

# Lokalaftale mellem Jyske Bank og Jyske Bank Kreds om kredsbestyrelsen

## Præambel

Et konstruktivt samarbejde mellem Jyske Bank-koncernen og Jyske Bank Kreds er af stor betydning for koncernens medarbejdere og virksomheden.

Kredsbestyrelsen og koncernens ledelse har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og virksomhedens interesser og sammen medvirke til at fastholde et godt samarbejde, som er baseret på åben dialog og gensidig tillid.

Jyske Bank Kreds er en virksomhedskreds i Finansforbundet og som fagforening ligger det i sagens natur, at lovgivningen og overenskomster danner minimumsrammen for den aftalefrihed, Jyske Bank Kreds' bestyrelse har. Jyske Bank Kreds varetager både det enkelte medlems interesser, såvel som fælles interesser for alle medlemmer.

Jyske Bank Kreds / Finansforbundet er Jyske Bank-koncernen eneste faglige aftalepartner.

Som kreds i Finansforbundet, er Jyske Bank Kreds en politisk organisation, og det kan derfor ikke undgås, at der kan opstå interessekonflikter mellem Jyske Bank Kreds / Finansforbundet og Jyske Bank-koncernen. Disse eventuelle politiske uenigheder må ikke stå i vejen for et ellers velfungerende samarbejde mellem koncernens ledelse og Jyske Bank Kreds.

## Rekruttering og valg af kredsbestyrelsesmedlemmer

Det er aftalt mellem Jyske Bank-koncernen og Jyske Bank Kreds, at kredsbestyrelsen består af max. 10 kredsbestyrelsesmedlemmer, der er 100 % dedikeret til fagligt arbejde.

## Sammensætning af kredsbestyrelsen

Kredsbestyrelsen vælges i henhold til Jyske Bank Kreds' vedtægter og består af op til 10 bestyrelsesmedlemmer. Kredsens formand og næstformand vælges af generalforsamlingen.

Koncernens to arbejdsmiljørepræsentanter vælges af bankens medarbejdere i henhold til virksomhedsaftalen.

# Lokalaftale mellem Jyske Bank og Jyske Bank Kreds om kredsbestyrelsen

## Rekruttering til kredsbestyrelsen

Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer tilstræbes foretaget blandt tillidsmændene.

Jyske Bank Kreds kan i forbindelse med rekrutteringen til kredsbestyrelsen hvert år tilbyde relevante tillidsmænd, som har gennemført Finansforbundets grunduddannelse for tillidsmænd, mulighed for at deltage en kortere periode i kredsbestyrelsesarbejdet, for derved at få interesse i senere at indtræde som ordinært kredsbestyrelsesmedlem.

## Prøveperiode

I særlige tilfælde kan nyvalgte kredsbestyrelsesmedlemmer efter forudgående aftale med kredsformanden i en periode på op til 3 måneder vælge at beholde det nuværende job og kun arbejde deltids i kredsbestyrelsen. Indenfor denne periode kan vedkommende, så vidt muligt, returnere til nuværende job på uændrede vilkår.

I forbindelse med valg af nye kredsbestyrelsesmedlemmer skal kandidater på forhånd have tilkendegivet, om de ønsker en prøveperiode eller ej.

## Organisering og vilkår

Organisatorisk placeres Jyske Bank Kreds' kredsbestyrelse som afdeling under HR, med de pligter, rettigheder og muligheder, der følger med en afdeling. Kredsformanden fungerer som afdelingsleder med reference til HR-direktøren, er kredsbestyrelsens medarbejderleder og har medarbejderansvar for bestyrelsen.

## Honorering

Ved indtræden i kredsbestyrelsen aflønnes kredsbestyrelsesmedlemmerne med den løn, "de kommer med".

Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem medbringer et løntillæg, konverteres dette som udgangspunkt til fast løn. Ulempetillæg og andre tillæg kan være til diskussion. Lønforholdene afklares inden valget til kredsbestyrelsen.

Kredsbestyrelsesmedlemmer modtager derudover et honorar, som er aftalt i Jyske Banks koncernoverenskomst.

Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem er indplaceret højere end formanden eller næstformanden og senere vælges til en af disse poster, bibeholdes indplaceringen.

