

Overenskomst 2017

mellem

Nordea Liv & Pension og

Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension

Løn- og arbejdsvilkår for overordnede medarbejdere

Indhold:	Side
Overenskomst	1
Dækningsområde	1
Modifikationer, tilføjelser og overgangsbestemmelser	1
Lønregulering	2
Ikrafttrædelse og opsigelse	2
Aftale om arbejdstid	3

Overenskomst 2017 mellem Nordea Liv & Pension, livsforsikringselskab A/S og Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension

§ 1. Overenskomst

Stk. 1. Der er indgået overenskomst mellem Nordea Liv & Pension, livsforsikringselskab A/S (herefter Nordea Liv & Pension/selskabet) og Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension (FONLP).

Stk. 2. Det er ved overenskomsten aftalt, at Nordea Liv & Pension og FONLP tiltræder virksomhedsoverenskomst 2017 mellem Nordea og Kreds Nordea og standardoverenskomst mellem FA og Finansforbundet fra 1. april 2017 med de modifikationer, tilføjelser og overgangsbestemmelser, der fremgår af § 3 og bestemmelser om lønregulering i § 4.

Stk. 3. Endvidere tiltrædes relevante lokalaftaler, der i tilknytning til virksomhedsoverenskomsten er indgået/bliver indgået mellem Nordea og Kreds Nordea.

§ 2. Dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere, der er ledere og medarbejdere, der er specialister på et specifikt område, er projektspecialister eller er opgave-/områdeansvarlige for større komplekse opgaver. Medarbejderne udfører i mindre grad sagsbehandlingsopgaver.

Jobbeskrivelser, jf. Lokal Løn system og jobbeskrivelseskatalog, er minimum i kompleksitetsbånd E.

Stillingsbetegnelse: Jobbeskrivelsens navn.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

- medarbejderkategorier, der er omfattet af overenskomster mellem FA og Forsikringsforbundet.
- medarbejdere, der er omfattet af aftale mellem Nordea Liv & Pension og Personaleforeningen i Nordea Liv & Pension om ekspeditionssekretærer
- medarbejdere, der er omfattet af overenskomst mellem Nordea Liv & Pension og KKF.

§ 3. Modifikationer, tilføjelser og overgangsbestemmelser

Stk. 1. Løn og lønsystem

a. Lokal Løn anvendes for medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst.

Igangværende lønudsættelser efter den hidtidige overenskomst fortsætter uændrede.

- b. Hvis en medarbejder i to på hinanden følgende udviklingssamtaler ikke opnår en gennemsnitsscore på succeskriterierne, der modsvarer aktuel funktionsløn, har selskabet mulighed for at sætte medarbejderens løn i stå, jf. gældende principper i aftale om Lokal Løn. Ved beregning af systemtillæg indgår aktuel funktionsløn og arbejdsgiverpensionsbidrag, der overstiger 18,00 %, jf. stk. 2.a.
- c. Løn betales månedsvis bagud/forud. Nuværende medarbejdere fortsætter med gældende udbetalingstidspunkt. Nyansatte medarbejdere under denne overenskomst får løn betalt forud. Allerede ansatte i selskabet, der overføres til denne overenskomst, og som får løn betalt bagud, fortsætter med dette.
- d. Lønråd sammensættes med 2 repræsentanter fra selskabet (A-siden) og 2 repræsentanter udpeget af og blandt FONLP's bestyrelse, (B-siden).

Stk. 2. Pensionsbidrag

a. Gældende arbejdsgiverpensionsbidrag pr. 30. juni 2003 fortsætter uændret ved overgang til virksomhedsoverenskomstens bestemmelser.

Ved forhøjelse af alle pensionsbidrag pr. 1. juli 2005 med 0,75 % blev arbejdsgiverbidraget forøget med 0,50 % og medarbejderens bidrag med 0,25 %.

Arbejdsgiverbidrag til pensionsordning blev pr. 1. juli 2008 forhøjet med 0,50 % gældende for alle medarbejdere.

- b. Nye medarbejdere (nyansatte og allerede ansatte, der bliver overført til denne overenskomst) pr. 1. juli 2003 eller senere, betaler pensionsbidrag efter virksomhedsoverenskomstens protokollat om pension - fra 1. juli 2008 med arbejdsgiverbidrag på 11,0 % og medarbejderbidrag på 5,25 %.

Stk. 3. Arbejdstid

- a. I tilslutning til denne overenskomst er der 28. april 2017 indgået aftale mellem Nordea Liv & Pension og FONLP om arbejdstid.

Stk. 4. Timebank

- a. Medarbejderen omfattes af den timebank, der etableres i Nordea Liv & Pension. Følgende indskydes i timebanken:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor.
- Merarbejdstimer, (beordret merarbejde).
- Omsorgsdage.
- Erstatningsfrihed for søgnehellidage.
- Tids- og kontantillæg for rådighedsvagt, tilkald og konsultation.
- Tillæg for arbejde mandag – fredag i tidsrummet kl. 18.00 – kl. 08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage.

Den maksimale timesaldo er 481 timer. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum.

Stk. 5. Omsorgsdage

- a. Beregning af ret til og afvikling af omsorgsdage sker i dage. Afvikling vil i praksis kunne ske som halve dage.

Stk. 6. Gruppeforsikring

- a. Medarbejdere, der pr. 30. juni 2003 var omfattet af gruppeforsikring nr. 83025, blev pr. 1. juli 2003 overført til gruppeforsikring nr. 98312 mellem FA og Finansforbundet.
- b. Nye medarbejdere, (nyansatte og allerede ansatte, der bliver overført til denne overenskomst) pr. 1. juli 2003 eller senere er omfattet af virksomhedsoverenskomstens gruppeforsikring.

§ 4. Lønregulering

- a. Lønnen forhøjes med 1,68 % pr. 1. juli 2017, 1,68 % pr. 1. juli 2018 og 1,68 % pr. 1. juli 2019.
- b. Herudover fordeles en lønpulje på 0,55 % pr. 1. juli 2017, 0,55 % pr. 1. juli 2018 og 0,60 pr. 1. juli 2019. Besparelse ved eventuelle systemtillæg indgår i lønpuljen.

§ 5. Ikrafttrædelse og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. april 2017.

Overenskomsten kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2020.

Den 28. april 2017

Nordea Liv & Pension, livsforsikringselskab A/S

Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension

Aftale mellem Nordea Liv & Pension og Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension om arbejdstid

1. Aftale

- 1.1 Mellem Nordea Liv & Pension og Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension (FONLP) er der indgået aftale om arbejdstid.

2. Formål

- 2.1 Formålet med aftalen er, at den enkelte medarbejders tilrettelæggelse og afvikling af arbejdstid fortsat kan ske fleksibelt til fordel for både medarbejder og selskab.

3. Arbejdstid

- 3.1 Det bør tilstræbes, at den effektive ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer.
- 3.2 Placering af arbejdstiden aftales mellem leder og medarbejder.
- 3.3 Den enkelte medarbejder kan i udstrakt grad selv tilrettelægge afvikling af arbejdstiden under hensyntagen til arbejdsopgaver og teamaktiviteter mv.

4. Ikrafttrædelse, ændring og opsigelse

- 4.1 Denne aftale træder i kraft 1. april 2017.
- 4.2 Ændring af aftalen kan finde sted, når aftaleparterne er enige herom.
- 4.3 Aftalen kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2020.

Den 28. april 2017

Nordea Liv & Pension, livsforsikringsselskab A/S

Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension