

Overenskomst 2020

mellem

Velliv, Pension & Livsforsikring A/S

og

Foreningen af Overordnede i Velliv

Løn- og arbejdsvilkår for overordnede medarbejdere

Overenskomst 2020 mellem Velliv, Pension & Livsforsikring A/S og Foreningen af Overordnede i Velliv (FOV).

Overenskomsten gælder fra 1. april 2020 – 31. marts 2023.

Der er aftalt følgende lønregulering:

	1. juli 2020	1. juli 2021	1. juli 2022
Generel lønstigning	1,2 %	1,2 %	1,0 %
Lokal pulje	0,8 %	0,8 %	0,8 %

For lokal pulje er aftalt følgende for 2020:

Forhøjet pensionssats	0,22 %
Ekstra ferietillæg	0,09 %
Forbedret gruppelivsftale	0,13 %
Total (korrektion af decimaltal på 0,01)	0,45 %
Rest	0,35 %

Generel lønstigning

I 2020 er der således tale om en generel lønstigning på 1,2 % + 0,35 % fra lokal pulje, i alt 1,55 %.

I 2021 og 2022 er det aftalt mellem parterne, at der genoptages dialog om anvendelsen af den resterende pulje på for år 2021; 0,49 % og for år 2022; 0,47 %.

Pension

	1. juli 2020	1. juli 2021	1. juli 2022
Fra overenskomst	0,25 %	0,25 %	0,15 %
Fra puljen	0,25 %	0,25 %	0,35 %

Ferietillæg

Udover Standardoverenskomstens (herefter STOK) særlige ferietillæg på 3,25 % samt nuværende særlige ferietillæg på 0,25 % er det aftalt at øge det særlige ferietillæg for kommende overenskomstperiode som følger:

	1. juli 2020	1. juli 2021	1. juli 2022
Fra puljen	0,10 %	0,10 %	0,25 %
Særligt ferietillæg i alt	3,6 %	3,7 %	3,95 %

Forenede Gruppeliv (FG)

Der er truffet aftale om, at medarbejderne fra og med 1. juli 2020 omfattes af Gruppeforsikring no. 83025 i Forenede Gruppeliv.

1. Dækningsområde

Stk. 1. Der er indgået en overenskomst mellem Velliv, Pension & Livsforsikring A/S (herefter Velliv) og Foreningen af Overordnede i Velliv (herefter FOV).

Stk. 2. Overenskomsten omfatter overordnede medarbejdere i selskabet med funktion af afdelingschefer, teamledere, specialister og lignende medarbejderkategorier.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke:

- medarbejderkategorier, der er omfattet af overenskomster mellem FA og Forsikringsforbundet
- medarbejdere, der er omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører og overenskomsten mellem Velliv og KKF
- kontraktansatte (ansatte med en fast månedsløn på mindst kr. 70.000 kr. (71.400 pr. 1. juli 2022) ekskl. værdien af omsorgsdage).

2. Arbejdstid

Stk. 1. For så vidt angår bestemmelser om arbejdstid, herunder om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse (samt overgangsbestemmelser), henvises der til Standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet, Afsnit 1, Kapitel II, § 2 til § 24 samt til vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse samt tilhørende overgangsbestemmelser, se link.

Derudover er der aftalt følgende mellem Velliv og FOV, som fraviger eller supplerer disse bestemmelser:

Stk. 2. Den effektive arbejdstid er for heltidsansatte 1924 timer på årsbasis.

Stk. 3. Timebank

Følgende indskydes i timebanken:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor (overarbejde udgår pr. 1. juli 2021)
- Merarbejdstimer (beordret merarbejde)
- Omsorgsdage
- Erstatningsfrihed for søgnehellidage
- 6. ferieuge (fra den 1. september 2021 indskydes 6. ferieuge i timebanken).

Stk. 4. Den maksimale timesaldo er 300 timer. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum. Saldoen er foreløbigt gældende for nuværende overenskomstperiode.

3. Løn

Stk. 1. For så vidt angår bestemmelser om løn, herunder minimumsløn, overgang til jobløn samt overgang til ansættelse på kontrakt, henvises der til STOK mellem FA og Finansforbundet, Afsnit 1, Kapitel III, §25 til § 40 samt til vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse samt tilhørende overgangsbestemmelser, se link.

Tidligere løngrænse vedr. merarbejde i lønniveau 2 i Virksomhedsoverenskomst (VOK) 2017-2020, bortfalder i forbindelse med indgåelse af denne overenskomst for 2020-2023. Løngrænsen, der pr. 1. juli 2020 udgør 737.117 kr., opretholdes dog for eksisterende medarbejdere i overgangsperioden frem til 1. juli 2021.

