Virksomhedsoverenskomst

mellem Handelsbanken og Klub Handelsbanken

om decentral løn

§1 Formål

Denne virksomhedsoverenskomst er indgået mellem Handelsbanken og Klub Handelsbanken i henhold til Standardoverenskomstens rammebestemmelser om virksomhedsoverenskomster. Aftalen afviger dog fra Rammebestemmelsernes §7, stk. 4 (funktionsbestemt lønsystem).

Formålet med virksomhedsoverenskomsten er at fastsætte rammerne for lønsætningen i Handelsbanken. Er der ikke aftalt afvigende eller supplerende bestemmelser i virksomhedsoverenskomsten, gælder standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet (FF), herunder fastholdelse af anciennitetsstigninger for medarbejdere med en anciennitetsforventning.

Handelsbanken og Klub Handelsbanken er enige om, at en decentral lønsætning på baggrund af en lønsamtale mellem chef og medarbejder sikrer den bedste udvikling for såvel banken som medarbejderen. Lønsætningen er baseret på følgende principper:

- Den enkelte medarbejders bidrag og præstationer
- Lønudviklingen for den enkelte medarbejder skal være differentieret og fastsættes af chefen ved lønsamtalen på baggrund af:
    - Gennemført PLUS
    - Handlingsplan
    - Handelsbanken koncernens løndannende faktorer, jf. bilag 1

§2 Dækningsområde

Alle medarbejdere i Handelsbanken er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst med følgende undtagelser:

- Medarbejdere med løn på over trin 87 og
- Medarbejdere i uddannelsesforløb pt. finansøkonomer/finansbachelorer (12 måneder) og graduates (18 måneder).

Efter endt uddannelse er finansøkonomer/finansbachelorer og graduates omfattet af denne virksomheds-overenskomst og fastholder samtidig anciennitetsstigning til sluttrin (anciennitetsforventningen).

§3 Løn

Senest to uger efter at overenskomstresultatet er endeligt godkendt, aftaler Handelsbanken og Klub Handelsbanken minimumsrammen for lønudviklingen i Handelsbanken i overenskomstperioden på baggrund af de rammer, som Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet (FF) har fastsat for virksomheder med virksomhedsoverenskomst.

SR

Tabel 1: FA og FFs rammer for overenskomstperioden 2017 – 2020 er:

	Overenskomsten (STOK)	Ramme – virksomhedsoverenskomster (VOK)	
	Generel lønstigning	Lønstigning	Til lokale forhandlinger
1. juli 2017	1,90%	1,40%	0,50%
1. juli 2018	1,95%	1,40%	0,55%
1. juli 2019	2,00%	1,40%	0,60%

Der er enighed om, at den af FA og FF afsatte ramme til lokale forhandlinger alene anvendes til individuelle og/eller garanterede lønstigninger.

De individuelle lønstigninger i tabel 2 er finansieret af begge parter med samme procentsats.

Tabel 2: Handelsbankens minimumsramme for overenskomstperioden 2017 – 2020 for medarbejdere til og med løntrin 87 er:

	Garanteret lønstigning	Individuelle lønstigninger		Samlet minimumsramme
		OK-ramme	Handelsbanken	
1. juli 2017	1,65%	0,25%	0,25%	2,15%
1. juli 2018	1,70%	0,25%	0,25%	2,20%
1. juli 2019	1,75%	0,25%	0,25%	2,25%

Handelsbanken sikrer, at den årlige samlede minimumsramme er anvendt. Er det ikke tilfældet, skal lønudvalget senest den 30. september det pågældende år tage stilling til anvendelsen af den resterende del af minimums-rammen.

Der er ikke nogen øvre grænse for den samlede lønstigning.

Lønnen inkl. evt. tillæg for den enkelte medarbejder skal mindst svare til lønnen på trin 10 i standardoverenskomsten. Hvor en finansiel erhvervsrettet uddannelse almindeligvis kræves, skal lønnen incl. evt. tillæg mindst svare til lønnen på trin 17.

For medarbejdere, som får en løn, der er højere end løntrin 87 oprettes en individuel kontrakt efter reglerne i protokollat om trin 87, trin 248E og lederløn.

§4 Lønsamtalen

Handelsbanken og Klub Handelsbanken mødes minimum en gang om året for at aftale følgende for den kommende lønsamtaleperiode:

- Fokusområder
- Møderække for lønudvalget
- Tidsplan for de kommende lønsamtaler

I den årlige lønsamtale fastsætter chefen lønnen for den enkelte medarbejder jf.bilag 2, der beskriver lønsamtalen.

9R

Til grund for lønstigningen ligger den årlige PLUS-samtale, sidste års handlingsplan og koncernens løndannende faktorer. Har medarbejderen levet op til disse, vil lønstigningen normalt svare til den generelle lønstigning (STOK), jf. tabel 1 i det pågældende år. Lønstigningen kan variere fra år til år.

Lønstigningen gives som et beløb, der lægges til grundlønnen. Beløbet er pensionsgivende.

