

Virksomhedsoverenskomst 2017

mellem

Nordea

og

Kreds Nordea

Indhold

Virksomhedsoverenskomst 2017 mellem Nordea og Kreds Nordea	3
Afsnit 1 - Standardoverenskomst	
Kapital I Gyldighedsområde	4
Kapital II Arbejdstid	4
Kapitel III Løn: Lokal Løn	6
Kapitel IV Særlige medarbejdergrupper: Studerende på deltid	13
Kapitel VI Ferie	13
Kapitel VII Uddannelse	14
Kapital IX Sociale bestemmelser	14
Kapitel X Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse	15
Afsnit 2 - Protokollater – Løntabeller	
Løn og pension: Protokollat til Lokal Løn	15
Forsikring: Sundhedsforsikring	16
Afsnit 6 - Samarbejde og tillidsvalgte	
Regler for behandling af faglig strid	16
Aftale om fagligt arbejde	17
Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne	19
Afsnit 7 - Særbestemmelser	
Leasing- og finansieringsselskaber	19
Ikræfttrædelse og opsigelsesbestemmelser	20

Virksomhedsoverenskomst 2017 mellem Nordea og Kreds Nordea

Virksomhedsoverenskomst

Bestemmelser, der er aftalt mellem Nordea og Kreds Nordea, og som afviger fra eller supplerer standardoverenskomst 2017 mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet, er anført med *kursiv*.

Er der ikke aftalt afvigende eller supplerende bestemmelser i virksomhedsoverenskomsten, gælder standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Virksomhedsoverenskomsten gælder fra 1. april 2017 – 31. marts 2020.

Generel lønstigning

Den generelle lønstigning er:

1. juli 2017	1,68 %
1. juli 2018	1,68 %
1. juli 2019	1,68 %

Lønpulje i Lokal Løn

Lønpuljen i Lokal Løn er sammensat således:

	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
Fra overenskomstramme til lokal forhandling	0,25 %	0,30 %	0,35 %
Fra Nordea	0,30 %	0,25 %	0,25 %
I alt	0,55 %	0,55 %	0,60 %

Lønniveau 1 og 2

Skillelinjen mellem lønniveau 1 og lønniveau 2 er:

1. juli 2016	450.662 kr.
1. juli 2017	458.233 kr.
1. juli 2018	465.931 kr.
1. juli 2019	473.759 kr.

Denne skillelinje er fælles for finans- og it-medarbejdere samt service/teknikere.

Brug af virksomhedsoverenskomst og standardoverenskomst

Undersøg først, om emnet er nævnt i virksomhedsoverenskomsten. Er det ikke tilfældet, se da i standardoverenskomsten.

Afsnit 1 - Standardoverenskomst

Kapitel I – Gyldighedsområde

1. I stedet for § 1 Standardoverenskomstens område gælder:

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i Nordea Danmark, filial af Nordea Bank AB (publ), Sverige og andre danske filialer og datterselskaber i Nordea koncernen, som er medlemmer af FA, dog bortset fra Nordea Liv & Pension, livsforsikringselskab A/S.

Stk. 2. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned.
- b. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig, respektive 34,7 timer månedlig.

Med hensyn til disse medarbejdergruppers aflønning mv. henvises til §§ 44 - 46.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter heller ikke medarbejdere, der er dækket af hovedaftale indgået mellem FA og Finansforbundet for assurandørområdet.

Kapitel II – Arbejdstid

2. I stedet for § 10 Pauser gælder:

§ 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter. Medarbejderen har på dage med lang ekspeditionsdag eller på dage med mere end 8 timers arbejde 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.

Aftale om pause på yderligere 15 minutter, på dage med mere end 8 timers arbejde, sker på medarbejderens initiativ, når de daglige arbejdstider fastsættes/aftales.

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

Nordea betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

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

Ved overarbejde/merarbejde ud over tre timer sørger Nordea for bispisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

3. Som bemærkning til § 11 Timebank, stk. 4 gælder:

§ 11 Bemærkning til stk. 4

Følgende indskydes i timebanken:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor.
- Merarbejdstimer.
- Systemafhængigt merarbejde.
- Erstatningsfrihed for søgnehellidage.
- Tids- og kontanttillæg ved tilkald, rådighedsvagt og konsultation.
- Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00 – kl. 08.00 og tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage.
- Tillæg for ændring af aftalt arbejdstid.
- Tillæg for ændring af skifteholds turnusplan.
- Flekstid.

- *Omsorgstimer. Omsorgstimer, jf. § 76, indsættes i timebanken ved årets slutning med det antal timer, der ikke er afholdt i løbet af året.*

4. Som bemærkning til **§ 11 Timebank, stk. 7** gælder:

§ 11 Bemærkning til stk. 7

Flekstid indskudt i timebanken kan alene afspadseres.

5. Som bemærkning til **§ 17 Merarbejde i lønniveau 2, stk. 9** gælder:

§ 17 Bemærkning til stk. 9

For finansansatte medarbejdere med funktionsløn på 687.432 kr., 698.981 kr. (1. juli 2017), 710.724 kr. (1. juli 2018) og 722.664 kr. (1. juli 2019) eller højere er det aftalt, at betaling for eventuelt merarbejde er indeholdt i lønnen.

6. **§ 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 it-centralerne. Efter lokalafsnit mellem ledelsen og *Kreds Nordea* kan øvrige finansansatte, der arbejder med lignende opgaver i projekter, ligeledes omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation.

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

Medarbejdere, der som led i deres job beskæftiger sig med monitorering, kontrol og/eller overvågning af finansielle transaktioner og/eller pengestrømme, og medarbejdere ansat i afdelinger, som samarbejder med/står til rådighed for henvendelser fra offentlige myndigheder i forhold til efterforskning mv. af kriminalitet, herunder økonomisk kriminalitet. Undtaget herfra er medarbejdere ansat i Personal Banking og Commercial & Business Banking.

Bestemmelsen i stk. 3a om tilkald gælder dog for alle finansansatte med minimum 37 timers arbejdsuge i lønniveau 1.

