

Virksomhedsoverenskomst

mellem

Ekspres Bank A/S og

Finansforbundet Express Bank

1. april 2020 – 31. marts 2023

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Kapitel I - Gyldighedsområde.....	3
§ 1 Rammebestemmelser for virksomhedsoverenskomsten	3
§ 2 Virksomhedsoverenskomstens område.....	3
Kapitel II - Arbejdstid.....	3
§ 3 Arbejdstidens længde.....	3
§ 4 Arbejdstidens placering.....	3
§ 5 Aftaler og tillæg	4
§ 6 Timebank - STOK § 12.....	5
§ 7 Flekstitid - STOK § 13	5
§ 8 Merarbejde.....	6
Kapitel III - Lønsystemet for Virksomheden.....	6
§ 9 Lønforhold	6
§ 10 Lønsystemets elementer	7
§ 11 Medarbejderens udviklingsplan	10
§ 12 Pension	11
§ 13 Lønregulering ved jobskifte på baggrund af ansøgning om en ledig stilling.....	11
§ 14 Lønregulering ved jobskifte på grund af jobbortfald, organisationsændringer	12
eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne	12
§ 15 Lønnedsættelse i bestående job	12
Kapitel IV - Særlige forhold i Virksomheden	13
§ 16 Højere særligt ferietillæg.....	13
§ 17 Yderligere fædreorlov	13
§ 18 Deltid for seniorer	13
§ 19 Forbedret særlig godtgørelse ved afskedigelser	13
Lokalaftaler indskrevet i VOK	13
§ 20 Tjenesterejser	13
§ 21 Frihed som følge af force majeure – aftales lokalt §. 80.....	13
§ 22 Forsikringer.....	13
§ 23 Opfølgning på afholdelse af samarbejdsamtalerne j.f. § 9 i STOK (aftale melle Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om fagligt arbejde).....	14
§ 24 Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser	14

Kapitel I - Gyldighedsområde

§ 1 Rammebestemmelser for virksomhedsoverenskomsten

Stk. 1. Nærværende virksomhedsoverenskomst (VOK) der er indgået mellem ledelsen i en medlemsvirksomhed af FA, Ekspres Bank A/S (herefter Virksomheden), og Finansforbundets Faglige repræsentant i Virksomheden (herefter Finansforbundet Express Bank), jf. hovedaftalens § 4, stk. 1, skal, i det omfang organisationerne ikke har aftalt/godkendt andet, overholde de i standardoverenskomsten (STOK) beskrevne Rammebestemmelser §§ 2-9. Samlet omtales Virksomheden og Finansforbundet Express Bank som Parterne.

§ 2 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1. VOK omfatter medarbejdere ansat i Virksomheden i Danmark.

Stk. 2. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Stk. 3. VOK omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a) Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned, jf. STOK § 42.
- b) Tilkaldepersonale, jf. STOK § 43.
- c) Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedlig, jf. STOK § 44.

Stk. 4. Med henvisning til STOK Rammebestemmelserne § 5, er Parterne enige om, at STOK finder anvendelse, med undtagelse i forbindelse med de aftalte fravigelser beskrevet i denne VOK.

Kapitel II - Arbejdstid

§ 3 Arbejdstidens længde

Stk. 1. Det er lokalt aftalt, at it-medarbejders årsnorm er hævet til 1924 timer. Honoreringen for dette er indregnet i den nuværende løn.

§ 4 Arbejdstidens placering

Stk. 1. Som udgangspunkt placeres en medarbejders arbejdstid jf. STOK § 5.

Stk. 2. Der kan mellem leder og individuel medarbejder indgås skriftlig aftale om placering af arbejdstiden jf. STOK § 6.

Stk. 3. Der er mellem Parterne indgået lokalaftaler om udvidet aftalt arbejdstid jf. STOK § 7. Udøvelsen af STOK § 7 er begrænset til de arbejdsopgaver, afdelinger og/eller funktioner der er omfattet.

§ 5 Aftaler og tillæg

Stk. 1. Det forventes at medarbejdere omfattet af § 4 stk. 2-3 arbejder på særlige tidspunkter på virksomhedens initiativ. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter halveres som udgangspunkt kun hvis arbejdet, på medarbejderens foranledning, udføres på tidspunkter hvor virksomheden normalt ikke fører forretning.

Stk. 2. Hermed erstattes STOK § 9. stk. 4 med følgende:
Ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter betales:

For arbejde på hverdage:

- i tidsrummet kl. 08:00 - 18:00 et tillæg på 0% af timelønnen
- i tidsrummet kl. 18:00 - 20:00 et tillæg på 50% af timelønnen
- i tidsrummet kl. 20:00 - 08:00 et tillæg på 66 2/3% af timelønnen

For arbejde på lørdage, søndage, søgnehellidage og danske helligdage:

- i tidsrummet kl. 08:00 - 22:00 et tillæg på 66 2/3% af timelønnen
- i tidsrummet kl. 22:00 - 08:00 et tillæg på 100% af timelønnen

Stk. 3. Ved sygdom, ferie og andet fravær med løn får medarbejderen tillæg efter den skemalagte aftalte arbejdstids placering.