4.1 Medarbejdere på barsel-, forældre- og sygeorlov[1] samt langtidssygemeldte

En medarbejder, der er fraværende i hele perioden for afholdelse af lønsamtaler af ovennævnte grunde, skal af chefen have tilbud om en lønsamtale. Fravælger medarbejderen dette tilbud, vil lønnen pr. 1. juli det pågældende år blive reguleret med den generelle lønstigning (STOK), jf. tabel 1.

Snarest muligt og senest en måned efter medarbejderen har genoptaget arbejdet, skal den udsatte lønsamtale afholdes. Eventuel supplerende lønstigning vil have virkning fra 1. juli det pågældende år.

4.2 Orlov af anden årsag

Chefen indkalder medarbejderen til en lønsamtale snarest muligt og senest en måned efter, at medarbejderen har genoptaget arbejdet. Eventuel lønstigning har virkning fra den måned, hvor medarbejderen har genoptaget arbejdet.

§ 5 Tillæg

Handelsbanken yder pensionsbidrag af evt. fast påregnelige løntillæg f.eks. funktionstillæg. Der ydes dog ikke pension af tillæg givet som omkostningsdækning f.eks. biltillæg.

§ 6 Jobskifte

6.1 På medarbejderens initiativ

Lønnen fastsættes på baggrund af indholdet i den nye stilling, og en evt. lønændring har virkning fra tiltrædelsen.

6.2 På bankens initiativ

Hvis lønnen i det nye job er lavere end medarbejderens hidtidige løn, sker en evt. lønændring efter gældende regler.

§7 Lønudvalg

Der etableres et lønudvalg bestående af to repræsentanter fra Klub Handelsbanken (formanden for Klub Handelsbanken er den ene repræsentant) og to repræsentanter fra ledelsen (personalechefen er den ene repræsentant).

Lønudvalgets opgaver er, at:

- Sikre at virsomhedsoverenskomsten om decentral løn efterleves
- Sikre at den aftalte minimumsramme er anvendt pr. 1. juli, jf. §3[2]
- Følge udviklingen i den decentrale løn
- Følge udviklingen for grupper af medarbejdere f.eks. i forhold til ligestilling
- Igangsætte spørgeskemaundersøgelse og evaluere årets lønsamtaler
- Håndtere uenighed om lønstigning, jf. §8
- Håndtere sager, jf. §9 GIL (Garanteret individuel lønstigning)

---

[1] Sygeorlov omfatter orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet samt orlov ifm. alvorligt sygt barn

[2] Opgøres af RDP og godkendes af ekstern revision.

SR.

I perioden, hvor lønsamtalerne finder sted, skal lønudvalget kunne mødes - evt. telefonisk - med en uges varsel.

Hvert år senest den 30. juni drøfter lønudvalget de umiddelbare erfaringer fra årets lønsamtaler og beslutter, hvorledes årets lønproces bedst kan evalueres med henblik på at forbedre fremtidige lønprocesser.

Lønudvalget træffer beslutninger i enighed.

Banken leverer årligt senest 1. oktober efter lønprocessens afslutning en skriftlig lønstatistik for medarbejdere til og med løntrin 87 til lønudvalget, jf. bilag 3.

Lønudvalget kan mødes ekstraordinært, når mindst to af lønudvalgets medlemmer ønsker det.

§8 Forhandling ved uenighed om lønstigning

Hvis medarbejderen ikke er enig i chefens fastsættelse af lønstigningen, kan sagen føres videre. Dette skal ske skriftligt med begrundelse senest 10 arbejdsdage efter lønsamtalens afholdelse ved at sende dokumentet "uenighed om fastsættelse af lønstigning" til Klub Handelsbankens repræsentanter i lønudvalget, som vurderer, om sagen skal indbringes for udvalget – jf. bilag 4.

For sager, der bringes op til behandling i lønudvalget, må der maksimalt gå en måned fra sagen er indbragt til den afsluttes. Medarbejderen modtager en skriftlig afgørelse fra lønudvalget.

Den oprindelige lønstigning, som chefen har fastsat, kan ikke reduceres.

§9 GIL (Garanteret individuel lønstigning)

En medarbejder der to på hinanden følgende år har fået en lønstigning, der ligger under den generelle lønstigning (STOK), jf. tabel 1, er i år tre garanteret minimum den generelle lønstigning aftalt mellem FA og FF for virksomheder uden virksomhedsoverenskomst, jf. tabel 1.

I så tilfælde sker der efter år 2 følgende:

- Handlingsplaner for de pågældende år sendes til repræsentanterne i lønudvalget
- Der indhentes udtalelse fra medarbejder og chef
- Lønudvalget gennemgår materialet og vurderer behovet for en revideret handlingsplan f.eks. indeholdende kompetenceudvikling, nye arbejdsopgaver etc.
- Evt. revideret handlingsplan udarbejdes mellem chef og medarbejder og skal være på plads hurtigst muligt og senest 1. september det pågældende år
- Kopi sendes til lønudvalget
- Hver tredje måned tages handlingsplanen op til revision med chefen som hovedansvarlig
- Lønudvalget skal skriftligt holdes orienteret om dette forløb

For medarbejdere, som:

- Af historiske årsager har et højt lønniveau i forhold til stilling
- Ikke har efterlevet den reviderede handlingsplan

kan der efter aftale i lønudvalget gøres undtagelse fra GIL-håndteringen i denne bestemmelse.

