

AKADEMIKER PENSION OG MP INVESTMENT MANAGEMENT A/S SÆRBESTEMMELSER



Protokollat om overenskomstdækning af Akademiker Pension og MP Investment Management A/S

Pensionskassen Akademiker Pension og det 100% ejede datterselskab MP Investment Management A/S, herefter under et kaldet "virksomheden", har søgt om optagelse som medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Anmodningen om medlemskab er betinget af, at der opnås enighed mellem FA, Finansforbundet og virksomheden om overenskomstdækning af dens medarbejdere. Ingen medarbejders løn- og ansættelsesvilkår må samlet set forringes som følge af overgangen til overenskomstdækning.

I fortsættelse heraf er der mellem virksomheden, FA og Finansforbundet opnået enighed om følgende:

1. Overenskomstområde

1.1

Virksomheden omfattes med virkning fra 1. januar 2020 af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst for pengeinstitut- og realkreditområdet med tilhørende aftaler og protokollater, jf. dog de nedenfor aftalte modifikationer.

1.2

Såvel virksomheden som FA og Finansforbundet anerkender og respekterer den af virksomheden før 1. januar 2020 indgåede kollektive virksomhedsoverenskomst for en del af virksomhedens medarbejdere, så længe denne virksomhedsoverenskomst er gældende. De medarbejdere, der arbejder inden for virksomhedsoverenskomstens dækningsområde, er således ikke omfattet af dette protokollat eller af standardoverenskomsten.

1.3

Der er desuden aftalt følgende virksomhedstilpassede modifikationer fra ovennævnte standardoverenskomst, idet paragrafhensvisningerne nedenfor sker til Standardoverenskomsten af 1. april 2020:

2. Særvilkår for virksomheden

2.1. Arbejdstid

For virksomhedens medarbejdere er der aftalt andre arbejdstids- og lønbestemmelser, end dem der følger af standardoverenskomstens almindelige arbejdstids- og lønbestemmelser.

2.1.1 Almindelig arbejdstid

Arbejdskulturen i MP Pension er kendetegnet ved friheden til selv at tilrettelægge arbejdet.

Det betyder, at pensionskassen ikke registrerer eller opgør den effektive arbejdstid, idet fokus ubetinget er på de opgaver, der løses – ikke på arbejdstiden.

Arbejdet skal som udgangspunkt udføres inden for tidsrummet 07.00 – 18.00 (mandag – fredag), og alle relevante områder skal være funktionsdygtige inden for den normale åbningstid.

Arbejdet medfører, at der helt naturligt kan opstå perioder, hvor der arbejdes mere end 37 timer pr. uge, ligesom der vil opstå perioder, hvor der arbejdes mindre end 37 timer pr. uge.

Der er således ikke fastsat et timetal, men det tilstræbes, at arbejdstiden og arbejdsmængden hen over en periode ligger i niveauet omkring 37 timer. Den daglige arbejdstid inkluderer en frokostpause.

Den aftalte løn og øvrige arbejdsvilkår afspejler denne fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Hvis medarbejderen eller lederen ikke oplever den fornødne fleksibilitet, drøftes dette mellem den ansvarlige leder og den faglige repræsentant.

Merarbejde registreres og honoreres ikke, og der oprettes ikke timebank.

2.1.2

Følgende arbejdstidsbestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke:
§§ 3-21 og § 23.

Virksomheden giver dog fri med løn på de sædvanlige helligdage og lukkedage, der fremgår af Standardoverenskomstens § 4, stk. 2.

2.2. Løn

Virksomheden aftaler lønnen med de enkelte medarbejdere ud fra hidtidig praksis.

Alle medarbejdere har ret til den samlede lønregulering, der følger af standardoverenskomsten.

2.2.1

For heltidsbeskæftigede medarbejdere aftales lønnen mellem virksomhed og medarbejder.

2.2.2

For deltidsansatte medarbejdere aftales lønnen forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstidsprocent.

2.2.3

Følgende lønbestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke:

§§ 25-38 og § 40.

Dog gælder reglerne i § 31, stk. 3, 4 og 5 for it-elever, der ansættes efter 1. januar 2020.

2.3 6. ferieuge

Overenskomstomfattede medarbejdere har ret til 6. ferieuge med løn. Har medarbejderen ikke været ansat i hele ferieåret, ydes en andel af 6. ferieuge efter bestemmelserne i standardoverenskomstens § 49.

3. Overgangsbestemmelser for virksomheden

3.1 Pensionsbidrag

Virksomhedens arbejdsgiverbidrag til pension på 11,5%, henholdsvis medarbejderbidrag til pension på 5,5%, forbliver uændret pr. 1. januar 2020. Der ydes pension af den aftalte faste løn, jf. pkt. 2.2.

Ved eventuel forhøjelse af arbejdsgiverbidrag til pension aftalt ved OK 2020 forhøjes de i virksomheden gældende pensionsbidrag til pension tilsvarende. Dog forhøjes arbejdsgiverbidraget kun i det omfang, at arbejdsgiverbidraget efter standardoverenskomsten forøges til mere end 11,5%.

På baggrund af OK 2020 forhøjes arbejdsgiverbidraget pr. 1. juli 2022 til 11,65%.

Standardoverenskomstens bestemmelser om størrelse og anvendelse af pensionsbidrag i ansættelsesforhold, jf. standardoverenskomstens § 39, samt protokollat om pensionsordninger, gælder for virksomhedens medarbejdere fra 1. april 2023.

3.2 Ferietillæg

Virksomhedens ferietillæg på 2,25 % forbliver uændret pr. 1. januar 2020.

Ved eventuel forhøjelse af ferietillæg aftalt ved OK 2020 forhøjes det i virksomheden gældende ferietillæg tilsvarende.

Standardoverenskomstens bestemmelser om beregning og udbetaling af ekstra ferietillæg til medarbejdere med ret til løn under ferie, jf. overenskomstens § 48, gælder for virksomhedens medarbejdere fra ferieåret, der starter 1. september 2023.

3.3 Fridage og omsorgsdage

Den i virksomheden praktiserede ordning med 2½ fridag pr. år forbliver uændret frem til 31. marts 2023, hvor fridagene bortfalder.

Overenskomstens bestemmelser om ret til omsorgsdage, jf. overenskomstens § 74, indfases således, at medarbejderne tildeles ½ omsorgsdag pr. 1. april 2021, 1 omsorgsdag pr. 1. september 2021 og yderligere 1 omsorgsdag pr. 1. september 2022, hvor § 74 i sin helhed gælder for virksomhedens medarbejdere.

3.5 Særlig godtgørelse og ekstra pensionsbidrag

Standardoverenskomstens bestemmelser om ret til særlig godtgørelse og ekstra pensionsbidrag, jf. standardoverenskomstens § 86, gælder for medarbejdere, som afskediges efter mindst 12 års ansættelse, dog tidligst 3 år efter at, virksomheden er blevet omfattet af standardoverenskomsten.

3.6 Sundhedsforsikring, tandforsikring og gruppeforsikring

Den af virksomheden i Codan Forsikring tegnede sundhedsforsikring anses pr. 1. januar 2020 for at være i overensstemmelse med protokollat om sundhedsforsikring.

Virksomheden tilmelder omfattede medarbejdere til den overenskomstbestemte tandforsikring senest pr. 1. april 2023.

Virksomheden skal opretholde de gruppeforsikringer, der mindst svarer til standardoverenskomstens gruppeforsikringer.

3.7 Lønudbetaling

Virksomheden betaler lønnen med 1/12 månedsvist bagud.

3.8 Arbejdsgiverbidrag til uddannelse og kompetenceudvikling

Standardoverenskomstens bestemmelser om pligt til at indbetale uddannelsesbidrag og kompetencebidrag gælder pr. 1. april 2020.

4. Undtagede aftaler og bestemmelser

Følgende bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for virksomheden:

- Protokollat om pengeautomater
- Protokollat om værditransporter
- Regler for IT-medarbejdere
- Regler om overflytning mellem overenskomsterne
- Overenskomst om feriekortordning

5. Særregler for medarbejdere ansat pr. 1. april 2021, der har været omfattet af overenskomst mellem HK Service Hovedstaden og Akademiker Pension

Arbejdstid

Medarbejdere honoreres for eventuelt overarbejde efter reglerne i HK-Overenskomstens pkt. 4 frem til og med 31. december 2021. Fra og med 1. januar 2022 honoreres overarbejde ikke særskilt, men følger protokollatet.

Medarbejdere beskæftiget i hhv. kantine og reception honoreres dog grundet dette arbejdes særlige karakter for eventuelt overarbejde med et synlighedstillæg på 1.897 kr. pr. 1. april, hhv. 847 kr. for arbejde før kl. 18. Tillægget reguleres med Standardoverenskomstens samlede lønreguleringsprocent og – takt.

Løn

Synlighedstillægget på 1.897 kr. pr. 1. april 2020, hhv. 847 kr. for arbejde før kl. 18, opretholdes uændret for de medarbejdere, for hvem det arbejdsmæssigt er relevant i forhold til opgaveløsningen. Tillægget reguleres med Standardoverenskomstens samlede lønreguleringsprocent og -takt.

De medarbejdere, der pr. 31. december 2020 ikke er indplaceret på sluttrin i HK-overenskomsten, opretholder en lønudvikling/lønforventning, der svarer til den, der er anført i HK-overenskomsten 2017-2020 med tillæg af de stedfundne generelle lønstigninger.

Alle medarbejdere har ret til den samlede lønregulering, der følger af Standardoverenskomsten. Lønnen for HK-gruppen reguleres med tilbagevirkende kraft pr. 1. april 2020 med 2% og følger herefter Standardoverenskomstens samlede lønreguleringsprocent og – takt, medmindre det lokalt aftales at anvende lokale lønpuljer, jf. Standardoverenskomstens § 26.

Lønnen reguleres næste gang 1. juli 2021 og ikke tillige pr. 1. april 2021.

6. ferieuge

Medarbejderne er i henhold til HK-overenskomsten tildelt 5 feriefri dage pr. 1. maj 2020 på baggrund af tidligere optjening. Det er aftalt, at medarbejderne tildeles 1,7 feriedage 1. maj 2021 for perioden 1. maj 2021 til og med 31. august 2021 til afholdelse i perioden.

6. ferieuge tilskrives herefter med virkning fra 1. september 2021, idet ingen medarbejder kan optjene mere, end hvad der svarer til 5 overenskomstmæssige feriedage over en periode på 12 måneder.

Da virksomheden ikke har timebank, gælder de hidtidige regler om afholdelse af dagene og om forholdsmæssig optjening og tildeling som beskrevet i Ok 2017. Medarbejdere, der tiltræder i perioden indtil 1. september 2021, tildeles feriedagene forholdsmæssigt efter principperne i Standardoverenskomstens § 49.

Seniorordning

Den i HK-overenskomsten pkt. 2.4. regulerede seniorordning opretholdes indtil 1. april 2023, hvorefter seniorordningen i STOK § 83 afløser bestemmelsen.

Generelt

Der henvises i øvrigt til protokollat af 25. marts 2021 om supplerende overenskomstdækning af MP Pension (nu Akademiker Pension) og MP Investment Management A/S.

København, den november 2019

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSFORBUNDET

MP PENSION og
MP INVESTMENT MANAGEMENT A/S