

Virksomhedsoverenskomst 2023 – 2025

mellem

Nordea Bank, Danmark

og

Finansforbundet i Nordea

Virksomhedsoverenskomst 2023 – 2025 mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea – fravigelser fra standardoverenskomst 2023 – 2025 mellem FA og Finansforbundet

Om virksomhedsoverenskomst 2023 – 2025 mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea

Bestemmelser, der er aftalt mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea, og som fraviger eller supplerer standardoverenskomst 2023 – 2025 mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet (herefter kaldet STOK), er anført med *kursiv*.

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

Brug af virksomhedsoverenskomst og standardoverenskomst

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

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

Indholdsfortegnelse

Virksomhedsoverenskomst (afsnit 1).....	3
Gyldighedsområde (kapitel I i STOK)	3
Arbejdstid (kapitel II i STOK)	3
Løn og pensionsbidrag (kapitel III i STOK).....	6
Særlige medarbejdergrupper (kapitel IV i STOK).....	8
Ferie (kapitel VI i STOK).....	9
Uddannelse (kapitel VII i STOK).....	10
Sociale bestemmelser (kapitel IX i STOK)	10
Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse (kapitel X i STOK).....	12
Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser (kapitel XI, afsnit 8 i STOK)	12
Protokollater (afsnit 2).....	13
Aftale om Nordea Løn	13
- Anvendelse af de 3 performanceniveauer (bilag 1)	20
- 9-grid (bilag 2)	21
- Komplexitetsbånd og vejledende lønspænd (bilag 3)	22
Sundhedsforsikring	23
Samarbejde og tillidsvalgte (afsnit 6).....	23
Aftale om regler for behandling af faglig strid.....	23
Aftale om fagligt arbejde	23
Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne	25
Trivselsudvalg	26

Virksomhedsoverenskomst – fravigelser fra standardoverenskomst 2023 – 2025 mellem FA og Finansforbundet

Afsnit 1 Virksomhedsoverenskomst

Kapitel I – Gyldighedsområde

1. Som supplement til **§ 1 Standardoverenskomstens område** gælder følgende præcisering:

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i de i stk. 2 opregnede selskaber – i denne aftale betegnet Nordea Bank, Danmark.

Stk. 2. Ved betegnelsen "Nordea Bank, Danmark" ("Nordea") forstås i nærværende aftale:

- *Nordea Danmark, Filial af Nordea Bank Abp, Finland (CVR-nr.: 25992180)*
- *Nordea Finans Danmark A/S (CVR-nr.: 89805910)*
- *Nordea Kredit Realkreditaktieselskab (CVR-nr.: 15134275)*
- *Nordea Investment Management AB, Denmark, Filial af Nordea Investment Management AB, Sverige (CVR-nr.: 28715560)*
- *Nordea Fund Management, Filial af Nordea Funds OY, Finland (CVR-nr.: 35640851)*
- *danbolig A/S (CVR-nr.: 13186502)*
- *Nordea Finance Equipment, Filial af Nordea Finance Equipment A/S, Norge (CVR-nr.: 28483325)*

Stk. 3. Aftalen omfatter således overenskomstdækkede medarbejdere, jf. standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundets dækningsområde, ansat i ovennævnte selskaber og i det omfang, det følger af aftalen.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

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

Med hensyn til disse medarbejdergrupperes aflønning mv. henvises til §§ 33 og 35 i standardoverenskomsten.

Stk. 5. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Kapitel II – Arbejdstid

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

Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 54.050 kr. (pr. 1. juli 2023) eksklusive Nordeas pensionsbidrag og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

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

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

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

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn højere end 45.900 kr. (pr. 1. juli 2023) eksklusive Nordeas pensionsbidrag kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. Nordea og Finansforbundet i Nordea kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 6. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 54.050 kr. (pr. 1. juli 2023) eksklusive Nordeas pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden for jobløn.

3. I stedet for **§ 10 Pauser** gælder:

§ 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har en pause på mindst 30 minutter. Medarbejdere har på dage med lang ekspeditionsdag eller på dage med mere end 8 timers arbejde en pause på yderligere 15 minutter. I de tilfælde hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid.

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

Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse. Nordea betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

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

Ved merarbejde ud over 3 timer sørger Nordea for bispisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

4. I stedet for **§ 11 Timebank, stk. 4** gælder:

Indtil 31. august 2023 gælder:

§ 11, stk. 4

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet.

Følgende indskydes i timebanken:

- merarbejdstimer
- systemafhængigt merarbejde
- erstatningsfrihed for søgnehelligdage
- tids- og kontantillæg ved tilkald, rådighedsvagt og konsultation
- tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-8.00 og tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage
- tillæg for ændring af aftalt arbejdstid
- tillæg for ændring af skifteholdsturnusplan
- flekstid
- omsorgstimer på tildelingstidspunktet
- overenskomstbestemte feriedage/6. ferieuge.

Pr. 1. september 2023 gælder:

§ 11, stk. 4

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet.

Følgende indskydes i timebanken:

- merarbejdstimer
- systemafhængigt merarbejde
- erstatningsfrihed for søgnehelligdage
- tids- og kontantillæg ved tilkald, rådighedsvagt og konsultation

- tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-8.00 og tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage
- tillæg for ændring af aftalt arbejdstid
- tillæg for ændring af skifteholdsturnusplan
- flekstitid
- omsorgstimer på tildelingstidspunktet i en særlig kvote.

5. I stedet for **§ 11 Timebank, stk. 5** gælder pr. 1. september 2023:

Stk. 5. Overenskomstbestemte feriedage

Overenskomstbestemte feriedage indskydes ikke i timebanken, jf. pkt. 4 og pkt. 18.

