

Virksomhedsoverenskomst mellem

Ekspres Bank A/S og Finansforbundet

1. april 2017 – 31. marts 2020

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
§ 1 Hjemmel	3
§ 2 Virksomhedsoverenskomstens område	3
Særlige forhold i Ekspres Bank.....	3
§ 3 Højere særligt ferietillæg	3
§ 4 Deltid for seniorer	3
§ 5 Forbedret særlig godtgørelse ved afskedigelser.....	4
§ 6 Valgfrihed mellem overarbejde eller merarbejde med 6. ferieuge.....	4
§ 7 Yderligere fædreorlov	4
Lønssystemet for Ekspres Bank	5
§ 8 Lønforhold	5
§ 9 Lønssystemets elementer.....	6
§ 10 Medarbejderens udviklingsplan.....	9
§ 11 Pension	10
§ 12 Lønregulering ved jobskifte, der sker på baggrund af ansøgning om en ledig.....	10
stilling.....	10
§ 13 Lønregulering ved jobskifte på grund af jobbortfald, organisationsændringer	11
eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne	11
§ 14 Lønnedsættelse i bestående job	13
§ 15 Arbejdstid	13
§ 16 Merarbejde.....	15
§ 17 Overarbejde	16
Lokalaftaler indskrevet i VOK	17
§ 18 Flekstitid	17
§ 19 Timebank.....	18
§ 20 Særligt for medarbejdere aflønnet tilsvarende løntrin 73 eller højere.....	19
§ 21 Tjenesterejser.....	19
§ 22 Frihed som følge af force majeure – aftales lokalt §82	19
§ 23 Forsikringer	19
§ 24 Opfølgning på afholdelse af samarbejdsamtalerne j.f. § 9 i STOK.....	19

Indledning

§ 1 Hjemmel

Nærværende virksomhedsoverenskomst (VOK) som er indgået mellem ledelsen i Ekspres Bank A/S, som er medlem af FA, og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden, skal, i det omfang organisationerne ikke har aftalt/godkendt andet, overholde de i (STOK) rammebestemmelser §§ 2-9 nævnte bestemmelser.

§ 2 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1. VOK omfatter medarbejdere ansat i Ekspres Bank A/S i Danmark.

Stk. 2. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Stk. 3. Samtlige forhold, der ikke reguleres af denne VOK med tilhørende protokollater reguleres af den til enhver tid gældende STOK og de dertil hørende protokollater indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Stk. 4. VOK omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned.
- b. Tilkaldevikarer
- c. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedligt, omfattet af §46, stk. 1

Særlige forhold i Ekspres Bank

§ 3 Højere særligt ferietillæg

Stk. 1. Særligt ferietillæg

Det er aftalt at det særlige ferietillæg beskrevet i STOK §50, i Ekspres Bank fastsættes til 3,75%, hvoraf p.t. 0,5% er særligt for Ekspres Bank A/S.

Stk. 2. Ferietillæg ved fratræden

Fratræder medarbejderen sin stilling bliver det særlige ferietillæg udbetalt med 2,75% hvoraf p.t. 0,5% er særligt for Ekspres Bank A/S, hvis det ikke allerede er udbetalt.

Stk. 3. Ferie med feriegodtgørelse

Til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse betales det særlige ferietillæg med 2,75% hvoraf p.t. 0,5% er særligt for Ekspres Bank A/S.

§ 4 Deltid for seniorer

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt

- 58 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 80 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.
- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 70 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.

- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 60 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.

Se i øvrigt § 85 i Standardoverenskomsten.

§ 5 Forbedret særlig godtgørelse ved afskedigelser

Stk. 1. Afskedigede medarbejdere der er fyldt 50 år, på fratrædelsestidspunktet og som har været uafbrudt ansat i mindst 12 år, gives 12 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag, hvoraf pt. 4 måneder er særligt for Ekspres Bank, jf. STOK § 87, stk. 4.

Stk. 2. For medarbejdere der er fyldt 55 år, følges STOK §87 stk. 4.

