

Virksomhedsoverenskomst 2020

mellem

Nordea Danmark

og

Finansforbundet i Nordea

Indhold

| | |
|--|----|
| Virksomhedsoverenskomst 2020 mellem Nordea Danmark og Finansforbundet i Nordea | 3 |
| Virksomhedsoverenskomst – afvigelser fra standardoverenskomst 2020 mellem FA og Finansforbundet | |
| Afsnit 1 | |
| Kapital I Gyldighedsområde | 4 |
| Kapital II Arbejdstid | 4 |
| Kapitel III Løn | 7 |
| Kapitel IV Særlige medarbejdergrupper: Studerende på deltid | 8 |
| Kapitel VI Ferie | 8 |
| Kapitel VII Uddannelse | 9 |
| Kapital IX Sociale bestemmelser | 9 |
| Kapitel X Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse | 11 |
| Afsnit 2 - Protokollater | |
| Forsikring: Sundhedsforsikring | 11 |
| Afsnit 6 - Samarbejde og tillidsvalgte | |
| Regler for behandling af faglig strid | 11 |
| Aftale om fagligt arbejde | 11 |
| Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne | 13 |
| Trivselsudvalg | 14 |
| Nordea Løn | |
| Aftale om Nordea Løn | 15 |
| Protokollat | 20 |
| Bilag 1 – HVAD, HVORDAN og SAMLET KONKLUSION ved anvendelse af 3 performanceniveauer | 22 |
| Bilag 2 – 9-grid | 23 |
| Bilag 3 – Komplexitetsbånd og vejledende lønspænd | 24 |
| Ikræfttrædelse og opsigelsesbestemmelser | 26 |

Virksomhedsoverenskomst 2020 mellem Nordea Danmark og Finansforbundet i Nordea

Virksomhedsoverenskomst

Bestemmelser, der er aftalt mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea, og som afviger fra eller supplerer standardoverenskomst 2020 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 2020 – 31. marts 2023.

Generel lønstigning

Medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn

Den generelle lønstigning for medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn, er:

| | |
|--------------|--------|
| 1. juli 2020 | 2,00 % |
| 1. juli 2021 | 1,65 % |
| 1. juli 2022 | 1,65 % |

Lønpulje i Nordea Løn

Lønpuljen i Nordea Løn er sammensat således:

| | 1. juli 2020 | 1. juli 2021 | 1. juli 2022 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Fra overenskomstramme til lokal forhandling | 0,00 % | 0,35 % | 0,35 % |
| Fra Nordea | 0,00 % | 0,25 % | 0,25 % |
| Værdi af besparelse fra systemtillæg og ny lønmodel | 0,00 % | 0,05 % | 0,05 % |
| I alt | 0,00 % | 0,65 % | 0,65 % |

Medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn

Den generelle lønstigning for medarbejdere, der **ikke** er omfattet af Nordea Løn, er:

| | |
|--------------|--------|
| 1. juli 2020 | 2,00 % |
| 1. juli 2021 | 2,00 % |
| 1. juli 2022 | 2,00 % |

Lønniveau 1 og 2

Skillelinjen mellem lønniveau 1 og lønniveau 2 er:

| | |
|--------------|-------------|
| 1. juli 2019 | 473.759 kr. |
| 1. juli 2020 | 483.234 kr. |

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

Skillelinjen gælder til 30. juni 2021, hvor lønniveauerne 1 og 2 sammenlægges ifølge standardoverenskomsten og virksomhedsoverenskomsten.

Brug af virksomhedsoverenskomst og standardoverenskomst

Se først, om emnet er nævnt i virksomhedsoverenskomsten mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea.

Er dette ikke tilfældet, se da i standardoverenskomst mellem FA og Finansforbundet.

Virksomhedsoverenskomst – Afvigelser fra standardoverenskomst 2020 mellem FA og Finansforbundet

Afsnit 1

Kapitel I – Gyldighedsområde

1. I stedet for **§ 1 Standardoverenskomstens område** gælder:

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i Nordea Danmark, filial af Nordea Bank Abp, Finland og andre danske filialer og datterselskaber i Nordea koncernen, som er medlemmer af FA, (i det følgende Nordea).

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 §§ 42 og 44 i standardoverenskomsten.

Kapitel II – Arbejdstid

2. I stedet for **§ 8 Jobløn og Selvstændig arbejdstilrettelæggelse** gælder:

Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse (træder i kraft 1. juli 2021)

Stk. 1. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 53.000 kr. eksklusive Nordeas pensionsbidrag og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Stk. 2. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse betyder, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Herefter administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

Stk. 3. Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Stk. 4. Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres således ikke særskilt.

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn højere end 45.000 kr. eksklusive Nordeas pensionsbidrag kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. Nordea og Finansforbundet i Nordea kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 6. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 53.000 kr. eksklusive Nordeas pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden for jobløn.

3. I stedet for **§ 11 Pauser** gælder:

§ 11 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 bespisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

Bemærkning: "overarbejde" udgår med virkning fra 1. juli 2021.

4. Som bemærkning til **§ 12 Timebank, stk. 4** gælder:

§ 12 Bemærkning til stk. 4

Følgende indskydes i timebanken:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor. (Udgår med virkning fra 1. juli 2021).
- 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. 2020: Omsorgstimer, jf. § 74 i standardoverenskomsten, indsættes i timebanken ved årets slutning med det antal timer, der ikke er afholdt i løbet af året. Fra 2021 indskydes omsorgstimer på tildelingstidspunktet, første gang januar 2021.
- Overenskomstbestemte feriedage/6. feriedage – første gang 1. september 2021.

5. Som bemærkning til **§ 12 Timebank, stk. 7** gælder:

§ 12 Bemærkning til stk. 7

Flekstid indskudt i timebanken kan alene afspadseres.

6. Som bemærkning til **§ 18 Merarbejde i lønniveau 2, stk. 9** gælder:

§ 18 Bemærkning til stk. 9

For finansmedarbejdere med funktionsløn på 722.664 kr., 737.117 kr. (1. juli 2020), 749.280 kr. (1. juli 2021) og 761.643 kr. (1. juli 2022) eller højere er det aftalt, at betaling for eventuelt merarbejde er indeholdt i lønnen.