Derudover er der aftalt følgende mellem Velliv og FOV, som fraviger eller supplerer disse bestemmelser:

Stk. 2. Lønsamtale

Medarbejderen har krav på en årlig lønsamtale med nærmeste leder, hvor medarbejderens lønindplacering drøftes set i relation til jobprofil, stillingsindhold samt performance.

Stk. 3. Lønfastsættelse

Medarbejderens aflønning sker som udgangspunkt ud fra jobprofil, arbejdsopgavernes kompleksitet og heraf afledt stillingsvurdering. Lønnen fastsættes på baggrund af en helhedsvurdering, der afspejler performance, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed. Desuden stillingens indhold og ansvar, herunder beføjelser, eventuel personaleledelse og selvstændighed. Principperne for lønfastsættelse gælder såvel i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere som for eksisterende.

Model for lønfastsættelse i forhold til ovenstående, herunder også lønspænd, er vedlagt som bilag 1.

a. Lønfastsættelse for juniorer

For medarbejdere, som ansættes direkte fra universitet eller handelshøjskole, eller som ikke har minimum 2 års relevant erhvervserfaring, kan lønnen fastsættes ned til 85 % af lønnens "nedre grænse" i det pågældende jobniveau.

Senest efter 2 års anciennitet i selskabet skal lønnen som minimum udgøre "nedre grænse" i pågældende jobniveau.

Stk. 4. Lønregulering

Der er ikke automatisk anciennitetsstigning indenfor overenskomstens rammer.

a. Lønstigning

I overenskomstperioden forhøjes lønningerne overordnet med følgende lønstigninger:

	Generel lønstigning	Midler til lokal pulje
1. juli 2020	1,20 %	0,80 %
1. juli 2021	1,20 %	0,80 %
1. juli 2022	1,00 %	1,00 %

Ikke anvendte midler til lokal lønpulje anvendes til generelle lønstigninger. Selskabet dokumenterer anvendelsen af midlerne til lokal pulje.

b. Engangsvederlag

Selskabet kan i forbindelse med ekstraordinær arbejdsindsats, f.eks. i forbindelse med projektarbejde, særlige spidsbelastningsperioder og lignende yde engangsvederlag. Disse engangsvederlag ydes som et personligt *ikke* pensionsgivende tillæg.

Stk. 5. Lønjustering

Ledelsen kan vurdere, om en medarbejder får den rigtige løn, se ovenfor stk. 1 samt stk. 2. Dette kan for eksempel ske med baggrund i ændringer i eksisterende job eller det vurderes, at lønnen er for høj eller lav på basis af en vurdering af markedslønnen. Se regler herfor, stk. 6.

a. Jobskifte på Vellivs foranledning

Ved medarbejderens overgang på Vellivs foranledning til anden jobbeskrivelse med lavere løn, følges reglerne om lønedsættelse/-aftrapning efter reglerne i stk. 6.

b. Jobskifte ved gensidig enighed

I de situationer hvor Velliv og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd, kan lønnen sættes i stå efter reglerne i stk. 6.

c. Jobskifte på medarbejderens initiativ

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning, fastlægges lønnen mellem ny nærmeste leder og medarbejderen. Se ovenfor stk. 3 Lønfastsættelse.

Stk. 6. Lønfastfrysning - lønreduktion

a. Lønfastfrysning

Hvis lønnen vurderes at være op til og med 10 % for høj, kan medarbejderen sættes lønmæssigt i stå (lønfastfrysning). Den generelle lønregulering, stk. 3 a, tildeles således ikke. Lønfastfrysning kan kun ske for et år ad gangen, hvorefter lederen på ny skal vurdere om medarbejderen får den rigtige løn. Såvel funktionsløn som pensionsbidrag fastfryses i kr. og øre.

b. Lønreduktion

Hvis lønnen vurderes at være over 10 % for høj, kan lønnen reguleres ved en lønreduktion, svarende til differencen mellem den hidtidige løn og den nye løn, hvilket efterfølgende betegnes "løndifferencen".

Perioden for lønreduktion vurderes og fastlægges individuelt afhængig af medarbejderens nuværende løn og økonomiske forhold, dog maksimalt over 2 år (24 måneder).

Eventuelle overenskomstmæssige generelle lønreguleringer tilskrives i forhold til den nye, varslede og aftalte løn. Pensionsbidragsprocenter fra både Velliv og medarbejderen fortsætter uændrede.

Første nedsættelse sker efter medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, jfr. Funktionærloven, f.eks. 4 måneder fra varslingsstartspunktet og herefter med 6 måneders intervaller.

