

Overenskomst 2025-2028 mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Indholdsfortegnelse

Hovedaftale mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet	5
Overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet	8
Kapitel 1, Indledning	8
§ 1 Overenskomstområde	8
Kapitel 2, Fastansatte månedslønnede medarbejdere	8
§ 2 Personafgrænsning	8
§ 3 Ansættelsesaftaler	8
§ 4 Arbejdstid	8
§ 5 Løn	9
§ 6 Aflønning af medarbejdere uden ledelsesfunktioner	9
§ 7 Aflønning af sektionschefer	11
§ 8 Lønudbetaling	11
§ 9 Pension og forsikring	11
§ 10 Studentermedhjælpere og dimittender	11
§ 11 Deltidsbeskæftigede	12
§ 12 Medarbejdernes overarbejde	13
§ 13 Ferie	15
§ 14 Feriefridage	15
§ 15 Omsorgsdage	16
§ 16 Fritvalgsbank	16
§ 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser	18
§ 18 Sygdom	18
§ 19 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	18
§ 20 Børnedeltid	20
§ 21 Omsorgsdage til samvær med barn	21
§ 22 Frihed til fertilitetsbehandling	21
§ 23 Ulønnet orlov	22
§ 24 Efter-/videreuddannelse	22
§ 25 Seniorordning	23
§ 26 Sundhedsordning	23
§ 27 Sundhedsforsikring	23
§ 28 Aftalt frihed	23
§ 29 Opsigelse	23
§ 30 Afbødeforanstaltninger	24
§ 31 Afskedigelse og faglig strid	24
Kapitel 3, Timelønnede medarbejdere, elever og trainees	26
Timelønnede medarbejdere	26
§ 32 Personafgrænsning	26
§ 33 Løn, lønberegning, lønudbetaling	26
§ 34 Lønanciennitet	26

§ 35	Søgnehelligdagsbetaling	26
§ 36	Arbejdstid	26
§ 37	Sygdom	26
§ 38	Ferie	27
§ 39	Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	27
§ 40	Øvrige ansættelsesvilkår	27
Elever 27		
§ 41	Læretid	27
§ 42	Uddannelsesmæssige baggrund	27
§ 43	Løn	27
§ 44	Arbejdsforhold	28
§ 45	Overarbejde	28
§ 46	Ferie	28
§ 47	Øvrige ansættelsesvilkår	29
Trainees		29
§ 48	Trainees aflønning	29
Kapitel 4, Tillidsrepræsentantsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde		29
§ 49	Tillidsrepræsentantsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde	29
Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.		30
§ 50	Ikrafttrædelse og opsigelse mv	30
Protokollater		31
Protokollat om overarbejde		31
Protokollat om ansættelse af bankbetjente, teknikere og servicepersonale		31
Protokollat om ansættelse af ungarbejdere		31
Protokollat om telekoncepter		31
Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi		32
Protokollat om tvingende familiemæssige årsager		33
Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende		33
Protokollat om lønpakker		33
Protokollat om pensionsordning		33
Protokollat om kompetenceudvikling		34
Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)		34
Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund		34
Protokollat om vikariater		35
Protokollat om bidrag til uddannelsesformål		35
Protokollat om samarbejdsudvalg		35
Protokollat om medarbejdere omfattet af andre overenskomster		35
Protokollat om distancearbejde		35
Protokollat om studerende i lønnet praktik		36
Bilag 1	Overenskomstområde	37
Bilag 2	Aftale om Ansættelsesbreve	38

Bilag 3	Aftale om Flextid	38
Bilag 4	Tillidsrepræsentantaftale	41
Bilag 5	Aftale om frihed til deltagelse i organisationsarbejde	47
Bilag 6	Kodeks for god Outplacement	49
Bilag 7	Interne husregler	51
Bilag 8	Seniorordning	53
Bilag 9	Sundhedsordning	56
Bilag 10	Sundhedsforsikring	57
Bilag 11	Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	59
	Hvem gælder reglerne for?	59
	Hvordan praktiseres reglerne?	60
	Eksempler	60

Hovedaftale mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

§ 1

Nærværende hovedaftale har virkning for PenSam Bank A/S og de medlemmer af Finansforbundet, hvis arbejdsvilkår er fastsat i en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem disse parter.

§ 2

Den ret, banken har til at lede og fordele arbejdet samt anvende den til enhver tid passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med de til enhver tid gældende love og de mellem parterne indgåede aftaler og kollektiv overenskomst.

§ 3

PenSam Bank A/S anerkender medarbejdernes fulde frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i foreningens arbejde.

§ 4

stk. 1

Kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for de af denne overenskomst dækkede medarbejdere kan kun indgås mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet. Den kollektive overenskomst må ikke stride mod bestemmelserne i nærværende hovedaftale.

stk. 2

Inden for de områder, som overenskomsten omfatter, kan der, for det tidsrum, den er gældende, ikke beordres eller iværksættes arbejdsstandsning. Som arbejdsstandsning betragtes lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af banken eller dele af denne.

§ 5

Når en kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er der på tidspunktet for en kollektiv overenskomsts udløb ikke opnået enighed om en ny overenskomst til ikrafttræden samtidig med den hidtidige overenskomsts udløb, skal bestemmelserne i den udløbne overenskomst fortsat overholdes, indtil en ny overenskomst er endeligt vedtaget og trådt i kraft, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med § 6.

§ 6

stk. 1

PenSam Bank A/S og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at beordre arbejdsstandsning.

stk. 2

Arbejdsstandsning af hvilken som helst grund eller omfang kan kun beordres af Finansforbundet efter at være vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer på en til dette formål lovligt indkaldt ekstraordinær generalforsamling henholdsvis landsmøde eller tilsvarende repræsentativ forsamling.

For bankens vedkommende skal arbejdsstandsningen være besluttet af bestyrelsen for PenSam Bank A/S.

stk. 3

At man agter at forelægge en forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal meddeles den anden organisation mindst 1 måned før, arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat.

Meddelelse om beslutning om arbejdsstandsning skal afgives mindst 14 dage inden arbejdsstandsningens eventuelle iværksættelse. Denne meddelelse skal i påkommende fald indeholde oplysning om arbejdsstandsningens nærmere omfang.

stk. 4

Meddelelsen i henhold til stk. 3 skal ske skriftligt og skal, såfremt det sker på den dag, hvor meddelelserne senest skal afgives, være nået frem til den anden overenskomstpart inden kl. 12.00. Vil den anden overenskomstpart herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må sådan meddelelse være nået frem til den første overenskomstpart inden kl. 24.00 den pågældende dag.

Meddelelse kan ikke afgives på lørdage, søndage og helligdage.

stk. 5

Ved konfliktens ophør genoptager medarbejderne arbejdet i banken. Det påhviler begge parter at medvirke til genoprettelse af normale og rolige arbejdsforhold.

§ 7

stk. 1

En i henhold til § 6 beordret arbejdsstandsning kan omfatte de medarbejdere, for hvilke nærværende hovedaftale er gældende. Undtaget er dog sektionschefer og øvrige chefer.

stk. 2

Derudover kan banken, efter konkret skriftlig begrundelse over for Finansforbundet, kræve op til 2 medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning.

Undtagelsen kan kun begrundes i absolut nødvendige behov i forbindelse med vagttjeneste, pasning af tekniske installationer eller nødvendigt arbejde i forbindelse med bevarelse af materielle værdier.

En undtaget medarbejder må under konflikten alene udføre ovenstående opgaver.

stk. 3

Bankens ret i henhold til stk. 2 til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning gælder ikke medarbejdere, der er tillidsmænd, medlemmer af Finansforbundets hovedbestyrelse og/eller repræsentantskab.

§ 8

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger, og - hvis de finder sted - at søge at få dem bragt til ophør.

§ 9

stk. 1

Overtrædelse og fortolkning af nærværende hovedaftale samt overtrædelse af en mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold behandles i overensstemmelse med reglerne i loven om Arbejdsretten.

stk. 2

Uenighed om fortolkning af en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold og af andre aftaler kan af hver af parterne - efter stedfunden resultatløs forhandling - indbringes for et nævn, bestående af 5 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2, hvorefter disse i forening udpeger 1 opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 10

stk. 1

Nærværende hovedaftale træder i kraft den 01.04.95 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges af en af parterne til udløb ved udgangen af en oktober måned, dog tidligst til udløb ved udgangen af oktober måned 1997.

stk. 2

Den part, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom. Der optages herefter forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

stk. 3

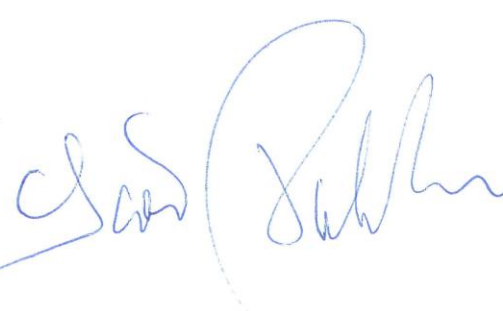
Er forhandling om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedaftalen fortsat, indtil den på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny.

Farum den 07.03.96


for Pen-Sam Bank A/S



for Finansforbundet

Overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Kapitel 1, Indledning

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i PenSam Bank A/S. Undtaget er dog:

- a) Direktører
- b) Underdirektører
- c) Medarbejdere, med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt respektive 34,7 timer månedlig
- d) Medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten mellem PenSam og AC-organisationerne.

For medarbejdere med en månedsløn pr. 1. april 2025 på 79.315 kr. og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag kan der indgås aftale efter reglerne i Bilag 1.

Kapitel 2, Fastansatte månedslønnede medarbejdere

§ 2 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som:

- a) Har en arbejdstid på gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover og
- b) Er antaget til mere end 1 måneds beskæftigelse.

§ 3 Ansættelsesaftaler

"Aftale om ansættelsesbreve" er gældende, jf. Bilag 2.

§ 4 Arbejdstid

stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 37 timer, inklusive ½ times daglig spisepause i en 5-dages arbejdsuge (mandag-fredag).

Arbejdstiden på årsbasis forlænges med i alt 23 timer og 54 minutter, der placeres ligeligt på den daglige arbejdstid hele året. Dvs. den daglige arbejdstid forlænges med 6 minutter, og årsnormen for fuldtidsansatte er 1950 timer.

Den daglige arbejdstid kan placeres i tidsrummet kl. 8.00 – 17.00 mandag – fredag.

I bankens åbningstid kl. 8.30 – 16.00 på hverdage skal banken være funktionsdygtig.

På én dag i arbejdsugen mandag - torsdag kan arbejdstiden for den enkelte medarbejder være aftalt placeret til kl. 20.00.

Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder, således at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis der inden for denne periode aftales en ændring i arbejdstidens placering, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid. Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Ved arbejdstid i tidsrummet kl. 18.00 – 20.00 betales et tillæg på 45 % af timelønnen.

Nævnte tillæg konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet og indsættes i timebanken.

stk. 2

En aftale om flextid er gældende, jf. bilag 3.

stk. 3

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, fredag efter Kr. Himmelfartsdag samt grundlovsdag er fridage.

§ 5 Løn

stk. 1

Lønnen aftales individuelt mellem virksomheden og medarbejderen.

Lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Medarbejderen har ret til en årlig løndialog.

stk. 2

Aflønning sker i perioden 01.04.2025 – 31.03.2027 med udgangspunkt i de aktuelle minimumslønninger pr. 01.04.2024.