7. **§ 20 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation – personkreds og gyldighedsområde**

Stk.1. De nedenfor i stk. 3-8 nævnte bestemmelser om rådighedsvagt, tilkald og konsultation gælder for:

- a. It-medarbejdere og finansmedarbejdere i den centrale it-afdeling og i it-centralerne. Efter lokalaftale mellem ledelsen og *Finansforbundet i Nordea* kan øvrige finansmedarbejdere omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation, hvis de arbejder med lignende opgaver i projekter, eller hvis der stilles løvbekendtgørelseskrav til virksomheden, der nødvendiggør, at disse medarbejdere indgår i vagtordningen.
- b. 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.
- c. Stk. 6b om tilkald gælder dog for alle finansmedarbejdere med minimum 37 timers arbejdsuge.
- d. 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 Business Banking.

Som supplement til **§ 20, stk. 3 Rådighedsvagt** gælder:

Ved planlægning af rådighedsvagt skal lederen tage behørigt hensyn til medarbejderens mulighed for at stå til rådighed.

Der kan med den enkelte medarbejders accept aftales mere end 40 rådighedsvagter eller 480 vagttimer pr. år. Når aftale herom er indgået, og når vagtantal/timetotal overstiger de nævnte grænser, orienteres Finansforbundet i Nordea herom.

8. I stedet for **§ 22 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer** gælder:

§ 22 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1. Når Nordea Danmark iværksætter 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 § 23 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 i Danmark.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for medarbejdere, der ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, jf. § 8 i standardoverenskomsten.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder heller ikke for medarbejdere med funktionsløn på 627.073 kr., 639.614 kr. (1. juli 2020), 650.168 kr. (1. juli 2021) og 660.895 kr. (1. juli 2022) eller højere, it-medarbejdere med funktionsløn på 661.087 kr., 674.309 kr. (1. juli 2020), 685.435 kr. (1. juli 2021) og 696.744 kr. (1. juli 2022) eller højere og for service/tekniker-medarbejdere med funktionsløn på 580.280 kr., 591.886 kr. (1. juli 2020), 601.652 kr. (1. juli 2021) og 611.579 kr. (1. juli 2022) eller højere.

9. I stedet for **§ 23 Tjenesterejser** gælder:

§ 23 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 ikke for medarbejdere med funktionsløn højere end 722.663 kr., 737.116 kr. (1. juli 2020), 749.279 kr. (1. juli 2021) og 761.642 kr. (1. juli 2022) eller for medarbejdere, der ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, jf. § 8 i standardoverenskomsten.

Kapitel III – Løn

10. Generelt

Stk. 1. Minimumsløn (træder i kraft 1. juli 2021)

Minimumslønnen for en fuldtidsansat er 25.000 kr. (1. juli 2022 25.500 kr.) pr. måned, eksklusive Nordeas pensionsbidrag.

Stk. 2. Jobfunktioner

Alle medarbejderne, bortset fra elever, trainees og særlige medarbejdergrupper vil være indplaceret under en af følgende jobfunktioner, (§ 27 i standardoverenskomsten):

1. Finansmedarbejdere, er medarbejder, som ikke hører under punkt 2 eller 3 herunder.
2. 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 følgende anførte discokoder fra Danmarks Statistik:
 - 133010 Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
 - 133020 Ledelse af intern IT
 - 251110 Arbejde med overordnet IT-arkitektur
 - 251210 IT-projektstyring
 - 251300 Web og multimedieudvikling
 - 252100 Design og administration af databaser
 - 251120 Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
 - 251220 Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
 - 251400 Vedligeholdelse og dokumentation af software
 - 251900 Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
 - 252200 Systemadministration
 - 252300 Arbejde med computernetværk
 - 252900 Andet arbejde med databaser og netværk
 - 351300 Netværks- og systemteknikerarbejde
 - 351400 Internetteknikerarbejde
 - 351100 Driftsteknikerarbejde
 - 351200 Brugersupportarbejde
 - 413200 Dataregistreringsarbejde.
3. Service/teknik-medarbejdere, er medarbejdere, 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.*

Stk. 3. Lønudbetaling

Lønnen betales med 1/12 månedsvis forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden. For service/tekniker-medarbejdere kan lønnen betales bagud.

11. Nordea Løn

Medarbejdere med løn til og med den i denne virksomhedsoverenskomst aftalte grænse for overgang til individuel ansættelseskontrakt, og som har ansættelsessted i en Nordea enhed, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst, er omfattet af Nordea Løn. Der henvises til Aftale om Nordea Løn på side 14.

12. Løn i standardoverenskomsten

Medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn, følger bestemmelserne om løn i standardoverenskomsten med følgende bemærkning:

§ 26 Lokal Lønpulje

Eventuel indførelse af lokal lønpulje for disse medarbejdere kan kun ske efter nærmere aftale med Finansforbundet i Nordea.

Kapitel IV – Særlige medarbejdergrupper

13. I stedet for § 41, stk. 2 og stk. 3 Studerende på deltid gælder:

§ 41 Studerende på deltid

Stk. 2. Studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentlig respektive over 34,7 timer månedlig eller mere, er ikke omfattet af protokollat om Afbødeforanstaltninger, punkt 5 Fratrædelsesvilkår.

Der er aftalt følgende fravigelser fra standardoverenskomstens bestemmelser:

- § 72 om udviklingsplan.
- § 75 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.
- § 76 om ret til orlov ved adoption.
- § 78, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn.
- § 78, stk. 6, om ret til orlov efter § 42 i lov om social service – handicappet barn.
- § 79 orlov til pasning af nærtstående.
- Pensionsprotokollatet. I stedet udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som et tillæg til lønnen.
- § 74 om 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.
- § 5, stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og Nordea under hensyntagen til studiet.
- § 3, stk. 1. Erstatningsfrihed ved søgnehellidage gælder ikke.
- § 35. 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.