6. I stedet for **§ 11 Timebank, stk. 6** gælder:

Stk. 6.

a. Saldoen kan maksimalt være 400 timer i overskud og 21 timer i underskud. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året.

b. Der skal tages stilling til saldoen ved stillingsskift.

c. Under alle omstændigheder gælder det, at medarbejdere, som i forbindelse med stillingsskift opnår en højere løn i det nye job (samlet løn inklusive funktionsløn og tillæg) får udbetalt timebankstimer, som overstiger 150 timer. Udbetaling sker med den forud for stillingsskiftet gældende timeløn. Der kan dog indgås en anden aftale mellem medarbejderen og den nye leder.

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

§ 11 Bemærkning til stk. 7

Flekstitid indskudt i timebanken kan alene afspadses.

8. **§ 18 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation – personkreds og gyldighedsområde**

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

- IT-medarbejdere og finansmedarbejdere i den centrale IT-afdeling og i IT-centralerne. Efter lokalaftale mellem ledelsen og *Finansforbundet i Nordea* kan øvrige finansmedarbejdere omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation, hvis de arbejder med lignende opgaver i projekter, eller hvis der stilles løvbekendtgørelseskrav til virksomheden, der nødvendiggør, at disse medarbejdere indgår i vagtordningen.
- Medarbejderes arbejde med kontrol af ændringer af systemer, fx brugertest, og kontrol af output ved test og implementering samt ved decentral installation og vedligeholdelse af soft- og hardwaren.
- Stk. 6b om tilkald gælder dog for alle finansmedarbejdere med minimum 37 timers arbejdsuge.
- Medarbejdere, der som led i deres job beskæftiger sig med monitorering, kontrol og/eller overvågning af finansielle transaktioner og/eller pengestrømme, og medarbejdere ansat i afdelinger, som samarbejder med/står til rådighed for henvendelser fra offentlige myndigheder i forhold til efterforskning mv. af kriminalitet, herunder økonomisk kriminalitet. Undtaget herfra er medarbejdere ansat i Personal Banking og Business Banking.*

Som supplement til **§ 18, stk. 3 Rådighedsvagt** gælder:

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

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

9. I stedet for § 20 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer gælder:

§ 20 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

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

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

Den hertil medgåede tid betragtes som arbejdstid, ligesom § 21 om tjenesterejser finder anvendelse.

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

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

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

10. I stedet for § 21 Tjenesterejser gælder:

§ 21 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved:

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

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

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

Stk. 2. Ved tjenesterejser til øvrige europæiske og oversøiske destinationer gælder reglerne ikke for medarbejdere, der ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, jf. § 8 i standardoverenskomsten.

Kapitel III – Løn og pensionsbidrag

11. Løn generelt

Stk. 1. Nordea Løn

- a. Medarbejdere med løn til og med den i denne virksomhedsoverenskomst aftalte grænse for overgang til individuel ansættelseskontrakt, jf. stk. 3, og som har ansættelsessted i en *Nordea-enhed*, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst, er omfattet af *Nordea Løn*. (Aftale om *Nordea Løn* er optrykt som protokollat til denne overenskomst.)
- b. *Nordea Løn* anvendes dog ikke for:
 - Elever. Aflønnes efter § 26 i standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

- Traineeperiode på 12 måneder for nyuddannede finansøkonomer eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd.
- Traineeperiode på 12 måneder for professionsbachelorer i finans eller IT eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuell jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd, jf. § 5, stk. 3.
- Midlertidigt beskæftigede medarbejdere, tilkaldepersonale og medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedligt eller derunder.
- Tidsbegrænsede ansættelser på 1 år og derunder.
- Studentermedhjælpere.
- Betjentmedhjælpere.
- Rengøringsmedarbejdere.
- Kantinemedarbejdere i filialnettet.

Stk. 2. Løn efter standardoverenskomsten

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

§ 24 Lokal lønpulje

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

Stk. 3 Minimumsløn

Minimumslønnen for en fuldtidsansat er 26.650 kr. (pr. 1. juli 2024 27.650 kr.) pr. måned eksklusiv Nordeas pensionsbidrag.

Stk. 4. Jobfunktioner

Alle medarbejdere, bortset fra elever, trainees og særlige medarbejdergrupper, vil være indplaceret under en af følgende jobfunktioner (§ 25 i standardoverenskomsten):

1. Finansmedarbejdere er medarbejdere, som ikke hører under pkt. 2 eller 3 herunder.
2. IT-medarbejdere er medarbejdere, som
 - udfører IT-arbejde
 - er ansat i Nordeas centrale IT-afdelinger, hvorved forstås samtlige IT-mæssige funktioner inden for IT-afdelingernes organisatoriske område uanset den geografiske placering, eller er ansat i en selvstændig IT-virksomhed, og som har en af følgende anførte discokoder fra Danmarks Statistik:
 - 133010 Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
 - 133020 Ledelse af intern IT
 - 251110 Arbejde med overordnet IT-arkitektur
 - 251210 IT-projektstyring
 - 251300 Web- og multimedieudvikling
 - 252100 Design og administration af databaser
 - 251120 Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
 - 251220 Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
 - 251400 Vedligeholdelse og dokumentation af software
 - 251900 Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
 - 252200 Systemadministration
 - 252300 Arbejde med computernetværk
 - 252900 Andet arbejde med databaser og netværk
 - 351300 Netværks- og systemteknikerarbejde
 - 351400 Internetteknikerarbejde
 - 351100 Driftsteknikerarbejde
 - 351200 Brugersupportarbejde
 - 413200 Dataregistreringsarbejde.
3. Service-/teknikmedarbejdere er medarbejdere, som udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde. De pågældende medarbejdere er omfattet af funktionærloven. Hvis Nordea stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af Nordea.

