse i forbindelse med aftale om overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 5

Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser i forhold til overenskomsterne.

§ 6

Arbejdsgiveren skal informere sine arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse om ledige stillinger i koncernen, fx ved opslag.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give personer med tidsbegrænset ansættelse adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår i lighed med fast ansatte ved beregningen af antal af medarbejderrepræsentanter i henhold til national lovgivning og overenskomster.

§ 8

Denne aftales bestemmelser i henhold til direktivet fortsætter uændret, selv om nærværende overenskomst måtte blive opsagt og/eller bortfalde, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

5. Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002.

Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab aftales følgende:

§ 1

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 2003 gældende aftaler og overenskomster indgået mellem FA og Finansforbundet er i overensstemmelse med direktivet.

§ 2

Aftale mellem FA og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet og Aftale om samarbejdsudvalg på sparekasseområdet mellem FA og Finansforbundet opfylder direktivet, hvad angår følgende bestemmelser:

- Artikel 1: Formål og principper
- Artikel 2: Definitioner
- Artikel 3: Anvendelsesområdet
- Artikel 4: Nærmere bestemmelser for information og høring
- Artikel 5: Information og høring i henhold til en aftale
- Artikel 6: Fortrolige oplysninger
- Artikel 7: Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne
- Artikel 8: Håndhævelse af rettigheder.

6. Rammeaftale om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP af 16. juli 2002.

Med henblik på implementering af rammeaftalen om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP af 16. juli 2002, jf. artikel 139 i Traktaten, lægger parterne til grund, at den pr. 1. april 2003 gældende aftale om distancearbejde mellem FA og Finansforbundet er i overensstemmelse med rammeaftalen om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP.

Rammebestemmelser

§ 1

Virksomhedsoverenskomster indgået mellem ledelsen i en medlemsvirksomhed af FA og Danske Kreds, jf. hovedaftalens § 4, stk. 1, skal, i det omfang organisationerne ikke har aftalt/godkendt andet, overholde de neden for i §§ 2-11 nævnte bestemmelser.

§ 2

Opsigelsesbestemmelser i en virksomhedsoverenskomst skal svare til opsigelsesbestemmelserne i standardoverenskomsten.

Eventuelle aftaler mellem FA og Finansforbundet om opsigelse af kollektive overenskomster kan også omfatte virksomhedsoverenskomster. Hvis organisationerne opsiges standardoverenskomsten, betragtes alle virksomhedsoverenskomster som opsagt samtidig hermed.

§ 3

De bestemmelser i standardoverenskomsten, der kan fraviges ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst, benævnes standardbestemmelser og fremgår af bilag 1.

§ 4

De bestemmelser i standardoverenskomsten, der ikke kan fraviges ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst, benævnes fællesbestemmelser. Fællesbestemmelserne er således de bestemmelser i standardoverenskomsten, der ikke er nævnt i bilag 1.

§ 5

Hvis der i en virksomhedsoverenskomst ikke er foretaget en fravigelse fra en given standardbestemmelse, skal virksomhedsoverenskomsten i stedet indeholde en henvisning til den pågældende standardbestemmelse.

§ 6

Hvor der i fællesbestemmelserne er hjemmel til at indgå lokale aftaler, kan sådanne lokale aftaler i stedet indgå som en del af en virksomhedsoverenskomst.

§ 7 Funktionsbestemte lønsystemer

Stk. 1. Fravigelsen af standardbestemmelserne, jf. § 3, om løn skal udmøntes i form af et nyt lønsystem i virksomhedsoverenskomsten for alle medarbejdere eller for nogle af koncernens medarbejdere. Det ny lønsystem skal overholde de neden for i stk. 3-17 anførte betingelser.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke omfattes af det nye lønsystem, aflønnes efter standardoverenskomsten. For sådanne medarbejdere skal virksomhedsoverenskomsten således indeholde en henvisning til standardbestemmelserne om løn.

Stk. 3. Forud for indgåelse af en virksomhedsoverenskomst med et nyt lønsystem skal der ske en drøftelse af formålet med det påtænkte lønsystem.

Stk. 4. Lønsystemet skal være baseret på medarbejderens arbejdsfunktion. Et nyt lønsystem kan udover den funktionsbestemte del af lønnen indeholde tillæg. Ved omfordeling af lønstigninger i lønsystemet kan det aftales, hvordan eventuelle puljemidler og eventuel yderligere finansiering skal anvendes.

Stk. 5. Det nye lønsystem skal indeholde en beskrivelse af, hvilke medarbejdere der er omfattet af lønsystemet.

Stk. 6. For den enkelte medarbejder skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 10 i standardoverenskomsten. Hvor en finansiel erhvervsrettet uddannelse almindeligvis kræves, skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 17.

For service/teknikere gælder dog, at basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst skal svare til trin 5 i standardoverenskomsten. For service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse kræves, skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 16.