Stk. 4. 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. Med virkning fra 1. juli 2021 betales der efter reglerne om merarbejde (honorering i forholdet 1:1), men efter hidtil gældende opgørelsesmetode (opgjort over maksimalt 13 uger).

Kapitel VI – Ferie

14. I stedet for § 48 Ferietillæg gælder:

§ 48 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.

Har medarbejderen afholdt ferie med løn på forskud efter § 7 i ferieloven, og fratræder medarbejderen under omstændigheder, hvor Nordea ikke kan modregne fuldt ud i optjente feriedage, kan der tillige ske modregning i ferietillæg efter stk. 2 og stk. 3.

15. I stedet for § 51 Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge gælder:

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

Stk. 1. Frem til 1. juli 2021 gælder hidtidige regler om valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge for

medarbejdere i lønniveau 1 og 2, se side 3. Det valg, som medarbejdere i henhold til disse regler har foretaget inden udgangen af kalenderåret 2019, vil have virkning som beskrevet i stk. 2 og 3 nedenfor.

Stk. 2 Medarbejdere, der inden udgangen af kalenderåret 2019 har valgt merarbejde og 6. ferieuge, vil få tilskrevet 1,7 feriedag 1. maj 2020 for perioden 1. maj 2020 til og med 31. august 2020 og herefter 5 feriedage den 1. september 2020 efter reglerne i standardoverenskomstens § 49.

Stk. 3 Medarbejdere, der inden udgangen af kalenderåret 2019 har valgt overarbejde og 5 ferieuger, vil med virkning fra 1. juli 2021 overgå til reglerne om merarbejde og 6. ferieuge (medmindre medarbejderen på dette tidspunkt overgår til jobløn, idet merarbejderen i så fald ikke honoreres særskilt for merarbejde). I forhold til overenskomstmæssige feriedage vil disse medarbejdere få tildelt 0,8 feriedag 1. juli 2021 for perioden juli-august 2021 og herefter 5 feriedage den 1. september 2021 efter reglerne i standardoverenskomstens § 49.

Stk. 4. Nyansatte medarbejdere med funktionsløn på 686.600 kr., 700.333 kr. (1. juli 2020) eller derunder har mulighed for at vælge mellem

- 5 ekstra feriedage (6. ferieuge) eller
- overarbejdsbetaling

efter disse regler:

Nyansatte medarbejdere indplaceres afhængig af funktionslønnens størrelse, jf. side 3 om lønniveau 1 og 2, efter de regler, der gælder i standardoverenskomsten, hhv. for overarbejde i § 17, for merarbejde i § 18 og overenskomstbestemte feriedage (6. ferieuge) i § 49. Der er ved ansættelsen mulighed for at vælge mellem 6. ferieuge eller overarbejdsbetaling.

Kapitel VII – Uddannelse

16. I stedet for § 67 Finansøkonomer og finansbacheloror i et traineeforløb gælder:

§ 67 Finansøkonomer og finansbacheloror samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer og finansbacheloror samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer kan de første 12 måneder ansættes som trainees og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 52 og 53 i standardoverenskomsten samt frem til 1. juli 2021 lønbestemmelserne i standardoverenskomst 2017 § 27, stk. 1 og stk. 3, baseret på de centrale overenskomstparters vedligeholdelse af løntabeller i indeværende overenskomstperiode:

- Finansøkonomer og uddannelser på tilsvarende niveau – stk. 1: Nyuddannede, der efter § 67 indplaceres som trainees, aflønnes som minimum i lønramme 10, trin 10.
- Finansbacheloror og uddannelser på tilsvarende niveau – stk. 3: Nyuddannede, der efter § 67 ansættes som trainees, aflønnes som minimum i lønramme 16, trin 16.

Kapitel IX – Sociale bestemmelser

17. I stedet for § 74 Omsorgsdage gælder:

§ 74 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.

Omsorgstimerne indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet, første gang pr. 1., januar 2021.

Hvis den enkelte medarbejder ikke har afholdt omsorgstimerne, der er tildelt i 2020 i løbet af 2020, overføres de resterende timer ved årets slutning til timebanken.

For deltidsansatte gives omsorgstimerne forholdsmæssigt.

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

18. I stedet for **§ 79 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet** gælder:

§ 79 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet og frihed til at ledsage nærtstående familiemedlemmer og frihed til blod-, knoglemarvs- og organdonorer samt i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie

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 punkt a, betaler *Nordea* lønkomensation 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 punkt b, indtræder *Nordea* i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 3. Under orloven optjenes ferie, og der betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden 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.

Friheden kan tilsvarende holdes i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie. Med nærmeste familie forstås primært medarbejderens familiemedlemmer i lige linje og på tværs: Bedsteforældre/forældre/børn/søskende. Ægtefællens/samlevers familiemedlemmer i lige linje og på tværs betragtes også som nærmeste familie.

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.

19. I stedet for **§ 77 Børnedeltid** gælder:

§ 77 Børnedeltid

Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt nedsættes til 30 timer om ugen eksklusiv pauser. Børnedeltiden skal vare i min. 3 måneder og *maksimalt 18 måneder* i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á *minimum 3 måneders varighed – med hver sin aftale.*

Nordea kan efter dialog med *Finansforbundet i Nordea* modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i det eksisterende job, skal alternativ stilling undersøges.

20. Som bemærkning til **§ 83 Deltid for seniorer** gælder:

§ 83 Deltid for seniorer

Som supplement til **§ 83 Deltid for seniorer** gælder:

Stk. 2. Leder og medarbejder indgår aftale om, hvordan deltidsansættelsen udmøntes i forhold til arbejdstidens placering. Det sker under behørig hensyntagen til medarbejderens ønsker og driftsmæssige hensyn.

Ved aftale kan arbejdstidsnedsættelsen udmøntes som enkeltfridage eller sammenhængende fridage. I forhold til sidstnævnte (sammenhængende fridage) kan afholdelse heraf kun ske ved at anvende tilgodehavende/opsparede fridage/seniortimer set i forhold til den aftalte arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. 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

21. Som supplement til § 86 Afskedigelser gælder:

Stk. 6. Ved Nordeas opsigelse af medarbejdere begrundet i Nordeas 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

Sundhedsforsikring

22. 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

23. 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 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Aftale om fagligt arbejde

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

§ 3 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Finansforbundet i Nordea skal inden tilbud på Nordeas initiativ om fratrædelsesaftale til et medlem, 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 Finansforbundet i Nordea ikke nødvendig.

Orientering skal gives i så god tid, at Finansforbundet i Nordea og/eller den lokale tillidsrepræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Finansforbundet i Nordea og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives 1 arbejdsdag før – og helst 48 timer før – meddelelsen til medarbejderen.

Har Nordea viden om, at der inden for tillidsrepræsentantens område skal gennemføres tilbud om fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ, reduktion af løn for eller ske afskedigelse af mere end ét medlem, sikrer Nordea i dialog med Finansforbundet i Nordea, at det er muligt for tillidsrepræsentanten at være til stede ved alle samtaler.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

25. § 3, stk. 2

Stk. 2. Ved afskedigelse, lønnedsættelser og tilbud om fratrædelsesaftaler på Nordeas initiativ skal den lokale tillidsrepræsentant eller *Finansforbundet i Nordea* være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale mellem *Nordea* og *Finansforbundet i 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 tillidsrepræsentantens 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.

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

Er der tale om tilbud om fratrædelsesaftale på Nordeas initiativ, lønnedsættelse, opsigelse eller bortvisning af en leder med personaleansvar, aftaler Nordea med Finansforbundet i Nordea, hvilken tillidsrepræsentant der ved mødets start tilbydes at bistå lederen.

Bemærkning: Med "tillidsrepræsentant" menes en anden tillidsrepræsentant end den lokalt valgte, fællestillidsrepræsentanten eller en sagsbehandler fra *Finansforbundet i Nordea*.

26. Som bemærkninger til § 4 Uddannelse gælder:

Bemærkning til § 4, stk. 1

Tillidsrepræsentanter

*I perioden 1. juli 2020 – 30. juni 2023 indgår ret for tillidsrepræsentanter til 9 dage i overenskomstperioden til ajourførende/supplerende kursusaktivitet i en pulje på i alt 975 dage. Den enkelte tillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 15 dage. Hvis *Finansforbundet i Nordea* visiterer en tillidsrepræsentant 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 *Finansforbundet i Nordeas* regi, orienterer *Finansforbundet i Nordea* til *Nordea* forud om hvilke tillidsrepræsentanter, der deltager.*

*Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til *Nordea* om forbruget af puljen, første gang oktober 2020 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2020.*

Bemærkning til § 4, stk. 3

Fællestillidsrepræsentanter: *I perioden 1. juli 2020 - 30. juni 2023 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 fællestillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 18 dage.*

*Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til *Nordea* om forbruget af puljen, første gang oktober 2020 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2020.*

Medlemmer af Consultative Committees (CC)

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

27. 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 *Finansforbundet i Nordea*.*

28. Som bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant gælder:

Bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant

I hvert område, defineret i lokalaftale om fællestillidsrepræsentanter, vælges en fællestillidsrepræsentant af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

*Fællestillidsrepræsentantens opgave er at koordinere samarbejdet med *Finansforbundet i Nordea*, mellem de*

enkelte tillidsrepræsentanter og den lokale område-/afdelingsledelse.

Herudover varetager fællestillidsrepræsentanten de opgaver, der er beskrevet i lokalaftale om fællestillidsrepræsentanter.

29. Som bemærkning til § 14 Frihed til organisatorisk arbejde gælder:

Bemærkning til § 14 Frihed til organisatorisk arbejde

Der er aftalt følgende om yderligere frihed til fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter:

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.

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

Fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter, 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 (finansmedarbejdere og service/teknikermedarbejdere) og 7,2 timer (it-medarbejdere). Tilsvarende frihed gives ved deltagelse mandag - fredag i tillidsrepræsentantsuddannelse og seminarer/møder i tillidsrepræsentantsregi.

Ved deltagelse i møder med andre tillidsvalgte dækkes eventuel mertransporttid i Danmark efter reglerne for tjenesterejser i punkt 9, (§ 23 i standardoverenskomsten). Der dækkes op til 4 gange pr. år, for fællestillidsrepræsentanter dog op til i alt 8 gange pr. år. Mertransporttid dækkes ikke ved møder og lignende, der er initieret af Finansforbundet i Nordea, fx generalforsamling, seminarer og møder vedrørende overenskomst mv.

30. 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 røking af tillidsvalgte skal aktiveres. Sker ansøgning efter forudgående dialog mellem leder/Nordea og den tillidsvalgte, orienterer Nordea Finansforbundet i Nordea herom.

Bemærkning 2 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

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

31. 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 Finansforbundet i Nordea udarbejdet et særligt samtaleskema til brug for samarbejdssamtaler mellem nærmeste leder og tillidsrepræsentant.

Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

32. 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 (finansmedarbejdere og service/teknikermedarbejdere) og 7,2 timer pr. dag (it-medarbejdere) ved deltagelse mandag til fredag i lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse i friperioder.

33. 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 2020 - 30. juni 2023 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 Finansforbundet i 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 Finansforbundet i Nordeas regi, orienterer Finansforbundet i Nordea til Nordea forud om, hvilke arbejdsmiljørepræsentanter der deltager.

Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen, første gang oktober 2020 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2020.

34. 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 Finansforbundet i Nordea.

35. Generel bemærkning til Samarbejde og tillidsvalgte:

Aftaler mellem Nordea og Finansforbundet i 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 tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.*

36. Samarbejde og tillidsvalgte

Trivselsudvalg

Der oprettes et lokalt trivselsudvalg med repræsentanter fra overenskomstparterne med det formål at støtte den lokale forankring samt implementering af de anbefalinger, initiativer og indsatser, der kommer fra det centrale trivselsudvalg.

Det lokale trivselsudvalg forankres som et underudvalg til Samarbejdsudvalget, og udarbejder selv forslag til arbejdsform og kommissorium samt grænseflader i forhold til Arbejdsmiljøorganisationen mv. Forslaget skal godkendes af Samarbejdsudvalget.