## Lokalaftale mellem Jyske Bank og Jyske Bank Kreds om kredsbestyrelsen

Derudover er der aftalt følgende lønforløb:

Formand: Efter 2 års anciennitet som formand reguleres lønnen efter forhandling med HR direktøren med mindst 3 løntrin, dog maks. trin 73.

Lønspændet for indplaceringen af formanden (efter 2 års anciennitet som formand) er løntrin 65 – 73.

Efter 4 års anciennitet som formand genforhandles lønnen, med mindre lønspændet er fuld udnyttet.

Er formanden i forvejen aflønnet højere beholder formanden lønnen.

Næstformand: Efter 2 års anciennitet som næstformand kan lønnen reguleres efter indstilling fra kredsens formand til HR direktøren.

Lønspændet for indplaceringen af næstformanden (efter 2 års anciennitet som næstformand) er løntrin 57 - 68

Efter 4 års anciennitet som næstformand genforhandles lønnen, med mindre lønspændet er fuld udnyttet.

Er næstformanden i forvejen aflønnet højere beholder næstformanden lønnen.

**Øvrige kredsbestyrelsesmedlemmer:**

Øvrige kredsbestyrelsesmedlemmer kan lønreguleres efter indstilling fra kredsformanden til HR-direktøren. Her rækker lønspændet op til løntrin 62.

**Tilgængelighed**

Formanden og næstformanden er tilgængelig for koncernen 24 / 7.

Kredsbestyrelsesmedlemmer er altid tilgængelig for henvendelser indenfor den normale arbejdstid.

Kredsbestyrelsen planlægger aktiviteter og viser den nødvendige fleksibilitet, for at kunne efterkomme koncernens behov, men forventer også at der tages hensyn til allerede planlagte aktiviteter.

# Lokalaftale mellem Jyske Bank og Jyske Bank Kreds om kredsbestyrelsen

## Arbejdstid

Kredsbestyrelsesmedlemmer tilrettelægger i stor grad selv deres arbejdsdag, hvorfor der ikke honoreres for merarbejde. Kredsbestyrelsesmedlemmer har 6 ugers ferie og 5 omsorgsdage.

## Uddannelse

Kredsbestyrelsesmedlemmer har lige vilkår med øvrige medarbejdere i banken for at deltage i den kompetenceudvikling, banken udbyder.

## Udtræden af kredsbestyrelsen

Jyske Bank lægger vægt på, at forløbet fører til et positivt resultat og anerkender, at der er en gensidig forpligtelse til at finde et nyt job til et kredsbestyrelsesmedlem, der udtræder af bestyrelsen – et job, der som minimum modsvarer det, vedkommende havde ved indtræden i kredsbestyrelsen.

I denne sammenhæng er der aftalt følgende retningslinjer for placering i andet job:

Kredsbestyrelsesmedlemmet initierer et møde med HR, for at drøfte kompetencer – faglige og personlige - samt medarbejderens ønsker og bankens behov og muligheder.

Der gennemføres en kompetenceafklaring og der tilrettelægges en individuel uddannelsesplan målrettet et uddannelsesforløb, som sikrer, at det faglige niveau bringes ajour og sigter mod det nye job. Der forventes en positiv medvirken fra kredsbestyrelsesmedlemmets side.

Kredsbestyrelsesmedlemmets fremtidige lønindplacering og lønforventninger aftales med HR.

## Fysiske vilkår

Som udgangspunkt har kredsbestyrelsesmedlemmer arbejdssted på kredskontoret i Silkeborg eller kredskontoret i Lyngby. Der kan dog aftales at der kan arbejdes fra andre lokaliteter. Arbejdsstedet aftales med kredsformanden.

## Lokalaftale mellem Jyske Bank og Jyske Bank Kreds om kredsbestyrelsen

Jyske Bank stiller følgende værktøjer til rådighed for kredsbestyrelsesmedlemmerne:

Jyske Bank stiller 'lederpakken' til rådighed for alle kredsbestyrelsesmedlemmer.

Der etableres de nødvendige arbejdspladser til kredsbestyrelsesmedlemmer med relevant udstyr.

Banken afholder udgifter til kontorartikler mm.

Silkeborg, den 14.03.2018



Jyske Bank



Jyske Bank Kreds