§ 6 Valgfrihed mellem overarbejde eller merarbejde med 6. ferieuge

Stk. 1. Valgtidspunktet, jævnfør STOK § 53 stk. 4, er ved medarbejderens 1-2-1 samtale i første kvartal, med virkning fra 1. maj.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge om, hvis der sker jobskift i en overenskomstperiode. Sker det, har valget virkning fra den 1. i den følgende måned efter jobskiftet.

Ved omvalg sker der tildeling/reducering af Overenskomstbestemte feriedage efter reglerne i Standardoverenskomstens § 51 stk. 2.

§ 7 Yderligere fædreorlov

Stk. 1. Jf. STOK §77 betaler virksomheden fuld løn til den mandlige medarbejder, der holder op til 4 Ugers orlov. Derudover betaler virksomheden p.t. yderligere 1 uges orlov til den mandlige medarbejder.

Hvis der ikke ved aftale opnås enighed om placeringen af orloven henvises til STOK §77 stk. 1 a. Placeringen af den ekstra uge kan lægges enten før eller efter uge 15, dog som en del af en 3 ugers uafbrudt periode.

Lønssystemet for Ekspres Bank

§ 8 Lønforhold

Stk. 1. Årslønnen bliver udbetalt med 1/12 forud hver måned. For midlertidige ansættelser udbetales lønnen bagud.

Stk. 2. Lønsamtalen indgår som en integreret del af 1-2-1. Afholdelse af lønsamtalen sker som en integreret del af den anden 1-2-1 samtale der afholdes i Q2. Samtalen skal holdes i så god tid, at en eventuel individuel regulering af lønnen kan træde i kraft pr. 1. juli.

Stk. 3. Medarbejdere på jobniveau 1 til 10 er omfattet af lønssystemet.

Stk. 4. Elever/lærlinge, it-aspiranter, nyuddannede finansøkonomer i traineeforløb, piccoloer/piccoliner, Service/tekniker-elever og vikarer er ikke omfattet af lønssystemet.

Stk. 5. Lønssystemets opbygning

A. Lønssystemet består af følgende grundelementer:

- Grundløn
- Jobtillæg
- Personligt tillæg

B. Øvrige tillæg

- Markedsværditillæg
- Midlertidigt funktionstillæg
- Funktionstillæg
- Garantitillæg
- Nedtrapningstillæg
- Specielle tillæg

D. Ikke pensionsgivende tillæg

- Biltillæg (jobrelevant tillæg)
- Tillæg til telefon

§ 9 Lønssystemets elementer

Stk. 1. Grundløn

Systemet består af 10 jobniveauer. For hvert jobniveau er der fastlagt en grundløn. Stillinger omfattet af lønssystemet indplaceres på et jobniveau der modsvarer jobbets karakteristika.

Følgende kriterier indgår i vurderingen af en stillings placering i jobniveau:

- Markedspris – hvad koster profilen i lignende stillinger i tilsvarende virksomheder.
- Uddannelse – hvad er kravet til uddannelsesniveaue.
- Erfaring – hvor store krav stilles der til erfaringsgrundlaget.
- Kvalifikation og Kompetencer – hvilke krav stilles der til kvalifikationer og kompetencer.

Jobbets krav til kvalifikationer og kompetencer afspejles i jobbeskrivelsen.

Der er nedsat et lønråd, som har ansvaret for at vedligeholde jobvurderingskriterierne. Lønrådet er sammensat af repræsentanter fra ledelsen i Ekspres Bank og Finansforbundets repræsentanter i Ekspres Bank.

Jobvurdering af stillingerne sker i virksomhedens lønråd. Lønrådets opgave er at opdatere og evt. udbygge kriterierne for hvordan en jobfunktion lønindplaceres på jobniveau.