Som supplement til **§ 19, stk. 4 Rådighedsvagt** gælder:

Der kan med den enkelte medarbejders accept aftales mere end 40 rådighedsvagter eller 480 vagttimer pr. år. Når antal vagter pr. år overstiger 80, eller antal vagttimer overstiger 960, informeres Kreds Nordea herom.

7. I stedet for **§ 21 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer** gælder:

§ 21 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1. Når *Nordea* foranstalter instruktionsmøder, kurser eller anden oplæring, som er nødvendig for medarbejdernes varetagelse af deres arbejdsopgaver, er der mødepligt. Her tænkes fx på uddannelse i:

- produkter
- nye arbejdsprocesser
- ny teknologi
- team-building
- budget- og planlægningsmøder
- salg og marketing.

Den hertil medgåede tid betragtes som arbejdstid, ligesom § 22 om tjenesterejser finder anvendelse.

I forbindelse med mødeindkaldelser til ovennævnte møder, hvor der er mødepligt, skal dette fremgå af mødeindkaldelsen - i modsat fald er det reelt frivilligt at deltage.

Stk. 2. Det skal aftales lokalt, hvordan stk. 1 praktiseres i *Nordea*.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for medarbejdere med funktionsløn på 596.501 kr., 606.522 kr. (1. juli 2017), 616.712 kr. (1. juli 2018) og 627.073 kr. (1. juli 2019) eller højere, it-medarbejdere med funktionsløn på 628.857 kr., 639.422 kr. (1. juli 2017), 650.164 kr. (1. juli 2018) og 661.087 kr. (1. juli 2019) eller højere og for

service/teknikere med funktionsløn på 551.990 kr., 561.263 kr. (1. juli 2017), 570.693 kr. (1. juli 2018) og 580.280 kr. (1. juli 2019) eller højere.

8. I stedet for § 22 Tjenesterejser gælder:

§ 22 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved:

- indenlandske og nordiske tjenesterejser og
- tjenesterejser til øvrige europæiske og oversøiske destinationer, som er aftalt i Nordeas tjeneste.

Rejsetid medregnes som arbejdstid, i det omfang rejsetiden uden for aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Reglerne gælder tillige ved transport mellem 2 daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejse lørdag/søndag/søgnhelligdag/arbejdsfrie dage gives en erstatningsfridag.

Stk. 2. Ved tjenesterejser til øvrige europæiske og oversøiske destinationer gælder reglerne for medarbejdere med funktionsløn lavere end 687.432 kr., 698.981 kr. (1. juli 2017), 710.724 kr. (1. juli 2018) og 722.643 kr. (1. juli 2019) eller derunder.

Kapitel III – Løn

9. I stedet for §§ 24 – 40 og § 42 Løn gælder:

§ 24 Generelt

Stk. 1. For søgnhelligdage, hvor disse falder inden for fast aftalte arbejdstider, betales som en almindelig arbejdsdag. Det samme gælder ved ferie og sygdom.

Stk. 2. Lønnen betales med 1/12 månedsvist forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden. For service/teknikere kan lønnen betales bagud.

§ 25 Medarbejdere

Stk. 1. It-medarbejdere er medarbejdere, som

- udfører it-arbejde,
- er ansat i *Nordeas centrale it-afdelinger*, hvorved forstås samtlige it-mæssige funktioner inden for *it-afdelingernes* organisatoriske område, uanset den geografiske placering eller er ansat i en selvstændig it-virksomhed og
- som har en af de i § 32 i standardlønsystemet anførte discokoder fra Danmarks Statistik.

Stk. 2. Service/teknikere er medarbejdere, der udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde. De pågældende medarbejdere er omfattet af funktionærloven. Hvis *Nordea* stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af *Nordea*.

Lokal Løn

10. § 26 Aftale om Lokal Løn

Med udgangspunkt i rammebestemmelser for funktionsbestemte lønsystemer (afsnit 8) er der indgået aftale mellem *Nordea* og *Kreds Nordea* om Lokal Løn.

§ 27 Formål

Stk. 1. Formålet med Lokal Løn er at skabe en åben og gennemsigtig lønstruktur, hvor den enkeltes løn kan begrundes i forhold til ansvar, jobkompleksitet og kompetence.

Stk. 2. Anvendelse af Lokal Løn skal medvirke til at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere samt skabe engagement, kompetenceudvikling, forandringsevne, team- og kundeorientering.

§ 28 Dækningsområde

Stk. 1. Lokal Løn omfatter alle enheder af *Nordea*, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst.

Stk. 2. Aftalen omfatter, jf. stk. 3, medarbejdere til og med standardoverenskomstens trin 87.

Stk. 3. Lokal Løn anvendes ikke for:

- Elever.
- Traineeperiode på 12 måneder for nyuddannede finansøkonomer, jf. standardoverenskomstens § 27, stk. 1. Efter traineeperioden sker indplacering i Lokal Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd.
- Traineeperiode på 12 måneder for professionsbachelorer i finans eller it, jf. standardoverenskomstens § 27, stk. 3
- Efter traineeperioden sker indplacering i Lokal Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd.
- Midlertidigt beskæftigede medarbejdere, tilkaldepersonale og medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedligt eller derunder, jf. standardoverenskomstens §§ 44 – 46.
- Tidsbegrænsede ansættelser på 1 år og derunder.
- Studentermedhjælpere.
- Betjentmedhjælpere.
- Rengøringsmedarbejdere.
- Kantinemedarbejdere i afdelingsnettet.
- Kantinemedarbejdere og viceværter i Nordea Ejendomme.

Disse medarbejdere følger de til enhver tid gældende bestemmelser i standardlønsystemet.

§ 29 Beskrivelse

Stk. 1. Jobbeskrivelse

For alle job, hvor mindst 5 medarbejdere udfører samme arbejde/funktion, definerer Nordea en jobbeskrivelse. I den beskrives bl.a. formål med jobbet, ansvarsområder, kompetencer og andre kvalifikationer. Den enkelte jobbeskrivelse kan kun indeholde ét arbejdstidsområde, (36 eller 37 timer om ugen).

Stk. 2. Kompleksitetsbånd med vejledende lønspænd

Der er defineret en række kompleksitetsbånd, der udtrykker forskelle i krav til selvstændig arbejdstilrettelæggelse, forretningsudvikling og afgørelser i forskellige jobs.

For de enkelte kompleksitetsbånd fastlægges vejledende lønspænd, som svarer til markedslønnen for job med lignende kompleksitet.

Der henvises til § 36 med kompleksitetsbånd og vejledende lønspænd.

Stk. 3. Fastlæggelse af lønspænd for jobbeskrivelser

Til den enkelte jobbeskrivelse knyttes kompleksitetsbånd med lønspænd.

Lønspændet udtrykker det mindste og højeste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job. Lønspændet tilgodeser, at medarbejderne inden for en jobbeskrivelse kan tildeles forskellige typer af opgaver, og at de i forskellig grad opfylder kravene i jobbet. Nordea vurderer, om det vejledende lønspænd er dækkende for den konkrete jobbeskrivelse, jf. § 34, stk. 2.

Lønspænd på den enkelte jobbeskrivelse kan gøres bredere eller smallere i fx følgende tilfælde:

1. Der er særligt store eller små forskelle i hvilken type af opgaver, medarbejderne har.
2. Der er særligt store eller små forskelle i de krav, der stilles til medarbejdernes uddannelse/erfaring enten inden for den samme jobbeskrivelse eller set i forhold til andre jobbeskrivelser med tilsvarende kompleksitet.
3. De eksterne markedsforhold gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskriver.
4. De eksterne markedsforhold gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskriver.

Stk. 4. Regulering af lønspænd

Regulering af lønspænd vurderes og foretages af Nordea en gang om året, jf. § 34, stk. 2.

Lønspænd bliver automatisk reguleret som anført i stk. 5. Ud over dette kan Nordea vælge at justere lønspænd yderligere op.

Nedjusteringer af lønspænd sker efter godkendelse i lønrådet, jf. § 34, stk.2.

Stk. 5. Generel regulering

Generel regulering af lønspænd, funktionsløn og tillæg, jf. § 30, stk. 4, sker med en procentsats, der fremkommer som standardoverenskomstens generelle lønstigning fratrukket den del af lønstigningen, der af de centrale overenskomstparter er afsat til lokale puljer. Denne procentsats forøges med den del af den lokale pulje, som de lokale overenskomstparter eventuelt har aftalt at anvende til generel lønstigning.

§ 30 Lønindplacering

Stk. 1. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med jobbeskrivelse

En medarbejder placeres inden for jobbeskrivelsens lønspænd ud fra en vurdering af, hvordan medarbejderen lever op til jobbeskrivelsens ansvarsområder i jobbet, herunder opgavevaretagelse, kundeorientering, samarbejde, løbende forbedring/udvikling og resultater.

Stk. 2. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere uden jobbeskrivelse

For medarbejdere, der tilknyttes en af de generelle jobbeskrivelser for medarbejdere, fastlægges lønnen med udgangspunkt i det kompleksitetsbånd og dertil hørende lønspænd, der er fastsat for jobbeskrivelsen.

For ledere, der tilknyttes en af de generelle jobbeskrivelser for ledere, fastlægges lønnen med udgangspunkt i et kompleksitetsbånd.

Stk. 3. Aflønning af professionsbachelorere i finans og it

Efter traineeperioden sker indplacering i Lokal Løn med en årlig funktionsløn, der er 30.000 kr. højere end bunden af lønspændet for den aktuelle jobbeskrivelse.

Professionsbachelorere i finans og it følger i traineeperioden feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Stk. 4. Tillæg

Medarbejderen kan ud over funktionslønnen 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.

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.

Hvis tillægget nedsættes/bortfalder på Nordeas foranledning, aftales aftrapning efter principperne i § 31, stk. 6.

b. Personligt historisk tillæg

Personligt historisk tillæg kan anvendes i de situationer, hvor medarbejderen får/har fået defineret et systemtillæg, jf. stk. 4f, men hvor hele lønforskellen mellem den fastsatte funktionsløn og den nuværende/hidtidige samlede løn ikke kan holdes inden for systemtillæggets maksimale størrelse på 20 % af den nuværende/hidtidige samlede løn.

Ved ekstraordinær stigning i funktionslønnen vil der ske en reduktion i/afvikling af personligt historisk tillæg, før systemtillæg reduceres.

Ved nedsættelse af funktionslønnen på Nordeas foranledning opretholdes personligt historisk tillæg uændret.

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning med indplacering til en lavere funktionsløn, bortfalder personligt historisk tillæg. Der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 31, stk. 6.

Personligt historisk tillæg er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

c. Specialisttillæg

Specialisttillæg kan gives til medarbejdere, der arbejder i handelsområder, forstået som valutahandel, fondshandel, pengemarked og afledte produkter.

Tillægget kan højst udgøre:

Tillæg	Funktionsløn 1. juli 2016	Funktionsløn 1. juli 2017	Funktionsløn 1. juli 2018	Funktionsløn 1. juli 2019
50 % af funktionsløn	411.734 – 476.051	418.651 – 484.049	425.684 – 492.181	432.836 – 500.449
75 % af funktionsløn	476.052 – 527.568	484.050 – 536.431	492.182 – 545.443	500.450 – 554.607
100 % af funktionsløn	527.569 – kontrakt	536.432 – kontrakt	545.444 – kontrakt	554.608 – kontrakt

Specialisttillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen.

Medarbejdere, der har modtaget specialisttillæg i over

- 2 år, og som på Nordeas foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder fra overflytningstidspunktet,
- 5 år, og som på Nordeas foranledning overflyttes til andet arbejde, modtager i det 1. år 3/4, det 2. år 1/2 og det 3. år 1/4 af det tillæg, der er modtaget i de sidste 12 måneder før overflytningen.

I det aftrappede specialisttillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved forhøjelse af funktionsløn og for nye tillæg.