Nordea Løn

Aftale om Nordea Løn

§ 1 Aftale

Med udgangspunkt i rammebestemmelser for funktionsbestemte lønsystemer (afsnit 8 i standardoverenskomst mellem FA og Finansforbundet) er der indgået aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea om Nordea Løn.

§ 2 Formål

Stk. 1. Formålet med Nordea Løn er at skabe en åben og gennemsigtig lønstruktur, hvor den enkeltes løn kan begrundes i forhold til ansvar, jobkompleksitet, kompetence, performance, efterlevelse af virksomhedsværdier og det lønmæssige markedsniveau.

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

§ 3 Dækningsområde

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

Stk. 2. Aftalen omfatter, jf. dog stk. 3, medarbejdere til og med den i denne virksomhedsoverenskomst aftalte grænse for overgang til individuel ansættelseskontrakt.

Stk. 3. Nordea Løn anvendes ikke for:

- Elever. Aflønnes efter § 31 i standardoverenskomsten.
- Traineeperiode på 12 måneder for nyuddannede finansøkonomere eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Frem til 1. juli 2021 aflønnes de efter § 27, stk. 1 i standardoverenskomst 2017, (baseret på de centrale overenskomstparters vedligeholdelse af løntabeller i indeværende overenskomstperiode). Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd.
- Traineeperiode på 12 måneder for professionsbachelorer i finans eller it eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Frem til 1. juli 2021 aflønnes de efter § 27, stk. 3 i standardoverenskomst 2017, (baseret på de centrale overenskomstparters vedligeholdelse af løntabeller i indeværende overenskomstperiode). Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd, jf. § 5, stk. 3.
- Midlertidigt beskæftigede medarbejdere, tilkaldepersonale og medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedligt eller derunder.
- Tidsbegrænsede ansættelser på 1 år og derunder.
- Studentermedhjælper.
- Betjentmedhjælper.
- Rengøringsmedarbejdere.
- Kantine medarbejdere i filialnettet.

Medmindre andet er udtrykkeligt aftalt mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea, vil disse medarbejdere frem til 1. juli 2021 følge aflønningsreglerne i §§ 27, 32, 35 og 36 i standardoverenskomst 2017, (baseret på de centrale overenskomstparters vedligeholdelse af løntabeller i indeværende overenskomstperiode).

§ 4 Jobbeskrivelse

Stk. 1. Jobbeskrivelse

For alle job, hvor mindst 10 medarbejdere udfører samme arbejde/funktion, definerer Nordea en jobbeskrivelse. I den beskrives bl.a. formål med jobbet, ansvarsområder, kompetencer og andre kvalifikationer. Endvidere henvises der til Nordeas værdier (Code of Conduct og Purpose & Values), som forventes efterlevet ved jobbet udførelse. 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 bilag 3 Komplexitetsbånd 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. § 10, 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, bl.a. baseret på benchmark, gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskrives.
4. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskrives.

Stk. 4. Regulering af lønspænd

Regulering af lønspænd vurderes og foretages af Nordea/Lønrådet en gang om året, jf. § 10, stk. 2.

Lønspænd bliver automatisk reguleret som anført i stk. 5.

Nordea og Finansforbundet i Nordea anerkender, at benchmark baseret på valid data fra eksterne leverandører indtager en særlig rolle i forhold til beslutning om at regulere lønspænd i eksisterende jobbeskrivelser. Det gælder både i forhold til beslutninger om fastfrysning samt op- og nedjusteringer.

Stk. 5. Generel regulering

Generel regulering af lønspænd, funktionsløn og tillæg, jf. § 4, 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.

§ 5 Lønindplacering

Stk. 1. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med jobbeskrivelse

En medarbejder placeres inden for jobbeskrivelsens lønspænd ud fra en vurdering af, hvordan medarbejderen – baseret på blandt andet viden og erfaring – vil leve op til de krav og forventninger, der stilles i forhold jobbet, herunder særligt jobbeskrivelsens ansvarsområder. I den forbindelse vil elementer som blandt andet opgavevaretagelse, kundeorientering, samarbejde, løbende forbedring/udvikling, resultater og efterlevelse af virksomhedsværdier indgå i vurderingen.

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 professionsbachelor i finans og it

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

Professionsbachelor i finans og it følger i traineeperioden feriebestemmelserne §§ 52 og 53 i standardoverenskomsten.

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 tilskrives 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 § 7, stk. 6.

b. Personligt historisk tillæg

Personligt historisk tillæg kan anvendes i de situationer, hvor medarbejderen får/har fået defineret et systemtillæg, jf. stk. 4g, men hvor hele lønforskellen mellem den fastsatte funktionsløn og den nuværende/hitidige samlede løn ikke kan holdes inden for systemtillæggets maksimale størrelse på 20 % af den nuværende/hitidige 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 § 7, 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 2019 | Funktionsløn 1. juli 2020 | Funktionsløn 1. juli 2021 | Funktionsløn 1. juli 2022 |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 50 % af funktionsløn | 432.836 – 500.449 | 441.493 – 510.458 | 448.777 – 518.881 | 456.182 – 527.442 |
| 75 % af funktionsløn | 500.450 – 554.607 | 510.459 – 565.699 | 518.882 – 575.033 | 527.443 – 584.521 |
| 100 % af funktionsløn | 554.608 – kontrakt | 565.700 – kontrakt | 575.034 – kontrakt | 584.522 – 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 være i et begrænset tidsrum under forudsætning af, at tidsrummets længde er aftalt, og at tidsrummet normalt ikke påregnes at ville være mere end 2 år.

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

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

e. Mobilitetstillæg

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

Mobilitetstillægget er ikke pensionsgivende.

f. Mobilitetstillæg – Aftale om pendlertillæg IT FA

Formålet med aftalen er at etablere et tillæg til lønnen, som skal anvendes til at give kompensation for rejseomkostninger til IT-medarbejdere i Group Technology, der i forbindelse med varsling af overførsel af IT-opgaver til Nordeas lokation Hølgeshøj Alle 33, Høje Taastrup pr. 1. januar 2019 vælger at pendle mellem bopæl og Høje Taastrup. Tillægget benævnes "Pendlertillæg IT FA".