Grundlønnen for de enkelte jobniveauer er aftalt til følgende beløb:

Jobniveau	Grundløn pr. år 1. juli 2017	Grundløn pr. år 1. juli 2018	Grundløn pr. år 1. juli 2019
2	291.729,56	297.418,29	303.366,65
3	300.648,09	306.510,73	312.640,95
4	329.282,56	335.703,57	342.417,65
5	372.231,50	379.490,01	387.079,81
6	415.179,33	423.275,33	431.740,84
7	458.129,37	467.062,89	476.404,15
8	515.396,10	525.446,32	535.955,25
9	572.662,83	583.829,75	595.506,35
10	629.929,55	642.213,17	655.057,44

Jobniveau	Grundløn pr. mdr 1. juli 2017	Grundløn pr. mdr 1. juli 2018	Grundløn pr. mdr 1. juli 2019
2	24.310,80	24.784,86	25.280,55
3	25.054,01	25.542,56	26.053,41
4	27.440,21	27.975,30	28.534,80
5	31.019,29	31.624,17	32.256,65
6	34.598,28	35.272,94	35.978,40
7	38.177,45	38.921,91	39.700,35
8	42.949,67	43.787,19	44.662,94
9	47.721,90	48.652,48	49.625,53
10	52.494,13	53.517,76	54.588,12

Medarbejderens samlede løn kan aldrig være mindre end løntrin 10, jf. løntabellen i Standardoverenskomsten. Og ikke mindre end trin 17 i STOK, hvis en finansiel erhvervsrettet uddannelse kræves iht. Standardoverenskomstens rammebestemmelser § 7, stk. 6.

Lønnen er reguleret med 1,90 % den 1. juli 2017, 1,95 % den 1. juli 2018 og 2,00 % den 1. juli 2019.

Stk. 2. Jobtillæg

Jobtillægget bliver beregnet som en procentdel af grundlønnen.

Medarbejderen kan ud fra en helhedsvurdering af krav og ansvar til jobbet, få et jobtillæg mellem 3-15% af grundlønnen.

Medarbejderen er garanteret et tillæg på minimum 3 % af grundlønnen.

Stk. 3. Personligt tillæg

Det personlige tillæg bliver beregnet som en procentdel af grundlønnen. Tillægget ligger mellem 3-25 % af grundlønnen. Medarbejderen er garanteret et tillæg på minimum 3 % af grundlønnen. Det personlige tillæg fastlægges ud fra en helhedsvurdering af følgende 2 kriterier:

Samarbejde

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

Arbejdsopgaver

I vurderingen indgår: medarbejderens udførsel, herunder indsats og bidrag, af de arbejdsopgaver der tilknytter sig jobbet

Som udgangspunkt vægter de 2 kriterier ens, men der kan være behov for, at et kriterie vægter mere end det andet. Det individuelle tillæg vil i sådanne tilfælde afspejle denne vægtning. Særlig vægtning af et kriterium kan ske, såfremt der ud fra et forretningsmæssigt synspunkt ønskes særlig fokus på dette kriterium. Den særlige vægtning skal ske over for samtlige medarbejdere i den pågældende medarbejdergruppe.

Et kriterium kan maksimalt vægte 75%.

Medarbejderen skal orienteres hvis et kriterie vægter mere end det andet. Orienteringen skal som udgangspunkt gives ved lønsamtalen året før. Der kan dog opstå forhold der gør, at vægtningen ændres på andre tidspunkter (f.eks. i forbindelse med ændring af forretningsmæssigt formål).

Stk. 4. Markedsværditillæg

Virksomheden kan tildele individuelle markedsværditillæg.

Ved jobskifte tages der stilling til om markedsværditillægget skal bortfalde eller ændres.

Medarbejdere, som på grund af tildelt markedsværditillæg, har en samlet løn som overstiger STOK løntrin 73, er omfattet af reglerne for medarbejdere på løntrin 73.

Bortfald af markedsværditillægget kan ske med det til en hver tid gældende opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærloven.

Stk. 5. 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.

Midlertidige funktionstillæg kan maksimalt blive tildelt i en periode på 12 måneder. Inden udløb af de 12 måneder skal der tages stilling til om tillægget skal bortfalde eller gøres permanent. Dette vurderes på baggrund af om der fortsat er belæg for en varetagelse af de omhandlende funktioner.

Stk. 6. Funktionstillæg

Midlertidige funktionstillæg kan på baggrund af vurdering gøres permanente. Herved ændrer det status til et funktionstillæg.

Bortfald af funktionstillægget kan ske med det til en hver tid gældende opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærloven.

Stk. 7. Garantitillæg

Garantitillægget er udtryk for den difference, der opstår, hvis medarbejderen på Virksomhedens initiativ skifter til et job, der er vurderet lavere end det hidtidige job.