I perioden reguleres lønningerne og tillæg med følgende procenter:

- pr. 01.04.2025: 2,40 %
- pr. 01.04.2026: 2,50 %
- pr. 01.04.2027: 2,50 %

stk. 3

Såfremt ansættelsesforholdet ikke påbegyndes den 1. i måneden, reguleres lønnen forholdsmæssigt med 1/1950 af nettoårslønnen pr. arbejdstime, beregnet for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 4, stk. 1.

§ 6 Aflønning af medarbejdere uden ledelsesfunktioner

stk. 1

Medarbejderen skal minimum indplaceres på følgende månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag.

Medarbejdere uden uddannelse:

1. april 2025

- 0 - 1 år 27.495 kr.
- 1 - 2 år 28.220 kr.
- 2 - 3 år 28.720 kr.
- fra 3 år 29.470 kr.

1. april 2026

- 0 - 1 år 28.180 kr.
- 1 - 2 år 28.925 kr.
- 2 - 3 år 29.440 kr.
- fra 3 år 30.205 kr.

1. april 2027

- 0 - 1 år 28.885 kr.
- 1 - 2 år 29.650 kr.
- 2 - 3 år 30.175 kr.
- fra 3 år 30.960 kr.

Medarbejdere med uddannelse inden for kontorfaget, kommunal assistentuddannelse, forsikringsuddannelse, bankuddannelse eller finansuddannelse:

- 30.175 kr. (1. april 2024)
- 30.900 kr. (1. april 2025)
- 31.675 kr. (1. april 2026)
- 32.465 kr. (1. april 2027)

Medarbejdere, der har bestået en uddannelse som professionsbachelor i finans:

- 34.325 kr. (1. april 2024)
- 35.150 kr. (1. april 2025)
- 36.030 kr. (1. april 2026)
- 36.930 kr. (1. april 2027)

stk. 2

Der kan udbetales tillæg til lønnen. Tillægget er pensionsgivende.

Efter forhandling med tillidsrepræsentanten kan der indgås aftale om bonusordning for medarbejdere i funktioner, der indeholder arbejdsopgaver, der kan målfastsættes.

Bonustillæg er pensionsgivende.

Den indgåede aftale må ikke indebære, at medarbejderen tildeles personlige mål, der i sig selv har ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende målopfyldelse. Aftalen kan ikke tilsidesætte den overenskomstmæssige fastsatte aflønning, arbejdstidsregler mv.

En aftale om bonusordning ændrer ikke på de almindelige regler om opsigelse af medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten kan på foranledning få indsigt i timebank saldi, herunder flexsaldi, overarbejdstimer, afspadseringstimer og bonusmål samt tilhørende resultater for medarbejderne omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet. Mindst 1 gang årligt leverer PenSam Bank A/S statistiske oplysninger om timebankens

anvendelse til tillidsrepræsentanten.

§ 7 Aflønning af sektionschefer

stk.1

Medarbejderen skal minimum indplaceres på følgende månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag.

Sektionschef

- 57.550 kr. (1. april 2024)
- 58.930 kr. (1. april 2025)
- 60.405 kr. (1. april 2026)
- 61.915 kr. (1. april 2027)

stk. 2

Der kan udbetales tillæg til lønnen. Tillægget er pensionsgivende.

§ 8 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud.

§ 9 Pension og forsikring

stk. 1

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension.

stk. 2

Det samlede pensionsbidrag er 18,15 % af de pensionsgivende dele af lønningerne, jf. § 5, stk. 1, § 6, stk. 1 og 2 samt § 7, stk. 1 og 2.

stk. 3

PenSam indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA Pension.

stk. 4

Der tilkommer ud over det i stk. 2 nævnte pensionsbidrag ikke de ansatte nogen i deres ansættelse begrundet ret til pension eller understøttelse fra PenSam Bank A/S.

stk. 5

Medarbejderne tilsluttes, for bankens regning, Finansforbundets aftale med Forenede Gruppeliv om gruppeliv og forsikring ved kritisk sygdom.

§ 10 Studentermedhjælpere og dimittender

stk. 1

En studentermedhjælp er en studerende med studiekort fra en videregående uddannelse. Det forudsættes, at den studerende er fyldt 18 år. Der må maksimalt ansættes 2 studentermedhjælpere.

Den studerende er som regel kun i stand til at præstere få timer i løbet af en uge, da arbejdet foregår samtidigt med studiet.

Dimittender er medarbejdere, som ikke er startet på en videregående uddannelse, men som har færdiggjort en ungdomsuddannelse inden for de seneste 2 år på

ansættelsestidspunktet. For dimittender kan ansættelsen efter vilkårene i nærværende bestemmelse maksimalt vare op til 2 år.

stk. 2

Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem den studerende og lederen under hensyn til studiet.

Studerende og dimittender aflønnes som timelønnede. Timelønnen er inkl. værdien af:

- Pensionsbidraget
- Feriefritage
- Omsorgsdage

Timelønnen er følgende:

- 158 kr. (1. april 2024)
- 206 kr. (1. april 2025)
- 212 kr. (1. april 2026)
- 217 kr. (1. april 2027)

Der kan ydes tillæg til lønnen.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

stk. 3

Studerende og dimittender er undtaget fra følgende bestemmelser i overenskomsten:

- Pension og forsikring, § 9
- Tillæg på 100 % ved tilkald § 12, stk. 8.
- Ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption, § 19.
- Omsorgsdage til samvær med børn, § 21.
- Ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn – protokollat.
- Aftalt frihed, § 27.
- Aftalen om afbødeforanstaltninger, § 29
- Ret til orlov efter § 42 i lov om social service – handicappet barn - protokollat.
- Ret til orlov til pasning af nærtstående – protokollat.

stk. 4

Overenskomstens øvrige vilkår er gældende.

§ 11 Deltidsbeskæftigede

stk. 1

Arbejdstiden for en fast deltidsbeskæftiget udgør mindst 8 timer om ugen, og medarbejderen er forpligtet til at komme til stede ved interne møder mv. inden for den officielle åbningstid.

Arbejdstiden på årsbasis forlænges med i alt 23 timer og 54 minutter for en fuldtidsbeskæftiget, jf. § 4, stk. 1. Arbejdstiden forlænges tilsvarende for en deltidsbeskæftiget beregnet i forhold til ansættelseskvotaen.

Deltidsansatte medarbejdere skal have en årsnorm, der svarer til medarbejdere på almindelig arbejdstid, og har derfor ret til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en søgnehelligdag. Det aftales med tillidsrepræsentanten, hvordan rettigheden administreres.

For deltidsansatte beregnes antallet af omsorgsdage på samme måde som antallet af feriedage for den deltidsansatte medarbejder.

stk. 2

Arbejdstiden inkluderer $\frac{1}{2}$ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

stk. 3

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn. Lønnen beregnes som en forholdsmæssig del af månedslønnen for tilsvarende fuldtidsbeskæftigede. Aflønningen sættes i forhold til den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 4, stk. 1.

stk. 4

Deltidsbeskæftigede er omfattet af bestemmelserne i § 9 om pensionsforhold.

§ 12 Medarbejdernes overarbejde

stk. 1

Overarbejde bør undgås.

stk. 2

Hvis overarbejde ikke kan undgås, skal det så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første dage, således at overarbejde på lørdage og søn- og helligdage søges undgået. Overarbejde på ugens 5 første dage kan kun finde sted i tidsrummet kl. 7.00-8.30 og efter kl. 16.00.

Overarbejde skal være beordret, og tilsigelse til overarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel om overarbejde ud over en time ydes et tillæg på 15 % af medarbejderens timeløn pr. gang.

stk. 3

Hvis tjenesten tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde. Der gives erstatningsfrihed med tillæg af den i stk. 7 nævnte procentsats.

stk. 4

Hvis tjenesten ikke tillader afspadsering af overarbejde efter stk. 3, skal dette godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 7 nævnte tillæg.

stk. 5

Hvis tjenesten heller ikke tillader honorering efter stk. 4, kan overarbejde efter drøftelse med tillidsrepræsentanten godtgøres med udbetaling efter stk. 7.

stk. 6

Afspadsering skal afvikles inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført, såfremt intet andet er aftalt.

Der kan efter aftale og med hensyntagen til bankens forhold afholdes afspadsering i op til 3 sammenhængende dage for præsteret overarbejde.

stk. 7

Der ydes i de første 3 overarbejdstimer pr. dag normal timeløn med tillæg af 50 %. For overarbejde herudover samt for alt arbejde på lørdage, på søn- og helligdage og de i § 4, stk. 3, nævnte fridage ydes normal timeløn med tillæg af 100 %.

Ved tilkald ydes normal timeløn med tillæg af 100 %. Et tilkald regnes fra tilkaldetidspunktet til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der betales for mindst 2 timer, men højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens daglige arbejdstid begynder.

Den til grund for overarbejdsbetalingen liggende timeløn beregnes som 1/1950 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget med samme løn.

Har overarbejdet på hverdage en varighed ud over 1 time efter normal arbejdstids ophør, ydes en spisepause på ½ time. Tilsvarende gælder for arbejde ud over 4 timer på fridage.

stk. 8

Medarbejdere aflønnet med nedenstående månedsløn og derofter, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, er ikke omfattet af regler om højeste tjenestetid og overarbejde. Lønnen udgør det totale vederlag for alt arbejde i nødvendigt omfang.

Månedsløn:

- 61.465 kr. (1. april 2024)
- 62.940 kr. (1. april 2025)
- 64.515 kr. (1. april 2026)
- 66.130 kr. (1. april 2027)

stk.9

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. Se Vejledning om Selvstændig arbejdstilrettelæggelse Bilag 11.

Sektionscheferes overarbejdstimer

Sektionschefer er ikke omfattet af regler om højeste tjenestetid og overarbejde.

stk. 10

Mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås der lokalaftale om ramme for kompensation med udgangspunkt i følgende:

Overgangen kompenseres med udgangspunkt i mængden af historisk overarbejde og genetillæg over de seneste 24 måneder eller tilsvarende repræsentative periode, der dog skal være retvisende med henblik på at udgøre et rimeligt beregningsgrundlag for kompensationen.

Endelig udmøntning sker på baggrund af den lokalt aftalte ramme efter drøftelse med den enkelte.

Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for overgangen til jobløn.

Det skal overordnet set være omkostningsneutralt for både virksomhed og medarbejder. Det betyder, at medarbejderen skal udføre samme mængde arbejde som vedkommende tidligere har udført.

§ 13 Ferie

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

Ferie kan afholdes på forskud med op til 5 dage, dog må feriesaldoen ikke være negativ ved udgangen af ferieåret.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1,00 % ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 3,70 % af samtlige oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg. Ferietillæg for perioden 01.09. til 31.05. udbetales med maj månedslønnen, mens ferietillæg for perioden 01.06. til 31.08. udbetales med august månedslønnen.

stk. 3

Tidsbegrænset ansattes ferie:

Ved rekruttering af tidsbegrænset ansatte forudsættes, at det i ansættelsessamtalen aftales, om der skal afholdes ferie, i hvilket omfang og på hvilket tidspunkt. For tidsbegrænset ansatte gælder samme regler som for fastansatte, men tilpasset ansættelsesperiodens længde og placering og den faktiske situation.

stk. 4

Det kan aftales mellem PenSam Bank A/S og den enkelte medarbejder, at op til 1 uges ferie (svarende til 5 arbejdsdage) kan overføres fra en ferieafholdelsesperiode til den følgende ferieafholdelsesperiode. Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest 1 måned før udgangen af den ferieafholdelsesperiode, fra hvilket ferien overføres.

stk. 5

Ferie afvikles i hele dage.

stk. 6

Registrering af afholdelse af overført ferie og ferie registreres som feriefravær i PenSam's fraværssystem.

stk. 7

En ændring af medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid medfører en feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17.