Pendlertillægget er et kronetillæg, der er overenskomstreguleret og ferieberettiget, men ikke pensionsgivende. Tillægget er A-skattepligtig.

Tillægget indgår ikke i medarbejderens timeløn ved beregninger, hvor denne anvendes. Tillægget indgår heller ikke ved beregning af samlet løn i forbindelse med overgang til ansættelse på individuel kontrakt, jf. standardoverenskomstens bestemmelser i § 38, stk. 4 om kontraktansatte og protokollat om kontraktansatte samt ved beregning af eventuel fratrædelsesgodtgørelse.

Tillægget beregnes som det dobbelte beløb af prisen pr. 1. januar 2019 for et standardpendlerkort til tog fra den station, der er nærmest medarbejderens bopæl, til Høje Taastrup station. Tillægget reguleres ikke med senere prisstigninger på pendlerkortet. Tillægget reguleres heller ikke, hvis medarbejderen midlertidigt eller permanent flytter arbejdssted fra Høje Taastrup til Nordeas lokationer i København, p.t. Christiansbro, Metro eller Vesterport.

Tillægget betales månedsvis forud, første gang for januar 2019.

Tillægget bortfalder:

- hvis medarbejderen vælger at flytte bopæl til Sjælland
- hvis medarbejderen, på egen foranledning, får andet job i Nordea uden for Group Technology.

g. Systemtillæg

Systemtillæg kan anvendes i følgende situationer:

- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med nedjustering af lønspænd, jf. § 7, stk. 3.
- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med ændring af funktionsløn i lønspænd, jf. § 7, 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. § 7, stk. 1, modsvares af en tilsvarende nedsættelse af systemtillægget.

Systemtillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

I de situationer, hvor systemtillæg i henhold til denne bestemmelse kan anvendes, kan Nordea i stedet træffe beslutning om nedsættelse af funktionslønnen efter principperne i § 7, stk. 6.

§ 6 Individuel ansættelsesaftale

For medarbejdere med en højere samlet løn (funktionsløn og faste personlige tillæg) på 71.500 kr. (1. juli 2022: 73.000 kr.) og derved eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, 6 feriedage og særligt ferietillæg, oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollat om kontraktansatte i standardoverenskomst mellem FA og Finansforbundet.

§ 7 Regulering af den enkelte medarbejders løn

Stk. 1. Overenskomst

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

Stk. 2. Årlig løndialog og lønfastsættelse

Medarbejderens løn fastlægges ved en årlig løndialog mellem leder og medarbejder.

Der tages udgangspunkt i den årlige afsluttende performanceevaluering. Denne evaluering baserer sig på medarbejderens målopfyldelse i forhold til WHAT (opfyldelse af KPI'er/Goals og jobbeskrivelsens ansvarsområder) og HOW (adfærd og opførsel, herunder efterlevelse af interne værdier og principper, samt feedback fra relevante interessenter).

Den samlede konklusion fra performanceevalueringen indtager et centralt element ved den efterfølgende lønfastsættelse i løndialogen. Den samlede performancekonklusion i henhold til **bilag 1** vurderes således i forhold til medarbejderens aktuelle løn ved at anvende lønfastsættelseskemaet i **bilag 2**.

Lønfastsættelseskemaet angiver, hvilken lønstigning medarbejderen vil modtage. Selvom de angivne lønstigningsintervaller (i forhold til den lokale lønpulje) er angivet som vejledende, skal den nedre grænse for det angivne lønstigningsinterval respekteres. Der kan dog være særlige situationer, hvor det er nødvendigt at fravige de vejledende lønstigningsintervaller, herunder det forhold, at den enkelte leder skal overholde sit lønpuljebudget. Lederen og medarbejderen giver deres holdning tilkende i forhold til egen performance og lønfastsættelse, og der tilstræbes en fælles konklusion.

Parterne udarbejder og vedligeholder løbende vejledning for den praktiske brug af lønmodellen.

Stk. 3. Ved nedjustering af lønspænd, jf. § 4, stk. 4 og § 10, stk. 2.

Lønnen kan efter Nordeas beslutning sættes i stå. Der defineres et systemtillæg, jf. reglerne i § 5, stk. 4g.

Stk. 4. Ændring af funktionsløn i lønspænd

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

Hvis lønnen skal sættes i stå, gælder principperne om systemtillæg i § 5, stk. 4g. Lønnen skal vurderes igen senest efter 3 år.

Nedsættelse af lønnen sker efter principperne i § 7, stk. 6.

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 standardoverenskomstens aftale om fagligt arbejde, § 3. Lønnen sættes ned efter principperne i § 7, stk. 6.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 5, 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 § 7, stk. 6.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 5, 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 § 5, stk. 4g.

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, der er fyldt 57 år, kan 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. § 83 i standardoverenskomsten.

§ 8 Arbejdstid og ferie

Stk. 1. Finansmedarbejdere i lønniveau 1, it-medarbejdere i lønniveau 1 og service/tekniker-medarbejdere i lønniveau 1 er omfattet af valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge, jf. § 51 i standardoverenskomsten.

Stk. 2. Finansmedarbejdere i lønniveau 2, it-medarbejdere i lønniveau 2 og service/tekniker-medarbejdere i lønniveau 2 er omfattet af bestemmelser om overenskomstbestemte feriedage (6. ferieuge), jf. § 49 i standardoverenskomsten og valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge, jf. § 51 i standardoverenskomsten.

Se om lønniveau 1 og 2 på side 3.

Stk. 3. Bestemmelsen om valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge udgår med virkning fra 1. juli 2021. Der henvises til § 51 i standardoverenskomsten.

§ 9 Overordnet fordeling af lønpulje

Lønrådet fastlægger overordnet fordeling af fælles lønpulje efter oplæg fra Nordea, jf. § 10, stk. 2.