Hvis lønnen vurderes at være over 10 % for høj kan lønnen reguleres ved lønreduktion, der varsles trinvist som følger:

- Der sker *ikke* reduktion i lønnen i medarbejderens individuelle opsigelsesperiode
- Efter udløb af den individuelle opsigelsesperiode reduceres lønnen de næste 6 måneder med ½ af løndifferencen
- Efter udløbet af de 6 måneder reduceres lønnen fuldt ud til den ny løn.¹

c. Andre lønreduktioner

Andre lønreduktioner, som ikke omfattes af ovenstående, sker efter et individuelt tilpasset varsel, dog mindst med Funktionærlovens varsel.

Stk. 7. Tillæg

Medarbejderen kan udover funktionsløn få tillæg:

a. Personlige tillæg

Personlige tillæg kan gives til medarbejdere, der tildeles opgaver, der enten er særligt komplekse i forhold til, hvad jobbeskrivelsen tilskriver eller kræver, at medarbejderen har opbygget en særlig ekspertise for at kunne løse disse opgaver. Tillæg kan ligeledes gives til medarbejdere (nøglemedarbejdere), der i kraft af deres dygtighed, effektivitet og teamindsats vedvarende overopfylder kravene i jobbet og skaber ekstraordinære resultater sammenlignet med øvrige medarbejdere.

¹ Eksempel:

Medarbejderen har hidtil haft en månedsløn på kr. 50.000. På grund af en stillingsændring skal medarbejderens løn reduceres til kr. 42.000, det vil sige en difference på kr. 8.000 månedligt. Medarbejderen har et individuelt opsigelsesvarsel på 4 måneder. Medarbejderen varsles den 30. april 2020. I perioden fra den 1. maj – 31. august 2020 bevarer medarbejderen sin løn på kr. 50.000. I perioden fra den 1. september 2020 til den 28. februar 2021 udgør månedslønnen kr. 46.000. Fra den 1. marts 2021 og fremefter udgør månedslønnen kr. 42.000.

Endelig kan tillæg gives til medarbejdere med særlig markedsværdi, (fx fastholdelse).

Tillægget, der er overenskomstreguleret og pensionsgivende, må ikke udgøre mere end 20 % af medarbejderens aktuelle funktionsløn.

b. Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg kan gives til medarbejdere, der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum under forudsætning af, at tidsrummets længde er aftalt, og at tidsrummet normalt ikke forventes at ville vare mere end 2 år.

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

c. Funktionstillæg

Funktionstillæg kan gives til personer, der i en afgrænset periode varetager en funktion, f.eks. som leder, projektleder med videre grundet en medarbejders fravær i relation til barsels- eller anden orlov, længerevarende sygdom m.v. Kan også være i form af f.eks. teamkoordinator eller teamleder ved siden af den normale jobfunktion. Det kan altså enten være midlertidig eller varende funktion med tilsvarende tillæg.

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

d. Bortfald af tillæg

- Er der ved tildeling aftalt/fastlagt et sluttidspunkt falder tillægget bort på dette tidspunkt
- Hvis ophør, eller den særlige funktion ikke mere skal varetages sker på Vellivs foranledning bortfalder tillægget med 3 måneders varsel. Sker ophøret indenfor de første 2 måneder efter tildeling, falder tillægget dog bort straks
- Sker ophør på medarbejderens foranledning, falder tillægget bort straks.

4. Pension og forsikringer

Der er mellem Velliv og FOV aftalt følgende:

Stk. 1. Medarbejderen er straks fra ansættelsen i selskabet omfattet af selskabets kollektive pensionsordning.

Der er for overenskomstperioden 2020-2023 aftalt følgende pensionsbidrag fra henholdsvis arbejdsgiver som medarbejder. Pensionsbidrag beregnes af den samlede, faste løn, jf. pkt. 3 Løn ovenfor:

	1. juli 2020	1. juli 2021	1. juli 2022
Selskabsbidrag	11,50 %	12,00 %	12,50 %
Medarbejderbidrag	5,25 %	5,25 %	5,25 %

Medarbejdere som var ansat før 1. juli 2003, fastholder uændret pensionsbidrag.

Stk. 2. Medarbejderne er pr. 1. juli 2020 omfattet af Gruppelivsordning (83025). Præmien afholdes af Velliv. Præmien af Gruppelivsordningen medregnes ved opgørelsen af medarbejderens skattepligtige indkomst.

Stk. 3. Medarbejderne er omfattet af en Sundhedsforsikring samt Tandforsikring under ansættelsen. Præmien afholdes af Velliv.

5. Sociale bestemmelser

Overenskomsten følger de sociale bestemmelser i Standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet, kapitel IX, §§ 74-85.

