

Overenskomst 2020-2023 mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Indholdsfortegnelse

Hovedaftale mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet	5
Overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet	8
Kapitel 1, Indledning	8
§ 1 Overenskomstområde.....	8
Kapitel 2, Fastansatte månedslønnede medarbejdere	8
§ 2 Personafgrænsning.....	8
§ 3 Ansættelsesaftaler	8
§ 4 Arbejdstid	8
§ 5 Løn	9
§ 6 Aflønning af medarbejdere uden ledelsesfunktioner	9
§ 7 Aflønning af sektionschefer	11
§ 8 Lønudbetaling	11
§ 9 Pension og forsikring	11
§ 10 Studentermehjælpere	12
§ 11 Deltidsbeskæftigede	12
§ 12 Medarbejdernes overarbejde/merarbejde	13
§ 13 Ferie	16
§ 14 Feriefridage	16
§ 15 Omsorgsdage.....	17
§ 16 Timebank	18
§ 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser.....	19
§ 18 Sygdom	19
§ 19 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	19
§ 20 Børnedeltid.....	20
§ 21 Omsorgsdage til samvær med barn	21
§ 22 Ulønnet orlov.....	22
§ 23 Efter-/videreuddannelse.....	22
§ 24 Seniorordning.....	23
§ 25 Sundhedsordning	23
§ 26 Sundhedsforsikring	23
§ 27 Aftalt frihed	23
§ 28 Opsigelse	23
§ 29 Afbødeforanstaltninger.....	24
§ 30 Afskedigelse og faglig strid	24
Kapitel 3, Timelønnede medarbejdere og elever	26
Timelønnede medarbejdere.....	26
§ 31 Personafgrænsning.....	26

§ 32	Løn, lønberegning, lønudbetaling	26
§ 33	Lønanciennitet.....	26
§ 34	Søgnehelligdagsbetaling.....	26
§ 35	Arbejdstid	26
§ 36	Sygdom	27
§ 37	Ferie	27
§ 38	Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	27
§ 39	Øvrige ansættelsesvilkår.....	27
	Elever	27
§ 40	Læretid	27
§ 41	Uddannelsesmæssige baggrund	27
§ 42	Løn	28
§ 43	Arbejdsforhold	28
§ 44	Overarbejde	29
§ 45	Ferie	29
§ 46	Øvrige ansættelsesvilkår.....	29
Kapitel 4, Tillidsmandsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde		30
§ 47	Tillidsmandsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde.....	30
Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.		30
§ 48	Ikrafttrædelse og opsigelse mv.....	30
Protokollater		31
	Protokollat om overarbejde.....	31
	Protokollat om overgangsordning til ny ferielov.....	31
	Protokollat om overgangsordning for feriefridage	31
	Protokollat om ansættelse af bankbetjente, teknikere og servicepersonale.....	32
	Protokollat om ansættelse af ungarbejdere.....	32
	Protokollat om telekoncepter	33
	Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi.....	34
	Protokollat om tvingende familiemæssige årsager.....	34
	Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende	34
	Protokollat om lønpakker	34
	Protokollat om pensionsordning	35
	Protokollat om kompetenceudvikling	35
	Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).....	35
	Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund	35
	Protokollat om vikariater	36
	Protokollat om bidrag til uddannelsesformål	36
	Protokollat om samarbejdsudvalg	36
	Protokollat om medarbejdere omfattet af andre overenskomster	36
	Protokollat om studerende i lønnet praktik	37
Bilag 1 Overenskomstområde		38

Bilag 2	Aftale om ansættelsesbreve	39
Bilag 3	Aftale om flextid	40
Bilag 4	Tillidsmandsaftale	42
Bilag 5	Aftale om frihed til deltagelse i organisationsarbejde	47
Bilag 7	Interne husregler	49
Bilag 8	Seniorordning	51
Bilag 9	Sundhedsordning	54
Bilag 10	Sundhedsforsikring	55
Bilag 11	Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	57
	Hvem gælder reglerne for?	57
	Hvordan praktiseres reglerne?	58
	Eksempler	58

Hovedaftale mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

§ 1

Nærværende hovedaftale har virkning for PenSam Bank A/S og de medlemmer af Finansforbundet, hvis arbejdsvilkår er fastsat i en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem disse parter.

§ 2

Den ret, banken har til at lede og fordele arbejdet samt anvende den til enhver tid passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med de til enhver tid gældende love og de mellem parterne indgåede aftaler og kollektiv overenskomst.

§ 3

PenSam Bank A/S anerkender medarbejdernes fulde frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i foreningens arbejde.

§ 4

stk. 1

Kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for de af denne overenskomst dækkede medarbejdere kan kun indgås mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet. Den kollektive overenskomst må ikke stride mod bestemmelserne i nærværende hovedaftale.

stk. 2

Inden for de områder, som overenskomsten omfatter, kan der, for det tidsrum, den er gældende, ikke beordres eller iværksættes arbejdsstandsning. Som arbejdsstandsning betragtes lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af banken eller dele af denne.

§ 5

Når en kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er der på tidspunktet for en kollektiv overenskomsts udløb ikke opnået enighed om en ny overenskomst til ikrafttræden samtidig med den hidtidige overenskomsts udløb, skal bestemmelserne i den udløbne overenskomst fortsat overholdes, indtil en ny overenskomst er endeligt vedtaget og trådt i kraft, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med § 6.

§ 6

stk. 1

PenSam Bank A/S og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at beordre arbejdsstandsning.

stk. 2

Arbejdsstandsning af hvilken som helst grund eller omfang kan kun beordres af Finansforbundet efter at være vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer på en til dette formål lovligt indkaldt ekstraordinær generalforsamling henholdsvis landsmøde eller tilsvarende repræsentativ forsamling.

For bankens vedkommende skal arbejdsstandsningen være besluttet af bestyrelsen for PenSam Bank A/S.

stk. 3

At man agter at forelægge en forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal meddeles den anden organisation mindst 1 måned før, arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat.

Meddelelse om beslutning om arbejdsstandsning skal afgives mindst 14 dage inden arbejdsstandsningens eventuelle iværksættelse. Denne meddelelse skal i påkommende fald indeholde oplysning om arbejdsstandsningens nærmere omfang.

stk. 4

Meddelelsen i henhold til stk. 3 skal ske skriftligt og skal, såfremt det sker på den dag, hvor meddelelserne senest skal afgives, være nået frem til den anden overenskomstpart inden kl. 12.00. Vil den anden overenskomstpart herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må sådan meddelelse være nået frem til den første overenskomstpart inden kl. 24.00 den pågældende dag.

Meddelelse kan ikke afgives på lørdage, søndage og helligdage.

stk. 5

Ved konflikten ophør genoptager medarbejderne arbejdet i banken. Det påhviler begge parter at medvirke til genoprettelse af normale og rolige arbejdsforhold.

§ 7

stk. 1

En i henhold til § 6 beordret arbejdsstandsning kan omfatte de medarbejdere, for hvilke nærværende hovedaftale er gældende. Undtaget er dog sektionschefer og øvrige chefer.

stk. 2

Derudover kan banken, efter konkret skriftlig begrundelse over for Finansforbundet, kræve op til 2 medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning.

Undtagelsen kan kun begrundes i absolut nødvendige behov i forbindelse med vagttjeneste, pasning af tekniske installationer eller nødvendigt arbejde i forbindelse med bevarelse af materielle værdier.

En undtaget medarbejder må under konflikten alene udføre ovenstående opgaver.

stk. 3

Bankens ret i henhold til stk. 2 til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning gælder ikke medarbejdere, der er tillidsmænd, medlemmer af Finansforbundets hovedbestyrelse og/eller repræsentantskab.

§ 8

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger, og - hvis de finder sted - at søge at få dem bragt til ophør.

§ 9

stk. 1

Overtrædelse og fortolkning af nærværende hovedaftale samt overtrædelse af en mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold behandles i overensstemmelse med reglerne i loven om Arbejdsretten.

stk. 2

Uenighed om fortolkning af en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold og af andre aftaler kan af hver af parterne - efter stedfunden resultatløs forhandling - indbringes for et nævn, bestående af 5 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2, hvorefter disse i forening udpeger 1 opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 10

stk. 1

Nærværende hovedaftale træder i kraft den 01.04.95 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges af en af parterne til udløb ved udgangen af en oktober måned, dog tidligst til udløb ved udgangen af oktober måned 1997.


stk. 2

Den part, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom. Der optages herefter forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

stk. 3


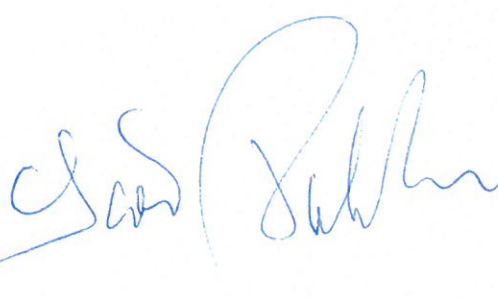
Er forhandling om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedaftalen fortsat, indtil den på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny.

Farum den 07.03.96


for Pen-Sam Bank A/S



for Finansforbundet

Overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Kapitel 1, Indledning

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i PenSam Bank A/S. Undtaget er dog:

- a) Direktører
- b) Underdirektører
- c) Medarbejdere, med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt respektive 34,7 timer månedlig
- d) Medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten mellem PenSam og AC-organisationerne.

For medarbejdere med en månedsløn pr. 1. april 2020 på 68.700,47 kr. og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag kan der indgås aftale efter reglerne i bilag 1.

Kapitel 2, Fastansatte månedslønnede medarbejdere

§ 2 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

- a) har en arbejdstid på gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover og
- b) er antaget til mere end 1 måneds beskæftigelse.

§ 3 Ansættelsesaftaler

"Aftale om ansættelsesbreve" er gældende, jf. Bilag 2.

§ 4 Arbejdstid

stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 37 timer, inklusive ½ times daglig spisepause i en 5-dages arbejdsuge (mandag-fredag).

Arbejdstiden på årsbasis forlænges med i alt 23 timer og 54 minutter, der placeres ligeligt på den daglige arbejdstid hele året, dvs. den daglige arbejdstid forlænges med 6 minutter.

Den daglige arbejdstid kan placeres i tidsrummet kl. 8.00 – 17.00 mandag – fredag.

I bankens åbningstid kl. 8.30 – 16.00 på hverdage skal banken være funktionsdygtig.

På én dag i arbejdsugen mandag - torsdag kan arbejdstiden for den enkelte medarbejder være aftalt placeret til kl. 20.00.

Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder, således at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis der inden for denne periode aftales en ændring i arbejdstidens placering, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid. Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Ved arbejdstid i tidsrummet kl. 18.00 – 20.00 betales et tillæg på 45 % af timelønnen.

Nævnte tillæg konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet og indsættes i timebanken.

stk. 2

En aftale om flextid er gældende, jf. bilag 3.

stk. 3

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredag efter Kr. Himmelfartsdag samt grundlovsdag er fridage.