Stk. 7. For medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 50 i standardoverenskomsten, kan det personlige tillæg højst udgøre 20% af lønnen. Genebetalinger og arbejdsgiverens pensionsbidrag medregnes ikke i denne opgørelse af lønnen i henhold til det nye lønsystem.

Stk. 8. Medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 50 i standardoverenskomsten, skal være omfattet af reglerne om arbejdstid i standardoverenskomstens kapitel III eller den fravigelse herfra, der er aftalt i virksomhedsoverenskomsten.

Stk. 9. Medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn på eller over trin 50 i standardoverenskomsten, kan som et led i det nye lønsystem aftales omfattet af de i stk. 8 nævnte regelsæt om arbejdstid i standardoverenskomsten. Det kan herunder aftales, at omfattelse sker ved individuel aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder.

Stk. 10. Medarbejdere, der i henhold til stk. 8-9 ikke er omfattet af det under stk. 8 nævnte regelsæt om arbejdstid, er i stedet berettiget til ekstra ferie, jf. standardoverenskomstens § 51. Sådanne medarbejdere er omfattet af reglerne om arbejdstid i standardoverenskomstens kapitel II eller den fravigelse herfra, der er aftalt i virksomhedsoverenskomsten.

Det skal i virksomhedsoverenskomsten for sådanne medarbejdere aftales, i hvilke tilfælde bestemmelsen om merarbejde i § 17, stk. 9, kan finde anvendelse. Aftalen kan ikke indebære, at § 17, stk. 9, i standardoverenskomsten finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 73 i standardoverenskomsten.

Stk. 11. Koncernens og medarbejderens pensionsbidrag skal, bortset fra specialisttillæg i handelsområder, beregnes på grundlag af fast påregnelige løndelev i henhold til det nye lønsystem.

Stk. 12. Der kan ikke ud fra en bruttolønsbetragtning, dvs. løn inkl. arbejdsgiverens pensionsbidrag, ske lønudsættelser som følge af overgang til det nye lønsystem.

Stk. 13. Det nye lønsystem skal indeholde bestemmelser om overgang fra et lønsystem til et andet.

Stk. 14. Det nye lønsystem skal indeholde bestemmelser om aftrapning af lønnen ved jobskifte inden for lønsystemets område.

Stk. 15. Der kan i forbindelse med det nye lønsystem indgås aftale om orientering ved lønudsættelser, der fraviger § 3, stk. 2 i aftalen mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 16. Som et led i det nye lønsystem skal der nedsættes et paritetisk udvalg til at overvåge lønforholdene i koncernen. Udvalgets opgaver og kompetencer, herunder hvilke spørgsmål der skal afgøres i enighed, skal fastlægges i forbindelse med det nye lønsystem.

Stk. 17. FA udarbejder branchevise lønstatistikker til brug for det lokale arbejde med iværksættelse og senere opfølgning og vedligeholdelse af nye lønsystemer. Herudover er koncernen forpligtet til mindst én gang årlig at udlevere lønstatistik for egne medarbejdere til Danske Kreds. Lønstatistikken udarbejdes efter retningslinjer udarbejdet af lønrådet, og statistikken udleveres til Danske Kreds. I tilfælde af lønmæssig uenighed mellem parterne i virksomhedsoverenskomsten vedrørende grupper af medarbejdere er koncernen forpligtet til at fremlægge talmæssig dokumentation.

§ 8 Traditionelle lønsystemer

Stk. 1. Virksomhedsoverenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om et nyt lønsystem, jf. § 7, kan indeholde løntabeller, der fraviger løntabellerne i standardoverenskomstens afsnit 2.

Stk. 2. Inden fravigelsen iværksættes, skal virksomhedsoverenskomsten indeholde et sæt løntabeller, der er identiske med standardoverenskomstens løntabeller.

Stk. 3. Fravigelsen kan herefter opstå ved, at der lokalt aftales en anden procentvis regulering af løntabellerne end den procentvise regulering af standardoverenskomstens løntabeller. Rammen for den mulige fravigelse aftales mellem Finansforbundet og FA. Reguleringer herefter foregår med udgangspunkt i virksomhedsoverenskomstens løntabeller.

Stk. 4. Fravigelsen er betinget af, at den enkelte medarbejders løn er af mindst samme størrelse som de i § 7, stk. 6, anførte minimumslønninger.

§ 9 Rammer for driftsvirksomheder

Stk. 1. I virksomheder, der fortrinsvis har til formål at drive og udvikle it-baserede ydelser, kan standardoverenskomstens bestemmelser yderligere fraviges i henhold til denne paragraf.

De virksomheder, der er tale om, er defineret i en særskilt aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Der kan aftales andre lønsystemer end standardoverenskomstens. Systemet skal overholde rammebestemmelsernes § 7, med undtagelse af stk. 4,

§ 7, stk. 6 er udvidet med de minimumslønninger der fremgår af standardoverenskomstens § 34, idet trin A i den pågældende ramme definerer minimumslønnen.