Garantitillægget kan ikke nedtrappes. Garantitillægget bliver reguleret med de aftalte overenskomstmæssige lønstigninger. Jævnfør VOK § 13.

Stk. 8. Nedtrapningstillæg

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

Nedtrapningstillægget nedtrappes efter følgende regler, hvor procenten regnes som lønnedgangen i forhold til den samlede nye løn:

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

Jævnfør VOK §§ 12 og 13.

Stk. 9. Specielle tillæg

Banken har mulighed for at oprette og give medarbejdere specielle tillæg, når der findes belæg og

begrundelse herfor. Tildeling af et sådan tillæg, sker på individuel basis.

Specielle tillæg kan altid opsiges med det til enhver tid gældende opsigelsesvarsel i henhold til Funktionsløven.

§ 10 Medarbejderens udviklingsplan

Stk. 1. 1-2-1 samtalerne er de planlagte, systematiske samtaler der, mindst én gang i kvartalet, Afholdes mellem leder og medarbejder.

Målet med samtalerne er at sikre sammenhængen mellem medarbejderens udvikling og hverdag, og benyttes samtidigt af ledelsen til at skabe overblik over indsatser, udvikling og trivsel.

1-2-1 samtalen består af disse sektioner, der alle drøftes.

1. Evaluering siden sidst

- Hvad har været de vigtigste arbejdsopgaver siden sidst, og hvordan er de blevet løst?
- Er der områder der skulle have haft yderligere eller mindre fokus?

2. Arbejdsopgaver fremadrettet

- Hvilke opgaver skal der fokuseres på i den kommende periode og hvilken vægtning skal de have?

3. Udviklingsplan

- Hvilke faglige, sociale og personlige kompetencer skal der arbejdes med den kommende tid for at nå de mål og krav der er opsat?

4. Generel trivsel

- Er der ting på arbejdet der fremmer eller hæmmer trivslen?

5. Valg mellem overarbejde eller merarbejde med 6. ferieuge

- Én gang om året, i første kvartal af kalenderåret. Se VOK § 7.

6. Lønsamtale

- Én gang om året, i første halvdel af kalenderåret, skal 1-2-1 samtalen indeholde den obligatoriske årlige lønsamtale.

Stk. 2. Lønsamtalen er hvor leder og medarbejder drøfter medarbejderens løn. Lønsamtalen tager udgangspunkt i medarbejderens nuværende lønforhold og den performance/indsats der har været drøftet på 1-2-1 samtalerne i det forgangne år. På samtalen gives der en redegørelse for medarbejderens aktuelle løn.

Stk. 3. Den udfyldte 1-2-1 samtale godkendes af leder og medarbejder og gemmes elektronisk således at hver har mulighed for at få adgang til denne fil.

HR vil ligeledes have adgang til samtlige udfyldte og godkendte 1-2-1 samtaler og lønsamtaler.

§ 11 Pension

Stk. 1. Medarbejdere bliver optaget i virksomhedens pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet. Medarbejdere som ikke ved ansættelsestidspunktet er fyldt 18 år, optages fra den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år.

Stk. 2. Virksomheden og medarbejderen betaler følgende pensionsbidrag, hvoraf pt. 0,5% af arbejdsgiverbidraget er særligt for Ekspres Bank:

Jobniveau	Medarbejder-bidrag i %	Arbejdsgiver-bidrag i %
1	5,25	11,50
2	5,25	11,50
3	5,25	11,50
4	5,25	11,50
5	5,25	11,50
6	5,25	11,50
7	5,25	11,50
8	6,25	13,50
9	6,25	13,50
10	6,25	13,50

Stk. 3. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget bliver beregnet af grundløn, jobtillæg, personligt tillæg, samt alle tillæg undtagen bil-tillæg og tillæg til telefon.

§ 12 Lønregulering ved jobskifte, der sker på baggrund af ansøgning om en ledig stilling

Stk. 1. Skift mellem forskellige jobniveauer

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

Stk. 2. Lønstigning ved jobskifte til et job på højere niveau

Lønstigningen sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i nyt job. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, vil få 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 overfor medarbejderen skal altid opfyldes.