§ 14 Feriefridage

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 5 feriefridage pr. år.

Hvert år pr. 01.09. tillægges 5 feriefridage til afholdelse i det kommende ferieår (01.09 – 31.08.).

For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefridagene, kan der udbetales et beløb svarende til eventuelt ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefridage.

stk. 2

For nyansatte medarbejdere, vikarer og medarbejdere, der fratræder, gælder, at de skal være ansat over 3 måneder for at være berettiget til feriefridage, således:

Efter 3 måneders ansættelsesperiode:	1 dag + 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag

3 måneders perioderne starter henholdsvis 01.09., 01.12., 01.03. og 01.06.

stk. 3

Feriefridage afvikles i hele dage. Medarbejdere har under hensyn til virksomhedens drift ret til at placere to feriefridage på dage af særlig betydning for medarbejderen.

§ 15 Omsorgsdage

Medarbejderne har ret til 5 personlige omsorgsdage i et kalenderår. Dagene skal afholdes i hele dage og efter aftale med nærmeste overordnede.

Dagene skal placeres, så de er til mindst mulig ulempe for det daglige arbejde.

Omsorgsdage skal normalt afvikles inden for det kalenderår, hvori de er tilskrevet. Ikke afholdte omsorgsdage udbetales ikke, men overføres til efterfølgende kalenderår.

I timebanken vil omsorgsdage optræde på en separat delsaldo. Denne saldo kan ikke udbetales, men skal afvikles som afspadsring, jf. dog § 16, stk. 7 i Timebanken.

Nyansatte og midlertidigt ansatte medarbejdere tillægges omsorgsdage inden for et kalenderår efter følgende retningslinjer:

Der gives 1 omsorgsdag, og herudover tillægges der yderligere 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden, således at der i alt gives:

Tiltrædelse senest	01.01.: 5 omsorgsdage
	01.04.: 4 omsorgsdage
	01.07.: 3 omsorgsdage
	01.10.: 2 omsorgsdage
Tiltrædelse efter	01.10.: 1 omsorgsdag

Samme beregningsmåde anvendes ved en medarbejders fratræden.

§ 16 Fritvalgsbank

stk. 1

Fritvalgsbanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

stk. 2

Formålet med fritvalgsbanken er at give medarbejderen en fleksibel mulighed for udnyttelse af overenskomstbestemte omsorgsdage, overenskomstbestemte feriefridage og frihed optjent i henhold til stk. 5. Indskuddet i fritvalgsbanken kan eksempelvis bruges til frihed i forbindelse

med medarbejderens fravær til partners fertilitetsbehandling, frihed ved børns sygdom udover 5 dage og omsorgsdage for børnebørn.

stk. 3

Virksomheden stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet kan p.t. ikke vise en samlet saldo for medarbejderens indestående, men viser de til en hver tid gældende delsaldi.

stk. 4

Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender i fritvalgsbanken. Der skal indgås en lokalaftale med den Faglige repræsentant.

stk. 5

Alle indskud i fritvalgsbanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i fritvalgsbanken, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor
- Erstatningsfrihed for søgnehelligdage
- Tidstillæg for tilkald
- Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehelligdage
- Tillæg for ændring i aftalt arbejdstid

stk. 6

Medmindre andet aftales lokalt gælder følgende: Pr. 31. december opgøres afholdte omsorgsdage i det forløbne år. Resterende dage kan ikke udbetales, men overføres til efterfølgende år. Afholdelse af frihed sker med lønkomensation til aktuel timesats inkl. pension. Ved opsigelse kan medarbejderen vælge om tilgodehavende omsorgsdage skal udbetales eller afvikles som frihed.

Overenskomstbestemte feriefridage indskydes i fritvalgsbanken på tildelingstidspunktet. Banken kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriefridage til afholdelse i opsigelsesperioden.

stk. 7

Saldoen kan maksimalt være 400 timer i overskud og 37 timer i underskud, medmindre der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant er aftalt en anden grænse. Såfremt medarbejderen og virksomheden er enige herom, kan medarbejderen, hvis fritvalgsbankkontoen er i underskud, indbetale dette underskud en gang årligt. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum eller underskud.

stk. 8

Virksomheden har ret til den 1. maj hvert år at udbetale alle timer over 320, medmindre der mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om noget andet. Udbetalingen sker med den første lønudbetaling efter 1. maj det pågældende år.

stk. 9

Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsering, nedsat tid eller orlov. Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i fritvalgsbanken alene afspadseres. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Såfremt indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med

lønkomensation til aktuel timesats inklusiv pension. Friheden aftales med virksomheden under afbalanceret hensyn til virksomhedens og medarbejderens behov.

Afspadsering holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 3 sammenhængende dage. Afspadsering skal være afviklet senest 1 måned efter ønske herom er fremsat. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 5 sammenhængende dage senest 2 måneder efter ønske herom er fremsat. Medarbejderens ønske om afspadsering af mere end én sammenhængende uge, nedsat tid eller orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

stk. 10

Såfremt medarbejderens ønske om afvikling af afspadsering, jf. stk. 9, skyldes:

- Placering af 2 overenskomstbestemte feriefridage på dage af særlig betydning for medarbejderen jf. § 14, stk. 3
- Frihed i forbindelse med partnerens fravær til fertilitetsbehandling, jf. § 22
- Efter-/videreuddannelse i henhold til § 24, stk. 6
- Frihed ved børns sygdom jf. Bilag 7
- Frihed udover den fastsatte frihed i Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende
- Frihed som følge af force majeure jf. Protokollat om tvingende familiemæssige årsager og Bilag 7

finder stk. 9, 2. afsnit ikke anvendelse. Medarbejderen er således berettiget til afspadsering under iagttagelse af reglerne for placering af frihed i § 14, stk. 3, § 22, § 24, stk. 6, Bilag 7, Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende og Protokollat om tvingende familiemæssige årsager.

stk. 11

Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på fritvalgsbanken i forbindelse med fritstilling.

§ 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 18 Sygdom

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 19 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

stk. 1

Før fødslen har kvindelige medarbejdere (den fødende) ret til graviditetsorlov med fuld løn dog tidligst 8 uger før det forventede fødselstidspunkt. Medarbejderen kan vælge at flytte 4 uger af de 8 uger før fødslen til efter de 10 ugers barselorlov efter fødslen.

Efter fødslen har moderen (den fødende) ret til barselorlov med fuld løn i indtil 10 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Moderen (den fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 16 uger. Forældreorloven placeres normalt i perioden uge 11-52 efter fødslen, men kan efter aftale med nærmeste leder og HR også placeres til og med uge 60.

stk. 2

Fædre/medmødre (ikke-fødende) kan afholde 1 dags frihed i umiddelbar tilknytning til fødslen, og har desuden ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. Fædreorloven afholdes som en uafbrudt periode indtil uge 10 medmindre andet aftales.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 24 uger.

Forældreorloven placeres normalt i perioden uge 1-52 efter fødslen, men kan efter aftale med nærmeste leder og HR, også kan placeres til og med uge 60.

stk. 3

Varslingsreglerne følger de til enhver tid gældende varsler i barselsloven.

stk. 4

PenSam Bank A/S pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 1 og 2, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven) er berettiget til dagpenge bortset fra 4 af de 8 ugers graviditetsorlov til mor (den fødende) og den ene dag i umiddelbar tilknytning til fødslen til far/medmor (ikke fødende).

stk. 5

Når en medarbejder holder forældreorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler PenSam Bank A/S medarbejderens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen.

stk. 6

Forældre der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet (først og fremmest LGBT+familier, der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i barselsloven), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1-5.

Bestemmelsen i stk. 6 finder først anvendelse fra den 1. januar 2024.

stk. 7 Adoption

Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som biologiske forældre som nævnt i § 19 om fravær under graviditet og barsel.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i udlandet har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 8 uger før modtagelsen. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til PenSam Bank A/S. Ved modtagelse af barnet forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende kan rejse ud af landet med barnet.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 2 uger før modtagelsen. En medarbejder, der adopterer et barn i Danmark, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i hjemmet, hvis det er en forudsætning for adoptionen, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Fraværet kan forlænges med op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan påregnes den kommende adoptant.

Såfremt adoptionsmyndighederne ikke stiller ovennævnte krav, ydes der - hvis medarbejderen ønsker det - tjenestefrihed uden løn i indtil 24 uger fra modtagelsen af barnet.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam Bank A/S modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 8 Adoption

En medarbejder, der adopterer et barn og af adoptionsmyndighederne stilles over for krav om, at den pågældende skal være ude af erhverv i en periode, har ret til orlov i henhold til barselloven, dog med fuld løn i maksimum 26 sammenhængende uger.

stk. 9

En kvindelig medarbejder har ret til forlængelse af fraværet, hvis arbejdet ikke genoptages på det forventede tidspunkt, fordi barnet under de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus. Fraværet forlænges med indlæggelsesperioden - dog højst i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, kan fraværet udsættes. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

stk. 10

Der optjenes anciennitet i de perioder, hvor medarbejderen har tjenestefrihed med eller uden løn på grund af graviditet, barsel eller adoption.

stk. 11

Tjenestefrihed uden løn efter stk. 5 medregnes ved beregningen af antallet af feriedage med løn i efterfølgende ferieår.

§ 20 Børnedeltid

stk. 1

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 eksklusiv pauser. Børnedeltiden skal vare i minimum 3 måneder og maksimum 12 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á 3 måneders varighed, med hver sin aftale.

stk. 2

PenSam Bank A/S kan efter dialog med tillidsrepræsentanten modsætte sig en deltidssordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidssordning.

stk. 3

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

§ 21 Omsorgsdage til samvær med barn

stk. 1

Medarbejdere med børn har ret til fravær med løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det tidspunkt, hvor barnet fylder 8 år, med henblik på omsorg for barnet. Der kan afholdes i alt maksimum 16 dage pr. barn.

stk. 2

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder hvert år ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre omsorgsdage fra barnets 1. leveår til det 2.

stk. 3

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden.

Det er desuden en forudsætning, at barnet har ophold hos medarbejderen.

stk. 4

Omsorgsdage skal varsles så tidligt som muligt, og afvikling af omsorgsdage skal ske i planlægning med nærmeste overordnede og under hensyntagen til arbejdssituationen.

stk. 5

For nyansatte gælder følgende:

Ved tiltrædelse i perioden 01.01. - 30.06.: 2 omsorgsdage i indeværende kalenderår.

Ved tiltrædelse i perioden 01.07. - 30.09.: 1 omsorgsdag i indeværende kalenderår.

Ved tiltrædelse i perioden 01.10. - 31.12.: 0 omsorgsdage i indeværende kalenderår.

For vikarer og tidsbegrænset ansatte gælder følgende:

- Ved ansættelse over 6 måneder i et kalenderår og ansat efter overenskomstens kapitel 2: 2 dage

- Ved ansættelse over 3 måneder i et kalenderår og ansat efter overenskomstens kapitel 2: 1 dag.

stk. 6

Omsorgsdage afholdes i hele dage.

stk. 7

Omsorgsdage kan ikke omsættes til kontanter.

§ 22 Frihed til fertilitetsbehandling

stk. 1

En medarbejder, som er i medicinsk begrundet fertilitetsbehandling på baggrund af en henvisning fra en praktiserende læge eller speciallæge, har ret til frihed med løn til denne behandling.