Hvor der i § 7, stk. 6 er angivet minimumslønninger, måles de i forhold til medarbejderens faste løndelev, excl. evt. faste genetillæg og arbejdsgiverens pensionsbidrag.

Stk. 3. For medarbejdere der, efter koncernens behov, arbejder uden for de i standardoverenskomstens § 5 fastsatte tidsrum, eller hvad der er aftalt, jf. standardoverenskomstens §§ 6 og 7, kan der aftales andre løn- og arbejdstidsforhold, end hvad der fremgår af standardoverenskomstens §§ 6, 7 og 13. Den ugentlige normtid kan formindskes som en del af kompensationen for skiftende arbejdstid – og skal være det når der arbejdes i turnus om natten. Den økonomiske kompensation for skiftende arbejdstid indgår som en del af det aftalte lønsystem, og er dermed omfattet af beskyttelsen i rammebestemmelsernes § 7, stk. 11 til 13 og stk. 16 til 17.

Bilag 1 - Standardbestemmelser om løn og arbejdstid

Løn

- §§ 25-28, ekskl. § 25, stk. 2: Standardlønsystemet for finansansatte, ekskl. elever og trin 87
- § 30: Afgrænsning af it-området
- § 31: stk. 1, § 33 og § 34, stk. 2: It-lønsystemet ekskl. it-aspiranter og trin 248E
- § 35: Aflønning af service/teknikere
- § 37: Aflønningsperiode
- § 38: Ekstraordinære lønstigninger
- §§ 39-40: Funktions- og specialstillæg
- § 42: Overflytning til og fra it-arbejde

Arbejdstid

- § 5: Arbejdstid fastsat af virksomheden
- § 6: Aftalt arbejdstid
- § 7: Udvidet aftalt arbejdstid .
- § 8: Aftaler og tillæg
- § 9: Særlige arbejdsopgaver
- § 10: Pauser
- § 13: Skiftehold fastlagt af virksomheden
- § 14: Særlige forhold på IT-området
- § 15: Aftrapning af tillæg
- § 16: Overarbejde
- § 17: Merarbejde i lønniveau 2
- § 18: Maskin-/systemafhængigt merarbejde for it-medarbejdere
- § 19: Rådighedsvagt, tilkald og konsultation
- § 20: Vagtterminaler
- § 21: Deltagelse i møde- og kursusarrangementer stk. 1: Problematikken om indkalde/indbyde
- § 22: Tjenesterejser
- § 23: Rejseudgifter

Ferie

- § 53. Valgfrihed mellem over- og merarbejde og 6. ferieuge

Sociale bestemmelser

- § 79. Børnedeltid
- § 85. Deltid for seniorer

Særbestemmelser

- Børsmæglerselskaber, §§ 3-6 og 8: Løn for fondshandlere
- Børsmæglerselskaber, § 9: Ferie for fondshandlere
- Leasing- og finansieringsselskaber, §§ 3-6: Løn for kundekonsulenter
- Pengeautomater, ekskl. § 2, stk. 3, og § 3, stk. 2: Ekskl. tillægsbetalinger

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Overenskomster, aftaler og protokollater træder i kraft den 1. april 2017.

Overenskomsterne, aftalerne og protokollaterne, bortset fra overenskomsten om feriekortordning, kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2020.

København, den 30. juni 2017

Med forbehold for Finansforbundets godkendelse

Nicole Offendal
Danske Bank-koncernen

Steen Lund Olsen
Danske Kreds

Finansforbundet

Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

§ 1

Denne hovedaftale har virkning for FA's medlemsvirksomheder samt for de medlemmer af Finansforbundet, hvis løn- og arbejdsforhold er fastsat i en mellem de to organisationer indgået kollektiv overenskomst og/eller i en virksomhedsoverenskomst, jf. § 4.

§ 2

Stk. 1. Finansforbundet anerkender virksomhedernes ret til i overensstemmelse med love, aftaler og overenskomster at lede og fordele arbejdet og anvende den nødvendige arbejdskraft.

Stk. 2. FA og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne.

§ 3

FA anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i forbundets arbejde.

Anmærkning

Da der ikke har kunnet opnås enighed om en bestemmelse om undtagelser fra retten til at være medlem af Finansforbundet, har parterne i anmærkningen trukket deres modstående synspunkter op.

FA har fundet det unaturligt og stridende mod almindelige arbejdsretlige principper, at medarbejderne i de højeste stillinger er medlemmer af Finansforbundet, og har som minimum krævet, at vicedirektører, underdirektører og dermed i lønmæssig henseende ligestillede medarbejdere, personalechefer og disses stedfortrædere samt direktionssekretærer er undtaget fra retten til at være medlem af Finansforbundet.

Fra Finansforbundets side gøres gældende, at foreningen bygger på frivilligt medlemskab, og at man ikke ønsker at fravige forbundets fundamentale princip derhen, at ikke enhver medarbejder skulle kunne blive medlem.

Finansforbundet vil dog udtale, at det ikke finder det unaturligt, at vicedirektører og underdirektører samt ledere af personalefunktioner og ledere af direktionssekretariater ikke er medlemmer af Finansforbundet.

§ 4

Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, herunder fællesoverenskomsten og standardoverenskomsten kan kun indgås mellem FA og Finansforbundet, og endvidere mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Danske Kreds på den anden side.

Stk. 2. Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning.

Stk. 3. Som arbejdsstandsning betragtes lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af koncernen eller dele af denne.

Stk. 4. Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og – hvis de finder sted – at søge at få dem bragt til ophør.

Stk. 5. Når en virksomhed udtræder af FA, er koncernen og Finansforbundet forpligtet til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende kollektive overenskomster, herunder bestemmelserne i §§ 2, 3, 4, 6, 7 og 10 i denne hovedaftale, indtil overenskomsternes udløb.

§ 5

Stk. 1. Når en kollektiv overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet om løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 2. Selv om en overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i § 6.

§ 6

Stk. 1. FA og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at beordre arbejdsstandsning efter reglerne i stk. 3-5.

Stk. 2. Uenighed om fornyelse af virksomhedsoverenskomster indgået mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i koncernen på den anden side kan aldrig give anledning til arbejdsstandsning.

Stk. 3. Arbejdsstandsning af hvilken som helst grund eller omfang kan kun beordres efter at være vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer af organisationens kompetente forsamling.

Stk. 4. Forslag om arbejdsstandsning, jf. stk. 3, skal meddeles den anden part mindst 1 måned, før arbejdsstandsningen iværksættes. Meddelelse om forsamlingens beslutning skal afgives mindst 14 dage før arbejdsstandsningens iværksættelse. Denne meddelelse skal indeholde oplysning om arbejdsstandsningens omfang.

Stk. 5. Meddelelse efter stk. 4, 1. og 2. punktum, skal ske skriftligt og skal, hvis det sker på den dag, hvor meddelelserne senest skal afgives, være nået frem til den anden part inden kl. 12.00. Vil den anden part herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må sådan meddelelse være nået frem til den første part inden kl. 24.00 den pågældende dag. Meddelelse kan ikke afgives på lørdage, søndage og søgnehellidage.

Stk. 6. Ved konflikten ophører genoptager medarbejderne arbejdet i de virksomheder, hvori de var ansat umiddelbart inden konflikten begyndelse, og det påhviler begge parter at medvirke til genopretelse af normale og rolige arbejdsforhold.

§ 7

En arbejdsstandsning i forbindelse med fornyelse af standardoverenskomsten finder sted efter retningslinjerne i bilag 1.

§ 8

Stk. 1. Når en virksomhedsoverenskomst indgået mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Danske Kreds på den anden side er opsagt, skal der optages forhandlinger om en ny virksomhedsoverenskomst.

Stk. 2. Såfremt begge parter er enige om en tilbageførsel fra virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomst og principperne herfor, skal det ske med virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I perioden fra virksomhedsoverenskomstens udløb til omfattelse af standardoverenskomsten reguleres lønningerne i overensstemmelse med de i standardoverenskomsten fastsatte generelle lønforbedringer. Organisationerne kan bistå med at finde rimelige løsninger.

Stk. 3. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny virksomhedsoverenskomst, kan hver af parterne begære mægling med deltagelse af organisationerne. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den pågældende organisation over for den modstående organisation, og begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollat er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret. Mægling skal herefter afholdes senest 14 dage efter begæringens modtagelse. Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens påbegyndelse, afgøres sagen ved faglig voldgift. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den respektive organisation. Såfremt mægling ikke er gennemført, afgøres sagen ligeledes ved faglig voldgift.

Stk. 4. Kan der ved to på hinanden følgende overenskomstfornyelser ikke opnås enighed om vilkårene for fornyelse af virksomhedsoverenskomsten, kan reglerne i stk. 3 om indbringelse for en voldgiftsret ikke anvendes. Parternes overenskomstforhold erstattes i så fald af standardoverenskomsten, som får

virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I perioden fra virksomhedsoverenskomstens udløb til omfattelse af standardoverenskomsten reguleres lønningerne i overensstemmelse med de i standardoverenskomsten fastsatte generelle lønforbedringer. Organisationerne bistår i perioden med at finde rimelige løsninger.

Bemærkning

Organisationerne bistår i perioden med at finde rimelige løsninger til at gennemføre overgangen fra virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomst.

Rimelige løsninger bygger på princippet om, at overgangen skal tilgodese begge parter ligeligt og ud fra en helhedsvurdering. I helhedsvurderingen indgår på den ene side en samlet opgørelse af samtlige løn- og ansættelsesvilkår i virksomhedsoverenskomsten i forhold til standardoverenskomsten og på den anden side hensynet til virksomhedens drift.

Den økonomisk opgjorte værdi af ændringer vedrørende løn og vilkår, som kan gå "begge veje", beregnes i alle situationer. Beregningen sker dels i overensstemmelse med Beregningshåndbogen, dels med udgangspunkt i vilkårets "oplevelsesværdi". Der kan således være tale om faktorer, som nedsætter den umiddelbart opgjorte værdi af de enkelte vilkår, men der kan også være tale om faktorer, som øger værdien af de enkelte vilkår.

Stk. 5. Selv om en virksomhedsoverenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden er trådt i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat, jf. § 6.

§ 9

Stk. 1. Voldgiftsretten, jf. § 8, stk. 3, består af 5 medlemmer: 2 medlemmer udpeges af hver af organisationerne, 2 medlemmer udpeges som repræsentanter for parterne i virksomhedsoverenskomsten samt 1 opmand, der udpeges af FA og Finansforbundet i fællesskab. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, udpeges denne af Forligsinstitutionens formand, idet valget skal ske blandt personer med kendskab til principper for fornyelse af overenskomster, herunder kendskab til principperne for fornyelse i Forligsinstitutionens regi.

Stk. 2. For voldgiftsrettens sagsbehandling gælder herudover reglerne i organisationernes aftale om regler for behandling af faglig strid, § 2, stk. 3, § 3, stk. 2, 3, 4 og 5, § 4, stk. 4, 5, 6, 7, 8 (1., 2., 3., 4. og 5. punktum) og 9. Opmandens kendelse kan ikke fravige den økonomiske ramme for fornyelse af standardoverenskomsten, således som denne fortolkes af opmanden. Opmandens kendelse, som skal foreligge senest 1 måned efter voldgiftsforhandlingen, regulerer medarbejdernes overenskomstforhold fra tidspunktet for udløbet af den hidtidige virksomhedsoverenskomst.

§ 10

Stk. 1. Overtrædelse og fortolkning af hovedaftalen samt overtrædelse af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsforhold behandles efter reglerne i loven om Arbejdsretten.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om fortolkning af kollektive overenskomster og aftaler skal søges bilagt, jf. aftale om regler for behandling af faglig strid.

§ 11

Stk. 1. Denne hovedaftale træder i kraft den 1. april 2008 og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2011.

Stk. 2. Den part, der ønsker ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 3. Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedaftalen fortsat, indtil de på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttrædelse.

Bilag 1

Spærring af betalingsstrømme

Når arbejdsstandsning er varslet efter hovedaftalens bestemmelser i forbindelse med overenskomstfornyelse, indestår FA og organisationens medlemsvirksomheder for - med virkning fra konfliktenens ikrafttræden - at der spærres for al adgang for såvel erhvervs- som privatkunder til midler fra transaktioner i Danmark samt overførsler fra Danmark til udlandet.

Dette indebærer bl.a., at alle filialer (enheder/kontorer/kundeekspeditionscentre/afdelinger og pengeautomater) lukkes, og der kan ikke gennemføres betalinger med dankort og andre betalings/-kreditkort via terminaler i butikker m.v. Ligeledes spærres adgang til netbanker og business banking. Dette indebærer, at FA's medlemsvirksomheder er forhindret i eksternt at levere finansielle ydelser (herunder it-ydelser) under konflikten.

Ingen unødigt skade -undtagelser af arbejdsfunktioner fra konflikt

Parterne er enige om,

- at en konflikt ikke må få et unødigt skadeligt omfang, og
- at de udenlandske enheder skal kunne fungere upåvirket af konflikten.

På det grundlag aftales:

En arbejdsstandsning beordret efter hovedaftalens § 6's regler kan som udgangspunkt omfatte samtlige forbundets medlemmer beskæftiget inden for hovedaftalens område og indebærer i øvrigt, at de af aftalen omfattede medarbejdere ikke må udføre arbejde på virksomhederne.

Imidlertid anerkender parterne et behov for, at nedennævnte centrale arbejdsfunktioner kan udføres med henblik på at undgå unødigt skadeligt omfang.

En arbejdsstandsning i henhold til hovedaftalens regler indebærer herefter, at der på virksomhederne kan udføres de nedenfor nævnte arbejdsfunktioner.

Der kan kun udføres de nedenfor nævnte arbejdsopgaver, og disse arbejdsopgaver kan udføres af medarbejdere uanset organisationsforhold. Ingen medarbejdere kan - uanset organisationsforhold - udføre andre arbejdsfunktioner under konflikten end de nedenfor nævnte og dette kun i henhold til den beskrevne procedure og omfang.

Undtagelserne betyder for medlemmer af Finansforbundet, at de ikke omfattes af organisationernes konfliktvarsler.

Adgangen til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning i henhold til denne aftale gælder ikke medarbejdere, der er medlemmer af Finansforbundets hovedbestyrelse og/eller repræsentantskab samt tillidsmænd og Danske Kreds.