Tillægget for arbejde på særlige tidspunkter er pensionsgivende.

Stk. 4. Medarbejdere omfattet af § 4 stk. 2-3 får et særligt Weekendtillæg for arbejde udført på lørdage, søndage, søgnehellidage og danske helligdage.

Weekendtillægget er et fast beløb per dag og reguleres årligt som følger:

Pr. 1. juli 2020	Pr. 1. juli 2021	Pr. 1. juli 2022
340,00 kr.	345,00 kr.	355,00 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. Ekstra vagter/Vagtbytte, hvor medarbejderen efter aftale med Virksomheden, tager et antal timer for en fraværende kollega og får sin egen planlagte arbejdstid reduceret med det tilsvarende antal timer, får tillæg for den nye vagt, hvis disse tillæg var højere. Hvis begge vagter havde ens tillæg er der ingen ændring. Medarbejderens planlagte tillæg kan ikke reduceres.

Dette er i tillæg til retten til merarbejde, hvis gældende. Der tages ikke hensyn til om medarbejderen normalt er omfattet af § 4 stk. 2-3.

§ 6 Timebank - STOK § 12

Stk. 1. I henhold til Standardoverenskomsten er der mellem Virksomheden og Finansforbundet Express Bank indgået lokalaftale om timebank.

STOK § 12 Timebank gælder hvor andet ikke er specificeret.

Stk. 2. Saldoens udvikling drøftes mellem leder og medarbejder i forbindelse med hver kvartalsvise 1-2-1 samtaler.

Stk. 3. Hvis saldoen af nogen årsag overstiger 481 timer, skal der inden for 14 dage være aftalt afspadsring eller udbetaling, der bringer saldoen ned til eller under 481 timer.

Stk. 4. Afspadsring afholdes som timer eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 5 sammenhængende dage, hvilket p.t. er 2 mere end STOK.

Stk. 5. Afspadsring skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat i lønsystemet. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

Stk. 6. 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.

§ 7 Flekstitid - STOK § 13

I henhold til Standardoverenskomsten er der mellem Virksomheden og Finansforbundet Express Bank indgået aftale om Flekstitid.

STOK § 13 Flekstitid gælder, hvor andet ikke er specificeret.

Stk. 1. 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 Virksomhedens betjening af interne såvel som eksterne kunder ikke forringes i henhold til gældende vagtplanlægning.

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

Stk. 2. Standard Fixtid for fuldtidsmedarbejdere i Virksomheden er dagligt mellem kl. 10:00 – 14:00.

For deltidsmedarbejdere aftales Fixtid individuelt.

§ 8 Merarbejde

Stk. 1. Hvor andet ikke er angivet, gælder STOK § 18 vedrørende merarbejde.

Stk. 2. 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. Dette gælder også deltidsansatte.

Stk. 3. Skal medarbejdere på deltid beordres på merarbejde, skal det mindst varsles dagen før. I modsat fald har medarbejderen ikke pligt til at udføre arbejdet.

Stk. 4. Beordret merarbejde registreres i lønsystemet.

Stk. 5. Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der normalt betales tillæg efter VOK § 5, stk. 2 eller § 14, stk. 6, kan tillægget udbetales eller indsættes som timer 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. Virksomheden sørger for mad eller refunderer udgifter til mad efter regning, dog maksimalt 124,- kr.

Stk. 7. Varsling af beordret merarbejde

Merarbejde i weekender/søgnehelligdage skal varsles 4 dage i forvejen. Ved akut opstået behov for beordret merarbejde er der intet varsel. Når merarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Hvis varslet merarbejde aflyses senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før merarbejdet skulle være påbegyndt, betaler virksomheden for den varslede tid, dog højst for 3 merarbejdstimer.

Kapitel III - Lønsystemet for Virksomheden

Virksomheden har j.f. STOK Rammebestemmelser § 7 implementeret et funktionsbestemt lønsystem.

STOK gælder hvor andet ikke er specificeret.

§ 9 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 lønsystemet.

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

Stk. 5. Lønsystemets opbygning

A. Lønsystemet 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

§ 10 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 jobbet's 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 uddannelsesniveaueet.
- 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 Virksomheden og Finansforbundets repræsentanter i Virksomheden.

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:

<u>Job-niveau</u>	Grundløn pr. år 1. juli 2020	Grundløn pr. år 1. juli 2021	Grundløn pr. år 1. juli 2022	<u>Job-niveau</u>	Grundløn pr. mdr 1. juli 2020	Grundløn pr. mdr 1. juli 2021	Grundløn pr. mdr 1. juli 2022
2	307.007,05	310.691,13	315.351,50	2	25.583,92	25.890,93	26.279,29
3	316.392,64	320.189,35	324.992,19	3	26.366,05	26.682,45	27.082,68
4	346.526,66	350.684,98	355.945,25	4	28.877,22	29.223,75	29.662,10
5	391.724,77	396.425,47	402.371,85	5	32.643,73	33.035,46	33.530,99
6	436.921,73	442.164,79	448.797,26	6	36.410,14	36.847,07	37.399,77
7	482.121,00	487.906,45	495.225,05	7	40.176,75	40.658,87	41.268,75
8	546.674,36	557.607,85	568.760,01	8	45.556,20	46.467,32	47.396,67
9	607.416,48	619.564,81	631.956,11	9	50.618,04	51.630,40	52.663,01
10	668.158,59	681.521,76	695.152,20	10	55.679,88	56.793,48	57.929,35

Minimums lønnen kan aldrig være mindre end jobniveau 2, proportionalt set i forhold til ansættelsesgrad. Og ikke mindre end trin påkrævet i STOK, hvis en finansiel erhvervsrettet uddannelse kræves.