Medarbejderen skal, så vidt muligt, placere behandlingen udenfor arbejdstid, alternativt placere behandlingen til mindst mulig gene for virksomheden.

På virksomhedens anmodning skal medarbejderen dokumentere fertilitetsbehandling i henhold til 1. punktum. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

stk. 2

En medarbejder hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under behandlingen, jf. stk. 1, 1. punktum.

På virksomhedens anmodning skal medarbejderen på tro og love erklære, at partneren er i fertilitetsbehandling i henhold til stk. 1, 1. punktum.

§ 23 Ulønnet orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.

Virksomheden kan dog efter dialog med tillidsrepræsentanten modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod.

Hvis virksomheden, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

§ 24 Efter-/videreuddannelse

stk. 1

Medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for deltagelse i FinansSkolen, kan af PenSam Bank A/S gives dispensation til deltagelse.

stk. 2

Medarbejdere, der har bestået eksamen fra Finansuddannelsen, er berettiget til for PenSam Bank A/S' regning at gennemgå Akademiuddannelsen i finansiel rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

stk. 3

PenSam Bank A/S kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelsen i finansiel rådgivning, selv om de i stk. 2 nævnte betingelser ikke er opfyldt.

stk. 4

Medarbejdere med et uddannelsesniveau svarende til en erhvervsgrunduddannelse, henholdsvis en Voksen Videre Uddannelse, har ret til relevant efter- og videregående uddannelse på samme eller nærmeste højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Diplom i det offentligt etablerede voksenuddannelsessystem. Der forudsættes enighed mellem virksomhed og medarbejder om valg af uddannelse.

stk. 5

Medarbejdere, der ikke har et højeste uddannelsesniveau svarende til mindst en erhvervsgrunduddannelse, gives mulighed for aftale om en uddannelsesplan for et grundlæggende voksenuddannelsesforløb, jf. lov om GUV. Der forudsættes enighed mellem virksomhed og medarbejder om valg af uddannelse.

stk. 6

Medarbejdere med over 2 års ansættelse i PenSam Bank A/S har ret til orlov uden løn til uddannelse i indtil 2 uger, svarende til medarbejderens arbejdstidsnorm i 2 uger. Dette gælder

kun, hvis medarbejderen i overenskomstperioden ikke deltager i anden uddannelse aftalt med PenSam Bank A/S.

Der opnås ikke ret til orlov, hvis der er aftalt 9 dages uddannelse eller mere i overenskomstperioden.

Er der aftalt mindre end 9 dages uddannelse i overenskomstperioden, har medarbejderen ret til orlov i et antal dage, der maksimalt udgør forskellen mellem de aftalte dages uddannelse og 10 dage.

Ved placering af orloven skal der tages fornødent hensyn til arbejdet i PenSam Bank A/S.

stk. 7

I tilfælde af, at PenSam Bank A/S afslår et kursusønske fra en medarbejder, kan medarbejderen inddrage tillidsrepræsentanten i spørgsmålet.

stk. 8

Ved lov- eller bekendtgørelseskrav om prøve gives en medarbejder, der skal aflægge prøve, mulighed for kompetenceudvikling i arbejdstiden for at opnå den fornødne viden.

§ 25 Seniorordning

Medarbejderne er omfattet af en seniorordning, jf. Bilag 8.

§ 26 Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning, jf. Bilag 9 om sundhedsordning.

§ 27 Sundhedsforsikring

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsforsikring, jf. bilag 10 om sundhedsforsikring.

§ 28 Aftalt frihed

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 29 Opsigelse

stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til funktionærloven.

stk. 2

PenSam Bank A/S vil ikke benytte sig af adgangen i funktionærlovens § 5, stk. 2, til at opsig medarbejdere med forkortet opsigelsesvarsel efter 120 sygedage.

stk. 3

Det påhviler PenSam Bank A/S skriftligt at meddele opsigelse fra PenSam Bank A/S' side til den ansatte og Finansforbundet. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

stk. 4

Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal PenSam Bank A/S betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse svarende til:

1 måneds løn for medarbejdere, der er fyldt 40 år

2 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 45 år

- 3 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 4 måneders løn for medarbejdere, der er fyldt 55 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, indbetaler PenSam Bank A/S - ud over den særlige godtgørelse - 8 måneders samlet pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen. Er medarbejderen fyldt 55 år, udgør beløbet 16 måneders samlet pensionsbidrag.

stk. 5.

Ved saglige disciplinære afskedigelser, skal virksomheden ikke betale den særlige godtgørelse eller pensionsbidrag efter stk. 4.

§ 30 Afbødeforanstaltninger

Hvis der på grund af PenSam Bank A/S' forhold afskediges en eller flere medarbejdere gælder følgende vilkår.

- Til de medarbejdere, der ellers ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, ydes en godtgørelse på 1 månedsløn, hvis medarbejderen ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb.
- Der tilbydes et outplacementprogram, der som minimum følger finanssektorens kodeks for god outplacement, jf. Bilag 6, og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen.
- Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.
- Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til outplacement aktiviteter, jf. det tilbudte outplacement program.
- Psykologhjælp.

§ 31 Afskedigelse og faglig strid

stk. 1

Skønner Finansforbundet, at afskedigelsen af en efter denne overenskomst ansat medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller PenSam Bank A/S' forhold, kan Finansforbundet inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet.

Forhandlingen skal finde sted uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse i PenSam Bank A/S.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen - af Finansforbundet kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af PenSam Bank A/S og 2 af Finansforbundet, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om nævnets kompetence afgøres.

I alle tilfælde afsiger nævnet en motiveret kendelse, og i de situationer, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller PenSam Bank A/S' forhold, kan det pålægges PenSam Bank A/S at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges PenSam Bank A/S, såfremt den pågældende og PenSam Bank A/S ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved PenSam Bank A/S i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Principielle sager kan dog indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

stk. 2

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved PenSam Bank A/S i mindst 1 år før afskedigelsen.

stk. 3

Det i stk. 1 omtalte nævn finder tilsvarende anvendelse ved behandling af faglig strid om uenighed om fortolkning af overenskomsten, aftaler eller kutymer, der er indgået mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

stk. 4

Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af PenSam Bank A/S eller Finansforbundet et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

Kapitel 3, Timelønnede medarbejdere, elever og trainees

Timelønnede medarbejdere

§ 32 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte uden ledelsesfunktioner, som:

- a) Har en arbejdstid på 8 timer om ugen eller derover, men er antaget for kortere tid, maksimum 1 måned, eller
- b) Har en arbejdstid på mindre end gennemsnitligt 8 timer om ugen.

§ 33 Løn, lønberegning, lønudbetaling

stk. 1

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1950 af den årlige nettoløn for en fuldtidsbeskæftiget med tilsvarende løn.

stk. 2

Der ydes løn under sygdom til timelønnede, der beskæftiges gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover. Timelønnede, der beskæftiges under gennemsnitligt 8 timer om ugen, er omfattet af dagpengelovens bestemmelser.

stk. 3

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag eller månedsvis.

stk. 5

Ansatte med en arbejdstid på gennemsnitligt mindst 8 timer om ugen overgår til aflønning med månedsløn senest efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse.

§ 34 Lønanciennitet

Beskæftigelse som timelønnet medregnes i lønancienniteten, hvis den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelse er mindst 8 timer.

§ 35 Søgnehelligdagsbetaling

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag eller en fridag, jf. § 4, stk. 3, har været beskæftiget ved PenSam Bank A/S uafbrudt 6 dage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn i det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

§ 36 Arbejdstid

Arbejdstiden placeres efter aftale med nærmeste overordnede inden for tidsrummet mandag-fredag fra kl. 7.00 til kl. 18.00.

Arbejdstiden inkluderer ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

§ 37 Sygdom

Der henvises til de Interne husregler i Bilag 7.

§ 38 Ferie

Timelønnede er omfattet af ferielovens regler.

§ 39 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

Under fravær som følge af graviditet, barsel og adoption ydes der orlov i henhold til barselloven.

§ 40 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

§ 12 Medarbejdernes overarbejde

§ 30 Opsigelse

Elever

§ 41 Læretid

Elevuddannelsen følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse om Finansuddannelsen i specialet bank.

Ansættelsesforholdet er underlagt reglerne for uddannelsesaftalen, samt funktionærlovens regler.

§ 42 Uddannelsesmæssige baggrund

Elevens uddannelsesmæssige baggrund er den 2-årige HG, HHX, STX, eller HF.

§ 43 Løn

stk. 1

Finanselever aflønnes som følger:

	Månedsløn		
Løntrin	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
1	19.140	19.620	20.110
2	20.865	21.385	21.920

Årstilligningen finder sted på årsdagen for ansættelsen.

Ved forlængelse af uddannelsestiden jf. stk.2 udsættes den årlige trinstigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

stk. 2

Det er muligt at forlænge uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis eleven:

- Grundet sygdom er fraværende mere end 10% af den fastsatte uddannelsestid
- Har orlov ved graviditet, barsel eller adoption eller lovningen herom
- Har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold

En eventuel forlængelse af uddannelsestiden skal godkendes af Det Faglige Udvalg for Finanssektoren.

stk. 3

Eleven er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension med et pensionsbidrag på 18,15%.

stk. 4

Lønnen udbetales månedsvi forud.

stk. 5

PenSam betaler i elevtiden løn under skoleophold og bøger og transportudgifter mv. til elevens undervisning på skolen.

stk. 6

Ved endt uddannelse sker indplacering efter reglerne i § 6.

§ 44 Arbejdsforhold

stk.1

Der udarbejdes en detaljeret uddannelsesplan, tilrettet den enkelte elev, hvor praktisk oplæring i forskellige funktioner giver eleven den fornødne basisviden, som matcher den teoretiske uddannelsesplan på skolen.

stk. 2

Ved skoleundervisning sidestilles en undervisningsdag af mindst 6 timers varighed med en hel arbejdsdag.

Eleven har fri på eksamensdage.

§ 45 Overarbejde

Elever kan ikke beordres til overarbejde.

Hvis der i en afdeling beordres overarbejde, kan det tillades, at eleven deltager i dette som et naturligt led i det daglige arbejde.

§ 46 Ferie

stk. 1

Elever gives ferie med løn efter følgende regler, idet eleven ikke kan optjene og afholde mere end 25 feriedage i samme ferieår, medmindre andet aftales eller følger af andre regler:

- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. september til den 31. oktober gives 5 ugers ferie.
- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni gives 4 ugers betalt ferie.
- Ved ansættelse der er begyndt i perioden fra den 1. juli til den 31. august, optjener eleven ferie efter ferielovens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven nævnte ferietillæg på 1% ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 3,25 % af samtlige i optjeningsperiodens oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg. Ferietillæg for perioden 01.09. til

31.05. udbetales med maj månedslønnen, mens ferietillæg for perioden 01.06. til 31.08. udbetales med august månedslønnen.

§ 47 Øvrige ansættelsesvilkår

stk. 1

Elever er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

stk. 2

Der er en gensidig prøvetid på 3 måneder.

stk. 3

For elever gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

§ 4 Arbejdstid

§ 14 Feriefridage

§ 17 Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser

§ 25 Sundhedsordning

§ 26 Sundhedsforsikring

§ 27 Aftalt frihed (Bilag 7)

Trainees

§ 48 Trainees aflønning

Stk. 1

Nyuddannede finansøkonomer og finansbachelorere kan de første 12 måneder ansættes som trainee.

