

Virksomhedsoverenskomst i Ringkjøbing Landbobank

Mellem Ringkjøbing Landbobank og den faglige repræsentant i Ringkjøbing Landbobank er der, med udgangspunkt i standardoverenskomstens rammebestemmelser indgået virksomhedsoverenskomst under de nedenfor anførte betingelser.

Virksomhedsoverenskomsten er en videreførelse af de tidligere virksomhedsoverenskomster.

De tidligere funktionsbeskrivelser er tilrettet og præciseret, men er i øvrigt fortsat gældende og er en del af nærværende virksomhedsoverenskomst.

Virksomhedsoverenskomsten i Landbobanken har følgende elementer:

- Funktionsbestemt lønsystem (bygger på aflønning i forhold til bankens foruddefinerede jobfunktioner og indeholder elementerne: funktionsløn og tillæg).
- Rammerne for kompetenceafklaring og kompetenceudvikling

Lønudviklingen finansieres dels efter rammerne i den centrale overenskomst og dels af Landbobanken:

	2020/21	2021/22	2022/23
Generel pension STOK	0,25%	0,25%	0,15%
Generel lønstigning STOK	1,20%	1,20%	1,00%
Generel lønstigning - samlet	1,45%	1,45%	1,15%
Lønpulje - medarbejder	0,80%	0,80%	1,00%
Lønpulje - bank	0,50%	0,50%	0,70%
Engangsbetrag - bank	0,30%	0,30%	0,30%
Samlet pulje VOK	1,60%	1,60%	2,00%
Samlet lønramme STOK + VOK	3,05%	3,05%	3,15%

Virksomhedsoverenskomsten skal forinden ikrafttræden godkendes af et flertal af de medarbejdere, der på afstemningstidspunktet er medlem af Finansforbundet.

1. Formålet med virksomhedsoverenskomsten

Virksomhedsoverenskomsten i Landbobanken skal blandt andet:

- Gennem MUS skabe synlighed om, hvad der honoreres for, hvorved der skabes en åben og gennemsigtig lønstruktur.
- Skabe incitament for medarbejderne til kvalifikations- og jobudvikling.
- Sikre rammerne for en kompetenceafklaring og evt. udviklingsplan i forbindelse med MUS.
- Give mulighed for at aflønne medarbejdere i forhold til jobfunktion, herunder arbejdsopgavernes kompleksitet.
- Understøtte de forretningsmæssige mål og styrke Landbobankens konkurrenceevne.
- Medvirke til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

2. Dækningsområde

Virksomhedsoverenskomsten omfatter alle medarbejdere i Landbobanken ekskl. elever, finanstrainees, finansbachelor, medarbejdere med under 8 timer pr. uge respektive 34,7 timer pr. måned og medarbejdere under 18 år.

Medarbejdere, der ikke omfattes af virksomhedsoverenskomsten vil følge de til enhver tid gældende bestemmelser i standardoverenskomsten.

3. Beskrivelse af lønmodellen

3.1. Jobfunktion

De fleste jobfunktioner er brede og rummer arbejdsopgaver med forskellig grad af kompleksitet. Der er behov for at kunne differentiere lønnen i forhold til kompleksiteten i de arbejdsopgaver, som den enkelte medarbejder udfører.

De jobfunktioner og arbejdsopgaver, som bliver løst i Landbobanken, er beskrevet i funktionsbeskrivelsen for hver enkel jobfunktion:

- a) Kasserer og servicemedarbejdere.
- b) Rådgivere (privat-, erhvervs-, fonds-/udlandsrådgivere) og kundeservicemedarbejdere.
- c) Produktionsmedarbejdere.
- d) Afdelings- og gruppeledere.
- e) Stabs- & administrationsmedarbejdere.
- f) Ledere af stabsfunktioner & områdeledere.

3.2. Arbejdsopgavernes kompleksitet med funktionsløbspænd

Den enkelte jobfunktion indeholder forskellige krav til kompleksitet i arbejdsopgaverne, som defineres i form af arbejdsopgavernes krav til selvstændighed, ansvar og kompetence.