Grundløn og jobtillæg ændres i henhold til stillingens jobvurdering m.v. Det personlige tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det personlige tillæg kan blive vurderet til en stigning, til et uændret niveau eller til en reduktion.

Stk. 3. Lønregulering ved jobskifte til et job på samme niveau

Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet, hvis jobtillægget er højere end i det hidtidige job. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, vil få 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 overfor medarbejderen skal altid opfyldes.

Er jobtillægget i det nye job lavere end jobtillægget i det gamle job, får medarbejderen et nedtrapningstillæg hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn.

Medarbejderen bevarer sit personlige tillæg uændret frem til næste lønsamtale.

Stk. 4. Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau

Medarbejdere, der søger et ledigt job på et lønmæssigt lavere niveau, får et nedtrapningstillæg, hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn.

Det kan i forbindelse med jobskiftet være relevant at vurdere, om der er basis for at øge det personlige tillæg.

§ 13 Lønregulering ved jobskifte på grund af jobbortfald, organisationsændringer eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne

Stk. 1. Medarbejdere på jobniveau 5-10 kan maksimalt blive sat ned i løn én gang

Stk. 2. Indplacering

Medarbejdere, der får nyt job som følge af jobbortfald, organisationsændringer eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne bliver indplaceret i lønmodellen på det aktuelle jobniveau efter følgende regler:

Er det nye jobniveau vurderet til et lavere niveau end det nuværende niveau, får medarbejderen et garantitillæg. Garantitillægget er forskellen mellem medarbejderens grundløn på det nuværende jobniveau og medarbejderens samlede nye løn. Det samme gælder, hvis medarbejderen skifter til et lavere jobniveau mere end én gang.

Er der herefter forskel på nuværende løn og fremtidig løn, får medarbejderen et nedtrapningstillæg efter reglerne i § 9 stk. 8.

Stk. 3. Medarbejdere på jobniveau 1-4 får uændret løn

Er det nye jobniveau vurderet til et lavere niveau end det nuværende niveau, får medarbejderen et garantitillæg. Garantitillægget er forskellen mellem medarbejderens samlede nuværende løn og medarbejderens samlede nye løn. Det samme gælder, hvis medarbejderen skifter til et lavere jobniveau mere end én gang.

Stk. 4. Medarbejdere på jobniveau 1-10

Medarbejdere på jobniveau 1-10 får reguleret garantitillægget, hvis jobtillægget ændres, eller hvis medarbejderen skifter job til et lavere eller et højere jobniveau.

Garantitillægget bliver ikke reguleret, hvis det personlige tillæg ved den årlige medarbejdersamtale bliver forhøjet eller reduceret.

Stk. 5. Jobskifte til et lavere niveau

Ved jobskifte til job på et lavere niveau sker der ingen ændring i virksomhedens pensionsbidrag (pensionsprocent) uanset om jobskifte sker på koncernens eller medarbejderens initiativ. Det er en forudsætning, at medarbejderen også betaler uændret pensionsbidrag (pensionsprocent).

§ 14 Lønnedsættelse i bestående job

Stk. 1. Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbets indhold, jf. Kriterierne under grundløn og jobtillæg, eller at medarbejderens indsats, samarbejdsevne og faglige og personlige kompetencer ændres, jf. samarbejde og arbejdsopgaver under personlige 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 personlige tillæg.

§ 15 Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstidens placering

Arbejdstidens placering reguleres i henhold til Standardoverenskomstens §§ 3-7 samt lokalaftaler indgået mellem Ekspres Bank A/S og Tillidsmandsorganisationen i Ekspres Bank A/S.

Stk. 2. Betaling for arbejde på særlige tidspunkter

Medarbejdere på "Aftalt arbejdstid", eller "Udvidet aftalt arbejdstid", jævnfør henholdsvis STOK § 6 og § 7 får tillæg for aftalt arbejdstid for arbejde på følgende særlige tidspunkter, jf. nedenstående satser:

Tidsrum	Tillæg i %	
	Man. – fre.	Lørdage, søndage, søgnehelligdage og danske helligdage
08.00 – 18.00	0	66 2/3
18.00 – 22.00	50	66 2/3
22.00 – 08.00	66 2/3	100

Tillægget for arbejde på særlige tidspunkter er pensionsgivende.