§ 5 Løn

stk. 1

Lønnen aftales individuelt mellem virksomheden og medarbejderen.

Lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Medarbejderen har ret til en årlig løndialog.

stk. 2

Aflønning sker i perioden 01.04.2020 – 31.03.2023 med udgangspunkt i de aktuelle minimumslønninger pr. 01.04.2020.

I perioden reguleres lønningerne og tillæg med følgende procenter:

- pr. 01.04.2020: 2,00 %
- pr. 01.04.2021: 2,00 %
- pr. 01.04.2022: 2,00 %

stk. 3

Såfremt ansættelsesforholdet ikke påbegyndes den 1. i måneden, reguleres lønnen forholdsmæssigt med 1/1924 af nettoårslønnen pr. arbejdstime, beregnet for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 4, stk. 1.

§ 6 Aflønning af medarbejdere uden ledelsesfunktioner

stk. 1

Medarbejderen skal minimum indplaceres på følgende månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag.

Medarbejdere uden uddannelse:

1. april 2020

•	0 – ½ år	23.396,93 kr.
•	½ - 1 ½ år	24.228,01 kr.
•	1 ½ - 2 ½ år	24.660,89 kr.
•	2 ½ - 3 ½ år	25.089,51 kr.
•	fra 3 ½ år	25.528,51 kr.

1. april 2021

•	0 – ½ år	23.864,87 kr.
•	½ - 1 ½ år	24.712,57 kr.
•	1 ½ - 2 ½ år	25.154,10 kr.
•	2 ½ - 3 ½ år	25.591,30 kr.
•	fra 3 ½ år	26.039,08 kr.

1. april 2022

•	0 – ½ år	24.342,17 kr.
•	½ - 1 ½ år	25.206,82 kr.
•	1 ½ - 2 ½ år	25.657,19 kr.
•	2 ½ - 3 ½ år	26.103,13 kr.
•	fra 3 ½ år	26.559,86 kr.

Medarbejdere med uddannelse inden for kontorfaget, kommunal assistentuddannelse, forsikringsuddannelse, bankuddannelse eller finansuddannelse:

- 26.762,39 kr. (1. april 2020)
- 27.297,64 kr. (1. april 2021)
- 27.843,59 kr. (1. april 2022)

Medarbejdere, der har bestået en uddannelse som professionsbachelor i finans:

- 30.446,84 kr. (1. april 2020)
- 31.055,77 kr. (1. april 2021)
- 31.676,89 kr. (1. april 2022)

stk. 2

Der kan udbetales tillæg til lønnen. Tillægget er pensionsgivende.

Efter forhandling med tillidsmanden kan der indgås aftale om bonusordning for medarbejdere i funktioner, der indeholder arbejdsopgaver, der kan målfastsættes.

Bonustillæg er pensionsgivende.

Den indgåede aftale må ikke indebære, at medarbejderen tildeles personlige mål, der i sig selv har ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende målopfyldelse. Aftalen kan ikke tilsidesætte den overenskomstmæssige fastsatte aflønning, arbejdstidsregler mv.

En aftale om bonusordning ændrer ikke på de almindelige regler om opsigelse af medarbejdere.

Tillidsmanden kan på foranledning få indsigt i timebank saldi, herunder flexsaldi, overarbejdstimer, merarbejde, afspadsringstimer og bonusmål samt tilhørende resultater for medarbejderne omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Mindst 1 gang årligt leverer PenSam Bank A/S statistiske oplysninger om timebankens anvendelse til tillidsmanden.

§ 7 Aflønning af sektionschefer

stk. 1

Medarbejderen skal minimum indplaceres på følgende månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag.

Sektionschef 1

- 51.040,94 kr. (1. april 2020)
- 52.061,76 kr. (1. april 2021)
- 53.103,00 kr. (1. april 2022)

Sektionschef 2

- 66.020,10 kr. (1. april 2020)
- 67.340,50 kr. (1. april 2021)
- 68.687,31 kr. (1. april 2022)

Sektionschef 3

- 68.700,47 kr. (1. april 2020)
- 70.074,48 kr. (1. april 2021)
- 71.475,97 kr. (1. april 2022)

stk. 2

Der kan udbetales tillæg til lønnen. Tillægget er pensionsgivende.

§ 8 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud.

§ 9 Pension og forsikring

stk. 1

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension.

stk. 2

Det samlede pensionsbidrag forhøjes til 18,15 % af de pensionsgivende dele af lønningerne, jf. § 5, stk. 1, § 6, stk. 1 og 2 samt § 7, stk. 1 og 2.

Pensionsbidraget forhøjes således:

- 1. april 2020 17,75 %
- 1. april 2021 18,00 %
- 1. april 2022 18,15 %

stk. 3

PenSam indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA Pension.

stk. 4

Der tilkommer ud over det i stk. 2 nævnte pensionsbidrag ikke de ansatte nogen i deres ansættelse begrundet ret til pension eller understøttelse fra PenSam Bank A/S.

stk. 5

Medarbejderne tilsluttes, for bankens regning, Finansforbundets aftale med Forenede Gruppeliv om gruppeliv og forsikring ved kritisk sygdom.

§ 10 Studentermedhjælpere

stk. 1

En studentermedhjælp er en studerende med studiekort fra en videregående uddannelse. Det forudsættes, at den studerende er fyldt 18 år. Der må maksimalt ansættes 2 studentermedhjælpere.

Den studerende er som regel kun i stand til at præstere få timer i løbet af en uge, da arbejdet foregår samtidigt med studiet.

Timernes placering aftales fra semester til semester under hensyn til studiet.

stk. 2

Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem den studerende og lederen under hensyn til studiet.

Studerende aflønnes som timelønnede. Timelønnen er følgende:

- 145,93 kr. (1. april 2020)
- 148,85 kr. (1. april 2021)
- 151,83 kr. (1. april 2022)

Der kan ydes tillæg til lønnen.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

stk. 3

Studerende er undtaget fra følgende bestemmelser i overenskomsten:

- Merarbejde honoreres som overarbejde, § 13, stk. 8.
- Tillæg på 100 % ved tilkald § 13, stk. 8.
- Ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, § 21.
- Omsorgsdage til samvær med børn, § 23.
- Ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn – protokollat.
- Aftalt frihed, § 28.
- Aftalen om afbødeforanstaltninger, § 31
- Ret til orlov efter § 42 i lov om social service – handicappet barn - protokollat.
- Ret til orlov til pasning af nærtstående – protokollat.

stk. 4

Overenskomstens øvrige vilkår er gældende.

Feriefridage og ret til løn ved omsorgsdage kan efter nærmere aftale kapitaliseres som tillæg til lønnen.

§ 11 Deltidsbeskæftigede

stk. 1

Arbejdstiden for en fast deltidsbeskæftiget udgør mindst 8 timer om ugen, og medarbejderen er forpligtet til at komme til stede ved interne møder mv. inden for den officielle åbningstid.

Arbejdstiden på årsbasis forlænges med i alt 23 timer og 54 minutter for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 4, stk. 1. Arbejdstiden forlænges tilsvarende for en deltidsbeskæftiget beregnet i forhold til ansættelseskvotaen.

Deltidsansatte medarbejdere skal have en årsnorm, der svarer til medarbejdere på almindelig arbejdstid, og har derfor ret til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en sønehelligdag. Det aftales med tillidsmanden, hvordan rettigheden administreres.

For deltidsansatte beregnes antallet af omsorgsdage på samme måde som antallet af feriedage for den deltidsansatte medarbejder.

stk. 2

Arbejdstiden inkluderer ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

stk. 3

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn. Lønnen beregnes som en forholdsmæssig del af månedslønnen for tilsvarende fuldtidsbeskæftigede. Aflønningen sættes i forhold til den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 4, stk. 1.

stk. 4

Deltidsbeskæftigede er omfattet af bestemmelserne i § 9 om pensionsforhold.

stk. 5

Til deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte arbejdstid udfører merarbejde, ydes der for merarbejdet i stedet for særligt ferietillæg efter § 15, stk. 2, feriegodtgørelse med 12½ %.

§ 12 Medarbejdernes overarbejde/merarbejde

stk. 1

Ved merarbejde forstås det arbejde, som en deltidsbeskæftiget midlertidigt udfører ud over den tilrettelagte daglige arbejdstid, men inden for den gældende daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

stk. 2

Overarbejde/merarbejde bør undgås.

stk. 3

Hvis overarbejde ikke kan undgås, skal det så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første dage, således at overarbejde på lørdage og søn- og helligdage søges undgået. Overarbejde på ugens 5 første dage kan kun finde sted i tidsrummet kl. 7.00-8.30 og efter kl. 16.00.

Overarbejde/merarbejde skal være beordret, og tilsigelse til overarbejde/merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over en time ydes et tillæg på 15 % af medarbejderens timeløn pr. gang.

stk. 4

Hvis tjenesten tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af den i stk. 8 nævnte procentsats.

stk. 5

Hvis tjenesten ikke tillader afspadsering af overarbejde efter stk. 4, skal dette godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 8 nævnte tillæg.

stk. 6

Hvis tjenesten heller ikke tillader honorering efter stk. 5, kan overarbejde efter drøftelse med tillidsmanden godtgøres med udbetaling efter stk. 8.

stk. 7

Afspadsering skal afvikles inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført, såfremt intet andet er aftalt.

Der kan efter aftale og med hensyntagen til bankens forhold afholdes afspadsering i op til 3 sammenhængende dage for præsteret overarbejde.

stk. 8

Der ydes i de første 3 overarbejdstimer pr. dag normal timeløn med tillæg af 50 %. For overarbejde herudover samt for alt arbejde på lørdage, på søn- og helligdage og de i § 4, stk. 3, nævnte fridage ydes normal timeløn med tillæg af 100 %.

Ved tilkald ydes normal timeløn med tillæg af 100 %. Et tilkald regnes fra tilkaldetidspunktet til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der betales for mindst 2 timer, men højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens daglige arbejdstid begynder.

Der ydes ikke tillæg til deltidsansatte, der udfører merarbejde. Hvis en deltidsansat yder merarbejde ud over den normale daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede, honoreres de overskydende timer som overarbejde.

Den til grund for overarbejdsbetalingen liggende timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget med samme løn.

Har overarbejdet på hverdage en varighed ud over 1 time efter normal arbejdstids ophør, ydes en spisepause på ½ time. Tilsvarende gælder for arbejde ud over 4 timer på fridage.

stk. 9

Medarbejdere aflønnet med nedenstående månedsløn og derover, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, er ikke omfattet af regler om højeste tjenestetid og overarbejde. Lønnen udgør det totale vederlag for alt arbejde i nødvendigt omfang.

Månedsløn:

- 54.513,51 kr. (1. april 2020)
- 55.603,78 kr. (1. april 2021)
- 56.715,86 kr. (1. april 2022)

stk. 10

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. Se vejledning om selvstændig arbejdstilrettelæggelse bilag 11.