12. Lønstigning

Stk. 1 Parterne har aftalt en forhøjelse af den samlede økonomiske ramme, som fordeler sig som følger:

a. Medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn

Lønpuljerne for medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn, er:

	1. juli 2023	1. juli 2024
Nordea Løn – generel	4,50 %	3,20 %
Nordea Løn – individuel	0,00 %	0,50 %

Lønpuljerne distribueres ud fra principperne i Aftale om Nordea Løn, som er optrykt som protokollat til virksomhedsoverenskomsten. Dog suspenderes § 7, stk. 2 i Aftale om Nordea Løn, for så vidt angår 2023-lønreguleringen. Fra og med 2024-lønreguleringen finder Aftale om Nordea Løn § 7, stk. 2 anvendelse på ny.

b. Medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn

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

	1. juli 2023	1. juli 2024
Generel lønregulering (STOK)	4,50 %	3,70 %

13. Pension

a. Ekstraordinær forhøjelse af pensionsbidraget:

Som supplement til § 30 Pensionsbidrag gælder følgende:

Indtil 30. juni 2024 udgør pensionsbidraget mindst 16,90 % – heraf mindst 11,65 % fra virksomheden.

Pr. 1. juli 2024 udgør pensionsbidraget mindst 17,23 % – heraf mindst 11,98 % fra virksomheden.

b. Historiske pensionsordninger:

Til fravigelse af § 30 Pensionsbidrag gælder følgende for historiske ordninger (lukkede grupper):

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

- AB: Ved funktionsløn til og med 456.181 kr., 476.709 kr. (1. juli 2023) og 491.964 kr. (1. juli 2024), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea et pensionsbidrag på 12,15 %. Ved funktionsløn højere end 456.181 kr., 476.709 kr. (1. juli 2023) og 491.964 kr. (1. juli 2024) stiger bidraget til 13,15 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2024 til hhv. 12,48 % og 13,48 %.
- SDS: Ved funktionsløn til og med 456.181 kr., 476.709 kr. (1. juli 2023) og 491.964 kr. (1. juli 2024), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea 11,65 % og medarbejderen 5,25 %, jf. overenskomstens protokollat om pension. Ved funktionsløn til og med 584.522 kr., 610.825 kr. (1. juli 2023) og 630.372 kr. (1. juli 2024), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 13,15 % og 5,25 %. Ved funktionsløn over 584.522 kr., 610.825 kr. (1. juli 2023) og 630.372 kr. (1. juli 2024), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 14,65 % og 6,25 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2024 til hhv. 11,98 %, 13,48 % og 14,98 %.
- For medarbejdere omfattet af SKOP er de tilsvarende arbejdsgiverbidrag hhv. 11,65 %, 13,65 % og 15,15 %. Nordeas pensionsbidrag forhøjes pr. 1. juli 2024 til hhv. 11,98 %, 13,98 % og 15,48 %.

14. Lønudbetaling

Stk. 1 For timelønnede medarbejdere, jf. STOK'en § 33: Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned, § 34: Tilkaldepersonale og § 35 Medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig ansat pr. 1. januar 2024 eller senere udbetales lønnen månedsvis bagud. Lønnen er disponibel senest ultimo måneden i den relevante lønperiode.

Stk. 2 For service-/teknikmedarbejdere gælder, at der kan være aftalt bagudbetaling, selvom de er ansat før 1. januar 2024.

Stk. 3 For studerende på deltid henvises til pkt. 16 om studerende på deltid og gældende lokalaftaler omfattende studerende på deltid.

Stk. 4 For øvrige medarbejdere gælder, at lønnen betales med 1/12 månedsvis forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden.

Kapitel IV – Særlige medarbejdergrupper

15. Individuel ansættelsesaftale

For medarbejdere med en højere samlet løn (funktionsløn og faste personlige tillæg) på 76.285 kr. (pr. 1. juli 2024: 79.110 kr.) og derover, eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, 6. ferieuge og særligt ferietillæg, oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om kontraktansatte i standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

16. I stedet for § 32, stk. 2 og stk. 3 Studerende på deltid gælder:

§ 32 Studerende på deltid

Stk. 2. Studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentligt, respektive over 34,7 timer månedligt eller mere, er ikke omfattet af protokollatet om afbødeforanstaltninger, pkt. 5 Fratrædelsesvilkår.

Der er aftalt følgende fravigelser fra standardoverenskomstens bestemmelser:

- § 62 om udviklingsplan.
- § 65 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse m.m.
- § 66 om ret til orlov ved adoption.
- § 68, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn.
- § 68, stk. 6, om ret til orlov efter § 42 i lov om social service – handicappet barn.
- § 69 om orlov til pasning af nærtstående.
- Pensionsprotokollatet: I stedet udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som et tillæg til lønnen.
- § 64 om omsorgsdage. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende: Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelsen. I stedet kan omsorgsdagene udbetales som et tillæg til lønnen.
- § 5, stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og Nordea under hensyntagen til studiet.
- § 3, stk. 1. Erstatningsfrihed ved søgnehelligdage gælder ikke.
- § 27. Lønnen kan betales bagud.

Stk. 3. Der aftales et ugentligt/årligt timetal. Placering af arbejdstiden aftales mellem lederen og den studerende under hensyntagen til studiet. Den ugentlige arbejdstid kan efter aftale variere.

Stk. 4. Præsterer den studerende mere end de aftalte arbejdstimer i gennemsnit pr. uge opgjort over maksimalt 13 uger, betales der efter reglerne om merarbejde (honorering i forholdet 1:1).

Kapitel VI – Ferie

17. I stedet for § 39 Ferietillæg gælder:

§ 39 Ferietillæg

Stk. 1. Der ydes ferie med løn efter ferieloven.

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,50 %. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår, idet der ses bort fra udbetalt særligt ferietillæg. Det særlige ferietillæg udbetales 1. maj.

Stk. 3. Til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse, betales det særlige ferietillæg med 2,50 %.

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

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

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

18. Som supplement til § 40 Overenskomstbestemte feriedage gælder:

Pr. 1. september 2023 suppleres med nyt stk. 3:

Stk. 3. Overenskomstbestemte feriedage indskydes ikke i timebanken men henføres på tildelingstidspunktet til en særlig kvote for overenskomstbestemte feriedage. Afvikling sker i dage.

Pr. 31. december i det efterfølgende år opgøres afholdte overenskomstbestemte feriedage. Resterende overenskomstbestemte feriedage kan overføres til næste år, hvis dette kan ske inden for Nordeas gældende regler for overførsel af ferie. Eventuelle overskydende overenskomstmæssige feriedage udbetales med lønnen for marts måned til den aktuelle timeløn inklusive pension.