Stk. 3. Tillæg for særlige tidspunkter ved fravær med løn

Medarbejderen får ved fravær med løn også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 4. Weekendtillæg

Medarbejdere på "Aftalt arbejdstid", eller "Udvidet aftalt arbejdstid", jævnfør henholdsvis STOK § 6 og § 7 får et specielt Weekendtillæg for arbejde udført på lørdage, søndage, søgnehelligdage og danske helligdage. Weekendtillægget er et fast beløb per dag og reguleres årligt som følger:

Pr. 1. juli 2017	Pr. 1. juli 2018	Pr. 1. juli 2019
320,00 kr.	330,00 kr.	335,00 kr.

Tillægget udløses først efter arbejde på minimum 4 timer. Weekendtillægget er pensionsgivende. Weekendtillægget er et fremmødetillæg, og gives også ved arbejde hjemmefra.

Stk. 5. Nedtrapning af tillæg

Medarbejdere, der har haft tillæg for arbejde på særlige tidspunkter og/eller weekendtillæg i over 2 år får et nedtrapningstillæg, hvis

- arbejdstiden bliver omlagt til almindelig arbejdstid på Virksomhedens initiativ
- 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. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 6. Pauser

Medarbejdere, der har en daglige arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter, jf. STOK §10. Medarbejderen har på dage med lang ekspeditionsdag pause på yderligere 15 minutter. I Ekspres Bank defineres en lang ekspeditionsdag som mere end 9 timer inklusive 30 minutters frokostpauser.

Stk. 7. Regler for medarbejdere, der arbejder på deltid

Medarbejdere, der arbejder på deltid, skal være ansat på en årlig normtid (timer og min) i forhold til normtiden for en medarbejder der arbejder på fuld tid. Medarbejderen får lønnen beregnet i forhold til årslønnen.

Medarbejdere, har ret pause efter § 10 i Standardoverenskomsten.

Medarbejderen kan kun beordres på arbejde på de dage, der er aftalt i ansættelsesaftalen. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at der kan arbejdes på andre dage end de aftalte.

Arbejder medarbejderen på danske helligdage og danske bankfridage får medarbejderen betaling, jf. Standardoverenskomsten §4.

Medarbejderen har ret til erstatningsfrihed for danske helligdage og danske bankfridage, der falder på en arbejdsfri dag.

§ 16 Merarbejde

Stk. 1. Merarbejde gælder kun for medarbejdere der er omfattet af reglerne om den 6. ferieuge. Hvor andet ikke er angivet, gælder STOK § 17 vedrørende merarbejde.

Stk. 2. Aflysning af merarbejde

Bliver et beordret merarbejde aflyst senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før dets planlagte udførelse, bliver medarbejderen kompenseret med det der svarer til 3 timers merarbejde, som indsættes i timebanken.

Stk. 3. Beordring af merarbejde

Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre merarbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Medarbejdere, der har indgået aftale om 2, 3, 4 eller 6 arbejdsdage pr. uge, kan ikke beordres på merarbejde på de aftalte arbejdsfrie dage.

Stk. 4. Merarbejde for medarbejdere på deltid

Skal medarbejdere på deltid beordres på merarbejde, skal det mindst varsles dagen før. I modsat fald har medarbejderen ikke pligt til at udføre arbejdet. Medarbejdere på deltid kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Stk. 5. Honorering af merarbejde

Merarbejde indsættes i timebanken. Medarbejderen får for hver times merarbejde 1 time indsat i timebanken.

Medarbejderen får erstatningsfri jævnfør STOK § 4 i tillæg til reglerne om merarbejde.

Medarbejdere på "Aftalt arbejdstid", eller "Udvidet aftalt arbejdstid", jævnfør henholdsvis STOK § 6 og § 7, får ud over merarbejdsbetaling også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jævnfør § 15 stk. 2, som medarbejderen har i umiddelbar tilknytning til merarbejdet, indsat i timebanken.

Stk. 6. Mad og pause under merarbejde

Medarbejderen har ved merarbejde af mindst 2½ times varighed på hverdage og efter 3 timer på lørdage, søndage, danske helligdage og bankfridage ret til en spisepause på 30 minutter. Spisepausen er arbejdstid. Ekspres Bank sørger for mad eller refunderer udgifter til mad efter regning, dog maksimalt 115,- kr.