Specialisttillæg er pensionsgivende og overenskomstreguleret.

d. 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 påregnes at ville vare mere end 2 år.

Midlertidige tillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til funktionslønnen.

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

e. Mobilitetstillæg

Der kan gives mobilitetstillæg, jf. Nordeas flyttegodtgørelsesordning.

Mobilitetstillægget er en procentsats af funktionsløn og personlige tillæg, jf. stk. 4a.

Mobilitetstillægget er ikke pensionsgivende.

f. Systemtillæg

Systemtillæg kan anvendes i følgende situationer:

- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med nedjustering af lønspænd, jf. § 31, stk. 3.
- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med ændring af funktionsløn i lønspænd, jf. § 31, stk. 4.
- Når både Nordea og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd.

Systemtillægget udgør forskellen mellem den nuværende løn og den samlede fremtidige løn, (funktionsløn og eventuelle tillæg, jf. stk. 4a – 4d).

Systemtillægget kan maksimalt udgøre 20 % af nuværende løn.

Medarbejderens samlede løn ændres ikke, idet overenskomstreguleringerne af funktionsløn og eventuelle tillæg, jf. § 31, stk. 1, modsvares af en tilsvarende nedsættelse af systemtillægget.

Systemtillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

Trin 87 og trin 248E

For medarbejdere med en højere samlet løn (funktionsløn og tillæg, jf. stk. 4 a – c) end trin 87, hhv. trin 248E, i standardlønsystemet, oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollat om trin 87, trin 248E og lederløn i afsnit 2.

§ 31 Regulering af den enkelte medarbejders løn

Stk. 1. Overenskomst

Medarbejdernes funktionsløn og tillæg, jf. § 30, stk. 4a, 4b og 4d bliver automatisk reguleret som anført i § 29, stk. 5.

Stk. 2. Årlig løndialog

Medarbejderens løn fastlægges ved en årlig løndialog mellem leder og medarbejder. Der tages udgangspunkt i jobbeskrivelsens indhold og lønspænd set i forhold til medarbejderens indsats og kompetence samt andre forhold.

Løndialog sker i udviklingssamtalen, hvor hvert enkelt ansvarsområde i jobbet bedømmes ud fra en skala fra 1 til 7 med 7 som det højeste og 1 som det laveste.

Stk. 3. Ved nedjustering af lønspænd, jf. § 29, stk. 4 og § 34, stk. 2.

Lønnen kan efter Nordeas beslutning sættes i stå. Der defineres et systemtillæg, jf. reglerne i § 30, stk. 4f.

Stk. 4. Ændring af funktionsløn i lønspænd

Hvis særlige omstændigheder taler for, at medarbejderens funktionsløn skal sættes i stå eller sættes ned inden for lønspændet, følges reglerne om lønnedsættelse i aftale om fagligt arbejde, § 3.

Hvis lønnen skal sættes i stå, gælder principperne i § 30, stk. 4f. Lønnen skal vurderes igen senest efter 3 år.

Nedsættelse af lønnen sker efter principperne i § 31, stk. 6.

(Se i afsnit 2 protokollat til aftale om Lokal Løn, punkt c).

Stk. 5. Jobskifte

a. Jobskifte på Nordeas foranledning

Ved medarbejderens overgang på Nordeas foranledning til anden jobbeskrivelse med lavere løn, følges reglerne om lønnedsættelse i aftale om fagligt arbejde, § 3. Lønnen sættes ned efter principperne i § 31, stk. 6.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 30, stk. 4c.

b. Jobskifte på medarbejderens initiativ

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning, kan lønnen umiddelbart fastsættes inden for lønspændet for den nye beskrivelse, eller der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 31, stk. 6.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 30, stk. 4c.

c. Jobskifte ved gensidig enighed

I de situationer hvor Nordea 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 § 30, stk. 4f.

d. Jobskifte mellem bankarbejde og it-arbejde

Ved overflytning mellem bankarbejde og it-arbejde er der ved fastlæggelse af jobbeskrivelser og lønspænd taget højde for forskelle i arbejdstid (36 timer/37 timer om ugen).

Stk. 6. Aftrapning

Aftrapningsperioden vurderes og fastlægges individuelt afhængig af medarbejderens nuværende løn og økonomiske forhold, dog maksimalt over 3 år. Første nedsættelse sker 6 måneder fra varslingstidspunktet og herefter med 6 måneders intervaller.

I det aftrappede tillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved forhøjelse af funktionsløn og for nye tillæg.

Aftrapningstillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

Pensionsbidragsprocenter fra både Nordea og medarbejderen fortsætter uændrede.

En medarbejder kan fra det tidspunkt, der ligger 5 år før, medarbejderen opnår pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a, få opretholdt Nordeas pensionsbidrag (beløb) på uændret niveau, hvis medarbejderen selv opretholder eget bidrag (beløb) på uændret niveau. Ved ændring i arbejdstid efter etablering af aftrapningstillægget reguleres beløbet forholdsmæssigt. Dette gælder dog ikke ved overgang til deltid for seniorer, jf. § 85.

§ 32 Arbejdstid og ferie

Stk. 1. Finansansatte i lønniveau 1, it-medarbejdere i lønniveau 1 og service/teknikere i lønniveau 1 er omfattet af valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge, jf. § 53.

Stk. 2. Finansansatte i lønniveau 2, it-medarbejdere i lønniveau 2 og service/teknikere i lønniveau 2 er omfattet af bestemmelser om ekstra ferie, jf. § 51 og valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge, jf. § 53.

Se om lønniveau 1 og 2 på side 3.

§ 33 Overordnet fordeling af lønpulje

Lønrådet fastlægger overordnet fordeling af fælles lønpulje efter oplæg fra Nordea, jf. § 34, stk. 2.

§ 34 Lønråd

Stk. 1. Sammensætning og møder

Lønrådet sammensættes med 3 repræsentanter fra Nordea (A-siden) og 3 repræsentanter udpeget af og blandt Kreds Norddeas bestyrelse, (B-siden).