Virksomheden kan før medarbejderens fratreden varsle dage svarende til de overenskomstmæssige feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

Kapitel VII – Uddannelse

19. I stedet for § 57 Finansøkonomer og finansbachelorer i et traineeforløb gælder:

§ 57 Finansøkonomer og finansbachelorer samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer og finansbachelorer samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer kan de første 12 måneder ansættes som trainees.

<i>Arsløn for trainees er minimum</i>	1. juli 2023	1. juli 2024
<i>Nyuddannede Finansøkonomer og uddannelser på tilsvarende niveau</i>	346.732 kr.	359.561 kr.
<i>Finansbachelorer og uddannelser på tilsvarende niveau</i>	369.979 kr.	383.668 kr.

Kapitel IX – Sociale bestemmelser

20. I stedet for § 64 Omsorgsdage gælder:

§ 64 Omsorgsdage

Indtil 31. december 2023 gælder følgende i stedet for § 64 Omsorgsdage:

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

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

Omsorgstimerne indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet.

For deltidsansatte gives omsorgstimerne forholdsmæssigt.

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

Pr. 1. januar 2024 gælder følgende i stedet for § 64 Omsorgsdage:

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

For deltidsansatte gives omsorgstimerne forholdsmæssigt.

Beregning af ret til omsorgsdage sker i timer.

Omsorgsdage indskydes i timebanken, men henføres på tildelingstidspunktet til en særlig kvote for omsorgsdage. Afvikling sker i timer.

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

21. I stedet for **§ 67 Børnedeltid** gælder:

§ 67 Børnedeltid

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

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

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

22. I stedet for **§ 69 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet** gælder:

§ 69 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet

Stk. 1. Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere til pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller er døende. De nærmere vilkår for orloven kan aftales lokalt mellem *Nordea* og den pågældende medarbejder. Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder stk. 2 og 3.

Stk. 2. *En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra Nordea, hvis medarbejderen enten*

- a. ansættes af kommunen i henhold til § 118 i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse eller
- b. af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til pkt. a, betaler *Nordea* lønkomensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag.

Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til pkt. b, indtræder *Nordea* i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

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

23. **Frihed til at ledsage nærtstående familiemedlemmer samt frihed i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie**

Som supplement til **§ 69** gælder:

Stk. 4. *Medarbejderen kan – i nedenstående situationer og efter aftale – få frihed svarende til op til 2 arbejdsdage med løn pr. år til følgende:*

- *Ledsagelse af nærtstående familiemedlemmer ved undersøgelse/indlæggelse/behandling på hospital eller lignende. Med nærtstående forstås i denne sammenhæng ægtefælle/samlever, forældre samt børn.*
- *Friheden kan tilsvarende holdes i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie. Med nærmeste familie forstås i denne sammenhæng primært medarbejderens familiemedlemmer i lige linje og på tværs: Bedsteforældre/forældre/børn/søskende. Ægtefællens/samleverens familiemedlemmer i lige linje og på tværs betragtes også som nærmeste familie.*

De 2 arbejdsdage opgøres ud fra medarbejderens beskæftigelsesgrad, og afvikling kan ske i timer.

24. **Frihed til blod-, knoglemarvs- og organdonorer**

Som supplement til **§ 69** gælder:

Stk. 5. Der gives om nødvendigt og efter forudgående aftale med lederen frihed med løn til bloddonorer i op til 2 timer pr. donation, til knoglemarvsdonorer i op til 1 uge pr. donation og til organdonorer i op til 2 uger pr. donation.

25. Som supplement til § 73 Deltid for seniorer gælder:

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

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

Stk. 3. Ved en eventuel senere beregning af fratrædelsesgodtgørelse vil den pensionsgivende løn (kronebeløb) på tidspunktet for overgang til deltid efter denne bestemmelse blive lagt til grund.

Kapitel X – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

26. Som supplement til § 76 Afskedigelser gælder:

Stk. 7. Ved Nordeas opsigelse af medarbejdere begrundet i Nordeas forhold gives der ud over funktionærlovens varslers 1 måneds ekstra opsigelsesvarsel til medarbejdere, der er fyldt 50 år, og som har mindst 12 års anciennitet i Nordea.

Kapitel XI Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

27. Overenskomstperiode og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1. Virksomhedsoverenskomsten med tilhørende aftaler, bilag og protokollater gælder fra 1. april 2023 – 31. marts 2025.

Stk. 2. Overenskomsten, aftalerne og protokollaterne kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned – dog tidligst marts 2025.

Den 15. maj 2023

Den 15. maj 2023

Sign.

Anders Holkmann Olsen
Branch Manager,
Nordea Bank, Danmark

Sign.

Dorrit Groth Brandt
Formand for Finansforbundet i Nordea

Den 15. maj 2023

Den 15. maj 2023

Sign.

Camilla Von Der Recke Beckmann
Head of People,
Nordea Bank, Danmark

Sign.

Mette Balck Mejlbj
Næstformand Finansforbundet i Nordea

Bemærkning. Denne virksomhedsoverenskomst er indgået og ajourført som følger:

- *Den 9. april 2003*
- *Ajourført pr. 1. juli 2008*
- *Ajourført pr. 1. april 2012*

- Ajourført pr. 1. april 2014
- Ajourført pr. 1. april 2017
- Ajourført pr. 1. april 2020
- Ajourført pr. 1. april 2023

Afsnit 2 – Protokollater

Aftale om Nordea Løn – protokollat til virksomhedsoverenskomst 2023 – 2025 mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea

28. § 1 Aftale om Nordea Løn

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

§ 2 Formål

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

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

§ 3 Dækningsområde

Stk. 1. Dækningsområdet for Nordea Løn følger af VOK'ens pkt. 11.