Stk. 7. Opgørelsestidspunktet for merarbejde

Antallet af merarbejdstimer opgøres ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarte timer.

§ 17 Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde gælder kun for medarbejdere der ikke er omfattet af reglerne om den 6. ferieuge. Hvor andet ikke er angivet, gælder STOK § 16 vedrørende overarbejde.

Stk. 2. Aflysning af overarbejde

Bliver et beordret overarbejde aflyst senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før dets planlagte udførelse, bliver medarbejderen kompenseret med det der svarer til 3 timers overarbejde/merarbejde, som indsættes i timebanken.

Stk. 3. Beordring af overarbejde

Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre overarbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Medarbejdere, der har indgået aftale om 2, 3, 4 eller 6 arbejdsdage pr. uge, kan ikke beordres på overarbejde på de aftalte arbejdsfrie dage.

Stk. 4. Overarbejde for medarbejdere på deltid

Skal medarbejdere på deltid beordres på overarbejde, skal det mindst varsles dagen før. I modsat fald har medarbejderen ikke pligt til at udføre arbejdet. Medarbejdere på deltid kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Stk. 5. Honorering af overarbejde

Overarbejde indsættes i timebanken.

For overarbejde honoreres der for 1 times arbejde med 1½ time for de første 3 timer og derefter 2 timer.

Medarbejderen får ved overarbejde på lørdage, søndage, danske helligdage, og dage sidestillede med søgnehelligdage og medarbejderens planlagte arbejdsfrie dage, 2 timer indsat i timebanken for hver times overarbejde.

Medarbejderen får honorering for mindst 3 timer, hvis der arbejdes på en arbejdsfri dag. Heraf er 1 time specielt for Ekspres Bank.

Medarbejderen får erstatningsfri jævnfør STOK § 4 i tillæg til reglerne om overarbejde.

Medarbejdere på "Aftalt arbejdstid", eller "Udvidet aftalt arbejdstid", jævnfør henholdsvis STOK § 6 og § 7, får ud over overarbejdsbetaling også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jævnfør § 15 stk. 2, som medarbejderen har i umiddelbar tilknytning til overarbejdet, indsat i timebanken.

Stk. 6. Mad og pause under overarbejde

Medarbejderen har ved overarbejde af mindst 2½ times varighed på hverdage og efter 3 timer på lørdage, søndage, danske helligdage og bankfridage ret til en spisepause på 30 minutter. Spisepausen er arbejdstid. Ekspres Bank sørger for mad eller refunderer udgifter til mad efter regning, dog maksimalt 115,- kr.

Lokalaftaler indskrevet i VOK

§ 18 Flekstid

I henhold til Standardoverenskomsten er der mellem Ekspres Bank A/S og Tillidsmandsorganisationen i Ekspres Bank A/S indgået nærværende lokalaftale om Flekstid.

Stk. 1. Formålet med flekstid er:

- at fremme arbejdstilfredsheden, effektiviteten og dermed Ekspres Banks drift og
- at give medarbejderne mulighed for – indenfor aftalens rammer – selv at tilrettelægge den daglige arbejdstid

Stk. 2. Arbejde på flekstid medfører naturligt et større ansvar for den enkelte medarbejder, så ordningen kan være til fordel for både medarbejder og Ekspres Bank.

Stk. 3. Medarbejderen skal tilrettelægge sit arbejde i samarbejde med de øvrige medarbejdere i enheden og efter aftale med nærmeste leder under hensyntagen til enhedens drift. Det er en forudsætning, at de fornødne medarbejdere er tilstede, så Ekspres Banks betjening af kunder ikke forringes.

Flekstid må ikke anvendes til en systematisk forøgelse af den overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. Standard Fixtid for fuldtidsmedarbejdere i Ekspres Bank er dagligt mellem kl. 10:00 – 14:00.

For deltidsmedarbejdere aftales Fixtid individuelt.