Funktionsløbspændene fremgår af bilag 1 og bilag 2.

3.3. Fastlæggelse af funktionsløbspænd

Der er til hver enkel jobfunktion knyttet et funktionsløbspænd i forhold til kompleksiteten i arbejdsopgaverne.

Virksomhedsoverenskomst for Ringkjøbing Landbobank

Funktionsløbspændet udtrykker det mindste og højeste lønniveau, der gives for varetagelse af den enkelte jobfunktion i forhold til arbejdsopgavernes kompleksitet. Funktionsløbspændet tilgodeser, at medarbejderne inden for en jobfunktion kan tildeles forskellige typer af arbejdsopgaver, og at de i forskellig grad opfylder kravene i jobfunktionen, herunder krav til uddannelse.

Der er – jf. punkt 9 - nedsat et lønudvalg, der drøfter, om funktionsløbspændet er dækkende for den konkrete jobfunktion.

Funktionsløbspændet inden for kompleksiteten i arbejdsopgaverne kan gøres bredere eller smallere i eksempelvis følgende tilfælde:

- Der er særlige store eller små forskelle i hvilken type af opgaver, medarbejderne har.
- Der er særlige store eller små forskelle i de krav, der stilles til medarbejderens uddannelse/erfaring enten inden for den samme jobfunktion eller set i forhold til andre jobfunktioner med tilsvarende kompleksitet i arbejdsopgaverne.
- De eksterne markedsforhold gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det funktionsløbspændet tilskriver.
- De eksterne markedsforhold gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end det funktionsløbspændet tilskriver.

3.4. Regulering af funktionsløbspænd

Funktionsløbspændet i denne virksomhedsoverenskomst bliver automatisk reguleret med den generelle lønstigning fratrukket den del af lønstigningen, der er afsat til lokalpuljen.

4. Lønindplacering

4.1. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med funktionsbeskrivelse

Den enkelte medarbejder indplaceres inden for jobfunktionens funktionsløbspænd ud fra en vurdering af kompleksiteten i arbejdsopgaverne, herunder hvordan medarbejderen i øvrigt lever op til funktionsbeskrivelsens kriterier med hensyn til opgavevaretagelse, kundeorientering, samarbejde, løbende forbedring/udvikling og resultater. Indplaceringen sker som minimum efter rammebestemmelserne § 7, stk. 6.

4.2. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere uden funktionsbeskrivelse

For medarbejdere, der ikke kan indplaceres i/har fået defineret en funktionsbeskrivelse, fastsættes funktionslønnen med udgangspunkt i kompleksiteten i arbejdsopgaverne med dertil hørende funktionsløbspænd.

Lønudvalget evaluerer årligt disse aftaler.

4.3. Individuel ansættelseskontrakt

For medarbejdere, der ansættes med en samlet lønpakke udover trin 87 i standardoverenskomstens "Protokollat om trin 87, trin 248E og lederløn" kan der udarbejdes individuel ansættelseskontrakt.

5. Tillæg

Medarbejdere kan ud over funktionslønnen få tildelt tillæg:

Virksomhedsoverenskomst for Ringkjøbing Landbobank

5.1. Personlige tillæg

Det personlige tillæg gives til medarbejdere, hvor

- der tildeles opgaver, der er særligt komplekse i forhold til, hvad funktionsbeskrivelsen tilskriver
- det kræves, at medarbejderen har opbygget en særlig ekspertise for at kunne løse tildelte opgaver.
- de geografiske markedsforhold tilsiger et højere lønniveau.

Der kan ligeledes gives personlige tillæg til medarbejdere, der i kraft af deres dygtighed, effektivitet og teamindsats vedvarende overopfylder kravene i funktionsbeskrivelsen og skaber ekstraordinære resultater sammenlignet med øvrige medarbejdere.

Personlige tillæg er pensionsgivende og bliver automatisk reguleret med den generelle lønstigning fratrukket den del af lønstigningen, der er afsat til lokalpuljen. Det personlige tillæg må ikke udgøre mere end 20 pct. af medarbejderens samlede løn.

Hvis det personlige tillæg nedsættes/bortfalder på bankens foranledning, aftales der en aftrappingsordning, jfr. punkt 6.5.

5.2. Funktionstillæg (specialister, teamleder, salgsleder, etc.)

Funktionstillæg gives, hvis man er specialist, teamleder, salgsleder etc. og er udtryk for, at der varetages en funktion oveni det at være eks. rådgiver.

Funktionstillægget er pensionsgivende og må tilsammen med det personlige tillæg i pkt. 5.1 ikke udgøre mere end det der er beskrevet i pkt. 5.1.

5.3. Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg kan gives til medarbejdere, der varetager jobfunktioner, som må antages 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.

Midlertidige tillæg er pensionsgivende og bliver automatisk reguleret med den generelle lønstigning fratrukket den del af lønstigningen, der er afsat til lokalpuljen. Der er ingen øvre grænse for størrelsen af midlertidige tillæg.

5.4. Systemtilpasningstillæg

Systemtilpasningstillægget tildeles, når den hidtidige løn er højere end den nye løn, og udgør forskellen mellem den hidtidige løn og den samlede nye løn (funktionsløns plus eventuelle tillæg, jfr. punkt 5.1. og 5.2.).

Systemtilpasningstillægget kan maksimalt udgøre 20 pct. af den nuværende løn.

Medarbejdernes samlede løn ændres ikke, idet den overenskomstmæssige lønregulering - jfr. punkt 6.1. - af funktionsløns modsvares af en tilsvarende nedsættelse af systemtilpasningstillægget.

Systemtilpasningstillæg er pensionsgivende.

Evt. tilbageløb fra systemtilpasning overgår til lønpuljen.

5.5 Indplaceringstillæg

Indplaceringstillægget tildeles / anvendes når der skal ske indplacering af medarbejdere i virksomhedsoverenskomsten i forbindelse med en fusion mellem Ringkjøbing Landbobank og et andet pengeinstitut, og dermed harmonisering imellem en eller flere overenskomster.

Indplaceringstillægget kan som udgangspunkt maksimalt udgøre 5% af medarbejderens samlede løn.

Medarbejderens samlede løn ændres således ikke, men indplaceringstillægget konverteres over maksimalt 5 år til funktionsløn eller andet tillæg.

Indplaceringstillægget er pensionsgivende.

6. Regulering af den enkelte medarbejders løn

6.1. Overenskomst

Medarbejderens funktionsløn, funktionstillæg og midlertidige tillæg bliver automatisk reguleret med den generelle lønstigning fratrukket den del af lønstigningen, der er afsat til lokalpuljen.

6.2. Årlig lokal lønforhandling

Medarbejdernes funktionsløn inden for funktionsløbspændet, jfr. punkt 4, samt evt. tillæg jfr. punkt 5, skal fastlægges ved en årlig lokal lønaftale mellem leder og medarbejder. Der tages udgangspunkt i funktionsbeskrivelsen og arbejdsopgavernes kompleksitet i forhold til medarbejderens indsats, selvstændighed og kompetence samt andre relevante forhold.

6.3. Ændring af funktionsløn i funktionsløbspænd

Hvis funktionslønnen skal sættes i stå, følges reglerne i punkt 5.4. Funktionslønnen skal vurderes igen senest efter 3 år.

Ved nedsættelse af medarbejderens samlede løn, følges reglerne om aftrapningsordning i punkt 6.5.

Hvis medarbejderens funktionsløn skal sættes i stå eller nedsættes, følges reglerne om lønnedsættelse i § 3, stk. 1 og 2 i aftale om fagligt arbejde mellem FA og Finansforbundet.