Sektionscheferes mertimer

Sektionschefer er ikke omfattet af regler om højeste tjenestetid og overarbejde.

§ 13 Ferie

Reglerne i denne paragraf vedrører den nye ferielov og er gældende fra den 01.09.2020. For overgangsordningen mellem gammel og ny ferielov henvises til protokollat om overgangsordning til ny ferielov.

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

Ferie kan afholdes på forskud med op til 5 dage, dog må feriesaldoen ikke være negativ ved udgangen af ferieåret.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1 % ydes der et særligt ferietillæg, der regnes som 3,25 % af samtlige oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg. Ferietillæg for perioden 01.09. til 31.05. udbetales med maj månedslønnen, mens ferietillæg for perioden 01.06. til 31.08. udbetales med august månedslønnen.

stk. 3

Tidsbegrænset ansattes ferie:

Ved rekruttering af tidsbegrænset ansatte forudsættes, at det i ansættelsessamtalen aftales, om der skal afholdes ferie, i hvilket omfang og på hvilket tidspunkt. For tidsbegrænset ansatte gælder samme regler som for fastansatte, men tilpasset ansættelsesperiodens længde og placering og den faktiske situation.

stk. 4

Det kan aftales mellem PenSam Bank A/S og den enkelte medarbejder, at op til 1 uges ferie (svarende til 5 arbejdsdage) kan overføres fra en ferieafholdelsesperiode til den følgende ferieafholdelsesperiode. Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest 1 måned før udgangen af den ferieafholdelsesperiode, fra hvilket ferien overføres.

stk. 5

Ferie afvikles i hele dage.

stk. 6

Registrering af afholdelse af overført ferie og ferie registreres som feriefravær i PenSam's fraværssystem.

stk. 7

En ændring af medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid medfører en feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17.

§ 14 Feriefridage

Reglerne i denne paragraf er gældende fra den 01.09.2021. For overgangsordningen mellem de gamle og de nye regler henvises til protokollat om overgangsordning for feriefridage.

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 5 feriefridage pr. år.

Hvert år pr. 01.09. tillægges 5 feriefridage til afholdelse i det kommende ferieår (01.09 – 31.08.).

For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefridagene, kan der udbetales et beløb svarende til eventuelt ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefridage.

stk. 2

For nyansatte medarbejdere, vikarer og medarbejdere, der fratræder, gælder, at de skal være ansat over 3 måneder for at være berettiget til feriefridage, således:

Efter 3 måneders ansættelsesperiode:	1 dag + 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag

3 måneders perioderne starter henholdsvis 01.09., 01.12., 01.03. og 01.06.

stk. 3

Feriefridage afvikles i hele dage.

§ 15 Omsorgsdage

Medarbejderne har ret til 5 personlige omsorgsdage i et kalenderår. Dagene skal afholdes i hele dage og efter aftale med nærmeste overordnede.

Dagene skal placeres, så de er til mindst mulig ulempe for det daglige arbejde.

Omsorgsdage skal normalt afvikles inden for det kalenderår, hvori de er tilskrevet. Ikke afholdte omsorgsdage udbetales ikke, men overføres til efterfølgende kalenderår.

I timebanken vil omsorgsdage optræde på en separat delsaldo. Denne saldo kan ikke udbetales, men skal afvikles som afspadsering, jf. dog § 16, stk. 5 i Timebanken.

Nyansatte og midlertidigt ansatte medarbejdere tillægges omsorgsdage inden for et kalenderår efter følgende retningslinjer:

Der gives 1 omsorgsdag, og herudover tillægges der yderligere 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden, således at der i alt gives:

Tiltrædelse senest	01.01.:	5 omsorgsdage
	01.04.:	4 omsorgsdage
	01.07.:	3 omsorgsdage
	01.10.:	2 omsorgsdage
Tiltrædelse efter	01.10.:	1 omsorgsdag

Samme beregningsmåde anvendes ved en medarbejders fratræden.

§ 16 Timebank

stk. 1

Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

stk. 2

Virksomheden stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet kan p.t. ikke vise en samlet saldo for medarbejderens indestående, men viser de til en hver tid gældende delsaldi.

stk. 3

Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Der skal indgås en lokalaftale med den Faglige repræsentant.

stk. 4

Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i timebanken, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor
- Merarbejdstimer
- Erstatningsfrihed for søgnehelligdage
- Tidstillæg for tilkald
- Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage
- Tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- Flekstid.

stk. 5

Med mindre andet aftales lokalt gælder følgende: Pr. 31. december opgøres afholdte omsorgsdage i det forløbne år. Resterende dage kan ikke udbetales, men overføres til efterfølgende år. Afholdelse af frihed sker med lønkompensation til aktuel timesats inkl. pension. Ved opsigelse kan medarbejderen vælge om tilgodehavende omsorgsdage skal udbetales eller afvikles som frihed.

stk. 6

Saldoen kan maksimalt være 481 timer i overskud og 21 timer i underskud, med mindre der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant er aftalt en anden grænse. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum.

stk. 7

Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsering, nedsat tid eller orlov. Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i timebanken alene afspadseres. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Såfremt indestændet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkompensation til aktuel timesats inklusiv pension. Friheden aftales med virksomheden under afbalanceret hensyn til virksomhedens og medarbejderens behov. Afspadsering holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadserer i op til 3 sammenhængende dage. Afspadsering skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

stk. 8

Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på timebankkontoen i forbindelse med fritstilling.

§ 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 18 Sygdom

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 19 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

stk. 1

En medarbejder, der er gravid, skal give PenSam Bank A/S meddelelse om svangerskabet senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres.

stk. 2

Medarbejdere har ret til barselsorlov, forældreorlov og udskudt forældreorlov ifølge Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

stk. 3

Kvindelige medarbejdere ydes fuld løn fra PenSam Bank A/S fra 8 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Medarbejderen kan vælge at flytte 4 uger af de 8 uger før fødslen til efter de 14 uger efter fødslen.

Ved afholdelse af forældreorlov (op til 32 uger) ydes fuld løn i 12 uger. Forældreorloven placeres normalt i ugerne mellem 15. og 46. uge efter fødslen, men kan efter aftale med nærmeste leder og HR også placeres efter 46. uge. En sådan aftale skal være indgået i forbindelse med placeringen af den øvrige orlov. I de resterende 20 ugers forældreorlov ydes der ikke løn, men PenSam Bank A/S indbetaler fuldt pensionsbidrag for medarbejderen.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager dagpengerefusion for perioden (bortset fra 8.- 5. uge før fødslen).

stk. 4

Mandlige medarbejdere kan afholde 1 dags frihed i umiddelbar tilknytning til fødslen samt 4 ugers fædreorlov med fuld løn. 2 af de 4 ugers fædreorlov kan placeres fra uge 15 efter fødslen

Ved afholdelse af forældreorlov (op til 32 uger) ydes fuld løn i 12 uger. Forældreorloven placeres normalt i ugerne mellem 15. og 46. uge efter fødslen, men kan efter aftale med nærmeste leder og HR også placeres efter 46. uge. En sådan aftale skal være indgået i forbindelse med placeringen af den øvrige orlov. I de resterende 20 ugers forældreorlov ydes der ikke løn, men PenSam Bank indbetaler fuldt pensionsbidrag for medarbejderen.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager dagpengerefusion for perioden (bortset fra eventuelt 1 dag i umiddelbar tilknytning til fødslen, samt for 2 af de 4 ugers fædreorlov).

stk. 5

En medarbejder, der adopterer et barn og af adoptionsmyndighederne stilles over for krav om, at den pågældende skal være ude af erhverv i en periode, har ret til orlov i henhold til barselloven, dog med fuld løn i maksimum 26 sammenhængende uger. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam Bank A/S modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

Såfremt adoptionsmyndighederne ikke stiller ovennævnte krav, ydes der - hvis medarbejderen ønsker det - tjenestefrihed uden løn i indtil 24 uger fra modtagelsen af barnet.

Mandlige adoptanter ydes tjenestefrihed med løn i 2 sammenhængende uger inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam Bank A/S modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 6

En medarbejder, der adopterer et barn i udlandet, har ved afhentning af barnet i udlandet ret til tjenestefrihed med løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til PenSam Bank A/S. Ved modtagelse af barnet forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende kan rejse ud af landet med barnet.

En medarbejder, der adopterer et barn i Danmark, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i hjemmet, hvis det er en forudsætning for adoptionen, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Fraværet kan forlænges med op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan påregnes den kommende adoptant.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn at PenSam Bank A/S modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 7

En kvindelig medarbejder har ret til forlængelse af fraværet, hvis arbejdet ikke genoptages på det forventede tidspunkt, fordi barnet under de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus. Fraværet forlænges med indlæggelsesperioden - dog højst i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, kan fraværet udsættes. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

stk. 8

Der optjenes anciennitet i de perioder, hvor medarbejderen har tjenestefrihed med eller uden løn på grund af graviditet, barsel eller adoption.

stk. 9

Tjenestefrihed uden løn efter stk. 5 medregnes ved beregningen af antallet af feriedage med løn i efterfølgende ferieår.

§ 20 Børnedeltid

stk. 1

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 minimum 3 måneder og maksimum 12 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á 3 måneders varighed, med hver sin aftale.

stk. 2

PenSam Bank A/S kan efter dialog med tillidsmanden modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

stk. 3

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

§ 21 Omsorgsdage til samvær med barn

stk. 1

Medarbejdere med børn har ret til fravær med løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det tidspunkt, hvor barnet fylder 8 år, med henblik på omsorg for barnet. Der kan afholdes i alt maksimum 16 dage pr. barn.

stk. 2

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder hvert år ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre omsorgsdage fra barnets 1. leveår til det 2.

stk. 3

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden.

Det er desuden en forudsætning, at barnet har ophold hos medarbejderen.

stk. 4

Omsorgsdage skal varsles så tidligt som muligt, og afvikling af omsorgsdage skal ske i planlægning med nærmeste overordnede og under hensyntagen til arbejdssituationen.

stk. 5

For nyansatte gælder følgende:

Ved tiltrædelse i perioden 01.01. - 30.06.: 2 omsorgsdage i indeværende kalenderår.

Ved tiltrædelse i perioden 01.07. - 30.09.: 1 omsorgsdag i indeværende kalenderår.

Ved tiltrædelse i perioden 01.10. - 31.12.: 0 omsorgsdage i indeværende kalenderår.

For vikarer og tidsbegrænset ansatte gælder følgende:

Ved ansættelse over 6 måneder i et kalenderår og ansat efter overenskomstens kapitel 2:
2 dage

Ved ansættelse over 3 måneder i et kalenderår og ansat efter overenskomstens kapitel 2:
1 dag.

stk. 6

Omsorgsdage afholdes i hele dage.

stk. 7

Omsorgsdage kan ikke omsættes til kontanter.

§ 22 Ulønnet orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.