For jobniveau 2-7 reguleres lønnen med 1,2% den 1. juli 2020, 1,2% den 1. juli 2021, 1,8% den 1. juli 2022.

For jobniveau 8-10 reguleres lønnen med 2,0% den 1. juli 2020, 2,0% den 1. juli 2021, 2,0% den 1. juli 2022.

I denne overenskomstperiode benyttes en del af midlerne til lokal fordeling for jobniveau 1-7 på at komme på niveau med arbejdsgiverbidraget på pensionen for jobniveau 8-10. Derved vil der være forskel på procentdelen på lønfordelingen.

Medarbejder på jobniveau 8-10, Jobløn og individuelle kontrakter vil pr. 1. juli 2022 få mulighed for at ændre medarbejderbidraget til pension fra 6,25% til 5,25%.

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, erfaring og samarbejde med leder, medarbejdere, øvrige kolleger og organisation

Arbejdsopgaver

I vurderingen indgår: medarbejderens udførelse, 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 Funktionærloven.

§ 11 Medarbejderens udviklingsplan**Stk. 1. STOK § 74**

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.

§ 12 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:

	1. juli 2020			1. juli 2021			1. juli 2022		
	Arb.bid.	Med.bid.	Total	Arb.bid.	Med.bid.	Total	Arb.bid.	Med.bid.	Total
For jobniveau 1-7	12,65	5,25	17,9	13,7	5,25	18,95	14,15	5,25	19,40
For jobniveau 8-10	13,75	6,25	20	14	6,25	20,25	14,15	5,25	19,40

I denne overenskomstperiode benyttes en del af midlerne til lokal fordeling for jobniveau 1-7 på at komme på niveau med arbejdsgiverbidraget for jobniveau 8-10.

§ 13 Lønregulering ved jobskifte 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 lønning 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.

§ 14 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 VOK § 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 5-10

Medarbejdere på jobniveau 5-10 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).

§ 15 Lønnedsættelse i bestående job

Stk. 1. Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbet's 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.

Kapitel IV - Særlige forhold i Virksomheden

§ 16 Højere særligt ferietillæg

Stk. 1. Det særlige ferietillæg beskrevet i STOK § 48 er i Virksomheden 0,5% højere. Det betyder at i alle situationer hvor det særlige ferietillæg benyttes, skal det benyttes med et tillæg på 0,5%. Jf. stok §. 48.

§ 17 Yderligere fædreorlov

Stk. 1. I tillæg til vilkårene beskrevet i STOK §75, betaler virksomheden yderligere 1 uges fædreorlov.

Hvis der ikke ved aftale opnås enighed om placeringen af orloven henvises til STOK § 75, stk. 1.a., derudover gælder at den yderligere fædreorlov kan placeres som en del af en uafbrudt periode på mindst 3 uger.

§ 18 Deltid for seniorer

Stk. 1. I stedet for vilkårene beskrevet i STOK § 83, gælder i Virksomheden at medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 5 år og er fyldt:

- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse. Hvilket er 4 år tidligere end i STOK.

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

Dette bidrag betales dog max. i 7 år.

§ 19 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 Virksomheden, jf. STOK § 86, stk. 4.

Stk. 2. For medarbejdere der er fyldt 55 år, følges STOK §86 stk. 4.

Lokalaftaler indskrevet i VOK

§ 20 Tjenesterejser

Stk. 1. I Virksomheden gælder STOK reglementet for Tjenesterejser.

§ 21 Frihed som følge af force majeure – aftales lokalt §. 80

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

§ 22 Forsikringer

Stk. 1. Medarbejdere er omfattet af Standardoverenskomstens Gruppesikringsregulativ.

§ 23 Opfølgning på afholdelse af samarbejdsamtalerne j.f. § 9 i STOK (aftale melle Finansektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om fagligt arbejde)

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

§ 24 Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Virksomhedsoverenskomsten træder i kraft med virkning fra den 1. april 2020.

Virksomheden har indgivet opsigelsesbegæring på virksomhedsoverenskomsten, idet virksomheden allerede ved indeværende virksomhedsoverenskomstforhandling har fremsat krav om at overgå til Standardoverenskomsten, jf. protokollat af 8. juni 2021 mellem Finansektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Taastrup, den 11/12 -2021

For Ekspres Bank A/S:



Annika Olsson, Nordic CEO

For Finansforbundet Express Bank:



Anne Nysum Dejrup, Fællestillidsrepræsentant

Finansforbundet