1.1. Generelle arbejdsfunktioner relateret til it

Medarbejdere kan under konflikten varetage arbejdsopgaver, der er nødvendige for at sikre:

- Nødvendig drift og nødvendig vedligeholdelse af forretningsmæssige kritiske it-applikationer.

Dette indebærer, at de pågældende under konflikten kan sikre, at der ikke sker systemnedbrud/tab af data i koncernens egne centrale it-funktioner/systemer. Derimod kan de pågældende medarbejdere ikke udføre udviklingsopgaver m.v.

I relation til eksterne kunder i Danmark kan der hverken udføres udviklingsopgaver eller indtastes nye data, som kommer til kundernes kundskab. Der kan dog sikres mod nedbrud/tab af data som nævnt ovenfor. It-ydelser til eksterne kunder i udlandet beskrives i afsnit 1.6.

1.2. Transaktioner relateret til it

Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende opgaver:

- Forud for konflikten fastsatte nationale datamæssige registreringer af finansielle transaktioner til en national konto
- Renter, udtrækninger, udbytte og tilsvarende transaktioner i forbindelse med værdipapirer og betalinger.

1.3. Likviditetsstyring i Danmark

Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende arbejdsopgaver:

- Clearinger mellem finansielle institutter i Danmark, herunder Nationalbanken
- Likviditets- og risikostyring med henblik på fremskaffelse, overvågning og allokering af nødvendig likviditet til brug for understøttelse af de i henhold til aftalen tilladte transaktioner kan udføres under konflikt af de medarbejdere, der er friholdt fra konflikt
- Likviditets- og risikostyring vedrørende egne beholdninger med henblik på at hindre væsentlige tab, som kan true grundlaget for opretholdelse af virksomhedernes aktuelle likviditetsbeholdning og/eller egenkapital.

1.4. Udland - support af udenlandske enheder

Virksomheder, der har en særlig enhed i Danmark, der udelukkende servicere udenlandske kunder, jf. bilag A, kan fra koncernens øvrige enheder supportere denne enhed efter de i afsnit 1.4 og 1.5 nævnte principper.

Virksomheder, der har en udenlandsk enhed, kan fritage medarbejdere til at understøtte den udenlandske enhed i forbindelse med den udenlandske enheds servicering af sine udenlandske kunder med fx følgende arbejdsopgaver

- Bankteknisk support
- It-mæssig drift og support på koncernens it-systemer
- Likviditetsstyring og myndighedsrapportering med det formål at undgå, at den udenlandske enhed ikke kan fungere på grund af insolvens eller manglende opfyldelse af essentielle myndighedskrav.

Den udenlandske enhed kan ikke understøttes ved, at der fra den konfliktramte virksomhed i Danmark foretages direkte salg eller rådgivning til dennes kunder/forretningsforbindelser. Dette gælder både rådgivning i forbindelse med konkrete transaktioner/handler og rådgivning af mere generel karakter.

Det er i alle tilfælde en forudsætning, at der er tale om en ordre, der initieres i udlandets udenlandske enhed. Ordre, der søges initieret i Danmark, er således i alle tilfælde konfliktramt - uanset om ordren afgives i udlandet.

Tilsvarende vil al ekspedition/driftsafviklinger m.v. med udenlandske aktører uden det overfor nævnte kundeforhold i en udenlandsk enhed være konfliktramt, hvilket også gælder autorisationer af danske korttransaktioner, som initieres i udlandet. Som en særlig undtagelse herfra kan autorisationer og routing af korttransaktioner via NETS i forhold til udenlandske kunder gennemføres, også selv om det indebærer betaling via en konto i et dansk pengeinstitut.

1.5. Udland - clearinger m.v.

I forbindelse med afvikling af transaktioner/handler indgået før konflikten samt transaktioner/handler, der initieres i udenlandske enheder under konflikten, kan der foretages følgende arbejdsopgaver:

- Internationale clearinger mellem finansielle institutioner
- Internationale afviklingssystemer
- SWIFT
- Spærring af internationale betalingskort.

1.6. It-opgaver i forhold til eksterne kunder i udlandet

Der kan undtages medarbejdere til:

- At sikre mod nedbrud i driften/tab af data for kunder, der er udenlandske enheder i en FA-medlemsvirksomhed inden for Hovedaftalens område.

Udviklingsopgaver er i alle tilfælde konfliktramte.

1.7. Vagtopgaver

Der kan undtages medarbejdere til:

- At udføre vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt nødvendig arbejde i forbindelse med pasning af tekniske installationer.

1.8 Ledende medarbejdere og medarbejdere med ansvar for overenskomster

Der kan undtages:

- Ledere, som er udpeget til at have ansvar for en af koncernens afgrænsede organisatoriske enheder, herunder filialer og afdelinger, fx afdelingsledere, områdedirektører eller direktører.
- Centrale medarbejdere beskæftiget med overenskomstforhandlinger, konkrete organisationsmæssige sager og konfliktberedskab (internt og i FA-regi).