SR

§10 Aftalens gyldighed

Aftalen træder i kraft den 1. april 2017.

Aftalen kan opsiges med fire måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst 31. marts 2020.

Ved evt. tilbageførsel til Standardoverenskomsten, jf. hovedaftalens § 8 fastholder medarbejderen den aftalte løn. Medarbejderen indplaceres på det nærmeste lavere løntrin, og eventuel forskel til nuværende løn vil gives som pensionsgivende tillæg.

Såfremt én af parterne i overenskomstperioden er af den opfattelse, at væsentlige forudsætninger[3] for de kommende lønsamtaler ikke er til stede, vil lønsamtalerne bortfalde, og den generelle lønstigning aftalt mellem FA og FF for virksomheder uden virksomhedsoverenskomst vil være gældende.

København, den 22/3-17

For Handelsbanken

Lars Moesgaard

Ann-Mari Agerlin

For Klub Handelsbanken

Helle Rank

Carina Falck Hansen

[3] En væsentlig forudsætning kan f.eks. være, at en ny finanskrise med bankkrak, som gør, at forudsætningerne for den fastsatte minimumsramme ikke længere er til stede.

SR

Bilag 1

Handelsbanken koncernens løndannende faktorer skal ligge til grund for fastlæggelsen af den individuelle lønstigning.

De nuværende løndannende faktorer er:

Arbejdets art og sværhedsgrad
Her tænkes alene på udvikling i medarbejderens job – fx øget kompleksitet i lånesager m.v.

Kompetencer
At bruge sine nuværende kompetencer samt evnen til at tillære sig nye kompetencer

Præstationsevne og opnåede arbejdsresultater
I henhold til individuelle handlingsplaner fra PLUS

Markedsværdi
For eksempel udbud og efterspørgsel efter bestemte kompetencer på det regionale arbejdsmarked

Kulturbærere
Hvordan efterleves 'Mål og Midler' (beskrivelse af bankens kultur og værdigrundlag)

Lederskab
Hvordan chefen udøver lederrollen

SR

Bilag 2

For lønsamtalen gælder følgende:

- Chefen indkalder medarbejderen til en lønsamtale
- Lønnen fastsættes af chefen. Det er afgørende, at chefen begrunder den fastsatte løn
- Chefen skal være velinformeret om medarbejderens arbejdsopgaver og skal på tydelig og konstruktiv måde udtrykke sin opfattelse af, hvordan disse løses
- Samtalen skal foregå i ligeværdig dialog
- Chefen har ansvaret for, at lønsamtalen gennemføres, og medarbejderen har medansvar
- Det forudsættes, at lønsamtalen og PLUS-samtalen holdes af samme chef, som skal have fuldt mandat til at fastsætte det kommende års løn (undtagelser kan forekomme fx ved chefskifte). Der deltager kun én chef i PLUS- og lønsamtalen
- Lønsamtaler skal afholdes med samtlige medarbejdere, herunder også med medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse
- Ved chefskifte har den tidligere chef, hvis muligt, altid et informationsansvar over for ny chef i forhold til medarbejderens handlingsplan og status på denne. Tiltrædende chef har altid ansvaret for fastsættelse af lønstigningen
- Ved jobskifte til ny afdeling skal der snarest muligt og senest to måneder efter jobskiftet udarbejdes en ny handlingsplan

SR

Bilag 3

Statistikken skal indeholde oplysning om den procentvise lønstigning opgjort på privat- og erhvervsrådgivere, privat- og erhvervskundemedarbejdere samt stab:

- Geografi – fordelt på pt. Storkøbenhavn, Sjælland, Sydjylland og Fyn, Midt- og Vestjylland samt Nord- og Østjylland
- Køn
- Alder (10 års interval – op til og med 29 år, 30 – 39, 40 – 49 osv.)
- Områder med 5 medarbejdere eller derunder angives ikke i delstatistikken

Desuden sendes oversigt over lønudviklingen for den gruppe af medarbejdere, der har gennemført uddannelsen som finansøkonom og finansbachelorer (indtil de når sluttrin).

SR

Bilag 4

Lønudvalget behandler sager rejst i medfør af denne aftale på baggrund af:

- Dokumentet "uenighed om fastsættelse af lønstigning" fremsendt af medarbejderen
- Skriftlig udtalelse fra chefen indhentet af RDP
- Supplerende relevant materiale f.eks. handlingsplan(er), kompetencekortlægning mv.
- Lønstatistik til belysning af den konkrete sag. Lønstatistikken vil typisk skulle indeholde oplysning om den gennemsnitlige lønstigning i den pågældende filial/afdeling samt lønspændet (mindste og højeste lønstigning). Hvis der er færre end 5 medarbejdere i filialen/afdelingen fremlægges oplysninger fra sammenlignelige filialer/afdelinger

SR