§ 10 Lønråd

Stk. 1. Sammensætning og møder

Lønrådet sammensættes med 3 repræsentanter fra Nordea og 3 repræsentanter udpeget af og blandt Finansforbundet i Nordeas bestyrelse.

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. Nordea og Finansforbundet i Nordea 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 Nordea Løn.*
- *At godkende ændringer i lønspænd i nedadgående retning, jf. § 4, stk. 4.*
- *At godkende, at lønspænd sættes i stå.*
- *At fastlægge overordnet fordeling af fælles lønpulje og følge op på anvendelsen af puljen, jf. § 9.*
- *At drøfte nye jobbeskrivelser og lønspænd for nye jobbeskrivelser, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte endelig opdeling af lønspænd i niveauer/intervaller, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte typer af tillæg, jf. § 5, stk. 4.*
- *At få indsigt i relevante benchmark rapporter til brug for Lønrådets arbejde*
- *At fastlægge regler for tillæg for markedsværdi, herunder beløbsramme og anvendelse.*
- *At proaktivt vejlede og uddanne såvel ledere som medarbejdere og tillidsrepræsentanter.*
- *At informere organisationerne om erfaringer.*

Med virkning fra 1. juli 2021 kan der ikke uden enighed mellem parterne indføres nye lønspænd, der beløbsmæssig ligger under minimumslønnen, jf. § 25 i standardoverenskomsten. I perioden frem til 1. juli 2021 må der for finansmedarbejdere ikke indføres nye lønspænd, der beløbsmæssigt ligger under løntrin 10 i standardoverenskomsten.

Nordea fremlægger relevant statistik til brug i Lønrådet.

§ 11 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 tillidsrepræsentanten, jf. aftale i standardoverenskomsten om fagligt arbejde, § 2, stk. 5.

Protokollat til aftalen om Nordea Løn

Som supplement til **Aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea om Nordea Løn** er dette protokollat ajourført:

Protokollat til aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea om Nordea Løn

Dette protokollat er en sammenskrivning af hidtil gældende protokollater. Det indeholder den bestemmelse, der fortsat er aktuel for Nordea Løn.

Pensionsbidrag – overgangsbestemmelse

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

- AB: Ved funktionsløn til og med 432.835 kr., 441.492 kr. (1. juli 2020), 448.776 kr. (1. juli 2021) og 456.181 kr. (1. juli 2022), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea et pensionsbidrag på 11,75 %. Ved funktionsløn højere end 432.835 kr., 441.492 kr. (1. juli 2020), 448.776 kr. (1. juli 2021) og 456.181 kr. (1. juli 2022) stiger bidraget til 12,75 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2021 til hhv. 12,00 % og 13,00 % og pr. 1. juli 2022 til hhv. 12,15 % og 13,15 %.
- SDS: Ved funktionsløn til og med 432.835 kr., 441.492 kr. (1. juli 2020), 448.776 kr. (1. juli 2021) og 456.181 kr. (1. juli 2022), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea 11,25 % og medarbejderen 5,25 %, jf. overenskomstens protokollat om pension. Ved funktionsløn til og med 554.608 kr., 565.700 kr. (1. juli 2020), 575.034 kr. (1. juli 2021) og 584.522 kr. (1. juli 2022), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 12,75 % og 5,25 %. Ved funktionsløn over 554.608 kr., 565.700 kr. (1. juli 2020), 575.034 kr. (1. juli 2021) og 584.522 kr. (1. juli 2019), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 14,25 % og 6,25 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2021 til hhv. 11,50 %, 13,00 % og 14,50 % og pr. 1. juli 2022 til hhv. 11,65 %, 13,15 % og 14,65 %.

For medarbejdere omfattet af SKOP er de tilsvarende arbejdsgiverbidrag hhv. 11,25 %, 13,25 % og 14,75 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2021 til hhv. 11,50 %, 13,50 % og 15,00 % og pr. 1. juli 2022 til hhv. 11,65 %, 13,65 % og 15,15 %.

Den 9. april 2003

Ajourført pr. 1. juli 2008

Ajourført pr. 1. april 2012

Ajourført pr. 1. april 2014

Ajourført pr. 1. april 2017

Ajourført pr. 1. april 2020

Bilag til aftale om Nordea Løn

Bilag 1 – HVAD, HVORDAN og SAMLET KONKLUSION ved anvendelse af 3 performanceniveauer