Trainees skal som minimum ansættes til en månedlig løn på:

- 28.315 kr. (pr. 01. april 2025)
- 29.020 kr. (pr. 01. april 2026)
- 29.745 kr. (pr. 01. april 2027)

Kapitel 4, Tillidsrepræsentantsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde

§ 49 Tillidsrepræsentantsregler og frihed til deltagelse i organisationsarbejde

Reglerne er nærmere beskrevet i Bilag 4 og 5 til overenskomsten.

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 50 Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

stk.1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2023.

stk. 2

Overenskomsten kan af såvel PenSam Bank A/S som af Finansforbundet opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2025.

stk. 3

Fra det tidspunkt, hvor en opsigelse af overenskomstens lønbestemmelser får gyldighed, og indtil en ny overenskomst tiltrædes, sker regulering af lønnen alene på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdato gældende løn.

Farum den 09.04.2025



for PenSam Bank A/S



for Finansforbundet

Protokollater

I tilknytning til overenskomst mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet er der enighed mellem parterne om følgende:

Protokollat om overarbejde

PenSam Bank A/S vil stræbe efter at undgå overarbejde, og i påkommende tilfælde bør det begrænses mest muligt.

Dersom overarbejde af længere varighed undtagelsesvis etableres, optages der med tillidsrepræsentanten forhandling med henblik på en rimelig afvikling af arbejdet. Overarbejde bør principielt afvikles gennem erstatningsfrihed.

PenSam Bank A/S er indstillet på så vidt muligt at tage hensyn til medarbejdere, som ved etablering af overarbejde får problemer med transport/børnepasning.

PenSam Bank A/S tilstræber, at hjemmearbejde kun undtagelsesvis finder sted og da kun i meget begrænset omfang.

Protokollat om ansættelse af bankbetjente, teknikere og servicepersonale

Hvis PenSam Bank A/S på et senere tidspunkt får behov for at ansætte bankbetjente, teknikere eller servicepersonale, skal der aftales ansættelsesvilkår mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet forinden ansættelsen.

Protokollat om ansættelse af ungarbejdere

Ungarbejdere på 16 eller 17 år kan ansættes til midlertidig hjælp ved forefaldende arbejde. Timelønnen er fastsat til 71,08 % af mindstelønnen

- 120 kr. (1. april 2025)
- 125 kr. (1. april 2026)
- 125 kr. (1. april 2027)

Protokollat om telekoncepter

Ved et telekoncept (telefonbank, kunderådgivningscenter og lignende) forstås en organisatorisk enhed, der alene betjener kunder via elektroniske kommunikationsmidler, fx telefon, telefax, PC'er samt pr. post.

For medarbejdere, ansat under et telekoncept, gælder overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdsforhold med følgende udvidelse og modifikationer:

I stedet for § 4, stk. 1, gælder følgende:

Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage mellem kl. 08.00 og kl. 22.15.

Hvis der er behov for arbejdstid uden for ovennævnte tidsrum, skal det aftales mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Den effektive daglige arbejdstid kan variere mellem 6 og 12 timer, og den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 31 og 39 timer og kan lægges på 4 eller 5 arbejdsdage.

Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer sker over en periode på 4 uger, medmindre andet aftales mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

For arbejdstid på ugens 5 første dage efter kl. 18.00 betales et tillæg på 50 % af timelønnen. For arbejdstid på lørdage, søndage og søgnehellig dage betales et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Ved sygdom, ferie mv. betales sædvanligt tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

Tillægget kan gives i form af nedsat arbejdstid og/eller afspadsering. En medarbejder har ret til at kræve nedsat arbejdstid/afspadsering, svarende til 37 timer pr. kalenderår, fortrinsvis som hele dage.

For medarbejdere, der har haft tillæg efter denne bestemmelse i over 2 år, gælder følgende bestemmelse om aftrapning og modregning:

Medarbejdere, der har haft tillæg for forskudt arbejdstid i over 2 år,

- svarende til mindst 20 % af den årlige løn, eksklusive tillægget, og
- som på virksomhedens foranledning får arbejdstiden omlagt til almindelig arbejdstid, eller
- hvis dette sker af lægeligt dokumenterede helbredsmæssige årsager, modtager i det

- 1. år 3/4
- 2. år 1/2
- 3. år 1/4

af det i de sidste 12 måneder før omlægningen modtagne tillæg.

I det "aftrappede" tillæg kan der ske modregning for lønstigninger der gives udover de generelle lønstigninger og lønstigninger, der er anciennitetsbaserede.

For medarbejdere, der har fået tillæg i form af hel eller delvis nedsat arbejdstid, foretages der en omregning.

Ved arbejde på en søgnehelligdag gives der medarbejderne en erstatningsfridag.

Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis der inden for denne periode aftales en ændring i arbejdstidens placering, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid.

Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Stillinger under et telekoncept opslås først internt. Stillingerne besættes efter ansøgning.

Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi

Det er PenSam Bank A/S' målsætning at sikre medarbejderne fortsat beskæftigelse, også i tilfælde af gennemførelse af rationaliseringer og/eller indførelse af ny teknologi. PenSam Bank A/S vil bestræbe sig på at sikre de berørte medarbejdere den nødvendige uddannelse/omskoling eller eventuelt tilbud om andet arbejde.

Ingen medarbejder vil af ovennævnte grunde blive afskediget uden forudgående forhandlinger med Finansforbundet.

Protokollat om tvingende familiemæssige årsager

Der ydes tjenestefrihed uden løn af kortere varighed til en medarbejder, der som følge af force majeure akut forlader arbejdspladsen, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke i familien, der gør det påtrængende nødvendigt, at medarbejderen er til stede øjeblikkeligt

Protokollat om orlov til nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende

Der gives hel eller delvis tjenestefrihed i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn under 18 år, jf. § 26 i barselloven. Der ydes løntilskud op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen.

Ved et barns hospitalsindlæggelse eller tilsvarende ambulant behandling har medarbejdere, som er forældre til børn under 18 år, ret til tjenestefrihed med løn i op til 2 uger, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Tjenestefrihed med løn gives kun til barnets biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Der skal på opfordring fremlægges dokumentation for indlæggelsen. Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

Hvis der i henhold til § 119 i lov om social service er etableret plejeforhold i forbindelse med pasning af nærtstående døende, ydes der tjenestefrihed, så længe plejeforholdet består. Der ydes løntilskud svarende til forskellen mellem maksimal hjemmehjælperløn i området inklusive tillæg på 12½ % og fuld sædvanlig løn i orlovsperioden, dog maksimalt i 2 måneder. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Protokollat om lønpakker

Det er aftalt mellem parterne, at der er mulighed for at indføre lønpakker efter nærmere forhandling med tillidsrepræsentanten.

Protokollat om pensionsordning

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PFA Pension. Dette kan dog i forbindelse med fx nyansættelser/stillingsskift i koncernen efter aftale mellem PenSam Bank A/S og tillidsrepræsentanten fra Finansforbundet fraviges, såfremt medarbejderen ønsker at videreføre en hidtidig kollektiv pensionsordning.

Medarbejderne har valgmulighed for at anvende 10 % af det samlede pensionsbidrag til en kapitalpension eller ratepension.

Protokollat om kompetenceudvikling

PenSam Bank A/S anvender kompetenceudviklingssystemer, der understøtter den enkelte medarbejders mulighed for at udnytte og udvikle sine kompetencer med henblik på at kunne udføre nuværende og fremtidige arbejdsopgaver. Ved eventuel overgang til nyt kompetenceudviklingssystem skal der indgå et kraftigt element af udvikling.

Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

Opstår der situationer, hvor en medarbejders erhvervsevne nedsættes, skal PenSam Bank A/S eller tillidsrepræsentanten tage initiativ til en indledende drøftelse af situationen, med henblik på at få muligheden for at indgå en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

En sådan individuel aftale kan indeholde elementer som fx tilbud om ændrede arbejdsfunktioner, ændrede fysiske rammer, etablering af hjælperedskaber, nedsat arbejdstid, øvrige ansættelsesvilkår samt omplacering som muligheder. Aftalen angiver ligeledes mulighederne for at vende tilbage på normale vilkår.

Det kan aftales, at aftale om job på særlige vilkår kan opsiges med 6 måneders varsel fra PenSam Bank A/S' side. De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller vedkommende er fratrådt som følge af virksomhedens eller egen opsigelse.

Hvis tillidsrepræsentanten ikke deltager i aftalens indgåelse, sker der efterfølgende orientering. Hvis aftalen fraviger overenskomstens bestemmelser, skal den godkendes inden ikrafttrædelse.

Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund

For personer, der ikke har gennemført et uddannelsesforløb i Danmark bestående af grundskole, ungdomsuddannelse eller erhvervsuddannelse, bør der hurtigst muligt ske en afklaring af de reelle kvalifikationer, hvor der er usikkerhed om art, omfang eller niveau af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

En praktikperiode før eventuel ansættelse kan bidrage til afklaring af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

Udgangspunktet for ansættelse er, at medarbejderen er i besiddelse af sædvanlige kvalifikationer, herunder faglige, sproglige og personlige kvalifikationer.

Ønsker PenSam Bank A/S at indgå individuel ansættelsesaftale på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, skal tillidsrepræsentanten godkende ansættelsesaftalen.

Aftalen kan indgås med personer, der ikke på ansættelsestidspunktet besidder kvalifikationer, der svarer til overenskomstens forudsætninger.

De særlige vilkår aftales med udgangspunkt i overenskomsten. Løn, arbejdstid og arbejdstidens placering kan fraviges under hensyn til arbejdets art, personens kvalifikationer og effektive arbejdstid, eksklusive pauser og tid medgået til sprogundervisning og anden integrationsrelevant opkvalificering.

Målet er, at medarbejderen efter en overgangsperiode med særlige vilkår fortsætter ansættelsen på overenskomstens normale løn- og ansættelsesvilkår.

Særlige vilkår aftales tidsbegrænset for en periode på 6 til 12 måneder. Herefter vurderer PenSam Bank A/S og medarbejderen, om der på baggrund af udviklingen i arbejdsopgaver og/eller udvikling i medarbejderens faglige, personlige og sproglige kvalifikationer er grundlag for ændring af de aftalte særlige vilkår, eller overgang til ansættelse på normale

overenskomstvilkår. Hvis der er behov for det, kan aftalen forlænges, eventuelt med ændrede særlige vilkår.

Kan der ikke opnås enighed om ændrede ansættelsesvilkår, fortsætter de hidtidige ansættelsesvilkår uændret, indtil ansættelsesforholdet bringes til ophør. De særlige vilkår ophører dog senest 6 måneder efter, at der er konstateret uenighed om forlængelse af ansættelsen på særlige vilkår. Ansættelse på særlige vilkår kan endvidere højst ske i sammenlagt 18 måneder. Hvis ansættelsen herefter fortsætter, sker det på den gældende overenskomsts normale vilkår.

Ønsker PenSam Bank A/S at ansætte en medarbejder med anden etnisk baggrund på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, forelægges udkast til ansættelsesaftale for tillidsrepræsentanten til udtalelse og godkendelse. Samme procedure følges, hvis PenSam Bank A/S ønsker at forlænge og/eller ændre ansættelsesaftale med særlige vilkår.

Tillidsrepræsentanten kan orientere Finansforbundet om den lokalt indgåede aftale på særlige vilkår.

Protokollat om vikariater

Medarbejdere, der er ansat til midlertidig beskæftigelse, kan højst have 3 ansættelsesperioder, medmindre andet aftales lokalt.

Protokollat om bidrag til uddannelsesformål

Som bidrag til uddannelsesformål betaler PenSam Bank A/S pr. 01.04.2025 pr. halvår 620 kr. pr. ansat, der er omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet. Pr. 01.04.2026 er beløbet 635 kr., og pr. 01.04.2027 er beløbet 650 kr.

Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. 1. januar og 1. juli.

Protokollat om samarbejdsudvalg

Medarbejdere i PenSam Bank A/S har valgt og er valgbare til samarbejdsudvalget i henhold til gældende regler for samarbejdsudvalg i PenSam.

Protokollat om medarbejdere omfattet af andre overenskomster

Finansforbundet har under forhandlingerne konstateret, at PenSam gruppen har en hovedaftale med AC-organisationerne, som forpligter PenSam Bank A/S, hvis der i banken ansættes en medarbejder, der er omfattet af overenskomst med AC-organisationerne.

Da Finansforbundet organiserer efter industriforbundsmodellen, forbeholder forbundet sig ret til, i forbindelse med en ordinær overenskomstforhandling, at stille krav om også at overenskomstdække disse medarbejdergrupper i banken.

Protokollat om distancearbejde

Ved distancearbejde forstås arbejde, som efter forudgående aftale udføres uden for Pensams adresse, fx fra medarbejderens bopæl.

Overenskomstens bestemmelser er fuldt gældende ved distancearbejde, og medarbejder og virksomhed er underlagt samme rettigheder og forpligtelser overfor hinanden, som hvis arbejdet blev udført fra arbejdspladsen.

Udgangspunktet er at arbejde udføres på PenSams adresse, men medarbejderen kan efter aftale med nærmeste leder udføre arbejde på distancen. Det er op til den nærmeste leder at godkende eller afslå et ønske om distancearbejde.

I ekstraordinære situationer kan PenSam anmode medarbejdere om at arbejde fra distancen.

Distancearbejde etableres i dialog og tillid mellem PenSam og medarbejderen. Distancearbejde skal altid ske under hensyntagen til virksomhedens drift, og den jobfunktion, medarbejderen har. Det er således en forudsætning for at arbejde på distancen, at arbejdet udførelse kan ske med samme effektivitet og med samme kvalitet, som hvis arbejdet skete fra arbejdspladsen.

Arbejdstidsnorm – daglig arbejdstid

Der gælder samme overenskomstregler om arbejdstid, når arbejdet udføres fra et andet sted end PenSams adresse. Når medarbejderen selv bestemmer tidspunktet for arbejdets udførelse, betales ikke tillæg.

Distancearbejdets udstrækning

Med mindre særlige forhold taler for en anden løsning, kan varigheden af distancearbejde maksimalt udgøre en dag om ugen og ikke som en fast ugedag.

Arbejds miljø

Distancearbejde forudsætter, at det kan ske i overensstemmelse med gældende arbejdsmiljølovgivning. Der henvises tillige til Arbejdstilsynets til enhver tid gældende vejledning på området.

Databeskyttelse

Medarbejderen er forpligtet til at behandle kundedata eller anden data på en forsvarlig måde og i overensstemmelse med GDPR og PenSams regler herom.

Udstyr mv.

Er der i helt særlige tilfælde indgået aftale om distancearbejde af længere varighed, vil det være muligt at låne udstyr af PenSam.

Protokollat om studerende i lønnet praktik

Studerende, der som led i deres uddannelse skal gennemføre en praktikperiode i en virksomhed, kan som minimum ansættes til løn og ansættelsesvilkår, svarende til dem, der anbefales af det fagforbund, hvorunder den studerende som færdiguddannet henhører.

Bilag 1 Overenskomstområde

For medarbejdere med nedenstående månedsløn og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, kan der oprettes en særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:

- Aflønning og dennes regulering
- Bestemmelser om ferie, ferietillæg samt eventuelt ekstra ferietillæg
- Orlov til pasning af nærtstående.

Samt kan indeholde:

- Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- Bestemmelser om orlov ved adoption.

Aftalen skal endvidere indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, på det i aftalen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under den nedenfor nævnte beløbsgrænse. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser.

- 79.315 kr. (1. april 2025)
- 81.300 kr. (1. april 2026)
- 83.330 kr. (1. april 2027)

Bilag 2 Aftale om Ansættelsesbreve

Ved ansættelse af medarbejdere udfærdiger PenSam Bank A/S en skriftlig ansættelsesaftale, som udleveres senest 7 dage efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen inden fristens udløb, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges PenSam Bank A/S, hvis denne senest 5 dage efter, at der på møde mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse for ændringer i den oprindelige ansættelsesaftale, som ikke skriftligt er meddelt medarbejderen hurtigst muligt og senest den dag hvor ændringen træder i kraft.

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde følgende punkter:

1. PenSam Bank A/S' og medarbejderens navn og adresse
2. Tjenestestedets beliggenhed
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, rang, stilling eller jobkategori
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse
6. Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.
7. Medarbejderens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
8. Varigheden af PenSam Bank A/S' og medarbejderens opsigelsesvarsler eller reglerne herom
9. Den overenskomstmæssige løn ved ansættelsesforholdets begyndelse samt tillæg og andre løndelev. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer
10. Den normale ugentlige arbejdstid
11. Angivelse af den kollektive overenskomst, der regulerer arbejdsforholdet.

For så vidt angår punkterne 7-10 kan PenSam Bank A/S henvise til love og overenskomsten.

Bilag 3 Aftale om Flextid

Aftale om flextid gældende for medarbejder ansat MED højeste tjenestetid

Formålet med aftalen om flextid for medarbejdere ansat med højeste tjenestetid er på den ene side, at sikre medarbejderne fleksibilitet i forhold placering af faktisk arbejdstid, og på den anden side at sikre, at der over en periode sker en udligning af de lagte timer.

stk. 1

Aftalen omfatter alle medarbejdere med tjenestested Jørgen Knudsens Vej, der ikke er ansat på individuel kontrakt eller på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

stk. 2

PenSam's officielle åbningstid er på hverdage fra kl. 08.30 til 16.00, og den ramme, inden for hvilken arbejdstiden kan placeres, er fra kl. 07.00 til 18.00 mandag-fredag.

stk. 3

Den enkelte enhed skal være funktionsdygtig inden for PenSam's åbningstid.

Funktionsdygtighed betyder, at vi kan servicere vores kunder optimalt inden for åbningstiden, såvel eksterne som interne.

Det er muligt på tidspunkter at have lavere bemanning i åbningstiden, fx fredag eftermiddag, blot vi fortsat er funktionsdygtige.

stk. 4

Medarbejderen kan placere arbejdstiden fleksibelt og individuelt efter nærmere aftale med sin leder, hvilket også betyder, at arbejdstiden kan placeres uden for åbningstiden.

Placeres arbejdstiden efter medarbejderens ønske uden for åbningstiden, udløser det ikke overarbejdshonorering, man skal registreres som flextid.

Er der tale om overarbejde, skal det aftales med nærmeste overordnede leder og registreres som overarbejde jf. regler i §12.

Systematisk brug af flex til løsning af arbejde må ikke finde sted. Lederen er forpligtiget til ved uddelegering af tidskrævende opgaver at gøre opmærksom på om tid ud over normal arbejdstid skal honoreres som overarbejde, eller om opgaven forventes løst inden for normal arbejdstid, således at timer ud over normal arbejdstid kun kan registreres som flextid.

Ved månedens udgang må medarbejderens flextid højst variere med 20 timer i overskud eller 10 timer i underskud.

Medarbejderen og dennes leder er ansvarlige for, at grænserne ikke overskrides.

I særlige situationer kan der efter aftale med lederen ske overskridelse af ovennævnte grænser (fx til opsparing til længerevarende udlandsrejser).

Flex kan kun i helt ekstraordinære situationer komme til udbetaling. Udbetaling af flex vil altid ske i forholdet 1:1, og kan kun ske ved skriftlig henvendelse fra nærmeste leder til HR. Udbetalingen er ikke pensionsberettiget. Ved fratrædelse vil et evt. underskud blive afregnet med den sidste lønkørsel, ligesom et overskud vil komme til udbetaling i forholdet 1:1.

stk. 5

Medarbejderne bør indtage måltider i kantinen.

Følgende betragtes som arbejdstid:

- Morgenmadsarrangement ved modtagelse af nyansatte
- Visse arrangementer, som ledelsen har indbudt til, fx receptioner og medarbejdermøder
- Arbejdsfrokoster, hvor det er nødvendigt at deltage (Det gælder dog ikke i tilfælde, hvor der spises sammen med konsulenter/eksperter, der jævnligt har deres gang i PenSam).

stk. 6

Aftalen erstatter aftale om flextid af 11.11.2009.

Bilag 4 Tillidsrepræsentantaftale

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Medlemmer af Finansforbundet ansat i PenSam Bank A/S har ret til blandt sig at vælge en tillidsrepræsentant.

§ 2 Valgbarhed

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medarbejdere med erfaring og indsigt i bankens forhold og ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet. Medarbejdere ansat på prøve eller i opsagt ansættelsesforhold samt sektionschefer kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

§ 3 Valgtidspunkt

stk. 1

Ordinært valg af tillidsrepræsentant afholdes hvert andet år (ulige årstal) i november måned med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar. Genvalg kan finde sted.

stk. 2

Hvis en tillidsrepræsentant i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsrepræsentant for resten af valgperioden.

Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsrepræsentant for fraværsperioden.

stk. 3

Der kan vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner.

Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med tiltrædelsen som tillidsrepræsentant.

§ 4 Valgprocedure

stk. 1

Valg efter § 3 foranstalles af Finansforbundet. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor banken får kendskab til valgets resultat. Bankens ledelse orienteres gennem en skriftlig meddelelse om valgets resultat. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt banken.

stk. 2

Meddelelsen skal indeholde oplysning om datoen for valget, den valgte navn og stillingsbetegnelse, samt hvor mange medlemmer af Finansforbundet, der er i området, og hvor mange der deltog i valget. Meddelelsen skal være underskrevet af den valgte tillidsrepræsentant.

stk. 3

Eventuel indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter, at banken har modtaget meddelelsen om valget. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for et nævn efter reglerne om behandling af faglig strid.

§ 5 Tillidsrepræsentantens opgaver

stk. 1

Tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmerne og er berettiget til efter ønske fra en medarbejder at forelægge forespørgsler, klager eller henstillinger for ledelsen. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan henvendelse om sagen rettes til Finansforbundet.

stk. 2

Angår en sag kun et medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for PenSam Bank A/S' ledelse. De er dog berettiget til at anmode tillidsrepræsentanten om at gøre det. Bankens ledelse kan altid rette direkte henvendelse til det enkelte medlem. Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsrepræsentanten, jf. stk. 1.

I tilfælde af, at der udstedes en advarsel, skal medlemmet have mulighed for at tilkalde tillidsrepræsentanten. Deltager tillidsrepræsentanten ikke i mødet, skal ledelsen efterfølgende orientere denne om mødets resultat.

Ved indkaldelse til samtale til drøftelse af sygefravær ud over 4 uger, kan samtalen ske med deltagelse af tillidsrepræsentanten, hvis medlemmet ønsker det.

stk. 3

Afskedigelser forudsætter - bortset fra bortvisningstilfælde - forudgående orientering af tillidsrepræsentanten.

Orienteringen skal gives i så god tid, senest dagen før afskedigelsen, at tillidsrepræsentanten er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser. Orienteringen bør så vidt muligt indeholde dokumenter, der påtænkes afleveret til medarbejderen. Ved bortvisning skal der ske orientering af tillidsrepræsentanten.