Derudover er der aftalt følgende mellem Velliv og FOV:

Stk. 1. Tilføjelse til STOK §79

a. Medarbejderen kan – hvor der er tale om kritisk sygdom/formodet alvorlig sygdom – få indtil 2 dages frihed med løn til at ledsage nærtstående familiemedlemmer ved undersøgelse/indlæggelse/behandling på hospital og lignende. Med nærtstående menes ægtefælle/samlever, forældre samt børn under 25 år.

b. Der gives om nødvendigt og efter forudgående aftale med lederen frihed med løn til bloddonorer i op til 2 timer pr. donation, til knoglemarvsdonorer i op til 1 uge pr. donation og til organdonorer i op til 2 uger pr. donation.

Stk. 2. Tilføjelse til STOK §83

Ved en eventuel senere beregning af fratrædelsesgodtgørelse vil den pensionsgivende løn (kronebeløb) på tidspunktet for overgang til deltid efter denne bestemmelse blive lagt til grund.

6. Ferie

Der er mellem Velliv og FOV aftalt følgende:

Stk. 1. Feriedage

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Der ydes derudover én ekstra uges ferie (6. ferieuge), så den samlede ferie udgør 6 uger om året. Den 6. ferieuge er ikke omfattet af reglerne i Ferieloven.

Feriedage udover ferielovens bestemmelser (6. ferieuge) gives ved ferieårets start 1. september (tildeles dog forholdsmæssigt pr. 1. maj 2020). Bestemmelser om 6. ferieuge i forhold til ansættelse og fratrædelse følger i øvrigt Standardoverenskomstens §§ 51.

Stk. 2. Det særlige ferietillæg

I stedet for ferietillægget efter ferieloven ydes et særligt ferietillæg på 3,6 % pr. 1. juli 2020, 3,7 % pr. 1. juli 2021, 3,95 % pr. 1. juli 2022) af den løn, der er indtjent i optjeningsperioden.

Ferietillægget udbetales efter ferielovens regler, dvs. med henholdsvis maj og august lønnen. Maj udbetalingen beregnes af perioden september til maj og august udbetalingen beregnes af perioden juni til august.

Beregningsgrundlaget er bruttolønnen fratrukket udbetaling af udbetalt ferietillæg.

Stk. 3. Overførsel af ferie

Det kan aftales mellem selskab og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til følgende ferie år. Aftalen, der skal være skriftlig, skal være indgået inden ferieårets udløb.

Der kan højst være en saldo på overførte feriedage på 10 feriedage. Ønsker medarbejderen yderligere feriedage overført, så saldo overstiger 10 dage, skal tidspunkt (ferieår) for afholdelsen af den samlede overførte ferie aftales med selskabet.

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

Stk. 5. Fredag efter Kr. Himmelfartsdag, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er betalte fridage.

7. Samarbejde og tillidsvalgte

Der er mellem Velliv og FOV aftalt følgende:

Stk. 1. FOV er repræsenteret i Vellivs samarbejdsudvalg (SU) ved den faglige repræsentant i bestyrelsen.

Stk. 2. Regler for faglige uoverensstemmelser

Procedure ved konfliktløsning.

Lokal uenighed om fortolkning af overenskomsten søges løst mellem de lokale overenskomstparter.

Hvis uenigheden ikke kan løses lokalt, vil hver af de lokale overenskomstparter kunne begære uenigheden skriftligt præciseret inden for en frist på 14 dage, hvorefter sagen videregives til de centrale overenskomstparter, jf. aftale mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Advarsler og afskedigelser

Forinden endelig beslutning om afskedigelse bør medarbejderen som hovedregel have modtaget en skriftlig advarsel. Kopi af advarslen sendes til formanden for FOV, medmindre strengt personlige forhold taler imod.

Alle afskedigelser og bortvisninger af medarbejdere omfattet af denne overenskomst forudsætter samtidig orientering til FOV.

Stk. 4. FOV's bestyrelse skal i nødvendigt omfang gives mulighed for at varetage medlemmernes interesser.

Stk. 5. Eventuel afskedigelse af et bestyrelsesmedlem i FOV skal begrundes i tvingende omstændigheder.

8. Ikrafttræden og ophør

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2020 og kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af marts måned, dog tidligst marts 2023.

Overenskomsten ophører dog automatisk den 31. marts 2023. Senest ved udløbstidspunktet er parterne forpligtet til at optage realitetsforhandlinger om forlængelse af overenskomsten. Så længe disse foregår, og en af parterne ikke har erklæret forhandlingerne for afsluttet, er selskabet forpligtet til at overholde overenskomsten i forholdet til den enkelte medarbejder.

Den 27. august 2020

Velliv, Pension & Livsforsikrings A/S



Foreningen af Overordnede i Velliv