§ 4 Jobbeskrivelse og lønspænd

Stk. 1. Jobbeskrivelse

For alle job hvor mindst 10 medarbejdere udfører samme arbejde/funktion, definerer Nordea en jobbeskrivelse. I den beskrives bl.a. formål med jobbet, ansvarsområder, kompetencer og andre kvalifikationer. Endvidere henvises der til Nordeas værdier (Code of Conduct og Purpose and Values), som forventes efterlevet ved jobbet udførelse. Den enkelte jobbeskrivelse kan kun indeholde ét arbejdstidsområde (36 eller 37 timer om ugen).

Stk. 2. Kompleksitetsbånd med vejledende lønspænd

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

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

Der henvises til bilag 3 Kompleksitetsbånd og vejledende lønspænd.

Stk. 3. Fastlæggelse af lønspænd for jobbeskrivelser

Til den enkelte jobbeskrivelse knyttes kompleksitetsbånd med lønspænd.

Lønspændet udtrykker det mindste og højeste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job, jf. dog stk. 6. Lønspændet tilgodeser, at medarbejderne inden for en jobbeskrivelse kan tildeles forskellige typer af opgaver, og at de i forskellig grad opfylder kravene i jobbet. Nordea vurderer, om det vejledende lønspænd er dækkende for den konkrete jobbeskrivelse, jf. § 10, stk. 2.

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

- 1. Der er særligt store eller små forskelle, i hvilken type af opgaver medarbejderne har.*
- 2. Der er særligt store eller små forskelle i de krav, der stilles til medarbejdernes uddannelse/erfaring enten inden for den samme jobbeskrivelse eller set i forhold til andre jobbeskrivelser med tilsvarende kompleksitet.*
- 3. De eksterne markedforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskrives.*

4. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskriver.

Stk. 4. Regulering af lønspænd

Regulering af lønspænd vurderes og foretages af Nordea efter indstilling fra Lønrådet/underudvalget en gang om året, jf. § 10, stk. 2. Lønspænd bliver automatisk reguleret som anført i stk. 5.

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

Stk. 5. Generel regulering af lønspænd

Lønspændene reguleres med **Nordea Løn – generel**, jf. VOK'ens pkt. 12, stk. 1, litra a.

Stk. 6. Konsekvenser for den enkelte medarbejders løn ved regulering af lønspænd

Medarbejdere, som efter en regulering af lønspændet, jf. stk. 4 eller stk. 5, er lønindplaceret under det regulerede lønspænd, bliver ikke automatisk reguleret som konsekvens heraf.

- a. For medarbejdere, hvis samlede faste løn (funktionsløn og faste tillæg) ligger under den nedre grænse for lønspændet grundet
 - en regulering af lønspændet eller
 - et rent administrativt skift i medarbejderens jobbeskrivelse og/eller lønramme, gælder, at der senest 2 måneder efter ovennævnte ændringer foretages en individuel vurdering af den pågældende medarbejder. Medarbejderen modtager en særskilt lønregulering, som løfter medarbejderen ind i lønspændet. Der anvendes ikke lønpuljemidler hertil.
- b. For medarbejdere, hvis samlede faste løn (funktionsløn og faste tillæg) ligger over den øvre grænse for lønspændet efter en nedjustering af lønspændet, jf. § 4, stk. 4 og § 10, stk. 2, gælder: Lønnen kan efter Nordeas beslutning sættes i stå. Der defineres et systemtillæg, jf. reglerne i § 5, stk. 4g.

For øvrige situationer henvises til § 4, stk. 3.

§ 5 Lønindplacering

Stk. 1. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med jobbeskrivelse

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

Parterne er enige om, at det i lønfastsættelsen er naturligt at tage højde for det forventede niveau for medarbejderens varetagelse af jobbet efter en vis oplæring.

Lederen skal begrunde indplaceringen i lønspændet over for medarbejderen.

Stk. 2. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med generelle jobbeskrivelser eller uden jobbeskrivelse

Funktionsløn for:

- a. medarbejdere, der tilknyttes en af de generelle jobbeskrivelser for medarbejdere, fastlægges med udgangspunkt i det relevante lønspænd, der gælder for jobbeskrivelsen
- b. medarbejdere med jobbeskrivelse uden tilknyttet lønspænd fastlægges med udgangspunkt i det kompleksitetsbånd og dertilhørende løn-guidance, der gælder for jobbeskrivelsen.

Stk. 3. Fastlæggelse af funktionsløn for ledere med generelle jobbeskrivelser for ledere

Funktionslønnen for ledere, der knyttes til en af de generelle jobbeskrivelser for ledere, fastlægges med udgangspunkt i det relevante kompleksitetsbånd og den dertilhørende løn-guidance.

Stk. 4. Aflønning af professionsbachelorere i finans og IT

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

Stk. 5. Tillæg

Medarbejderen kan ud over funktionslønnen få tillæg:

a. Personlige tillæg

Personlige tillæg kan gives til medarbejdere, der tildeles opgaver, der enten er særligt komplekse, i forhold til hvad jobbeskrivelsen tilskriver, eller kræver, at medarbejderen har opbygget en særlig ekspertise for at kunne løse disse opgaver.

Tillæg kan ligeledes gives til medarbejdere (nøglemedarbejdere), der i kraft af deres dygtighed, effektivitet og teamindsats vedvarende overopfylder kravene i jobbet og skaber ekstraordinære resultater sammenlignet med øvrige medarbejdere.

Endelig kan tillæg gives til medarbejdere med særlig markedsværdi (fx fastholdelse).

Tillægget, der er overenskomstreguleret og pensionsgivende, må ikke udgøre mere end 30 % af medarbejderens aktuelle funktionsløn.

Hvis tillægget nedsættes/bortfalder på Nordeas foranledning, aftales aftrapning efter principperne i § 7, stk. 6.

b. Personligt historisk tillæg

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

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

Ved nedsættelse af funktionslønnen på Nordeas foranledning opretholdes personligt historisk tillæg uændret. Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning med indplacering til en lavere funktionsløn, bortfalder personligt historisk tillæg. Der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 7, stk. 6.