PenSam Bank A/S skal sende kopi af meddelelsen om opsigelse eller bortvisning til Finansforbundet senest 14 dage efter opsigelsen eller bortvisningen.

stk. 4

Ved reduktion af en medarbejders løn følges samme procedure som angivet i stk. 3.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i medlemmets drøftelse med ledelsen forudsætter medlemmets samtykke. Har sådan deltagelse ikke fundet sted, orienterer ledelsen efterfølgende om resultatet af drøftelsen.

Finansforbundet er berettiget til ad fagretlig vej at rejse sag om, hvorvidt nedsættelsen er overenskomststridig. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med samtykke fra det pågældende medlem.

PenSam Bank A/S skal sende kopi af meddelelsen om lønnedsættelsen til Finansforbundet senest 14 dage efter meddelelsen om lønnedsættelsen.

§ 6 Samarbejde og orientering

stk. 1

Tillidsrepræsentanten skal som kontaktled mellem medarbejderne og PenSam Bank A/S' ledelse medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde.

stk. 2

Det påhviler tillidsrepræsentanten og PenSam Bank A/S' ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i banken, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og medarbejderforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere.

stk. 3

Ved ændringer i PenSam Bank A/S, som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres tidligst muligt og inden iværksættelsen have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter.

stk. 4

Som opfølgning på eventuelle drøftelser mellem PenSam Bank A/S og tillidsrepræsentanten om væsentlige forhold, der berører arbejds- og medarbejderforhold, udfærdiges konklusionsreferat.

stk. 5

Drøftelser mellem PenSam Bank A/S' ledelse og tillidsrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det.

stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal udøve sit virke som talsmand for medlemmerne med hensyntagen også til bankens interesser.

§ 7 Forholdet til samarbejdsudvalg

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalg, omfattes ikke af nærværende aftale.

§ 8 Vilkår for tillidsmandsarbejdet

stk. 1

Det med tillidsrepræsentantens virksomhed forbundne arbejde, herunder eventuel deltagelse i bestyrelsesarbejde i en faglig klub i PenSam Bank A/S, kan udføres i arbejdstiden, men dog således, at det skal ske til mindst mulig gene for arbejdet i banken.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere med henblik på at orientere om sine opgaver som tillidsrepræsentant. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere. Det er frivilligt for de nyansatte, om de vil deltage i et sådant møde.

Hvis tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette ske efter forudgående aftale med bankens ledelse. Må tillidsrepræsentanten forlade arbejdet, uden at det har været muligt at involvere ledelsen forinden, skal der snarest herefter orienteres om fraværet.

stk. 2

Tillidsrepræsentanten har ret til i fornødent omfang at opnå frihed med løn til deltagelse i tillidsrepræsentantskursus, hvortil de er udvalgt af Finansforbundet.

Ønsket om relevant faguddannelse må ikke afslås med henvisning til, at pågældende er tillidsrepræsentant eller har en tillidspost i Finansforbundet.

stk. 3

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn 3 dage årligt til deltagelse i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne, eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

stk. 4

Hvis der sker jobskifte under udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet, bør der løbende sikres tillidsrepræsentanten mulighed for uddannelse, så denne efter tillidsrepræsentantshvervets ophør har mulighed for at indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

stk. 5

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsrepræsentantsvalget.

Samtalen skal som minimum indeholde følgende punkter:

1. Samarbejdsrelationer
2. Praksis og aftaler
3. Gensidige forventninger
4. Tillidsrepræsentants opgaver og forventet tidsforbrug samt reduktion af tillidsrepræsentants øvrige arbejdsopgaver, herunder tilpasning af omfang, krav og evt. individuelle og afdelingsmål, så der er tid til både arbejds- og tillidsrepræsentantsopgaver
5. Information mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne
6. Tillidsrepræsentantuddannelsen
7. Tillidsrepræsentanten kan også drøfte løn, hvor både arbejdsopgaver og tillidsrepræsentantarbejdet inddrages, i det omfang samtalen holdes med nærmeste personaleleder. Alternativt drøftes løn med den leder, der forestår den almindelige løndialog med tillidsrepræsentanten/medarbejderen.

§ 9 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet, medmindre der foreligger sådanne forhold fra tillidsrepræsentantens side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse tænkes afgivet og tillidsrepræsentanten skal orienteres herom.

stk. 2

Hvis PenSam Bank A/S efter forhandling med Finansforbundet fortsat skønner, at afskedigelsen er nødvendig, kan opsigelsen først afgives en uge herefter. Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for et nævn efter reglerne om behandling af faglig strid.

stk. 3

Hvis opsigelse af tillidsrepræsentanten ikke er begrundet i tvingende årsager, skal banken udrede en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmålingen af godtgørelsen tages hensyn til tillidsrepræsentantens alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

§ 10 Øvrige med afskedigelsesbeskyttelse

Finansforbundets kredsbestyrelsesmedlemmer, repræsentantskabsmedlemmer samt hovedbestyrelsesmedlemmer er omfattet af nærværende aftaler for så vidt angår § 9.

Det samme gælder medarbejdervalgte medlemmer af samarbejdsudvalg.

Bilag 5 Aftale om frihed til deltagelse i organisationsarbejde

§ 1 Frihed til organisationsarbejde

Der ydes frihed med løn til deltagelse i organisationsarbejde i Finansforbundets regi således:

§ 2 Landsmødedelegerede

Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet. Landsmødedelegerede, som ikke er kredsbestyrelsesmedlemmer, har ret til frihed med løn op til én dag til sammen med kredsbestyrelsen at forberede sig til landsmødet.

§ 3 Hovedbestyrelsesmedlemmer

Finansforbundets hovedbestyrelsesmedlemmer har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

§ 4 Repræsentantskabsmedlemmer

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer har ret til frihed med løn til deltagelse i forbundets repræsentantskabsmøder.

§ 5 Kredsbestyrelsesmedlemmer

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser har ret til frihed med løn til deltagelse i kredsbestyrelsesmøder, møder i kredsregi samt lignende møder, hvor den pågældende er valgt/udpeget som repræsentant for Finansforbundet.

Kredsbestyrelsesmedlemmer, som har deltaget i Finansforbundets tillidsrepræsentantuddannelse, er berettiget til deltagelse i Finansforbundets specialkurser i op til 6 dage pr. år.

§ 6

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser, som ikke har gennemgået Finansforbundets grundlæggende tillidsrepræsentantuddannelse, har ret til frihed med løn til deltagelse i denne.

§ 7 Orienteringspligt

Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere PenSam Bank A/S om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelser gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i PenSam Bank A/S.

PenSam Bank A/S fastsætter form og indhold for orienteringen.

Finansforbundet orienterer årligt PenSam Bank A/S om:

1. Hvilke medarbejdere, der er indvalgt i forbundets organer
2. Arten af medarbejdernes tillidshverv

§ 8 Samarbejdsudvalgsmedlemmer

Der gives B-medlemmer af samarbejdsudvalget ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til deltagelse i mødevirksomhed arrangeret af Finansforbundet.

§ 9 Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Der gives medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til kursusformål.

§ 10 Andet organisationsarbejde

Organisationsarbejde, hvortil der ikke ydes frihed med løn, jf. ovenfor, kan ikke uden forudgående tilladelse fra PenSam Bank A/S udføres i arbejdstiden.

Bilag 6 Kodeks for god Outplacement

Finanssektorens kodeks indeholder retningslinjer, som en virksomhed som minimum bør efterleve ved tilbud om outplacement.

Disse etiske retningslinjer vil give en vis beskyttelse af medarbejderen og ikke mindst give den enkelte ro til at overveje sin situation, inden den pågældende skal tage stilling til, om outplacement ønskes.

1. Valg af outplacementfirma og udformning af outplacementaftale bør aftales med den Faglige repræsentant.
2. Den primære del af outplacementforløbet bør varetages af en tredjepart uden for virksomheden, mens den øvrige del eventuelt kan varetages af virksomheden selv.
3. Informationsmøder hvor outplacementfirmaet informerer de afskedigede om deres tilbud, bør tidligst ligge ca. en uge efter afskedigelsen.
4. Den indledende kontakt mellem den afskedigede og outplacementfirmaet bør være en individuel samtale, der afholdes inden beslutningen om outplacement skal træffes. Denne samtale kan finde sted så snart den afskedigede ønsker det, fra og med dagen for afskedigelsen.
5. Medarbejderen bør have en rimelig frist til at træffe beslutning om outplacement, ca. 14 dage, men samtidig må beslutningen ikke udskydes unødigt længe.
6. Virksomheden må kun på medarbejderens eget initiativ, eller på medarbejderens forudgående accept, udlevere private kontaktoplysninger til outplacementfirmaet.
7. Outplacementfirmaet skal forpligte sig til at behandle følsomme oplysninger om medarbejderne og virksomheden fortroligt.
8. Outplacementfirmaer, der benytter persontest, skal følge branchens etiske normer for dette og udelukkende lade hertil certificerede konsulenter udføre testen. Resultaterne af en test skal altid præsenteres for den testede på en forståelig måde og med mulighed for dialog, spørgsmål og kommentarer fra den testede.
9. Outplacement skal tage udgangspunkt i den afskedigedes behov og individuelle målsætninger. Den afskedigede skal tilknyttes en fast konsulent/kontaktperson. Der skal som minimum tilbydes 8 samtaler af 1-2 timers varighed.
10. Det er vigtigt, at outplacementforløbet indeholder afklaring af både faglige og personlige kompetencer og præferencer såvel som praktiske værktøjer til jobsøgning, udarbejdelse af CV/ ansøgninger, og praktisk træning i jobsamtale og anvendelse af netværk.

11. Netværks- og temaaktiviteter kan indgå som supplerende elementer i det samlede outplacement forløb.

Bilag 7 Interne husregler

Arbejdstid

Ved kursusdeltagelse godskrives den forbrugte tid, dog højst den daglige arbejdstid for en fuld-tidsbeskæftiget. På 1-dages kurser godskrives dog den forbrugte kursustid uanset varighed.

Herudover ydes forbrugt transporttid, dog maksimum 4 timer pr. dag.

Overarbejde

PenSam Bank A/S yder et måltid mad ved overarbejde, efter at overarbejdet har varet i 2 timer.

Godtgørelse i forbindelse med tjenesterejser

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens takster for kørselsgodtgørelse til tjenestemænd. Udlæg i forbindelse med tjenesterejser godtgøres efter regning.

Sygdom

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede.

Aftalt frihed

Inden for PenSam Bank A/S' officielle åbningstid gives der frihed med løn ved læge- og tandlægekonsultation. Endvidere ved lægeordineret henvisning til behandling hos specialister, der er tilskudsberettiget ifølge aftale med sygesikringen. Den tid, der kan godskrives, er den forbrugte tid til konsultation og transport mellem læge/tandlæge og PenSam Bank A/S. Hvis besøget finder sted først eller sidst på dagen, kan der godskrives den forbrugte tid til konsultation og transport mellem læge/tandlæge og PenSam Bank A/S samt læge/tandlæge og hjemmet, dog med fradrag af den almindelige transporttid mellem hjemmet og PenSam Bank A/S.

Ved et barns sygdom eller tilskadekomst gives der tjenestefrihed med løn i indtil 5 dage pr. sygdomsperiode/tilskadekomst. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet. Friheden gælder også personer, der har et forældremyndighedslignende forhold til barnet, dvs. den biologiske far/mor i de perioder, hvor det på forhånd er aftalt, at barnet skal opholde sig der, samt den ikke-biologiske far/mor, som har fælles bopæl med barnet.