1.9 Implementering

Under hensyntagen til behovet for lokalt at kunne indgå tidssvarende og faktisk korrekte friholdelsesaftaler kan FA og Finansforbundet udarbejde en fælles vejledning, som skal foreligge senest 7 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges.

Det påhviler hver enkelt virksomhed hurtigst muligt og senest 6 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges, at tage initiativ til lokal forhandling om, hvilke medarbejdere der skal fritages fra konflikten i henhold til ovennævnte bestemmelser. Koncernen skal i forbindelse med de lokale forhandlinger fremlægge en oversigt, som skal dokumentere følgende:

- Hvilke specifikke arbejdsopgaver der ønskes undtaget
- Hvilken af ovennævnte undtagelser hver enkelt arbejdsfunktion relaterer sig til
- Hvilke medarbejdere, der skal udføre de nævnte arbejdsopgaver.

Er forhandlingerne ikke afsluttet senest 5 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges til udløb, overgår spørgsmålet til central forhandling mellem FA og Finansforbundet. Tilsvarende gælder, såfremt det på virksomheder aftales at undtage mere end 5% af medarbejderne, eller på virksomheder, som hovedsagelig leverer og supporterer it, 50% af medarbejderne.

Har Finansforbundet og FA ikke opnået enighed senest 3 måneder før standardoverenskomstens udløbsdato, kan sagen indbringes for en faglig voldgiftsret, som skal gennemføre voldgiftsforhandlingen senest 1½ måned inden overenskomstens udløbsdato, og som skal kunne afsige kendelse 1 måned inden samme dato.

1.10 Løn og arbejde under konflikten

De ovennævnte opgaver i afsnit 1.1. - 1.8 udgør en udtømmende opregning af, hvilke arbejdsfunktioner der kan udføres under en konflikt.

I det omfang medarbejdere undtages fra konflikten efter ovennævnte bestemmelser, er de således alene berettiget og forpligtet til at udføre de ovennævnte arbejdsfunktioner i det af koncernen godtgjorte nødvendige omfang. De pågældende medarbejdere kan således ikke udføre andre opgaver end de nævnte opgaver i større omfang, end undtagelsen konkret berettiger til.

Medarbejdere, der undtages fra konflikt, har i alle tilfælde ret til fuld løn under konflikten, uanset om der i de konkrete tilfælde måtte være begrænset eller intet arbejde at udføre.

1.11 Erstatningsmedarbejdere

Viser det sig efter indgåelse af lokal aftale, at en central medarbejder undtaget fra konflikt bliver forhindret på grund af fratræden, orlov eller langtidssygemelding, kan koncernen efter aftale med Danske Kreds erstatte den pågældende medarbejder med en anden. Aftale herom skal indgås senest en uge efter, at koncernen bliver bekendt med den pågældende medarbejders forfald og i alle tilfælde senest 3 dage inden konfliktens ikrafttræden.

Bilag A
(bilag 1 til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet)

Virksomheder, der i henhold til aftalen er undtagne fra konflikt, fordi de er afgrænsede enheder, der kun servicerer udenlandske kunder:

Nykredit:
Internationale Storkunder,
Kalvebod Brygge 1-3, 1780 København V

Nordea:
Nordea Bank Danmark A/S, International Branch,
Vesterbrogade 8, 1620 København V

Jyske Bank:
Private Banking Copenhagen (PBC),
Vesterbrogade 9, 1780 København V
Jyske Global Asset Management A/S,
Vesterbrogade 9, 1780 København V

Danske Bank:
International Private Clients, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K
3999 Support Direkte International i Danske Direkte
International Customer Support, Girostrøget 1, 0800 Høje Tåstrup

Ovennævnte liste kan revideres, såfremt der sker ændringer, som betyder, at de nævnte virksomheder ikke længere opfylder kravet for at være på listen, jf. bestemmelsens indledende bemærkning, ligesom listen kan suppleres med nye virksomheder, som måtte opfylde kravet for at komme på listen, jf. bestemmelsens indledende bemærkning.

FA og Finansforbundet kan anmode om en drøftelse herom. Anmodning herom skal ske senest 7 måneder inden den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges, og drøftelserne skal være afsluttet senest 6 måneder inden samme dato.