§ 3, stk. 1 og 2 i aftale om fagligt arbejde omhandler pengeinstitutets pligt til at orientere den faglige repræsentant eller tillidsmanden om nedsættelse af medarbejderes løn, samt dennes tilstedeværelse ved mødets start mellem medarbejderen og banken.

6.4. Jobskifte

Jobskifte på Landbobankens foranledning kan ske til såvel en højere som en lavere løn i forhold til den nuværende løn.

6.4.1. På Landbobankens foranledning

Ved medarbejderens overgang til højere løn indplaceres medarbejderen umiddelbart i den nye løn.

Ved medarbejderens overgang til anden jobfunktion med lavere løn, følges reglerne om lønnedsættelse i § 3, stk. 1 og 2 i aftale om fagligt arbejde mellem FA og Finansforbundet.

Virksomhedsoverenskomst for Ringkjøbing Landbobank

Nedsættelse af medarbejderens samlede løn følger reglerne om aftrapningsordning i punkt 6.5.

§ 3, stk. 1 og 2 i aftale om fagligt arbejde omhandler pengeinstituttets pligt til at orientere den faglige repræsentant eller tillidsmanden om nedsættelse af medarbejderens løn, samt dennes tilstedeværelse ved mødets start mellem medarbejderen og banken.

6.4.2. På medarbejderens initiativ

Ved medarbejderens overgang til højere løn indplaceres medarbejderen umiddelbart i den nye løn.

Ved medarbejderens overgang til anden jobfunktion med lavere løn, kan den samlede løn umiddelbart fastsættes inden for funktionslønsområdet for den nye jobfunktion. Der kan eventuelt aftales en aftrapningsordning efter reglerne i punkt 6.5.

6.5. Aftrapningsordning

Aftrapningsordningens længde vurderes og fastsættes individuelt alt afhængig af medarbejderens nuværende samlede løn og arbejde, dog maksimalt over 2 år. Første lønnedsættelse sker 6 måneder fra varslingstidspunktet. Herefter med 6 måneders intervaller. Såfremt banken har indgået individuelle aftaler med medarbejdere om eksempelvis forlænget opsigelsesvarsel vil disse aftaler blive respekteret.

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

Pensionsbidragsprocenten fra såvel arbejdsgiver som medarbejder fortsætter uændret.

7. Fremtidig finansiering af lønmodellen

Parterne er enige om, at følgende elementer indgår i den fremtidige finansiering af lønmodellen:

- Lønudvalget har en intention om, at den del af overenskomstrammen, der ved overenskomstforhandlingerne mellem FA og Finansforbundet lægges ud til decentral forhandling, forhandles i lønudvalget og bl.a. kan udmøntes til
 - Udvikling af lønmodellen
 - Fastsættelse af lokalpuljen, der kan benyttes til trinregulering i funktionsløn (4) og tillæg (5)

8. Pensionsforhold

Medarbejdere fortsætter med hidtidige pensionsordninger ved lønindplacering i den nye lønmodel.

Nyansatte medarbejdere under overenskomsten indtræder i pensionsordningen i henhold til bankens pensionspolitik.

Virksomhedsoverenskomst for Ringkjøbing Landbobank

9. Lønudvalg

Der er nedsat et lønudvalg bestående af repræsentanter fra ledelses- og medarbejdersiden. Lønudvalget skal løbende følge den praktiske udvikling i lønmodellens virkemåde, herunder anvendelsen af funktionsløbspænd og tillæg.

Lønudvalget drøfter eventuelle nødvendige justeringer i lønmodellen, når:

- det i praksis viser sig, at Landbobanken kan rekruttere medarbejdere til en lavere/højere løn end den, der er fastsat.
- det i praksis viser sig, at der tildeles store personlige tillæg til nogle bestemte jobfunktioner, således at disse jobfunktioners funktionsløbspænd eventuelt skal reguleres.
- der opstår nye jobfunktioner, der skal tilføjes den nye lønmodel.

Herudover skal lønudvalget drøfte og godkende

- at løbspænd sættes i stå.
- nye løbspænd for nye jobfunktioner.
- nye typer af tillæg jfr. punkt 5.
- anvendelsen af den fremtidige finansiering af den nye lønmodel jfr. punkt 7, herunder den overordnede fordeling på lønmodellens elementer.
- hvert år udarbejdes der et statistisk materiale, som dokumentation af fordelingen, jfr. lønmodellen. Statistikken skal være fremlagt til lønudvalget senest 1 måned efter skæringsdatoen for beløbets fordeling. Formålet er, at der fordeles 100%, og ved forbrug under 100% har banken maksimalt 3 måneder til at bringe forholdet i orden samt dokumentere dette.
- Lønudvalget fremlægger hvert år statistisk materiale, som kan være med til, at skabe gennemsigtighed omkring lønpuljens fordeling.

Endvidere skal lønudvalget vejlede såvel medarbejdere som tillidsrepræsentanter samt informere de faglige organisationer om erfaringer med lønmodellen.

Lønudvalgets beslutninger træffes i enighed mellem A- og B-siden.

Lønudvalget består af 2 grupper:

- Grp. A: Landbobankens ledelse udpeger højst samme antal medlemmer som gruppe B.
- Grp. B: Består af 4 medlemmer; Formanden for den Faglige Personaleforening, et yderligere medlem udpeget af Den Faglige Personaleforening samt 2 medarbejdervalgte, der er medlemmer af Finansforbundet

Valg til lønudvalget

Valget af de medarbejdervalgte B-gruppe-medlemmer afholdes sammen med valget til SU og senest den 31.03., året efter det ordinære valg af tillidsmænd. I år, hvor der er valg til lønudvalget og genforhandling af virksomhedsoverenskomsten, skal valget være overstået inden forhandlingerne påbegyndes.

Beskyttelse af medlemmer i lønudvalget

Medlemmer i B-gruppen nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte, jfr. § 16 i aftalen om fagligt arbejde.

Virksomhedsoverenskomst for Ringkøbing Landbobank

10. Lønpakker

Virksomhedsoverenskomsten åbner mulighed for løbende at vurdere lønpakker mod lønning, som A og B siden bliver enige om. Pr. 15. april 2020 er der indgået en aftale om medarbejderaktier efter Ligningslovens §7P.

11. Behandling af uenighed

Uenighed om fortolkning og anvendelse af denne aftale drøftes mellem aftalparterne. Såfremt der ikke kan opnås enighed, behandles uenigheden i lønudvalget.

Parterne kan søge fortsat uenighed om fortolkning af aftalen behandlet af FA og Finansforbundet.

Den enkelte medarbejder kan ved uenighed om individuelle forhold inddrage tillidsmanden.

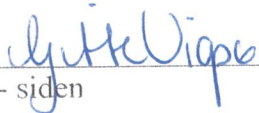
12. Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 15. april 2020 og løber frem til den 31.03.2023.

Ringkøbing, den 15. juni 2020



Ringkøbing Landbobank



B- siden

Virksomhedsoverenskomst i Ringkjøbing Landbobank

Bilag 1

Kompleksitet og ansvar i arbejdsopgaver samt vejledende funktionsløbspænd
Årsløn, overenskomstreguleret pr. 1. juli 2020

Kompleksitet og ansvar i arbejdsopgaver	Jobniveau	Vejledende	
		Løntrin	Løbspænd
Enkle rutineopgaver	A	16 til 22	303.589 til 334.588
Rutineopgaver og enkelte selvstændige afgørelser	B	18 til 30	313.398 til 382.505
Rutineopgaver Selvstændige opgaver med egne afgørelser (en del af stillingen)	C	23 til 49	340.223 til 436.879
Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	D	31 til 58	388.846 til 497.991
Selvstændige opgaver med egne afgørelser Beslutningsforslag vedr. nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	E	51 til 69	450.112 til 587.272
Overvejende beslutningsforslag vedr. nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	F	60 til 76	512.720 til 654.652
Træffer afgørelser om nye problemstillinger	G	65 til 94	552.101 til 872.385