Lønrådet kan til behandling af særlige spørgsmål – når der er enighed herom – tilkalde særligt sagkyndige.

Lønrådet mødes ordinært 4 gange om året samt efter behov. Både A- og B-siden kan anmode om afholdelse af ekstraordinære møder.

Lønrådets afgørelser træffes så vidt muligt i enighed.

Nordea fungerer som sekretær for udvalget.

Stk. 2. Opgaver og kompetence

Lønrådets opgaver og kompetencer:

- At følge udviklingen i brugen af Lokal Løn.
- At godkende ændringer i lønspænd i nedadgående retning, jf. § 29, stk. 4.
- At godkende, at lønspænd sættes i stå.
- At fastlægge overordnet fordeling af fælles lønpulje og følge op på anvendelsen af puljen, jf. § 33.
- At drøfte lønspænd for nye jobbeskrivelser, jf. § 29, stk. 3.
- At drøfte typer af tillæg, jf. § 30, stk. 4.
- At fastlægge regler for tillæg for markedsværdi, herunder beløbsramme og anvendelse.
- At vejlede såvel ledere som medarbejdere og tillidsmænd.
- At informere organisationerne om erfaringer.

Der kan ikke uden enighed mellem parterne indføres nye lønspænd for finansansatte med funktionsløn under 286.290 kr., 291.730 kr. (1. juli 2017), 297.419 kr. (1. juli 2018) og 303.367 kr. (1. juli 2019).

A-siden fremlægger relevant statistik til brug i lønrådet.

§ 35 Behandling af uenighed

Stk. 1. Om aftalen

Uenighed om fortolkning og anvendelse af denne aftale drøftes mellem aftaleparterne. Kan der ikke opnås enighed, behandles spørgsmålet i lønrådet.

Hver af parterne kan søge uenighed om fortolkning af aftalen videreført i overensstemmelse med aftale mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 2. Om den enkelte medarbejders lønforhold

Den enkelte medarbejder kan ved uenighed om individuelle forhold inddrage tillidsmanden, jf. aftale om fagligt arbejde, § 2, stk. 5.

§ 36 Kompleksitetsbånd og vejledende lønspænd

Pr. 1. juli 2016

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	286.290 – 303.773	-
B	Overvejende rutineopgaver	293.737 – 352.313	340.703 – 411.326
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	340.703 – 411.326	394.332 – 468.393
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	394.332 – 468.393	461.998 – 551.444
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser +	461.998 – 551.444	535.150 – 644.301

	beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)		
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	535.150 – 644.301	624.890 – 755.522 (732.397 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	624.890 – 755.522 (732.397 – kontrakt)	732.397 – kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	732.397 – kontrakt	kontrakt

Pr. 1. juli 2017

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	291.730 – 308.876	-
B	Overvejende rutineopgaver	298.672 – 358.232	346.427 – 418.236
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	346.427 – 418.236	400.957 – 476.262
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	400.957 – 476.262	469.760 – 560.708
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	469.760 – 560.708	544.141 – 655.125
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	544.141 – 655.125	635.388 – 768.215 (744.701 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	635.388 – 768.215 (744.701 – kontrakt)	744.701 – kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	744.701 – kontrakt	kontrakt

Pr. 1. juli 2018

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	297.419 – 314.066	-
B	Overvejende rutineopgaver	303.689 – 364.250	352.247 – 425.263
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	352.247 – 425.263	407.693 – 484.263
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	407.693 – 484.263	477.652 – 570.128
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	477.652 – 570.128	553.282 – 666.131
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	553.282 – 666.131	646.063 – 781.121 (757.212 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	646.063 – 781.121 (757.212 – kontrakt)	757.212 – kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	757.212 – kontrakt	kontrakt

Pr. 1. juli 2019

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	303.367 – 319.342	-
B	Overvejende rutineopgaver	308.791 – 370.370	358.165 – 432.407
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	358.165 – 432.407	414.542 – 492.399
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	414.542 – 492.399	485.676 – 579.706
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	485.676 – 579.706	562.577 – 677.322
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	562.577 – 677.322	656.917 – 794.244 (769.933 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	656.917 – 794.244 (769.933 – kontrakt)	769.933 – kontrakt

H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	769.933 – kontrakt	kontrakt
---	--	--------------------	----------

Forklaring til 2 lønspænd på ét jobniveau: Gælder for stillinger, hvor arbejdsopgaverne stiller særligt store krav i forhold til andre stillinger med samme niveau/omfang af afgørelser. (Særlig høj kompleksitet).

Kapitel IV – Særlige medarbejdergrupper

11. I stedet for § 43, stk. 2 og stk. 3 Studerende på deltid gælder:

§ 43 Studerende på deltid

Stk. 2. Studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid over 8 timer ugentlig respektive over 34,7 timer månedlig. Der er aftalt følgende fravigelser fra overenskomstens bestemmelser:

- § 74 om udviklingsplan.
- § 77 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.
- § 78 om ret til orlov ved adoption.
- § 80, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn.
- § 80, stk. 6, om ret til orlov efter § 42 i lov om social service – handicappet barn.
- § 81 orlov til pasning af nærtstående.
- Pensionsprotokollatet. I stedet udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som et tillæg til lønnen.
- § 76, stk. 1 Omsorgsdage. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende: Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelsen. I stedet kan omsorgsdagene udbetales som et tillæg til lønnen.
- § 3, stk. 1. Erstatningsfrihed ved søgnehellidage gælder ikke.
- § 37. Lønnen kan betales bagud.

Stk. 3. Der aftales et ugentligt/årligt timetal. Placering af arbejdstiden aftales mellem lederen og den studerende under hensyntagen til studiet. Den ugentlige arbejdstid kan efter aftale variere. Præsterer den studerende mere end de aftalte arbejdstimer i gennemsnit pr. uge, opgjort over maksimalt 13 uger, betales et overarbejdstillæg på 50 % for de første 3 timer og på 100 % for de følgende timer.

Kapitel VI – Ferie

12. I stedet for § 50 Ferietillæg gælder:

§ 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 3,50 %. 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 2,50 %.

Stk. 4. Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,50 %.

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.

13. I stedet for § 53 Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge gælder:

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

Stk. 1. Medarbejdere med funktionsløn på 647.951 kr., 660.262 kr. (1. juli 2017), 673.137 kr. (1. juli 2018) og 686.600 kr. (1. juli 2019) eller derunder har mulighed for at vælge mellem

- 5 ekstra feriedage eller
- overarbejdsbetaling

efter disse regler:

- a. Inden udgangen af et kalenderår kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af § 16 om overarbejde, vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om ekstra ferie, jf. § 51, og af reglerne om merarbejde i § 17.
- b. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om ekstra ferie, jf. § 51, og af reglerne om merarbejde i § 17, inden udgangen af et kalenderår vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om overarbejde i § 16.
- c. De i a og b beskrevne valg træder i kraft ved ferieårets begyndelse 1. maj.
- d. Der kan ikke uden for de anførte tidsfrister/ikrafttrædelsestidspunkter ske valg/omvalg.
- e. Nyansatte medarbejdere indplaceres afhængig af funktionslønnens størrelse efter de regler, der gælder for overarbejde, jf. § 16 eller for merarbejde, jf. § 17 og ekstra ferie, jf. § 51. Der er ved ansættelsen mulighed for at vælge mellem 5 ekstra feriedage eller overarbejdsbetaling.
- f. Medarbejdere, der ændrer ansættelsesforhold i overenskomstperioden, fortsætter med de regler for overarbejde, hhv. 5 ekstra feriedage, som på ændringstidspunktet er gældende for medarbejderen.
- g. Nyansatte medarbejdere og medarbejdere, der har ændret ansættelsesforhold, indgår på lige fod med øvrige medarbejdere i førstkommende ordinære valg.

Kapitel VII – Uddannelse

14. I stedet for **§ 69 Finansøkonomer i et traineeforløb** gælder:

§ 69 Finansøkonomer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer kan de første 12 måneder ansættes som trainees og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55 samt lønbestemmelserne i standardoverenskomstens § 27, stk. 1.

Kapitel IX – Sociale bestemmelser

15. I stedet for **§ 76 Omsorgsdage** gælder:

§ 76 Omsorgsdage

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

Beregning af ret til og afvikling af omsorgsdage sker i timer.

Hvis den enkelte medarbejder ikke har afholdt omsorgstimerne i løbet af året, overføres de resterende timer ved årets slutning til timebanken.

For deltidsansatte gives omsorgstimerne forholdsmæssigt.

Nordea kan efter aftale med Kreds Nordea vælge ferieåret som opgørelsesperiode. Aftalen skal også tage stilling til overgangsordning.

16. I stedet for **§ 81 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet** gælder:

§ 81 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet samt frihed til at ledsage nærtstående familiemedlemmer og frihed til blod-, knoglemarvs- og organdonorer

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 Nordea 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 Nordea, 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 *Nordea* lønkompensation 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 *Nordea* 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. Orlovperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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.

17. Som bemærkning til **§ 85 Deltid for seniorer** gælder:

§ 85 Deltid for seniorer

Bemærkning

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.

Kapitel X – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

18. Som supplement til **§ 87 Afskedigelser** gælder:

*Stk. 6. Ved *Nordea*'s opsigelse af medarbejdere begrundet i *Nordea*'s forhold gives der ud over funktionærlovens varslers 1 måneds ekstra opsigelsesvarsel til medarbejdere, der er fyldt 50 år, og som har mindst 12 års anciennitet i *Nordea*.*

Afsnit 2 - Protokollater – Løntabeller

Løn og pension

19. Som supplement til **Aftale mellem *Nordea* Danmark og Kreds *Nordea* om Lokal Løn** er dette protokollat aftalt:

Protokollat til aftale mellem *Nordea* Danmark og Kreds *Nordea* om Lokal Løn

Dette protokollat er en sammenskrivning af hidtil gældende protokollater. Det indeholder de bestemmelser, der fortsat er aktuelle for Lokal Løn.

a. Pension – overgangsbestemmelse

Medarbejdere fra tidligere AB og SDS fortsætter i hidtidig pensionsordning med følgende bidragsprocenter:

- AB: Ved funktionsløn til og med 411.733 kr., 418.650 kr. (1. juli 2017), 425.683 kr. (1. juli 2018) og 432.835 kr. (1. juli 2019), jf. aftalens § 31, stk. 1, betaler *Nordea* et pensionsbidrag på 11,5 %. Ved funktionsløn højere end 411.733 kr., 418.650 kr. (1. juli 2017), 425.683 kr. (1. juli 2018) og 432.835 kr. (1. juli 2019) stiger bidraget til 12,5 %.*
- SDS: Ved funktionsløn til og med 411.733 kr., 418.650 kr. (1. juli 2017), 425.683 kr. (1. juli 2018) og 432.835 kr. (1. juli 2019), jf. aftalens § 31, stk. 1, betaler *Nordea* 11,0 % og medarbejderen 5,25 %, jf. overenskomstens protokollat om pension. Ved funktionsløn til og med 527.569 kr., 536.432 kr. (1. juli 2017), 545.444 kr. (1. juli 2018) og 554.608 kr. (1. juli 2019), jf. aftalens § 31, stk. 1, betales hhv. 12,5 % og 5,25 %. Ved funktionsløn over 527.569 kr., 536.432 kr. (1. juli 2017), 545.444 kr. (1. juli 2018) og 554.608 kr. (1. juli 2019), jf. aftalens § 31, stk. 1, betales hhv. 14,0 % og 6,25 %.*

For medarbejdere omfattet af SKOP er de tilsvarende arbejdsgiverbidrag hhv. 11,0 %, 13,0 % og 14,5 %.

b. Lønstigninger i handelsområder

Der er aftalt følgende om tidspunkt for ekstraordinære lønstigninger i

- Savings & Wealth Offerings.*

- Asset Management.
- Markets.
- Treasury.

Løndialog finder sted i 1. kvartal.

Ekstraordinære lønstigninger sker pr. 1. april.

c. Uddybning af bestemmelse om ændring af funktionsløn i lønspænd, (§ 31, stk. 4)

a. Hvis særlige omstændigheder taler for, at medarbejderens funktionsløn skal sættes ned inden for lønspændet, følges reglerne om lønnedsættelse i aftale om fagligt arbejde, § 3. Nedsættelse af lønnen sker efter principperne i § 31, stk. 6.

b. Hvis medarbejderen i to på hinanden følgende udviklingssamtaler (i samme jobbeskrivelse) ikke opnår den samme gennemsnitsscore for de anførte ansvarsområder for jobbet, (accountabilities), har Nordea mulighed for at sætte medarbejderens løn i stå med virkning fra den efterfølgende 1. juli efter principperne i § 30, stk. 3f i aftale om Lokal Løn og under følgende betingelser:

- Forinden den endelige fastsættelse af systemtillæggets størrelse skal lederen optage forhandling med fællestillidsmanden om baggrunden for lederens indstilling med henblik på at opnå enighed. (Gælder kun for medlemmer af Finansforbundet).

Hvis enighed ikke opnås, kan drøftelse videreføres mellem Nordea og Kreds Nordea.

- Forskellen mellem den løn, som medarbejderens score kan fastsættes til, jf. § 30, stk. 1 og 2 i aftale om Lokal Løn, og medarbejderens aktuelle løn, skal udgøre mindst 5 % af medarbejderens aktuelle løn, dog mindst 12.000 kr.

Overgangsbestemmelse: Gennemsnitsscoren skal måles på et ensartet grundlag, dvs. enten på succeskriterier eller på ansvarsområder for jobbet.

Aftaleparterne er enige om, at den uddybende bestemmelse under b ikke kan anvendes i de tilfælde, hvor der skulle have været defineret systemtillæg ved implementering af Lokal Løn pr. 1. juli 2000. Det påhviler Nordea at dokumentere, at der i de to på hinanden følgende år er konstateret et misforhold mellem præstation og løn, svarende til de fastlagte kriterier. Nordea kan som dokumentation anvende resumeer af udviklingssamtaler.

Den 9. april 2003

Ajourført pr. 1. juli 2008

Ajourført pr. 1. april 2012

Ajourført pr. 1. april 2014

Ajourført pr. 1. april 2017

Forsikring

20. Som bemærkning til **Protokollat om sundhedsforsikring** gælder:

Bemærkning

Indhold i sundhedsforsikringen er udvidet i forhold til minimumsindholdet, jf. standardoverenskomsten.

Afsnit 6 - Samarbejde og tillidsvalgte

Regler for behandling af faglig strid

21. Som bemærkning til **Regler for behandling af faglig strid** gælder:

Bemærkning til behandling af faglig strid

Procedure ved konfliktløsning.

Lokal uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten 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.

Aftale om fagligt arbejde

22. I stedet for § 3, stk. 1 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel gælder:

§ 3 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Kreds Nordea skal inden reduktion af et medlems løn – på Nordeas initiativ – eller inden afskedigelse af et medlem orienteres.

Hvis lønreduktionen alene sker på grund af medlemmets eget ønske om overgang til en jobbeskrivelse med lavere lønspænd, er orientering af Kreds Nordea ikke nødvendig.

Orientering skal gives i så god tid, at Kreds Nordea og/eller den lokale tillidsmand er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Kreds Nordea og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen.

23. § 3, stk. 2

Ved afskedigelse og lønedsættelser skal den lokale tillidsmand eller Kreds Nordea være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale mellem Nordea og Kreds Nordea om, hvordan situationen skal håndteres i de tilfælde, hvor der er tale om en leder med personaleansvar. Mødet indledes med, at Nordea 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.

Er der tale om lønedsættelse, opsigelse eller bortvisning af en leder med personaleansvar, aftaler Nordea med Kreds Nordea, hvilken tillidsmand der ved mødets start tilbydes af bistå lederen. Den pågældende tillidsmand tilkaldes herefter til at deltage i mødet.

Bemærkning: Med "tillidsmand" menes en anden tillidsmand end den lokalt valgte, fællestillidsmanden eller en sagsbehandler fra Kreds Nordea.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsmand eller Kreds Nordea deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske en orientering om resultatet af mødet.

24. Som bemærkninger til § 4 Uddannelse gælder:

Bemærkning til § 4, stk. 1

Tillidsmænd

I perioden 1. juli 2017 – 30. juni 2020 indgår ret for tillidsmænd til 9 dage i overenskomstperioden til ajourførende/supplerende kursusaktivitet i en pulje på i alt 975 dage. Den enkelte tillidsmand kan i perioden højst anvende 15 dage. Hvis Kreds Nordea visiterer en tillidsmand til at gennemføre sagsbehandleruddannelsen eller anden kompetencegivende faglig uddannelse, kan der i perioden anvendes op til 18 dage. Hvis de nuværende kriterier for gennemførelse af sagsbehandleruddannelsen ændres, genforhandles antallet af dage.

Der er aftalt en option på yderligere 150 puljedage, hvis der i perioden gives rimelige grunde til en forøgelse. Hvis kursusaktiviteten sker i Kreds Nordea regi, orienterer Kreds Nordea til Nordea forud om hvilke tillidsmænd, der deltager.

Kreds Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen, første gang oktober 2017 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2017.

Bemærkning til § 4, stk. 3

Fællestillidsmænd I perioden 1. juli 2017 - 30. juni 2020 indgår ret til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser i en pulje på i alt 360 dage. Den enkelte fællestillidsmand kan i perioden højst anvende 18 dage.

Kreds Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen, første gang oktober 2017 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2017.

Medlemmer af Consultative Committees (CC)

Uddannelse af medlemmer af Consultative Committees sker efter principperne i samarbejdsaftalens § 7, stk. 1 – 3.

25. Som bemærkning til **§ 6 Valgbarhed** gælder:
Bemærkning til § 6 Valgbarhed
I konkrete tilfælde kan kravet om 12 måneders anciennitet fraviges ved aftale mellem Nordea og Kreds Nordea.

26. Som bemærkning til **§ 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsmand** gælder:

Bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsmand

I hvert område, defineret i lokalaf tale om fællestillidsmænd, vælges en fællestillidsmand af og blandt de valgte tillidsmænd.

Fællestillidsmandens opgave er at koordinere samarbejdet med Kreds Nordea, mellem de enkelte tillidsmænd og den lokale område-/afdelingsledelse.

Herudover varetager fællestillidsmanden de opgaver, der er beskrevet i lokalaf tale om fællestillidsmænd.

27. Som bemærkning til **§ 14 Frihed til organisatorisk arbejde** gælder:

Bemærkning til § 14 Frihed til organisatorisk arbejde

Der er aftalt følgende om yderligere frihed til fællestillidsmænd/tillidsmænd:

Rådgivning af medlemmer, der er i en psykisk belastende situation, og hvor rådgivning af medlemmet efter aftale med lederen mest hensigtsmæssigt kan foregå uden for normal arbejdstid, honoreres efter de almindelige regler for overarbejde/merarbejde.

Fællestillidsmænd har frihed med løn 1 dag til sammen med Kreds Nordea at prioritere overenskomstkrav op mod forhandling af virksomhedsoverenskomst og 1 dag til godkendelse af resultatet af forhandlingerne.

Fællestillidsmænd/tillidsmænd, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, og som i friperioder deltager i beordrede møder med ledelsen eller i beordrede samtaler med et medlem, får erstatningsfrihed i forholdet 1: 1, dog maksimalt 7,4 timer pr. dag (finans og service/tekniker) og 7,2 timer (it). Tilsvarende frihed gives ved deltagelse mandag - fredag i tillidsmandsuddannelse og seminarer/møder i tillidsmandsregi.

Ved deltagelse i møder med andre tillidsvalgte dækkes eventuel mertransporttid i Danmark efter reglerne for tjenesterejser i § 22. Der dækkes op til 4 gange pr. år, for fællestillidsmænd dog op til i alt 8 gange pr. år. Mertransporttid dækkes ikke ved møder og lignende, der er initieret af Kreds Nordea, fx generalforsamling, seminarer og møder vedrørende overenskomst mv.

28. Som bemærkninger til **§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte** gælder:

Bemærkning 1 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

Den tillidsvalgte kan søge på jobopslag og lignende, uden at reglerne om rokering af tillidsvalgte skal aktiveres. Sker ansøgning efter forudgående dialog mellem leder/Nordea og den tillidsvalgte, orienterer Nordea Kreds Nordea herom.

Bemærkning 2 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

Ikke væsentlige ændringer for den tillidsvalgte skal forhandles mellem Nordea, Kreds Nordea og den tillidsvalgte med henblik på en endelig aftale herom.

29. Som bemærkning til **Bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale** gælder:

Bemærkning til bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale

I stedet for Bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale er der mellem Nordea og Kreds Nordea udarbejdet et særligt samtalskema til brug for samarbejdssamtaler mellem nærmeste leder og tillidsmand.

Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

30. Som bemærkning til § 10, stk. 1 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen gælder:

Bemærkning til § 10, stk. 1 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, får erstatningsfrihed i forholdet 1 : 1, dog maksimalt 7,4 timer pr. dag (finans og service/tekniker) og 7,2 timer pr. dag (it) ved deltagelse mandag til fredag i lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse i friperioder.

31. Som bemærkning til § 10, stk. 3 og 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen gælder:

Bemærkning til § 10, stk. 3 og 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

I perioden 1. juli 2017 - 30. juni 2020 indgår ret for arbejdsmiljørepræsentanter til hhv. 4, 3 og 2 dages frihed med løn til deltagelse i fx temadage, kurser mv. pr. år i en pulje på i alt 200 dage. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant kan i perioden højst anvende 12 dage. Hvis Kreds Nordea visiterer en arbejdsmiljørepræsentant til at gennemføre en arbejdsrelevant og kompetencegivende faglig uddannelse, der kan bidrage til arbejdsmiljørepræsentantens virke, kan der i perioden anvendes op til 14 dage.

Hvis kursusaktiviteten sker i Kreds Nordea regi, orienterer Kreds Nordea til Nordea forud om hvilke arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager.

Kreds Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen, første gang oktober 2017 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2017.

32. Som supplement til § 10, stk. 1 - 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen gælder:

Stk. 5. Herudover har arbejdsmiljørepræsentanter op til 2 dages frihed med løn i overenskomstperioden til deltagelse i erfa-møder med andre arbejdsmiljørepræsentanter eller til møder med Kreds Nordea.

33. Generel bemærkning til Samarbejde og tillidsvalgte:

Aftaler mellem Nordea og Kreds Nordea

Med henblik på at styrke og effektivisere samarbejdet og arbejdsmiljøet samt udbygge samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og virke for de ansattes trivsel, tryghed og lige muligheder i Nordea, er det aftalt at ajourføre følgende lokalaftaler:

- Aftale om samarbejdsudvalg.
- Aftale om særligt samarbejdsudvalg.
- Aftale om arbejdsmiljøorganisation.
- Aftale om kontaktudvalg.
- Aftale om tillidsmænd og fællestillidsmænd.

Afsnit 7 - Særbestemmelser

Leasing- og finansieringsselskaber

34. I stedet for § 2 Kundekonsulenter, Løn og indplacering af kundekonsulenter gælder:

Løn og indplacering for kundekonsulenter

Kundekonsulenter er omfattet af Lokal Løn.

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Virksomhedsoverenskomst, aftaler og protokollater træder i kraft den 1. april 2017.

Overenskomsten, aftalerne og protokollaterne kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2020.

Den 28. april 2017

Nordea Danmark, filial af Nordea Bank AB (publ), Kreds Nordea
Sverige

Peter Lybecker
Bankdirektør

Toni Elin Hindsgaul Madsen
Formand

Signe Nelsson
Head of People Relations, Denmark

Dorrit Groth Brandt
Næstformand