Personligt historisk tillæg er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

c. Specialisttillæg

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

Tillægget kan højst udgøre:

Tillæg	Funktionsløn 1. juli 2022	Funktionsløn 1. juli 2023	Funktionsløn 1. juli 2024
50 % af funktionsløn	456.182 – 527.442	476.170 – 551.177	491.965 – 568.815
75 % af funktionsløn	527.443 – 584.521	551.178 – 610.824	568.816 – 630.371
100 % af funktionsløn	584.522 – kontrakt	610.825 – kontrakt	630.372 – kontrakt

Specialisttillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen.

Medarbejdere, der har modtaget specialisttillæg i over

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

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

Specialisttillæg er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

d. Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg kan gives til medarbejdere, der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum, under forudsætning af at tidsrummets længde er aftalt, og at tidsrummet normalt ikke påregnes at ville vare mere end 2 år.

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

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

e. Mobilitetstillæg

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

f. Mobilitetstillæg – Aftale om pendlertillæg IT FA

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

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

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

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

Tillægget betales månedsvis forud – første gang for januar 2019.

Tillægget bortfalder:

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

g. Systemtillæg

Systemtillæg kan anvendes i følgende situationer:

- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med nedjustering af lønspænd, jf. § 7, stk. 3.
- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med ændring af funktionsløn i lønspænd, jf. § 7, stk. 4.
- Når både Nordea og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd.

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

Systemtillægget kan maksimalt udgøre 20 % af nuværende løn.

Medarbejderens samlede løn ændres ikke, idet overenskomstreguleringerne af funktionsløn og eventuelle tillæg, jf. § 7, stk. 1, modsvares af en tilsvarende nedsættelse af systemtillægget.

Systemtillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

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

§ 7 Regulering af den enkelte medarbejders løn

Stk. 1. Overenskomstmæssig regulering

Medarbejderens funktionsløn og overenskomstregulerede tillæg reguleres med:

- a. **Nordea Løn – generel**, jf. VOK'ens pkt. 12, stk. 1, litra a
- b. individuel regulering, der følger af Nordea Løn-processen, jf. §7, stk. 3, og bilag 1 og 2 til Aftale om Nordea Løn.

Stk. 2. Nyansatte

Nyansatte, som er ansat mindre end 4 måneder før fristen for afvikling af year-end PLD'en, vil dog alene modtage lønregulering svarende til **Nordea Løn – generel** i det første ansættelsesår.

Stk. 3. Årlig løndialog og lønfastsættelse

For 2024-lønreguleringen gælder:

- a. Medarbejderens lønregulering fastlægges ved en årlig dialog mellem leder og medarbejder.
- b. Der tages udgangspunkt i den årlige afsluttende performanceevaluering. Denne evaluering baserer sig på medarbejderens målopfyldelse i forhold til WHAT (opfyldelse af KPI'er/mål og jobbeskrivelsens ansvarsområder) og HOW (adfærd og opførsel, herunder efterlevelse af interne værdier og principper, samt feedback fra relevante interessenter).

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

Lønfastsættelseskemaet angiver et interval som en vejledende øvre henholdsvis nedre grænse for den lønstigning fra **Nordea Løn – lokal**, som medarbejderen tildeles, jf. litra a. Selvom de angivne lønstigningsintervaller (i forhold til Nordea Løn-puljen) er angivet som vejledende, skal den nedre grænse for det angivne lønstigningsinterval respekteres. Der kan dog være særlige situationer, hvor det er nødvendigt at fravige de vejledende lønstigningsintervaller, herunder det forhold, at den enkelte leder skal overholde sit lønpuljebudget.

Lederen og medarbejderen giver deres holdning tilkende i forhold til egen performance og lønfastsættelse, og der tilstræbes en fælles konklusion.

- c. Såfremt en medarbejders løn efter lønfastsættelse, jf. § 7, stk. 1 og 3, overstiger den øvre grænse af lønspændet, vil hele stigningen blive tillagt funktionslønnen.

Stk. 3. Præcisering vedrørende forskudt lønproces

Enkelte forretningsområder har pr. tradition den overenskomstmæssige årlige lønregulering forskudt. Den distribuerede løn i forbindelse med den forskudte årlige lønregulering indgår i opgørelsen af den obligatoriske lønregulering pr. 1. juli samme lønår, jf. VOK'ens pkt. 12, stk. 1, litra a.

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

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

Stk. 5. Ændring af funktionsløn i lønspænd

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

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

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

Stk. 6. Jobskifte

a. Jobskifte på Nordeas foranledning

Ved medarbejderens overgang på Nordeas foranledning til anden jobbeskrivelse med lavere løn følges reglerne om lønnedsættelse i standardoverenskomstens aftale om fagligt arbejde, § 3. Lønnen sættes ned efter principperne i § 7, stk. 6.

Om medarbejdere med specialstillæg henvises til § 5, stk. 4c.

b. Jobskifte på medarbejderens initiativ

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning, kan lønnen umiddelbart fastsættes inden for lønspændet for den nye beskrivelse, eller der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 7, stk. 6.

Om medarbejdere med specialstillæg henvises til § 5, stk. 4c.

c. Jobskifte ved gensidig enighed

I de situationer hvor Nordea og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd, kan lønnen sættes i stå efter reglerne i § 5, stk. 4g.

d. Jobskifte mellem bankarbejde og IT-arbejde

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

Stk. 7. Aftrapning

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

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

Aftrapningstillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

Pensionsbidragsprocenter fra både Nordea og medarbejderen fortsætter uændret.

En medarbejder, der er fyldt 57 år, kan få opretholdt Nordeas pensionsbidrag (beløb) på uændret niveau, hvis medarbejderen selv opretholder eget bidrag (beløb) på uændret niveau. Ved ændring i arbejdstid efter etablering af aftrapningstillægget reguleres beløbet forholdsmæssigt. Dette gælder dog ikke ved overgang til deltid for seniorer, jf. § 73 i standardoverenskomsten.

§ 8 Overordnet fordeling af lønpulje

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

§ 9 Lønråd

Stk. 1. Sammensætning og møder

Lønrådet er et rådgivende organ, hvis rolle er at understøtte brugen af Nordea Løn.

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

Lønrådet aftaler selv mødefrekvens for ordinære møder. Nordea og Finansforbundet i Nordea kan anmode om afholdelse af ekstraordinære møder.

Lønrådet kan nedsætte et underudvalg til varetagelse af dele af sine opgaver. Underudvalg refererer løbende til Lønrådet.

Lønrådets afgørelser træffes så vidt muligt i enighed.

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

Nordea varetager de administrative opgaver for udvalget.

Stk. 2. Opgaver og kompetence

Lønrådet har følgende opgaver:

- At følge udviklingen i brugen af Nordea Løn.
- At følge udviklingen i kønsopdelt lønstatistik.
- Proaktivt at vejlede og uddanne såvel ledere som medarbejdere og tillidsrepræsentanter.
- At fastlægge den overordnede fordeling af Nordea Løn-pulje efter oplæg fra Nordea og følge op på anvendelse af puljen.

Lønrådets underudvalg har følgende opgaver:

- At aftale ændringer i lønspænd i nedadgående retning, jf. § 4, stk. 4.
- At aftale, at lønspænd sættes i stå.
- At drøfte nye jobbeskrivelser og lønspænd for nye jobbeskrivelser, jf. § 4, stk. 3.
- At drøfte endelig opdeling af lønspænd i niveauer/intervaller, jf. § 4, stk. 3.
- At drøfte typer af tillæg, jf. § 5, stk. 4.
- At få indsigt i relevante benchmarkrapporter til brug for underudvalgets/Lønrådets arbejde.
- At aftale regler for tillæg for markedsværdi, herunder beløbsramme og anvendelse.
- At informere organisationerne om erfaringer.

Der kan ikke uden enighed mellem parterne indføres nye lønspænd, der beløbsmæssigt ligger under minimumslønnen, jf. § 23 i standardoverenskomsten.

§ 10 Behandling af uenighed

Stk. 1. Om aftalen

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

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

Stk. 2. Om den enkelte medarbejders lønforhold

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

Bilag til Aftale om Nordea Løn

Bilag 1 Anvendelse af de 3 performanceniveauer
HVAD, HVORDAN og SAMLET KONKLUSION

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

Bilag 2 9-grid

Bemærkning:

Lønpuljerne for medarbejdere omfattet af Nordea Løn er henholdsvis

- **Nordea Løn – generel og**
- **Nordea Løn – individuel.**

Jf. virksomhedsoverenskomstens pkt. 12.

	Nedre/lønsænd	Midten/lønsænd	Øvre/lønsænd
Over det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,5-2,5 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .
På linje med det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,4-1,2 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).
Under det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).	Medarbejderen vil ikke modtage en lønstigning (vejledende).

Bilag 3 Komplexitetsbånd og vejledende lønspænd

Pr. 1. juli 2022

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

Pr. 1. juli 2023

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	319.800 – 351.711	-
B	Overvejende rutineopgaver	340.092 – 407.912	394.470 – 476.238
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	394.470 – 476.238	456.563 – 542.311
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	456.563 – 542.311	534.906 – 638.468
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	534.906 – 638.468	619.602 – 745.980
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	619.602 – 745.980	723.505 – 874.752 (847.978 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	723.505 – 874.752 (847.978 – kontrakt)	847.978 – kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	847.978 – kontrakt	kontrakt

Pr. 1. juli 2024

Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	331.800 – 362.966	-
B	Overvejende rutineopgaver	350.975 – 420.965	407.093 – 491.477
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	407.093 – 491.477	471.173 – 559.665
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	471.173 – 559.665	552.023 – 658.899
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	552.023 – 658.899	639.430 – 769.851
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	639.430 – 769.851	746.657 – 902.744 (875.113 – kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	746.657 – 902.744 (875.113 – kontrakt)	875.113 – kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	875.113 – kontrakt	kontrakt

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

Sundhedsforsikring

29. Som bemærkning til **protokollat om sundhedsforsikring** gælder:

Bemærkning

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

Afsnit 6 – Samarbejde og tillidsvalgte

Regler for behandling af faglig strid

30. Som bemærkning til **Aftale om regler for behandling af faglig strid** gælder:

Bemærkning til behandling af faglig strid

Procedure ved konfliktløsning.

Lokal uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten søges løst mellem de lokale overenskomstparter.

Hvis uenigheden ikke kan løses lokalt, vil hver af de lokale overenskomstparter kunne begære uenigheden skriftligt præciseret inden for en frist på 14 dage, hvorefter sagen videregives til de centrale overenskomstparter, jf. aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Aftale om fagligt arbejde

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

§ 3 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Finansforbundet i Nordea skal inden tilbud på Nordeas initiativ om fratrædelsesaftale til et medlem, reduktion af et medlems løn på Nordeas initiativ eller inden afskedigelse af et medlem orienteres.

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

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

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

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

32. I stedet for **§ 3, stk. 2** gælder:

Stk. 2. Ved afskedigelse, lønedsættelser og tilbud om fratrædelsesaftaler på Nordeas initiativ skal den lokale tillidsrepræsentant eller Finansforbundet i Nordea være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea om, hvordan situationen skal håndteres, i de tilfælde hvor der er tale om en

leder med personaleansvar. Mødet indledes med, at Nordea oplyser den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan fravælge tillidsrepræsentantens tilstedeværelse. Det oplyses endvidere, at der på selve mødet ikke skal ske en forhandling af sagen, idet dette i givet fald sker efterfølgende i henhold til regler om behandling af faglig strid.

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

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

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

33. Som supplement til **§ 4 Uddannelse** gælder:

Stk. 1. Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Det er mellem parterne aftalt, at den til enhver tid gældende ret for tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter til frihed til ajourførende/supplerende kursusaktivitet kan puljes inden for overenskomstperioden.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter

Bemærkning til § 4, stk. 1 – tillidsrepræsentanter:

*For indeværende overenskomstperiode – perioden 1. juli 2023 – 30. juni 2025 – indgår retten for tillidsrepræsentanter til 6 dage i overenskomstperioden til ajourførende/supplerende kursusaktivitet i en pulje på i alt 650 dage. Den enkelte tillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 10 dage. Hvis *Finansforbundet i Nordea* visiterer en tillidsrepræsentant til at gennemføre sagsbehandleruddannelsen eller anden kompetencegivende faglig uddannelse, kan der i perioden anvendes op til 12 dage. Hvis de nuværende kriterier for gennemførelse af sagsbehandleruddannelsen ændres, genforhandles antallet af dage.*

*a. Der er aftalt en option på yderligere 100 puljedage til brug for tillidsrepræsentanter til ajourførende/supplerende kursusaktivitet, hvis der i perioden gives rimelige grunde til en forøgelse. Hvis kursusaktiviteten sker i *Finansforbundet i Nordeas* regi, orienterer *Finansforbundet i Nordea* forud herfor *Nordea* om, hvilke tillidsrepræsentanter der deltager.*

*b. *Finansforbundet i Nordea* giver hvert kvartal en status til *Nordea* om forbruget af puljen – første gang i oktober 2023 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2023.*

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanter

Bemærkning til § 4, stk. 3 – fællestillidsrepræsentanter:

*For indeværende overenskomstperiode – perioden 1. juli 2023 – 30. juni 2025 – indgår retten til 4 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i *Finansforbundets* kurser i en pulje på i alt 240 dage. Den enkelte fællestillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 12 dage.*

*a. *Finansforbundet i Nordea* giver hvert kvartal en status til *Nordea* om forbruget af puljen – første gang i oktober 2023 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2023.*

Stk. 3. Medlemmer af Consultative Committees (CC)

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

34. Som bemærkning til **§ 6 Valgbarhed** gælder:

Bemærkning til § 6 Valgbarhed

*I konkrete tilfælde kan kravet om 12 måneders anciennitet fraviges ved aftale mellem *Nordea* og *Finansforbundet i Nordea*.*

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

Bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant

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

Fællestillidsrepræsentantens opgave er at koordinere samarbejdet med Finansforbundet i Nordea, mellem de enkelte tillidsrepræsentanter og den lokale område-/afdelingsledelse.

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

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

Bemærkning til § 14 Frihed til organisatorisk arbejde

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

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

Fællestillidsrepræsentanter har frihed med løn 1 dag til sammen med Finansforbundet i Nordea at prioritere overenskomstkrav forud for forhandling af virksomhedsoverenskomsten og 1 dag til godkendelse af resultatet af forhandlingerne.

Fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, og som i friperioder deltager i beordrede møder med ledelsen eller i beordrede samtaler med et medlem, får erstatningsfrihed i forholdet 1:1 – dog maksimalt 7,4 timer pr. dag for finansmedarbejdere og service-/teknikmedarbejdere og 7,2 timer for IT-medarbejdere. Tilsvarende frihed gives ved deltagelse mandag til fredag i forbindelse med tillidsrepræsentantsuddannelse og seminarer/møder i tillidsrepræsentantsregi.

Ved deltagelse i møder med andre tillidsvalgte dækkes eventuel mertransporttid i Danmark efter reglerne for tjenesterejser i pkt. 9, (§ 21 i standardoverenskomsten). Der dækkes op til 4 gange pr. år – for fællestillidsrepræsentanter dog op til i alt 8 gange pr. år. Mertransporttid dækkes ikke ved møder og lignende, der er initieret af Finansforbundet i Nordea, fx generalforsamling, seminarer og møder vedrørende overenskomst mv.

37. Som bemærkninger til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte gælder:

Bemærkning 1 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

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

Bemærkning 2 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

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

38. Som bemærkning til bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale gælder:

Bemærkning til bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale

I stedet for bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale er der mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea udarbejdet et særligt samtaleskema til brug for samarbejdssamtaler mellem nærmeste leder og tillidsrepræsentant.

Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, får erstatningsfrihed i forholdet 1:1 – dog maksimalt 7,4 timer pr. dag for finansmedarbejdere og service-/teknikmedarbejdere og 7,2 timer pr. dag for IT-medarbejdere ved deltagelse mandag til fredag i lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse i friperioder.

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

Stk. 1. Det er mellem parterne aftalt, at den til enhver tid gældende ret for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen til frihed til deltagelse i fx temadage, kurser mv. kan puljes inden for overenskomstperioden.

Bemærkning til § 10, stk. 3 og 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen
I perioden 1. juli 2020 – 30. juni 2023 indgår ret for arbejdsmiljørepræsentanter til hhv. 4, 3 og 2 dages frihed med løn til deltagelse i fx temadage, kurser mv. pr. år i en pulje på i alt 200 dage. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant kan i perioden højst anvende 12 dage. Hvis Finansforbundet i Nordea visiterer en arbejdsmiljørepræsentant til at gennemføre en arbejdsrelevant og kompetencegivende faglig uddannelse, der kan bidrage til arbejdsmiljørepræsentantens virke, kan der i perioden anvendes op til 14 dage.

Stk. 2

a. Hvis kursusaktiviteten sker i Finansforbundet i Nordeas regi, orienterer Finansforbundet i Nordea forud herfor Nordea om, hvilke arbejdsmiljørepræsentanter der deltager.

b. Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen – første gang i oktober 2023 for kursusdeltagelse i perioden 1. juli – 30. september 2023.

c. Som supplement til § 10, stk. 1-4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen gælder: Stk. 5. Herudover har arbejdsmiljørepræsentanter op til 2 dages frihed med løn i overenskomstperioden til deltagelse i erfamøder med andre arbejdsmiljørepræsentanter eller til møder med Finansforbundet i Nordea.

Trivselsudvalg

41. Som supplement til Afsnit 6 – Samarbejde og tillidsvalgte gælder:

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

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