Virksomheden kan dog efter dialog med tillidsmanden modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod.

Hvis virksomheden, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

§ 23 Efter-/videreuddannelse

stk. 1

Medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for deltagelse i FinansSkolen, kan af PenSam Bank A/S gives dispensation til deltagelse.

stk. 2

Medarbejdere, der har bestået eksamen fra Finansuddannelsen, er berettiget til for PenSam Bank A/S' regning at gennemgå Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

stk. 3

PenSam Bank A/S kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning, selv om de i stk. 2 nævnte betingelser ikke er opfyldt.

stk. 4

Medarbejdere med et uddannelsesniveau svarende til en erhvervsgrunduddannelse, henholdsvis en Voksen Videre Uddannelse, har ret til relevant efter- og videregående uddannelse på samme eller nærmeste højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Diplom i det offentligt etablerede voksenuddannelsessystem. Der forudsættes enighed mellem virksomhed og medarbejder om valg af uddannelse.

stk. 5

Medarbejdere, der ikke har et højeste uddannelsesniveau svarende til mindst en erhvervsgrunduddannelse, gives mulighed for aftale om en uddannelsesplan for et grundlæggende voksenuddannelsesforløb, jf. lov om GVU. Der forudsættes enighed mellem virksomhed og medarbejder om valg af uddannelse.

stk. 6

Medarbejdere med over 2 års ansættelse i PenSam Bank A/S har ret til orlov uden løn til uddannelse i indtil 2 uger, svarende til medarbejderens arbejdstidsnorm i 2 uger. Dette gælder kun, hvis medarbejderen i overenskomstperioden ikke deltager i anden uddannelse aftalt med PenSam Bank A/S.

Der opnås ikke ret til orlov, hvis der er aftalt 9 dages uddannelse eller mere i overenskomstperioden.

Er der aftalt mindre end 9 dages uddannelse i overenskomstperioden, har medarbejderen ret til orlov i et antal dage, der maksimalt udgør forskellen mellem de aftalte dages uddannelse og 10 dage.

Ved placering af orloven skal der tages fornødent hensyn til arbejdet i PenSam Bank A/S.

stk. 7

I tilfælde af, at PenSam Bank A/S afslår et kursusønske fra en medarbejder, kan medarbejderen inddrage tillidsmanden i spørgsmålet.

stk. 8

Ved lov- eller bekendtgørelseskrav om prøve gives en medarbejder, der skal aflægge prøve, mulighed for kompetenceudvikling i arbejdstiden for at opnå den fornødne viden.

§ 24 Seniorordning

Medarbejderne er omfattet af en seniorordning, jf. Bilag 8.

§ 25 Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning, jf. Bilag 9 om sundhedsordning.

§ 26 Sundhedsforsikring

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsforsikring, jf. bilag 10 om sundhedsforsikring.

§ 27 Aftalt frihed

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 28 Opsigelse

stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til funktionærloven.

stk. 2

PenSam Bank A/S vil ikke benytte sig af adgangen i funktionærlovens § 5, stk. 2, til at opsig medarbejdere med forkortet opsigelsesvarsel efter 120 sygedage.

stk. 3

Det påhviler PenSam Bank A/S skriftligt at meddele opsigelse fra PenSam Bank A/S' side til den ansatte og Finansforbundet. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

stk. 4

Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal PenSam Bank A/S betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse svarende til:

- 1 måneds løn for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- 2 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 45 år
- 3 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 4 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 55 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, indbetaler PenSam Bank A/S - ud over den særlige godtgørelse - 8 måneders samlet pensionsbidrag til medarbejderens pensi-

onsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen. Er medarbejderen fyldt 55 år, udgør beløbet 16 måneders samlet pensionsbidrag.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer ikke til udbetaling, hvis medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller hvis medarbejderen har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

§ 29 Afbødeforanstaltninger

Hvis der på grund af PenSam Bank A/S' forhold afskediges en eller flere medarbejdere gælder følgende vilkår.

- Til de medarbejdere, der ellers ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, ydes en godtgørelse på 1 månedsløn, hvis medarbejderen ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb.
- Efter aftale med tillidsrepræsentanten og Finansforbundet tilbydes et outplacement program, til en værdi af 25.000 kr. inkl. moms per medarbejder.
- Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til outplacement aktiviteter, jf. det tilbudte outplacement program.
- Psykologhjælp.

§ 30 Afskedigelse og faglig strid

stk. 1

Skønner Finansforbundet, at afskedigelsen af en efter denne overenskomst ansat medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller PenSam Bank A/S' forhold, kan Finansforbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet.

Forhandlingen skal finde sted uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse i PenSam Bank A/S.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen - af Finansforbundet kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af PenSam Bank A/S og 2 af Finansforbundet, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om nævnets kompetence afgøres.

I alle tilfælde afsiger nævnet en motiveret kendelse, og i de situationer, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller PenSam Bank A/S' forhold, kan det pålægges PenSam Bank A/S at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges PenSam Bank A/S, såfremt den pågældende og PenSam Bank A/S ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og

pågældendes anciennitet ved PenSam Bank A/S i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Principielle sager kan dog indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

stk. 2

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved PenSam Bank A/S i mindst 1 år før afskedigelsen.

stk. 3

Det i stk. 1 omtalte nævn finder tilsvarende anvendelse ved behandling af faglig strid om uenighed om fortolkning af overenskomsten, aftaler eller kutymmer, der er indgået mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

stk. 4

Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af PenSam Bank A/S eller Finansforbundet et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

Kapitel 3, Timelønnede medarbejdere og elever

Timelønnede medarbejdere

§ 31 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte uden ledelsesfunktioner, som

- a) har en arbejdstid på 8 timer om ugen eller derover, men er antaget for kortere tid, maksimum 1 måned, eller
- b) har en arbejdstid på mindre end gennemsnitligt 8 timer om ugen.

§ 32 Løn, lønberegning, lønudbetaling

stk. 1

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som $1/1924$ af den årlige nettoløn for en fuldtidsbeskæftiget med tilsvarende løn.

stk. 2

Der ydes løn under sygdom til timelønnede, der beskæftiges gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover. Timelønnede, der beskæftiges under gennemsnitligt 8 timer om ugen, er omfattet af dagpengelovens bestemmelser.

stk. 3

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag eller månedsvis.

stk. 5

Ansatte med en arbejdstid på gennemsnitligt mindst 8 timer om ugen overgår til aflønning med månedsløn senest efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse.

§ 33 Lønanciennitet

Beskæftigelse som timelønnet medregnes i lønancienniteten, hvis den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelse er mindst 8 timer.

§ 34 Søgnehelligdagsbetaling

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag eller en fridag, jf. § 4, stk. 3, har været beskæftiget ved PenSam Bank A/S uafbrudt 6 dage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn i det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

§ 35 Arbejdstid

Arbejdstiden placeres efter aftale med nærmeste overordnede inden for tidsrummet mandag-fredag fra kl. 7.00 til kl. 18.00.

Arbejdstiden inkluderer ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

§ 36 Sygdom

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 37 Ferie

Timelønnede er omfattet af ferielovens regler.

§ 38 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

Under fravær som følge af graviditet, barsel og adoption ydes der orlov i henhold til barselloven.

§ 39 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

§ 13 Medarbejdernes overarbejde/merarbejde

§ 30 Opsigelse

Elever

§ 40 Læretid

Elevuddannelsen følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse om Finansuddannelsen i specialet bank.

Ansættelsesforholdet er underlagt reglerne for uddannelsesaftalen, samt funktionærlovens regler.

§ 41 Uddannelsesmæssige baggrund

Elevens uddannelsesmæssige baggrund er den 2-årige HG, HHX, STX, eller HF.

§ 42 Løn

stk. 1

Finanselever aflønnes som følger:

	Månedsløn			
Løntrin	1. juli 2019	1. juli 2020	1. juli 2021	1. juli 2022
1	16.247,75	16.572,67	16.904,08	17.242,17
2	17.719,75	18.074,17	18.435,67	18.804,42

Årstilligningen finder sted på årsdagen for ansættelsen.

Ved forlængelse af uddannelsestiden jf. stk.2 udsættes den årlige trinstigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

stk. 2

Det er muligt at forlænge uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis eleven:

- Grundet sygdom er fraværende mere en 10% af den fastsatte uddannelsestid
- Har orlov ved graviditet, barsel eller adoption eller lovningen herom
- Har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold

En eventuel forlængelse af uddannelsestiden skal godkendes af Det Faglige Udvalg for Finanssektoren.

stk. 3

Eleven er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension med et pensionsbidrag på:

- 17,75 % pr. 1. april 2020
- 18,00 % pr. 1. april 2021
- 18,15 % pr. 1. april 2022

stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis forud.

stk. 5

PenSam betaler i elevtiden løn under skoleophold og bøger og transportudgifter mv. til elevens undervisning på skolen.

stk. 6

Ved endt uddannelse sker indplacering efter reglerne i § 6.

§ 43 Arbejdsforhold

stk.1

Der udarbejdes en detaljeret uddannelsesplan, tilrettet den enkelte elev, hvor praktisk oplæring i forskellige funktioner giver eleven den fornødne basisviden, som matcher den teoretiske uddannelsesplan på skolen.

stk. 2

Ved skoleundervisning sidestilles en undervisningsdag af mindst 6 timers varighed med en hel arbejdsdag.

Eleven har fri på eksamensdage.

§ 44 Overarbejde

Elever kan ikke beordres til overarbejde.

Hvis der i en afdeling beordres overarbejde, kan det tillades, at eleven deltager i dette som et naturligt led i det daglige arbejde.

§ 45 Ferie

stk. 1

Elever gives ferie med løn efter følgende regler, idet eleven ikke kan optjene og afholde mere end 25 feriedage i samme ferieår, medmindre andet aftales eller følger af andre regler:

- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. september til den 31. oktober gives 5 ugers ferie.
- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni gives 4 ugers betalt ferie.
- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. juli til den 31. august, optjener eleven ferie efter ferielovens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven nævnte ferietillæg på 1% ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 3,25 % af samtlige i optjeningsperiodens oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg. Ferietillæg for perioden 01.09. til 31.05. udbetales med maj månedslønnen, mens ferietillæg for perioden 01.06. til 31.08. udbetales med august månedslønnen.

§ 46 Øvrige ansættelsesvilkår

stk. 1

Elever er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

stk. 2

Der er en gensidig prøvetid på 3 måneder.

stk. 3

For elever gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

- § 4 Arbejdstid
- § 14 Feriefri dage
- § 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser
- § 25 Sundhedsordning
- § 26 Sundhedsforsikring
- § 27 Aftalt frihed (Bilag 7)

Kapitel 4, Tillidsmandsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde

§ 47 Tillidsmandsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde

Reglerne er nærmere beskrevet i bilag 5 og 6 til overenskomsten.