Stk. 5. Følgende særlige vilkår for afholdelse af flekstid er knyttet til de enkelte afdelinger:

Administration:

Minimum:

- 1 medarbejder til at håndtere chat skal være til stede i tidsrummet 09:00-17:00.
- 1 medarbejder til at håndtere telefoner skal være til stede i tidsrummet 09:00-17:00.
- 1 medarbejder til at håndtere afregningsopgaver skal være til stede i tidsrummet 09:00-17:00.

Customer Service Norge:

- Minimum 1 medarbejder ved afdelingens åbningstid.
- Minimum 1 medarbejder ved afdelingens lukketid.

IT Operations:

- Minimum 1 medarbejder fra kl. 08:00 dagligt
- Minimum 1 medarbejder til kl. 17:00 dagligt.

§ 19 Timebank

Stk. 1. I henhold til Standardoverenskomsten er der mellem Ekspres Bank A/S og Tillidsmandsorganisationen i Ekspres Bank A/S indgået denne lokalaftale om timebank.

STOK § 11 for Timebank gælder hvor andet ikke er specificeret.

Stk. 2. Lokalaftalen gælder for alle medarbejdere i Ekspres Bank A/S, dog undtaget medarbejdere ansat på løntrin 87 på b-kontrakt.

Stk. 3. Det er aftalt at følgende elementer kan indskydes i timebanken:

- Overarbejde og tillæg herfor
- Merarbejde
- Erstatningsfrihed
- Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jf. Standardoverenskomstens regler
- Tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- Tids- og kontant tillæg for tilkald, rådighedsvagt og konsultation
- Aftrapningstillæg
- Flekstid
- Omsorgsdage

Stk. 4. Registreringen sker i lønsystemet via relevante lønarter – uanset om det gælder indskud eller udtræk.

Stk. 5. Det er aftalt at flekstid alene kan afspadseres, jf. STOK §11 stk 7.

Stk. 6. Ved kontant udbetaling sker udbetalingen til medarbejderens aktuelle timeløn inkl. pension på udbetalingstidspunktet.

Stk. 7. Saldoen kan maksimalt være 481 timer i overskud og 21 timer i underskud.
Det skal tilstræbes at nedbringe underskud.

Stk. 8. Saldoens udvikling drøftes mellem leder og medarbejder i forbindelse med kalenderårets sidste 1-2-1 samtale.

Stk. 9. Medarbejdere har krav på frihed i op til 5 sammenhængende dage.

Stk. 10. Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Ved opsigelsesperiodens udløb vil overskudstimer blive afregnet til medarbejderen, mens der vil ske løntræk for underskudstimer.

Stk. 11. Ekspres Bank A/S skal på opfordring fra den Faglige repræsentant levere statistiske oplysninger om timebankens anvendelse. Udgangspunktet for hvilke oplysninger der gives sættes ud fra retningslinjer fra FA/Finansforbundet.

§ 20 Særligt for medarbejdere aflønnet tilsvarende løntrin 73 eller højere

Stk. 1. Det tilstræbes, at den effektive arbejdstid ikke overstiger 37 timer om ugen.

Stk. 2. For medarbejdere med en løn svarende til trin 73 eller derover i Standardoverenskomsten kan Der individuelt aftales at eventuelt merarbejde ikke udbetales kontant.

§ 21 Tjenesterejser

Stk. 1. I Ekspres Bank gælder STOK reglementet for Tjenesterejser.

§ 22 Frihed som følge af force majeure – aftales lokalt §82

Stk. 1. Disse sager håndteres fra sag til sag. TM orienteres når en sag opstår.

§ 23 Forsikringer

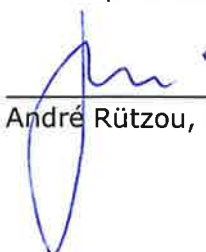
Stk. 1. Medarbejdere er omfattet af Standardoverenskomstens Gruppesikringsregulativ.

§ 24 Opfølgning på afholdelse af samarbejdsamtalerne j.f. § 9 i STOK

Stk. 1. Efter endt § 9 samarbejdssamtale, sendes resume til Fællestillidsmanden.

Taastrup, den 12. juni -2017

For Ekspres Bank A/S:


André Rützou, HR-direktør

Finansforbundet

For Tillidsmandsorganisationen i Ekspres Bank A/S:


Per Brobakke, fællestillidsmand