Ved begravelse af nærmeste pårørende (familie eller andre nært tilknyttede personer) kan der gives op til 1 dags tjenestefri med løn.

I forbindelse med eget bryllup og sølvbryllup samt 50 og 60 års fødselsdag gives der 1 dags tjenestefrihed med løn.

I forbindelse med 25 års jubilæum og 40 års jubilæum gives 2 dages tjenestefrihed med løn.

Ved egen flytning har en medarbejder ret til 2 dages tjenestefrihed med løn. Det er en forudsætning for tjenestefrihed, at der er tale om en egentlig flytning, der medfører flytning af indbo mv.

Ved borgerligt ombud har medarbejderen ret til at få godskrevet den forbrugte tid i det omfang, den ligger inden for PenSam Bank A/S' officielle åbningstid.

Medarbejdere der afgiver blod i PenSam, ydes flexfri hertil med maksimum ½ time pr. gang. Medarbejdere, der bliver tilkaldt til Blodbanken i arbejdstiden, får ikke godskrevet den tid, fraværet har varet, medmindre tilkaldet skyldes et hel akut behov, som ikke kan udskydes.

Ved force majeure situationer kan direktionen ved vurdering af den konkrete situation give tjenestefrihed med eller uden løn.

Bilag 8 Seniorordning

Formålet er fastholdelse af medarbejdere.

Personkreds

Medarbejdere der opfylder følgende krav er omfattet af ordningen:

- Fastansatte månedslønnede medarbejdere der har minimum 5 års uafbrudt anciennitet, og som er omfattet af en overenskomst eller tilsvarende aftale, hvor PenSam er aftalepart, eller medarbejdere uden ledelsesfunktioner og afdelingschefer ansat på individuelle kontrakter. Øvrige medarbejdere ansat på individuelle kontrakter er kun omfattet hvis det fremgår af ansættelseskontrakten.
- Ovennævnte medarbejdere når der i henhold til lovgivningen er 5 år til de kan få folkepension.

Ovennævnte medarbejdere bliver omfattet af ordningen i måneden efter ovennævnte krav er opfyldt.

Konsulenter og midlertidig medhjælp er ikke omfattet af ordningen.

Ordningens indhold

1. Seniorfridage

Omfattede medarbejdere har ret til 5 seniorfridage om året.

For deltidsansatte beregnes antallet af fridage på samme måde som i ferieloven.

Seniorfridage tillægges hvert år pr. 01.01. til afholdelse i det kommende kalenderår.

Fridagene afholdes i hele dage.

Ikke afholdte seniorfridage bortfalder ved kalenderårets udgang. Kun i særlige tilfælde, hvor en medarbejder har været lovligt forhindret i at afholde fridagene, kan der udbetales et beløb svarende til ikke afholdte seniorfridage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres seniorfridage.

Ved indtræden i ordningen beregnes seniorfridagene således:

Indtræden den 01.01. giver ret til 5 fridage
Indtræden i perioden 02.01.-31.03. giver ret til 3 fridage
Indtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 2 fridage
Indtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 1 fridag

Ved udtræden af ordningen beregnes seniorfridagene således i sidste ansættelsesår:

Udtræden i perioden 01.01.-31.03. giver ret til 2 fridage
Udtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 3 fridage
Udtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 4 fridage
Udtræden i perioden 01.10.-31.12. giver ret til 5 fridage

Hvis en medarbejder, der fratræder, efter denne beregning har brugt for mange fridage, skal medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til de for meget afholdte fridage.

2. Seniordeltid m.m.

En medarbejder har mulighed for at aftale overgang fra ansættelse på fuld tid til seniordeltid med sin leder med virkning fra det tidspunkt hvor medarbejderen er omfattet af ordningen.

Aftalen skal være skriftlig.

Ved seniordeltid er arbejdstiden mindst 20 timer om ugen, enten fordelt på alle arbejdsdage eller med arbejdsfri dag(e). Lønnen fastsættes svarende til deltidskvotaen, men med opretholdelse af pensionsbidrag svarende til fuldtidsbeskæftigelse.

Ved overgang til en stilling med mindre belastende arbejdsopgaver fastsættes lønnen svarende til de ændrede arbejdsopgaver, mens pensionsbidraget opretholdes på basis af den hidtidige løn.

For begge situationer gælder dog, at der kan ske opfyldning med højst 40 % af det oprindelige pensionsbidrag.

3. Seniorbonus

Medarbejdere, der er omfattet af ordningen, får udbetalt en seniorbonus, der fastsættes således:

1. år:	0,8 %
2. år:	1,2 %
derefter:	1,6 %

af den optjente løn i kalenderåret, beregnet som samtlige oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af udbetalt særligt ferietillæg og udbetalt seniorbonus. Der indbetales ikke pensionsbidrag af beløbet.

Bonus, herunder til medarbejdere, der er fratrådt i optjeningsåret, udbetales senest med lønudbetalingen ultimo februar måned efter optjeningsåret.

Retten indtræder fra og med den måned, hvori medarbejderen er omfattet af ordningen, ligesom beregning ved overgang mellem niveauerne foretages pr. den måned, hvori medarbejderen fylder år.

Bonus udbetales kontant til medarbejderen. Hvis bonus delvis benyttes til at finansiere selvvalgte uddannelsesforløb, har medarbejderen mulighed for at aftale med sin leder, at der kan anvendes bonusmidler til finansiering af frihed til gennemførelsen heraf i arbejdstiden. En sådan aftale skal være indgået senest 01.10. i optjeningsåret.

Ovennævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Bilag 9 Sundhedsordning

Sundhedsordningen består ved overenskomstfornyelsen pr. 01.04.2020 af følgende ydelser:

- Bookingsystem
- Sundhedstjek hvert andet år til alle medarbejdere
- Massage, fysioterapi samt kiropraktik 1)

1) Massage og fysioterapi

Aftalen indeholder behandling til fx afhjælpning af opståede gener i forbindelse med arbejdet eller afhjælpning af gener, som vanskeliggør ens arbejde. Der er ikke tale om en wellnes-ordning.

Der må bookes én behandlingstid hos henholdsvis fysioterapeut og massør pr. måned

Hvis behandleren vurderer, at der er brug for flere behandlinger indenfor samme måned, vil behandleren åbne for, at den enkelte medarbejder kan booke det aftalte antal behandlinger.

Bookning af tider sker på Vicuras portal. Akuttid kan bookes ved telefonisk henvendelse mellem kl. 8.00 og 9.00.

Bookning af kiropraktortid sker via Vicuras (bookingsystem eller telefon).

Kroniske og dermed længerevarende behandlingskrævende lidelser. Her henvises til behandlingssystemet udenfor PenSam.

Ovennævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Bilag 10 Sundhedsforsikring

Sundhedsforsikring mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet

Dækningsområde

Medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem PenSam Bank A/S og Finansforbundet.

Formål

Sundhedsforsikringen er obligatorisk og har til formål, at virksomhedens overenskomstomfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Gyldighed

Sundhedsforsikringen gælder fra ansættelsen og ophører, når medarbejderen forlader sin stilling.

Indhold

Sundhedsforsikringens indhold aftales lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Som supplement til en obligatorisk ordning kan aftales en individuel tillægsforsikring, som kan finansieres af virksomheden og/eller ved løntræk. Ordningen skal forpligte forsikringsselskabet til en gang om året at orientere virksomheden og den Faglige repræsentant om ordningens økonomiske status og statistiske udvikling i skadesforløbet.

Præmiebetaling

Præmien for den obligatoriske sundhedsforsikring betales af virksomheden.

Ikrafttrædelse

Den obligatoriske ordning skal som minimum indeholde:

- Dækning for såvel undersøgelse som operationer/behandlinger, der udføres ambulant/under indlæggelse
- Dækning for behandling af psykiske lidelser (herunder akut krisehjælp også ved private hændelser)
- Der må ikke være begrænsning (antal behandlinger eller måneder) på dækning for behandling af psykiske lidelser
- Behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor
- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde
- Højest 2 års karenstid for dækning af bestående lidelser
- Dækning fortsætter ved udstationering for virksomheden
- Frit sygehusvalg i de nordiske lande, og mindst ét andet land
- Mulighed for, at medarbejderen kan supplere sin kollektive aftale med aftaler for ægtefæller og børn
- Mulighed for at tegne fortsættelsesforsikring ved fratrædelse/pensionering
- Der bør ydes de forsikrede mulighed for rådgivning ved valg af undersøgelses-/behandlingssted

Der bør som hensigtserklæring tilstræbes undersøgelse/behandling inden for maks. 2 uger.

Tandforsikring

Virksomheden er forpligtet til at tegne en tandforsikring for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten, på følgende vilkår:

- En årlig præmie på minimum 1.200 kr. pr. medarbejder

- En årlig selvrisiko på maksimalt 1.000 kr.
- En årlig forsikringssum på op til 30.000 kr. pr. år
- Frit tandlægevalg i EU.

Tandforsikringen skal som minimum indeholde hel eller delvis dækning af følgende behandlinger:

- Fyldninger
- Røntgen
- Bedøvelse
- Rodbehandlinger
- Parodontose
- Kirurgi
- Protetik
- Bidskinne

Bilag 11 Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1. Pensam Bank og Finansforbundet er enige om at fremme godt samarbejde mellem virksomhed og medarbejder, og parterne anerkender virksomhedernes ret til at lede og fordele arbejdet jf. hovedaftalen.
2. Pensam Bank og Finansforbundet er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til virksomhedens drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.
3. Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.
4. Virksomheden forventes at:
 - Acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne.
 - Acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges.
 - Acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gå-tider.
 - Tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning.
5. Medarbejderen forventes at:
 - Tage hensyn til virksomhedens og kollegaernes behov.
 - Tage hensyn til at forretningen og kunderne.
 - Acceptere, at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.
6. Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.
7. I perioder kan der være en arbejdsmængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

Hvem gælder reglerne for?

Alle medarbejdere med en månedsløn jf. § 12, stk. 9 eller derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor virksomheden har behov for at kunne pålægge faste komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere i med en lavere løn.

Det kan fx være medarbejdere på skiftehold eller i interne servicefunktioner med fastsat arbejdstid.

Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå tid. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller kundemøder, som medarbejderen skal deltage i.

Hvis der er en ekstraordinær arbejdssituation, som betyder, at arbejdsbelastningen overstiger, hvad der måtte forventes af en medarbejder på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal der indgås aftale med den Faglige repræsentant om hvordan dette honoreres.

Eksempler

"Den agile it-medarbejder"

Medarbejderen er ansat i en it-organisation, hvor daglige tavlemøder fx kl. 9.15 er implementeret som et nødvendigt styringsværktøj i den agile procesorganisation.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet.

Medarbejderen har dog pligt til at deltage i tavlemøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og organisationens ressourcer betyder at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage i daglige tavlemøder alle ugens 5 dage.

"Den servicemindede kunderådgiver"

Medarbejderen er ansat som kunderådgiver i et pengeinstitut, hvor kunderne selv kan booke en kunderådgiver på et tidspunkt, hvor kunderne har tid til at mødes, fx tirsdag kl. 18-19.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det betyder fx, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger, hvornår kunderådgiveren har ledige tidspunkter i sin kalender til kundebookinger.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker fx ikke, at der på forskellige tidspunkter kan være behov for tilstedeværelse i filialen, fordi medarbejderen fx deltager i et fast rul, hvor der skal være kunderådgivere til stede i filialen for at byde "walk ins" fra gaden velkommen. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende er aftalt mellem ledelse og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om kundemøderne og tilstedeværelsestidspunktet under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.