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 48 Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2020.

stk. 2

Overenskomsten kan af såvel PenSam Bank A/S som af Finansforbundet opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2023.

stk. 3

Fra det tidspunkt, hvor en opsigelse af overenskomstens lønbestemmelser får gyldighed, og indtil en ny overenskomst tiltrædes, sker regulering af lønnen alene på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdato gældende løn.

Farum den

for PenSam Bank A/S

for Finansforbundet

Protokollater

I tilknytning til overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet er der enighed mellem parterne om følgende:

Protokollat om overarbejde

PenSam Bank A/S vil stræbe efter at undgå overarbejde, og i påkommende tilfælde bør det begrænses mest muligt.

Dersom overarbejde af længere varighed undtagelsesvis etableres, optages der med tillidsmanden forhandling med henblik på en rimelig afvikling af arbejdet. Overarbejde bør principielt afvikles gennem erstatningsfrihed.

PenSam Bank A/S er indstillet på så vidt muligt at tage hensyn til medarbejdere, som ved etablering af overarbejde får problemer med transport/børnepasning.

PenSam Bank A/S tilstræber, at hjemmearbejde kun undtagelsesvis finder sted og da kun i meget begrænset omfang.

Protokollat om overgangsordning til ny ferielov

Reglerne i dette protokollat vedrører perioden frem til og med 31.08.2020 og omfatter overgangsordningen mellem gammel og ny ferielov.

Medarbejderne er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

Ferie optjent fra 01/01/2019 til 31/08/2019 afholdes i perioden fra 01/05/2020 til 30/09/2020 (miniferieåret).

Ikke afholdt ferie fra miniferieåret overføres til ny ferieafholdelsesperiode.

Indfrosset feriepenge for perioden 01/09/2019 – 31/08/2020 overføres til fonden: Lønmodtagernes Feriemidler - til udbetaling ved pensionering.

Ud over det i ferieloven nævnte ferietillæg på 1 % (der i perioden indefrysnes) ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 2,25 % af samtlige i optjeningsperioden (01.01.2020 – 31.08.2020) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg. Ferietillægget udbetales med lønnen for august måned 2020. Ferie afholdes i hele dage.

Ved rekruttering af tidsbegrænset ansatte forudsættes, at det i ansættelsessamtalen aftales, om der skal afholdes ferie, i hvilket omfang og på hvilket tidspunkt. For tidsbegrænset ansatte gælder samme regler som for fastansatte, men tilpasset ansættelsesperioden og den faktiske situation.

Protokollat om overgangsordning for feriefridage

Reglerne i dette protokollat vedrører perioden frem til og med 31.08.2021, og er udarbejdet for at sikre en fleksibel overgang i forbindelse med ændret tilskrivningstidspunkt (tidligere 01.05. – fremover 01.09.)

Medarbejdere der er ansat pr. 01.05.2020 er berettiget til 6,67 i perioden frem til og med 31.08.2021.

For deltidsansatte beregnes feriefri dagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefri dagene, kan der udbetales et beløb svarende til eventuelt ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefri dage.

Nyansatte medarbejdere og vikarer tildeles feriefri dage således:

Sker tiltrædelse pr. 01.05.2020 tildeles 6,67 dage
Sker tiltrædelse i perioden 02.05.2020 – 31.08.2020 tildeles 6 dage
Sker tiltrædelse i perioden 01.09.2020 – 30.11.2020 tildeles 5 dage
Sker tiltrædelse i perioden 01.12.2020 – 28.02.2021 tildeles 4 dage
Sker tiltrædelse i perioden 01.03.2021 – 31.05.2021 tildeles 3 dage
Sker tiltrædelse i perioden 01.06.2021 – 31.08.2021 tildeles 2 dage

Ved fratrædelse er medarbejderne berettiget til feriefri dage således:

Fratrædelse i perioden 02.05.2020 – 31.08.2020: 2 dage
Fratrædelse i perioden 01.09.2020 – 30.11.2020: 3 dage
Fratrædelse i perioden 01.12.2020 – 28.02.2021: 4 dage
Fratrædelse i perioden 01.03.2021 – 31.05.2021: 5 dage
Fratrædelse i perioden 01.06.2021 – 31.08.2021: 6 dage

Fratræder en medarbejder i løbet af perioden, er vedkommende ikke berettiget til 6,67 feriefri dage, og der vil derfor ske en reduktion af feriefri dagene. Har medarbejderen efter omregning brugt flere feriefri dage, end vedkommende er berettiget til ved fratrædelsen, vil de for meget afviklede feriefri dage blive konverteret til afholdte feriefri dage, eller medarbejderen må tilbagebetale et beløb svarende til de for mange afholdte feriefri dage.

Feriefri dage afholdes i hele dage.

Feriefri dage der ikke er afholdt den 31/08/2021 bortfalder.

Feriefri dage kan fortsat kun afholdes som hele dage, men der kan registreres 7 feriefri dage – den manglende 0,33 dag vil blive fratrukket feriesaldoen.

Protokollat om ansættelse af bankbetjente, teknikere og servicepersonale

Hvis PenSam Bank A/S på et senere tidspunkt får behov for at ansætte bankbetjente, teknikere eller servicepersonale, skal der aftales ansættelsesvilkår mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet forinden ansættelsen.

Protokollat om ansættelse af ungarbejdere

Ungarbejdere på 16 eller 17 år kan ansættes til midlertidig hjælp ved forefaldende arbejde. Timelønnen er fastsat til 71,08 % af mindstelønnen.

- 103,73 kr. (1. april 2020)
- 105,80 kr. (1. april 2021)
- 107,92 kr. (1. april 2022)

Protokollat om telekoncepter

Ved et telekoncept (telefonbank, kunderådgivningscenter og lignende) forstås en organisatorisk enhed, der alene betjener kunder via elektroniske kommunikationsmidler, fx telefon, telefax, PC'er samt pr. post.

For medarbejdere, ansat under et telekoncept, gælder overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdsforhold med følgende udvidelse og modifikationer:

I stedet for § 4, stk. 1, gælder følgende:

Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage mellem kl. 08.00 og kl. 22.15.

Hvis der er behov for arbejdstid uden for ovennævnte tidsrum, skal det aftales mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Den effektive daglige arbejdstid kan variere mellem 6 og 12 timer, og den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 31 og 39 timer og kan lægges på 4 eller 5 arbejdsdage.

Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer sker over en periode på 4 uger, medmindre andet aftales mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

For arbejdstid på ugens 5 første dage efter kl. 18.00 betales et tillæg på 50 % af timelønnen. For arbejdstid på lørdage, søndage og søgnehelligdage betales et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Ved sygdom, ferie mv. betales sædvanligt tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

Tillægget kan gives i form af nedsat arbejdstid og/eller afspadsering. En medarbejder har ret til at kræve nedsat arbejdstid/afspadsering, svarende til 37 timer pr. kalenderår, fortrinsvis som hele dage.

For medarbejdere, der har haft tillæg efter denne bestemmelse i over 2 år, gælder følgende bestemmelse om aftrapning og modregning:

Medarbejdere, der har haft tillæg for forskudt arbejdstid i over 2 år,

- svarende til mindst 20 % af den årlige løn, eksklusive tillægget, og
- som på virksomhedens foranledning får arbejdstiden omlagt til almindelig arbejdstid, eller
- hvis dette sker af lægeligt dokumenterede helbredsmæssige årsager, modtager i det

- 1. år ¾
- 2. år ½
- 3. år ¼

af det i de sidste 12 måneder før omlægningen modtagne tillæg.

I det "aftrappede" tillæg kan der ske modregning for lønstigninger der gives udover de generelle lønstigninger og lønstigninger der er anciennitetsbaserede.

For medarbejdere, der har fået tillæg i form af hel eller delvis nedsat arbejdstid, foretages der en omregning.

Ved arbejde på en søgnehelligdag gives der medarbejderne en erstatningsfridag.

Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis der inden for denne periode aftales en ændring i arbejdstidens placering, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid.

Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Stillinger under et telekoncept opslås først internt. Stillingerne besættes efter ansøgning.

Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi

Det er PenSam Bank A/S' målsætning at sikre medarbejderne fortsat beskæftigelse, også i tilfælde af gennemførelse af rationaliseringer og/eller indførelse af ny teknologi. PenSam Bank A/S vil bestræbe sig på at sikre de berørte medarbejdere den nødvendige uddannelse/omskoling eller eventuelt tilbud om andet arbejde.

Ingen medarbejder vil af ovennævnte grunde blive afskediget uden forudgående forhandlinger med Finansforbundet.

Protokollat om tvingende familiemæssige årsager

Der ydes tjenestefrihed uden løn af kortere varighed til en medarbejder, der som følge af force majeure akut forlader arbejdspladsen, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke i familien, der gør det påtrængende nødvendigt, at medarbejderen er til stede øjeblikkeligt.

Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende

Der gives hel eller delvis tjenestefrihed i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn under 18 år, jf. § 26 i barselloven. Der ydes løntilskud op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen.

Ved et barns hospitalsindlæggelse eller tilsvarende ambulante behandling har medarbejdere, som er forældre til børn under 18 år, ret til tjenestefrihed med løn i op til 2 uger, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Tjenestefrihed med løn gives kun til barnets biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Der skal på opfordring fremlægges dokumentation for indlæggelsen. Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

Hvis der i henhold til § 119 i lov om social service er etableret plejeforhold i forbindelse med pasning af nærtstående døende, ydes der tjenestefrihed, så længe plejeforholdet består. Der ydes løntilskud svarende til forskellen mellem maksimal hjemmehjælperløn i området inklusive tillæg på 12½ % og fuld sædvanlig løn i orlovsperioden, dog maksimalt i 2 måneder. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Protokollat om lønpakker

Det er aftalt mellem parterne, at der er mulighed for at indføre lønpakker efter nærmere forhandling med tillidsmanden.

Protokollat om pensionsordning

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension. Dette kan dog i forbindelse med fx nyansættelser/stillingsskift i koncernen efter aftale mellem PenSam Bank A/S og tillidsmanden fra Finansforbundet fraviges, såfremt medarbejderen ønsker at videreføre en hidtidig kollektiv pensionsordning.

Medarbejderne har valgmulighed for at anvende 10 % af det samlede pensionsbidrag til en kapitalpension eller ratepension.

Protokollat om kompetenceudvikling

PenSam Bank A/S anvender kompetenceudviklingssystemer, der understøtter den enkelte medarbejders mulighed for at udnytte og udvikle sine kompetencer med henblik på at kunne udføre nuværende og fremtidige arbejdsopgaver. Ved eventuel overgang til nyt kompetenceudviklingssystem skal der indgå et kraftigt element af udvikling.

Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapital)

Opstår der situationer, hvor en medarbejders erhvervsevne nedsættes, skal PenSam Bank A/S eller tillidsmanden tage initiativ til en indledende drøftelse af situationen, med henblik på at få muligheden for at indgå en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

En sådan individuel aftale kan indeholde elementer som fx tilbud om ændrede arbejdsfunktioner, ændrede fysiske rammer, etablering af hjælperedskaber, nedsat arbejdstid, øvrige ansættelsesvilkår samt omplacering som muligheder. Aftalen angiver ligeledes mulighederne for at vende tilbage på normale vilkår.