| | Præstationsevaluering: Præstation inddeles i tre niveauer | | |
|-----------------------------|--|--|---|
| | I Nordea evaluerer vi præstation ved hjælp af følgende faktorer: | | |
| | Mål, KPI'er og jobbeskrivelse | Nordeas værdier og ledelsesprincipper | People Pulse & Feedback fra interessenter |
| | HVAD | HVORDAN | SAMLET KONKLUSION |
| Over det forventede | <p>Er medarbejderens præstationsniveau væsentligt over det, der kræves i den pågældende rolle, og er resultaterne væsentligt bedre end forventet med en høj kvalitet i arbejdet til følge?</p> <p><i>Eksempel: Medarbejderen præsterer konsekvent over det forventede niveau og leverer et stort bidrag og resultater af høj kvalitet.</i></p> | <p>Fungerer medarbejderen som rollemodel i forhold til Nordeas værdier med yderst positiv feedback fra kolleger, sine medarbejdere og kunder?</p> <p><i>Eksempel: Medarbejderen handler altid med udgangspunkt i kunden, søger at inspirere andre, påpeger adfærd, vi ikke bør tolerere, driver innovation og arbejder målrettet på at opnå løbende forbedringer.</i></p> | <p>Er medarbejderens præstation konsekvent over det forventede niveau i forhold til resultater OG/ELLER adfærd, og giver den et stort bidrag og høj kvalitet?</p> <p><i>Vælges denne mulighed, skal præstationen være over det forventede niveau, når det gælder enten HVAD eller HVORDAN eller begge dele. Ratingen kan ikke anvendes, hvis enten HVAD eller HVORDAN er under det forventede niveau.</i></p> |
| På linje med det forventede | <p>Er medarbejderens præstation konsekvent på linje med det forventede niveau defineret ud fra rolle og individuelle mål?</p> <p><i>Eksempel: Medarbejderen præsterer til fulde på det forventede niveau (når fx mål og udfordrende mål) i kraft af sine funktionelle kompetencer.</i></p> | <p>Efterlever medarbejderen alle Nordeas værdier med god feedback fra kolleger, sine medarbejdere og kunder?</p> <p><i>Eksempel: Medarbejderen udviser altid den ønskede adfærd, tager ejerskab over beslutninger, deler gode ideer og investerer i læring og udvikling for at forblive relevant.</i></p> | <p>Er medarbejderens præstation konsekvent på linje med det forventede niveau (til tider over det forventede niveau), og efterleves alle Nordeas værdier?</p> <p><i>Vælges denne mulighed, er præstationen på linje med det forventede niveau, både når det gælder HVAD og HVORDAN.</i></p> |
| Under det forventede | <p>Opfylder medarbejderen ikke følgende forhold: individuelle mål, forventninger til præstation, rollekrav eller funktionelle kompetencer?</p> <p><i>Eksempel: Medarbejderen udfylder ikke de grundlæggende ansvarsområder i jobbet og/eller opfylder ikke et eller flere mål eller mangler funktionelle kompetencer.</i></p> | <p>Efterlever medarbejderen ikke en eller flere af Nordeas værdier baseret på feedback fra kolleger og kunder (når de giver udtryk for behov for forbedring)?</p> <p><i>Eksempler: Medarbejderen er ikke villig til at samarbejde, prøver at sælge produkter, kunderne ikke har brug for, holder ikke sine kompetencer opdateret for at forblive relevant, lytter ikke til andre eller deres feedback.</i></p> | <p>Er medarbejderens præstation under det forventede niveau på flere områder, OG/ELLER efterleves en eller flere af Nordeas værdier ikke?</p> <p><i>Vælges denne mulighed, er HVAD eller HVORDAN eller begge dele under det forventede niveau.</i></p> |

Bilag 2 – 9-grid

| | Nedre/Lønspænd | Midten/Lønspænd | Øvre/Lønspænd |
|------------------------------------|--|---|--|
| Over det forventede | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende 1,5-2,5 gange den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende 0-1,0 gange den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn |
| På linje med det forventede | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,4-1,2 gangen den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende). |
| Under det forventede | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende 0-1,0 gange den aftalte ramme for lønpuljen i Nordea Løn | Medarbejderen vil modtage den generelle lønstigning. Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende). | Medarbejderen vil ikke modtage en lønstigning (vejledende). |

Bilag 3 – Komplexitetsbånd og vejledende løbspænd

Pr. 1. juli 2019

| Jobniveau | Arbejdsopgaver | Stillinger uden ledelsesansvar | Lederstillinger |
|-----------|---|---|---|
| | | Løbspænd | Løbspænd |
| 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 |

Pr. 1. juli 2020

| Jobniveau | Arbejdsopgaver | Stillinger uden ledelsesansvar | Lederstillinger |
|-----------|---|---|---|
| | | Løbspænd | Løbspænd |
| A | Enkle rutineopgaver | 309.434 – 325.729 | - |
| B | Overvejende rutineopgaver | 314.967 – 377.777 | 365.328 – 441.055 |
| C | Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen) | 365.328 – 441.055 | 422.833 – 502.247 |
| D | Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen) | 422.833 – 502.247 | 495.390 – 591.300 |
| E | Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 495.390 – 591.300 | 573.829 – 690.869 |
| F | Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen) | 573.829 – 690.869 | 670.055 – 810.128 (785.332 – kontrakt) |
| G | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 670.055 – 810.128 (785.332 – kontrakt) | 785.332 – kontrakt |
| H | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen) | 785.332 – kontrakt | kontrakt |

Pr. 1. juli 2021

| Jobniveau | Arbejdsopgaver | Stillinger uden ledelsesansvar | Lederstillinger |
|-----------|---|---|---|
| | | Løbspænd | Løbspænd |
| A | Enkle rutineopgaver | 300.000 – 331.103 | - |
| B | Overvejende rutineopgaver | 320.164 – 384.010 | 371.356 – 448.333 |
| C | Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen) | 371.356 – 448.333 | 429.810 – 510.534 |
| D | Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen) | 429.810 – 510.534 | 503.564 – 601.057 |
| E | Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 503.564 – 601.057 | 583.297 – 702.268 |
| F | Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen) | 583.297 – 702.268 | 681.111 – 823.496 (798.290 – kontrakt) |
| G | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 681.111 – 823.496 (798.290 – kontrakt) | 798.290 – kontrakt |
| H | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen) | 798.290 – kontrakt | kontrakt |

Pr. 1. juli 2022

| Jobniveau | Arbejdsopgaver | Stillinger uden ledelsesansvar | Lederstillinger |
|-----------|---|---|---|
| | | Lønspænd | Lønspænd |
| A | Enkle rutineopgaver | 306.000 – 336.566 | - |
| B | Overvejende rutineopgaver | 325.447 – 390.346 | 377.483 – 455.730 |
| C | Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen) | 377.483 – 455.730 | 436.902 – 518.958 |
| D | Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen) | 436.902 – 518.958 | 511.872 – 610.974 |
| E | Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 511.872 – 610.974 | 592.921 – 713.856 |
| F | Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen) | 592.921 – 713.856 | 692.349 – 837.083 (811.462 – kontrakt) |
| G | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen) | 692.349 – 837.083 (811.462 – kontrakt) | 811.462 – kontrakt |
| H | Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen) | 811.462 – 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).

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Virksomhedsoverenskomst, aftaler og protokollater træder i kraft den 1. april 2020.

Overenskomsten, aftalerne og protokollaterne kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2023.

Den 25. maj 2020

Nordea Danmark, filial af Nordea Bank Abp,
Finland

Finansforbundet i Nordea

Anders Holkmann Olsen
Branch Manager

Dorrit Groth Brandt
Formand

Camilla Beckmann
Country Head of People, Denmark

Mette Balck Mejlby
Næstformand