Stikordsregister

Adoption	48, 49	Medarbejdere på jobniveau 5-10.....	26
Afbødeforanstaltninger	113	Orientering til Danske Kreds	26
Aflysning af overarbejde	11, 12	Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau eller et lavere trin	25
Afskedigelser	53	lønpakker.....	74
Afspadsring.....	11	Lønregulering ved jobskifte på grund af jobbortfald, organisationsændringer eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne	26
Aftalt arbejdstid.....	6	Lønregulering ved jobskifte, der sker på baggrund af ansøgning om en ledig stilling.....	25
Akademiuddannelsen i finansiel rådgivning.....	44	Lønsamtale.....	19
Ansættelsesaftaler	63	Lønstigning ved jobskifte til et job på samme niveau	25
Ansættelsesbevis.....	37	Lønstigning ved jobskifte til et job på højere niveau	25
arbejds miljøorganisation.....	117	Lønssystemet	
arbejdstid	5	Biltillæg	19
Arbejdstid fastsat af koncernen.....	6	Garantitillæg	19
Attest ved sygdom	37	Grundløn	19
barsel.....	47	Individuelt tillæg.....	19
Beskyttelse af tillidsvalgte.....	101	Markedsværditillæg	19
Bikubens og Frederiksberg sparekasses pensionskasse.....	30	Medarbejdere, der ikke er omfattet af lønssystemet	19
Biltillæg	19, 24	Midlertidigt funktionstillæg	19
Børnedeltid	49	Nedtrapningstillæg	19
børns sygdom	49	Specielle tillæg	19
Danske Banks tilsagnsordning.....	30	Systemtillæg.....	19
Central samarbejde.....	111	Løntabeller	67
Deltid for seniorer	51	Lønudbetaling.....	29
distancearbejde	81	Markedsværditillæg	19, 22, 30
Elever	40	Maskin-/systemafhængigt merarbejde	13
Elevers aflønning.....	27	Medarbejdere ansat i fleksjob.....	19
Elevers ferie.....	39	Mellemtimereglen	11
<i>erstatningsfrihed</i>	5	Merarbejde	11
Ferie	38	midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned.....	35
feriekortordning.....	77	Midlertidigt funktionstillæg	19, 23, 30
ferietillæg	38	Minimumsindplaceringer.....	27
Finansuddannelsen	44	møde- og kursusarrangementer	17
Finansøkonomtrainees	43	nedtrapningstillæg	9, 25, 30, 31, 47
Fleksjob	19	Nedtrapningstillæg	19, 23, 30
Flekstid	9	Omsorgsdage.....	46
Forflytninger,	37	Ved ansættelse	46
Forsikringer	52	Organisationsmøde	93
fratrædelsesgodtgørelse.....	53	Orlov.....	50
fridøgn	84	outplacement	115
Frihed som følge af force majeure	50	overarbejde	10
Frihed til organisatorisk arbejde.....	100	Overarbejde på helligdage	11, 12
Frihed til uddannelse	45	pasning af nærtstående.....	50
Funktionsbeskrivelse for en tillidsmand	103	Pauser	8
Garantitillæg	19, 23, 30	Pension	30
Graduates	43	Protokollat om pensionsordninger	75
Graviditet	47	Prøve om røde investeringsprodukter	44
Grundløn.....	19	Psykologordning.....	51
Gruppelivsordning.....	52	regler for behandling af faglig strid	93
Gruppesikringsregulativ	60	Rejseudgifter	17
Helligdage og bankfridage	17	rådighedsvagt.....	13
Hovedaftale.....	132	Samarbejdsamtale.....	99
hviletid	84	samarbejdsudvalg	105
Individuelt tillæg.....	19, 22	Seniorpolitik	88
integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund.....	90	service-/teknikerelever.....	42
IT kompensationsstillæg.....	23	Skyggeløn	32
IT-medarbejdere	28	Socialt kapitel	89
Jobniveau	31	Specielle tillæg	19, 23, 30
Kompetenceudvikling.....	44	studerende på deltid.....	33, 34
Kontorelever	41	Studerende på deltid	4
Kreditforeningen Danmarks Pensionsafviklingskasse	53	Sundhedsforsikring.....	62
Kredsbestyrelsesmedlemmer	100		
Løn	19		
Lønnedsættelse			
Bestående job	26		

Supporter	4, 34	Trin 87,	2, 54, 57
Systemtillæg	19, 23, 30	Uddannelse	40, 45, 97, 106
Særlige arbejdsopgaver	8	Uddannelse på hjemme-PC	45
Særlige vilkår		Udskydelse af mødetidspunkt	14
It-medarbejdere	59	Udvidet aftalt arbejdstid	6
Medarbejdere fra RealDanmark	59	udviklingsplan	44
søgnedag	5	<i>udviklingssamtaler under orlov</i>	44
teamuddannelse på forsikringsakademiet	17	Unge under 18 år	29
tilkald	13	Vagtterminaler	16
Tilkaldepersonale	36	Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge	39
Tillidsmænd	96, 97, 99, 100	Vikarer	4, 33, 34
Timebank	8	Ansæt i mere end 1 måned	4
Tjenestemandslignende vilkår	31	Studerende på deltid	4
Tjenesterejser	17	Supporter	4, 34
Trin 1, 2 og 3	21, 25	Virksomhedsoverenskomster	127
Trin 1	21	Voldgiftsret	93
Trin 2	21, 26	Værdighed på arbejdspladsen	88
Trin 3	21, 26		