Det kan aftales, at aftale om job på særlige vilkår kan opsiges med 6 måneders varsel fra PenSam Bank A/S' side. De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller vedkommende er fratrukket som følge af virksomhedens eller egen opsigelse.

Hvis tillidsmanden ikke deltager i aftalens indgåelse, sker der efterfølgende orientering. Hvis aftalen fraviger overenskomstens bestemmelser, skal den godkendes inden ikrafttrædelse.

Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund

For personer, der ikke har gennemført et uddannelsesforløb i Danmark bestående af grundskole, ungdomsuddannelse eller erhvervsuddannelse, bør der hurtigst muligt ske en afklaring af de reelle kvalifikationer, hvor der er usikkerhed om art, omfang eller niveau af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

En praktikperiode før eventuel ansættelse kan bidrage til afklaring af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

Udgangspunktet for ansættelse er, at medarbejderen er i besiddelse af sædvanlige kvalifikationer, herunder faglige, sproglige og personlige kvalifikationer.

Ønsker PenSam Bank A/S at indgå individuel ansættelsesaftale på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, skal tillidsmanden godkende ansættelsesaftalen.

Aftalen kan indgås med personer, der ikke på ansættelsestidspunktet besidder kvalifikationer, der svarer til overenskomstens forudsætninger.

De særlige vilkår aftales med udgangspunkt i overenskomsten. Løn, arbejdstid og arbejdstidens placering kan fraviges under hensyn til arbejdets art, personens kvalifikationer og effektive arbejdstid, eksklusive pauser og tid medgået til sprogundervisning og anden integrationsrelevant opkvalificering.

Målet er, at medarbejderen efter en overgangsperiode med særlige vilkår fortsætter ansættelsen på overenskomstens normale løn- og ansættelsesvilkår.

Særlige vilkår aftales tidsbegrænset for en periode på 6 til 12 måneder. Herefter vurderer PenSam Bank A/S og medarbejderen, om der på baggrund af udviklingen i arbejdsopgaver og/eller udvikling i medarbejderens faglige, personlige og sproglige kvalifikationer er grundlag for ændring af de aftalte særlige vilkår, eller overgang til ansættelse på normale overenskomstvilkår. Hvis der er behov for det, kan aftalen forlænges, eventuelt med ændrede særlige vilkår.

Kan der ikke opnås enighed om ændrede ansættelsesvilkår, fortsætter de hidtidige ansættelsesvilkår uændret, indtil ansættelsesforholdet bringes til ophør. De særlige vilkår ophører dog senest 6 måneder efter, at der er konstateret uenighed om forlængelse af ansættelsen på særlige vilkår. Ansættelse på særlige vilkår kan endvidere højst ske i sammenlagt 18 måneder. Hvis ansættelsen herefter fortsætter, sker det på den gældende overenskomsts normale vilkår.

Ønsker PenSam Bank A/S at ansætte en medarbejder med anden etnisk baggrund på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, forelægges udkast til ansættelsesaftale for tillidsmanden til udtalelse og godkendelse. Samme procedure følges, hvis PenSam Bank A/S ønsker at forlænge og/eller ændre ansættelsesaftale med særlige vilkår.

Tillidsmanden kan orientere Finansforbundet om den lokalt indgåede aftale på særlige vilkår.

Protokollat om vikariater

Medarbejdere, der er ansat til midlertidig beskæftigelse, kan højst have 3 ansættelsesperioder, medmindre andet aftales lokalt.

Protokollat om bidrag til uddannelsesformål

Som bidrag til uddannelsesformål betaler PenSam Bank A/S pr. halvår 560 kr. pr. ansat, der er omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. 1. januar og 1. juli.

Protokollat om samarbejdsudvalg

Medarbejdere i PenSam Bank A/S har valgt og er valgbare til samarbejdsudvalget i henhold til gældende regler for samarbejdsudvalg i PenSam.

Protokollat om medarbejdere omfattet af andre overenskomster

Finansforbundet har under forhandlingerne konstateret, at PenSam gruppen har en hovedaftale med AC-organisationerne og FOA - Fag og Arbejde, som forpligter PenSam Bank A/S, hvis der i banken ansættes en medarbejder, der er omfattet af overenskomst med AC-organisationerne eller FOA - Fag og Arbejde. PenSam Bank A/S har i øjeblikket ikke ansat medarbejdere, der er omfattet af disse overenskomster.

Da Finansforbundet organiserer efter industriforbundsmodellen, forbeholder forbundet sig ret til, i forbindelse med en ordinær overenskomstforhandling, at stille krav om også at overenskomstdække disse medarbejdergrupper i banken.

Protokollat om studerende i lønnet praktik

Studerende, der som led i deres uddannelse skal gennemføre en praktikperiode i en virksomhed, kan som minimum ansættes til løn og ansættelsesvilkår, svarende til dem, der anbefales af det fagforbund, hvorunder den studerende som færdiguddannet henhører.

Dato: _____

Dato: _____



For PenSam Bank A/S



For Finansforbundet

Bilag 1 Overenskomstområde

For medarbejdere med nedenstående månedsløn og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, kan der oprettes en særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:

- Aflønning og dennes regulering
- Bestemmelser om ferie, ferietillæg samt eventuelt ekstra ferietillæg
- Orlov til pasning af nærtstående.

Samt kan indeholde:

- Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- Bestemmelser om orlov ved adoption.

Aftalen skal endvidere indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, på det i aftalen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under den nedenfor nævnte beløbsgrænse. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser.

- 68.700,47 kr. (1. april 2020)
- 70.074,48 kr. (1. april 2021)
- 71.475,97 kr. (1. april 2022)

Bilag 2 Aftale om ansættelsesbreve

Ved ansættelse af medarbejdere udfærdiger PenSam Bank A/S en skriftlig ansættelsesaftale, som udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen inden fristens udløb, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges PenSam Bank A/S, hvis denne senest 5 dage efter, at der på møde mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse for ændringer i den oprindelige ansættelsesaftale, som ikke skriftligt er meddelt medarbejderen hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er besluttet.

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde følgende punkter:

1. PenSam Bank A/S' og medarbejderens navn og adresse
2. Tjenestestedets beliggenhed
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse
6. Medarbejderens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
7. Varigheden af PenSam Bank A/S' og medarbejderens opsigelsesvarsler eller reglerne herom
8. Den overenskomstmæssige løn ved ansættelsesforholdets begyndelse samt tillæg og andre løndelev. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer
9. Den normale ugentlige arbejdstid
10. Angivelse af den kollektive overenskomst, der regulerer arbejdsforholdet.

For så vidt angår punkterne 6-9 kan PenSam Bank A/S henvise til love og overenskomsten.

Bilag 3 Aftale om flexitid

stk. 1

Aftalen omfatter alle medarbejdere med tjenestested Jørgen Knudsens Vej.

stk. 2

PenSam's officielle åbningstid er på hverdage fra kl. 08.30 til 16.00.

stk. 3

Den ramme, inden for hvilken arbejdstiden kan placeres, er fra kl. 07.00 til 18.00 mandag-fredag.

stk. 4

Den enkelte enhed skal være funktionsdygtig inden for PenSam's åbningstid.

Funktionsdygtighed betyder, at vi kan servicere vores kunder optimalt inden for åbningstiden, såvel eksterne som interne.

Det er muligt på tidspunkter at have lavere bemanning i åbningstiden, fx fredag eftermiddag, blot vi fortsat er funktionsdygtige.

stk.5

Medarbejderen kan placere arbejdstiden fleksibelt og individuelt efter nærmere aftale med sin leder, hvilket også betyder, at arbejdstiden kan placeres uden for åbningstiden.

Hvis det er efter medarbejderens ønske i nogle situationer at udføre arbejde uden for åbningstiden, udløser det ikke overarbejdshonorering.

Overarbejde kan ikke forekomme før, der er præsteret den aftalte dagsnorm. Undtaget herfor er beordret overarbejde, der grundet opgavens form eller placering ikke kan udføres inden for den aftalte funktionsdygtighed.

Ved månedens udgang må medarbejderens timetal højst variere med 20 timer i overskud eller 10 timer i underskud.

Medarbejderen og dennes leder er ansvarlige for, at grænserne ikke overskrides.

Ved eventuel overskridelse af timerne i specielle situationer skal det være aftalt med lederen.

Medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid er ikke omfattet af rammerne for overskud ved en måneds udgang.

stk. 6

Medarbejderne bør indtage måltider i kantinen.

Følgende betragtes som arbejdstid:

- Morgenmadsarrangement ved modtagelse af nyansatte
- Visse arrangementer, som ledelsen har indbudt til, fx receptioner og medarbejdermøder
- Arbejdsfrokoster, hvor det er nødvendigt at deltage (Det gælder dog ikke i tilfælde, hvor der spises sammen med konsulenter/eksperter, der jævnligt har deres gang i PenSam).

stk. 7

Aftalen erstatter aftale om flextid af 11.11.2009.

Bilag 4 Tillidsmandsaftale

§ 1 Valg af tillidsmand

Medlemmer af Finansforbundet ansat i PenSam Bank A/S har ret til blandt sig at vælge en tillidsmand.

§ 2 Valgbarhed

Tillidsmanden skal vælges blandt anerkendt dygtige medarbejdere med erfaring og indsigt i bankens forhold og ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet. Medarbejdere ansat på prøve eller i opsagt ansættelsesforhold samt sektionschefer kan ikke vælges som tillidsmand.

§ 3 Valgtidspunkt

stk. 1

Ordinært valg af tillidsmand afholdes hvert andet år (ulige årstal) i november måned med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar. Genvalg kan finde sted.

stk. 2

Hvis en tillidsmand i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsmand for resten af valgperioden.

Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsmand for fraværsperioden.

stk. 3

Der kan vælges en suppleant for tillidsmanden. Suppleanten indtræder i tillidsmandens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner.

Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med tiltrædelsen som tillidsmand.

§ 4 Valgprocedure

stk. 1

Valg efter § 3 foranstalles af Finansforbundet. Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor banken får kendskab til valgets resultat. Bankens ledelse orienteres gennem en skriftlig meddelelse om valgets resultat. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt banken.

stk. 2

Meddelelsen skal indeholde oplysning om datoen for valget, den valgte navn og stillingsbetegnelse, samt hvor mange medlemmer af Finansforbundet, der er i området, og hvor mange der deltog i valget. Meddelelsen skal være underskrevet af den valgte tillidsmand.

stk. 3

Eventuel indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter, at banken har modtaget meddelelsen om valget. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for et nævn efter reglerne om behandling af faglig strid.

§ 5 Tillidsmandens opgaver

stk. 1

Tillidsmanden repræsenterer medlemmerne og er berettiget til efter ønske fra en medarbejder at forelægge forespørgsler, klager eller henstillinger for ledelsen. Er tillidsmanden ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan henvendelse om sagen rettes til Finansforbundet.

stk. 2

Angår en sag kun et medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for PenSam Bank A/S' ledelse. De er dog berettiget til at anmode tillidsmanden om at gøre det. Bankens ledelse kan altid rette direkte henvendelse til det enkelte medlem. Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsmanden, jf. stk. 1.

I tilfælde af, at der udstedes en advarsel, skal medlemmet have mulighed for at tilkalde tillidsmanden. Deltager tillidsmanden ikke i mødet, skal ledelsen efterfølgende orientere denne om mødets resultat.

stk. 3

Afskedigelser forudsætter - bortset fra bortvisningstilfælde - forudgående orientering af tillidsmanden.

Orienteringen skal gives i så god tid, senest dagen før afskedigelsen, at tillidsmanden er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser. Ved bortvisning skal der ske orientering af tillidsmanden.

PenSam Bank A/S skal sende kopi af meddelelsen om opsigelse eller bortvisning til Finansforbundet senest 14 dage efter opsigelsen eller bortvisningen.

stk. 4

Ved reduktion af en medarbejders løn følges samme procedure som angivet i stk. 3.

Tillidsmandens deltagelse i medlemmets drøftelse med ledelsen forudsætter medlemmets samtykke. Har sådan deltagelse ikke fundet sted, orienterer ledelsen efterfølgende om resultatet af drøftelsen.

Finansforbundet er berettiget til ad fagretlig vej at rejse sag om, hvorvidt nedsættelsen er overenskomststridig. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med samtykke fra det pågældende medlem.

PenSam Bank A/S skal sende kopi af meddelelsen om lønnesættelsen til Finansforbundet senest 14 dage efter meddelelsen om lønnesættelsen.

§ 6 Samarbejde og orientering

stk. 1

Tillidsmanden skal som kontakttled mellem medarbejderne og PenSam Bank A/S' ledelse medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde.

stk. 2

Det påhviler tillidsmanden og PenSam Bank A/S' ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i banken, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og medarbejderforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere.

stk. 3

Ved ændringer i PenSam Bank A/S, som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsmanden orienteres tidligst muligt og inden iværksættelsen have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter.

stk. 4

Som opfølgning på eventuelle drøftelser mellem PenSam Bank A/S og tillidsmanden om væsentlige forhold, der berører arbejds- og medarbejderforhold, udfærdiges konklusionsreferat.

stk. 5

Drøftelser mellem PenSam Bank A/S' ledelse og tillidsmanden finder sted, når en af parterne ønsker det.

stk. 6

Tillidsmanden skal udøve sit virke som talsmand for medlemmerne med hensyntagen også til bankens interesser.

§ 7 Forholdet til samarbejdsudvalg

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalg, omfattes ikke af nærværende aftale.

§ 8 Vilkår for tillidsmandsarbejdet

stk. 1

Det med tillidsmandens virksomhed forbundne arbejde, herunder eventuel deltagelse i bestyrelsesarbejde i en faglig klub i PenSam Bank A/S, kan udføres i arbejdstiden, men dog således, at det skal ske til mindst mulig gene for arbejdet i banken.

Hvis tillidsmanden for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette ske efter forudgående aftale med bankens ledelse. Må tillidsmanden forlade arbejdet, uden at det har været muligt at involvere ledelsen forinden, skal der snarest herefter orienteres om fraværet.

stk. 2

Tillidsmanden har ret til i fornødent omfang at opnå frihed med løn til deltagelse i tillidsmandskursus, hvortil de er udvalgt af Finansforbundet.

Ønsket om relevant faguddannelse må ikke afslås med henvisning til, at pågældende er tillidsmand eller har en tillidspost i Finansforbundet.

stk. 3

Tillidsmanden har ret til frihed med løn 3 dage årligt til deltagelse i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne, eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

stk. 4

Hvis der sker jobskifte under udførelsen af tillidsmandshvervet, bør der løbende sikres tillidsmanden mulighed for uddannelse, så denne efter tillidsmandshvervets ophør har mulighed for at indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

stk. 5

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsmanden og ledelsen. Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsmandsvalget.

Samtalen skal som minimum indeholde følgende punkter:

1. Samarbejdsrelationer
2. Praksis og aftaler
3. Gensidige forventninger
4. Tillidsmandens opgaver og forventet tidsforbrug samt reduktion af tillidsmandens øvrige arbejdsopgaver, herunder tilpasning af omfang, krav og evt. individuelle og afdelingsmål, så der er tid til både arbejds- og tillidsmandsopgaver
5. Information mellem tillidsmanden og medlemmerne
6. Tillidsmandsuddannelsen.

§ 9 Afskedigelse af tillidsmand

stk. 1

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet, medmindre der foreligger sådanne forhold fra tillidsmandens side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse tænkes afgivet og tillidsmanden skal orienteres herom.

stk. 2

Hvis PenSam Bank A/S efter forhandling med Finansforbundet fortsat skønner, at afskedigelsen er nødvendig, kan opsigelsen først afgives en uge herefter. Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for et nævn efter reglerne om behandling af faglig strid.

stk. 3

Hvis opsigelse af tillidsmanden ikke er begrundet i tvingende årsager, skal banken udrede en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmålingen af godtgørelsen tages hensyn til tillidsmandens alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

§ 10 Øvrige med afskedigelsesbeskyttelse

Finansforbundets kredsbestyrelsesmedlemmer, repræsentantskabsmedlemmer samt hovedbestyrelsesmedlemmer er omfattet af nærværende aftaler for så vidt angår § 9.

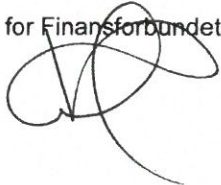
Det samme gælder medarbejdervalgte medlemmer af samarbejdsudvalg.

Farum den 08.12.2008

for PenSam

Two blue ink signatures are written side-by-side. The signature on the left is a stylized cursive 'P' followed by 'enSam'. The signature on the right is a more complex cursive signature, possibly 'Klaus G. Hansen'.

for Finansforbundet

A black ink signature is written below the text 'for Finansforbundet'. The signature is a complex, circular scribble.

Bilag 5 Aftale om frihed til deltagelse i organisationsarbejde

§ 1 Frihed til organisationsarbejde

Der ydes frihed med løn til deltagelse i organisationsarbejde i Finansforbundets regi således:

§ 2 Landsmødedelegerede

Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet. Landsmødedelegerede, som ikke er kredsbestyrelsesmedlemmer, har ret til frihed med løn op til én dag til sammen med kredsbestyrelsen at forberede sig til landsmødet.

§ 3 Hovedbestyrelsesmedlemmer

Finansforbundets hovedbestyrelsesmedlemmer har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

§ 4 Repræsentantskabsmedlemmer

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer har ret til frihed med løn til deltagelse i forbundets repræsentantskabsmøder.

§ 5 Kredsbestyrelsesmedlemmer

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser har ret til frihed med løn til deltagelse i kredsbestyrelsesmøder, møder i kredsregi samt lignende møder, hvor den pågældende er valgt/udpeget som repræsentant for Finansforbundet.

Kredsbestyrelsesmedlemmer, som har deltaget i Finansforbundets tillidsmandsuddannelse, er berettiget til deltagelse i Finansforbundets specialkurser i op til 6 dage pr. år.

§ 6

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser, som ikke har gennemgået Finansforbundets grundlæggende tillidsmandsuddannelse, har ret til frihed med løn til deltagelse i denne.

§ 7 Orienteringspligt

Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere PenSam Bank A/S om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelser gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i PenSam Bank A/S.

PenSam Bank A/S fastsætter form og indhold for orienteringen.

Finansforbundet orienterer årligt PenSam Bank A/S om:

1. Hvilke medarbejdere, der er indvalgt i forbundets organer
2. Arten af medarbejdernes tillidshverv

§ 8 Samarbejdsudvalgsmedlemmer

Der gives B-medlemmer af samarbejdsudvalget ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til deltagelse i mødevirksomhed arrangeret af Finansforbundet.

§ 9 Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer


Der gives medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til kursusformål.

§ 10 Andet organisationsarbejde

Organisationsarbejde, hvortil der ikke ydes frihed med løn, jf. ovenfor, kan ikke uden forudgående tilladelse fra PenSam Bank A/S udføres i arbejdstiden.

Farum den 30.05.2006

for Pen-Sam Bank A/S



for Finansforbundet



Bilag 7 Interne husregler

Arbejdstid

Ved kursusdeltagelse godskrives den forbrugte tid, dog højst den daglige arbejdstid for en fuld-tidsbeskæftiget. På 1-dages kurser godskrives dog den forbrugte kursustid uanset varighed.

Herudover ydes forbrugt transporttid, dog maksimum 4 timer pr. dag.

Overarbejde/merarbejde

PenSam Bank A/S yder et måltid mad ved overarbejde, efter at overarbejdet har varet i 2 timer.

Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens takster for kørselsgodtgørelse til tjenestemænd. Udlæg i forbindelse med tjenesterejser godtgøres efter regning.

Sygdom

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede.

Aftalt frihed

Inden for PenSam Bank A/S' officielle åbningstid gives der frihed med løn ved læge- og tandlægekonsultation. Endvidere ved lægeordineret henvisning til behandling hos specialister, der er tilskudsberettiget ifølge aftale med sygesikringen. Den tid, der kan godskrives, er den forbrugte tid til konsultation og transport mellem læge/tandlæge og PenSam Bank A/S. Hvis besøget finder sted først eller sidst på dagen, kan der godskrives den forbrugte tid til konsultation og transport mellem læge/tandlæge og PenSam Bank A/S samt læge/tandlæge og hjemmet, dog med fradrag af den almindelige transporttid mellem hjemmet og PenSam Bank A/S.

Ved et barns sygdom eller tilskadekomst gives der tjenestefrihed med løn i indtil 5 dage pr. sygdomsperiode/tilskadekomst. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet. Friheden gælder også personer, der har et forældremyndighedslignende forhold til barnet, dvs. den biologiske far/mor i de perioder, hvor det på forhånd er aftalt, at barnet skal opholde sig der, samt den ikke-biologiske far/mor, som har fælles bopæl med barnet.

Ved begravelse af nærmeste pårørende (familie eller andre nært tilknyttede personer) kan der gives op til 1 dags tjenestefri med løn.

I forbindelse med eget bryllup og sølvbryllup samt 50 og 60 års fødselsdag gives der 1 dags tjenestefrihed med løn.

I forbindelse med 25 års jubilæum og 40 års jubilæum gives 2 dages tjenestefrihed med løn.

Ved egen flytning har en medarbejder ret til 2 dages tjenestefrihed med løn. Det er en forudsætning for tjenestefrihed, at der er tale om en egentlig flytning, der medfører flytning af indbo mv.

Ved borgerligt ombud har medarbejderen ret til at få godskrevet den forbrugte tid i det omfang, den ligger inden for PenSam Bank A/S' officielle åbningstid.

Medarbejdere der afgiver blod i PenSam, ydes flexfri hertil med maksimum ½ time pr. gang. Medarbejdere, der bliver tilkaldt til Blodbanken i arbejdstiden, får ikke godskrevet den tid, fraværet har været, medmindre tilkaldet skyldes et hel akut behov, som ikke kan udskydes.

Ved force majeure situationer kan direktionen ved vurdering af den konkrete situation give tjenestefrihed med eller uden løn.

Bilag 8 Seniorordning

Formålet er fastholdelse af medarbejdere.

Personkreds

Medarbejdere der opfylder følgende krav er omfattet af ordningen:

- Fastansatte månedslønnede medarbejdere der har minimum 5 års uafbrudt anciennitet, og som er omfattet af en overenskomst eller tilsvarende aftale, hvor PenSam er aftalepart, eller medarbejdere uden ledelsesfunktioner og afdelingschefer ansat på individuelle kontrakter. Øvrige medarbejdere ansat på individuelle kontrakter er kun omfattet hvis det fremgår af ansættelseskontrakten.
- Ovennævnte medarbejdere når der i henhold til lovgivningen er 5 år til de kan få folkepension.

Ovennævnte medarbejdere bliver omfattet af ordningen i måneden efter ovennævnte krav er opfyldt.

Konsulenter og midlertidig medhjælp er ikke omfattet af ordningen.

Ordningens indhold

1. Seniorfridage

Omfattede medarbejdere har ret til 5 seniorfridage om året.

For deltidsansatte beregnes antallet af fridage på samme måde som i ferieloven.

Seniorfridage tillægges hvert år pr. 01.01. til afholdelse i det kommende kalenderår.

Fridagene afholdes i hele dage.

Ikke afholdte seniorfridage bortfalder ved kalenderårets udgang. Kun i særlige tilfælde, hvor en medarbejder har været lovligt forhindret i at afholde fridagene, kan der udbetales et beløb svarende til ikke afholdte seniorfridage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres seniorfridage.

Ved indtræden i ordningen beregnes seniorfridagene således:

Indtræden den 01.01. giver ret til 5 fridage

Indtræden i perioden 02.01.-31.03. giver ret til 3 fridage

Indtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 2 fridage

Indtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 1 fridag

Ved udtræden af ordningen beregnes seniorfridagene således i sidste ansættelsesår:

Udtræden i perioden 01.01.-31.03. giver ret til 2 fridage

Udtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 3 fridage

Udtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 4 fridage

Udtræden i perioden 01.10.-31.12. giver ret til 5 fridage

Hvis en medarbejder, der fratræder, efter denne beregning har brugt for mange fridage, skal medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til de for meget afholdte fridage.

2. Seniordeltid m.m.

En medarbejder har mulighed for at aftale overgang fra ansættelse på fuld tid til seniordeltid med sin leder med virkning fra det tidspunkt hvor medarbejderen er omfattet af ordningen.

Aftalen skal være skriftlig.

Ved seniordeltid er arbejdstiden mindst 20 timer om ugen, enten fordelt på alle arbejdsdage eller med arbejdsfri dag(e). Lønnen fastsættes svarende til deltidskvotaen, men med opretholdelse af pensionsbidrag svarende til fuldtidsbeskæftigelse.

Ved overgang til en stilling med mindre belastende arbejdsopgaver fastsættes lønnen svarende til de ændrede arbejdsopgaver, mens pensionsbidraget opretholdes på basis af den hidtidige løn.

For begge situationer gælder dog, at der kan ske opfyldning med højst 40 % af det oprindelige pensionsbidrag.

3. Seniorbonus

Medarbejdere, der er omfattet af ordningen, får udbetalt en seniorbonus, der fastsættes således:

1. år:	0,8 %
2. år:	1,2 %
derefter:	1,6 %

af den optjente løn i kalenderåret, beregnet som samtlige oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg og udbetalt seniorbonus. Der indbetales ikke pensionsbidrag af beløbet.

Bonus, herunder til medarbejdere, der er fratrukket i optjeningsåret, udbetales senest med lønudbetalingen ultimo februar måned efter optjeningsåret.

Retten indtræder fra og med den måned, hvori medarbejderen er omfattet af ordningen, ligesom beregning ved overgang mellem niveauerne foretages pr. den måned, hvori medarbejderen fylder år.

Bonus udbetales kontant til medarbejderen. Hvis bonus delvis benyttes til at finansiere selvvalgte uddannelsesforløb, har medarbejderen mulighed for at aftale med sin leder, at der kan anvendes bonusmidler til finansiering af frihed til gennemførelsen heraf i arbejdstiden. En sådan aftale skal være indgået senest 01.10. i optjeningsåret.

Ovennævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Bilag 9 Sundhedsordning

Sundhedsordningen består ved overenskomstfornyelsen pr. 01.04.2020 af følgende ydelser:

- Bookingsystem
- Sundhedstjek hvert andet år til alle medarbejdere
- Massage, fysioterapi samt kiropraktik 1)

1) Massage og fysioterapi

Aftalen indeholder behandling til fx afhjælpning af opståede gener i forbindelse med arbejdet eller afhjælpning af gener, som vanskeliggør ens arbejde. Der er ikke tale om en wellness-ordning.

Der må bookes én behandlingstid hos henholdsvis fysioterapeut og massør pr. måned

Hvis behandleren vurderer, at der er brug for flere behandlinger indenfor samme måned, vil behandleren åbne for, at den enkelte medarbejder kan booke det aftalte antal behandlinger.

Bookning af tider sker på Vicuras portal. Akuttid kan bookes ved telefonisk henvendelse mellem kl. 8.00 og 9.00.

Bookning af kiropraktortid sker via Vicuras (bookingsystem eller telefon).

Kroniske og dermed længerevarende behandlingskrævende lidelser. Her henvises til behandlingssystemet udenfor PenSam.

Ovennævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Bilag 10 Sundhedsforsikring

Sundhedsforsikring mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Dækningsområde

Medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Formål

Sundhedsforsikringen er obligatorisk og har til formål, at virksomhedens overenskomstomfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Gyldighed

Sundhedsforsikringen gælder fra ansættelsen og ophører, når medarbejderen forlader sin stilling.

Indhold

Sundhedsforsikringens indhold aftales lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Som supplement til en obligatorisk ordning kan aftales en individuel tillæggsforsikring, som kan finansieres af virksomheden og/eller ved løntræk. Ordningen skal forpligte forsikringsselskabet til en gang om året at orientere virksomheden og den Faglige repræsentant om ordningens økonomiske status og statistiske udvikling i skadesforløbet.

Præmiebetaling

Præmien for den obligatoriske sundhedsforsikring betales af virksomheden.

Ikrafttrædelse

Den obligatoriske ordning skal tegnes med ikrafttrædelse senest 1. juli 2003 og skal som minimum indeholde:

- Dækning for såvel undersøgelse som operationer/behandlinger, der udføres ambulantly/under indlæggelse
- Dækning for behandling af psykiske lidelser (herunder akut krisehjælp også ved private hændelser)
- Der må ikke være begrænsning (antal behandlinger eller måneder) på dækning for behandling af psykiske lidelser
- Behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor
- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde
- Højest 2 års karenstid for dækning af bestående lidelser
- Dækning fortsætter ved udstationering for virksomheden
- Frit sygehusvalg i de nordiske lande, og mindst ét andet land
- Mulighed for, at medarbejderen kan supplere sin kollektive aftale med aftaler for ægtefæller og børn
- Mulighed for at tegne fortsættelsesforsikring ved fratrædelse/pensionering
- Der bør ydes de forsikrede mulighed for rådgivning ved valg af undersøgelses-/behandlingssted

Der bør som hensigtserklæring tilstræbes undersøgelse/behandling inden for maks. 2 uger.

Tandforsikring

Virksomheden er forpligtet til at tegne en tandforsikring for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten fra den 1. april 2020.

Tandbehandling

- Tandbehandling, med en årlig selvrisiko på maksimalt 995 kr.
- En årlig forsikringssum på op til 30.000 kr. pr. år
- Frit tandlægevalg i hele Danmark og EU.

Tandforsikringen skal som minimum indeholde dækning af følgende ydelser:

- Fyldninger
- Røntgen
- Bedøvelse
- Rodbehandlinger
- Parodontose
- Kirurgi
- Dækning af protetik
- Bidskinne

Bilag 11 Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1. Pensam Bank og Finansforbundet er enige om at fremme godt samarbejde mellem virksomhed og medarbejder, og parterne anerkender virksomhedernes ret til at lede og fordele arbejdet jf. hovedaftalen.
2. Pensam Bank og Finansforbundet er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til virksomhedens drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.
3. Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.
4. Virksomheden forventes at:
 - a. Acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne.
 - b. Acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges.
 - c. Acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gå-tider.
 - d. Tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning.
5. Medarbejderen forventes at:
 - a. Tage hensyn til virksomhedens og kollegaernes behov.
 - b. Tage hensyn til at forretningen og kunderne.
 - c. Acceptere, at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.
6. Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.
7. I perioder kan der være en arbejdsomængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

Hvem gælder reglerne for?

Alle medarbejdere med en månedsløn jf. § 12, stk. 9 eller derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor virksomheden har behov for at kunne pålægge faste

komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere i med en lavere løn.

Det kan fx være medarbejdere på skiftehold eller i interne servicefunktioner med fastsat arbejdstid.

Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå tid. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller kundemøder, som medarbejderen skal deltage i.

Hvis der er en ekstraordinær arbejdssituation, som betyder, at arbejdsbelastningen overstiger, hvad der måtte forventes af en medarbejder på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal der indgås aftale med den Faglige repræsentant om hvordan dette honoreres.

Eksempler

"Den agile it-medarbejder"

Medarbejderen er ansat i en it-organisation, hvor daglige tavlemøder fx kl. 9.15 er implementeret som et nødvendigt styringsværktøj i den agile procesorganisation.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet.

Medarbejderen har dog pligt til at deltage i tavlemøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og organisationens ressourcer betyder at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage i daglige tavlemøder alle ugens 5 dage.

"Den servicemindedede kunderådgiver"

Medarbejderen er ansat som kunderådgiver i et pengeinstitut, hvor kunderne selv kan booke en kunderådgiver på et tidspunkt, hvor kunderne har tid til at mødes, fx tirsdag kl. 18-19.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det betyder fx, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger, hvornår kunderådgiveren har ledige tidspunkter i sin kalender til kundebookinger.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker fx ikke, at der på forskellige tidspunkter kan være behov for tilstedeværelse i filialen, fordi medarbejderen fx deltager i et fast rul, hvor der skal være kunderådgivere til stede i filialen for at byde "walk ins" fra gaden velkommen. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende er aftalt mellem ledelse og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om kundemøderne og tilstedeværelsestidspunktet under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstilrettelæggelse.