

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST

Netcompany Banking Service A/S (NBS) og Finansforbundet

Indhold

§ 1 Dækningsområde	2
§ 2 Arbejdstid	3
§ 3 Kompetenceudvikling	3
§ 4 Outplacement	3
§ 5 Pension og Forsikring	4
Pension	4
§ 6 Ferie og Frihed	4
§ 7 Sociale Bestemmelser	5
Graviditet, Barsel og Orlov	5
Adoption	6
Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge, døende i hjemmet	6
Frihed ved børns sygdom	7
Frihed ved børns hospitalsindlæggelse	7
Børnedeltid	7
Seniordeltid	7
§ 8 Løn	8
Rådighedsvagt	8
Lønudviklingen	9
§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser	10
Aftale om regler for behandling af faglig strid	11
Aftale mellem NBS og Finansforbundet om lokale medarbejderrepræsentanter	12

Præambel

Finansforbundet anerkender NBS' ret til i overensstemmelse med love, aftaler og overenskomster at lede og fordele arbejdet og anvende den nødvendige arbejdskraft.

NBS og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i NBS.

NBS anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i forbundets arbejde. Finansforbundet anerkender, NBS' medarbejderes ret til forenings- og organisationsfrihed, herunder også retten til at stå udenfor en faglig organisation. Hver af parterne kan til enhver tid og med et varsel på 4 måneder til en måneds udgang opsige nærværende overenskomst. Når overenskomsten er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst. Parterne er forpligtede til at følge overenskomsten indtil anden overenskomst er indgået.

Såfremt parterne ikke kan enes om indgåelse af en ny overenskomst, er parterne enige om at søge Forligsinstitutionens bistand med henblik på at nå et resultat ved mægling. Parterne er enige om, at grundlaget for Forligsinstitutionens mægling skal være udviklingen i overenskomsten vedrørende arbejdsforholdene senest forhandlet mellem Finansforbundet og Finansdanmark/Arbejdsgiver.

Hvis parterne ikke efter mægling fra Forligsinstitutionen kan nå til enighed, afgør Forligsinstitutionens formand hvorledes overenskomstresultatet skal være indtil næste overenskomstfornyelse på Finansforbundet og Finansdanmark/Arbejdsgiver området.

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1 Denne virksomhedsoverenskomst (VOK) er en minimumsoverenskomst. Der kan indgås lokalaftaler i tillæg til denne VOK.

Hvis der ikke er en medarbejderrepræsentant, indgås lokalaftaler med Finansforbundet.

VOKen omfatter medarbejdere ansat i NBS. VOKen finder alene anvendelse på arbejde, som udføres i Danmark.

Medmindre andet aftales lokalt, omfatter VOKen ikke:

- Medarbejdere, hvis løn inklusive arbejdsgivers pensionsbidrag dog ekskl. honorar for rådgivningsvagter, udgør mere end kr. 91.571 pr. 1. juli 2025 per måned. Grænsen reguleres med de aftalte lønstigninger medmindre andet aftales.
- Medarbejdere, der er midlertidigt ansat i op til 6 måneder. Medarbejdere, der ansættes i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, omfattes af VOK fra det tidspunkt, hvor den samlede ansættelse overstiger 6 måneder.
- Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt.
- Studerende – med studiekort fra en ungdoms- eller videregående uddannelse, bortset fra aflønningen, jf. § 8.
- Medarbejdere ansat i Danmark på den til enhver tid gældende forskerordning (særlig skatteordning for forskere).

Finansforbundet anerkender, at der kan være medarbejdere ansat i andre selskaber i Netcompany koncernen, der udfører arbejde relateret til NBS, fx efter aftaler om shared services. Dette medfører ikke, at sådanne medarbejdere omfattes af denne VOK. Omvendt vil medarbejdere ansat i NBS, som også midlertidigt betjener andre selskaber i Netcompany koncernen, uændret være omfattet af denne VOK.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1. Årsnormen for fuldtidsansatte medarbejdere er 1.950 timer, svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37,5 timer ekskl. frokost.

Denne gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer per uge, beregnet over en 4 måneders periode.

Stk. 3 Arbejdskulturen i NBS er kendetegnet ved, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførsel samt den tidsmæssig planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Dette betyder, at medarbejderen i dialog med nærmeste leder, administrerer sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og selskabets drift.

Dette ændrer dog ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse, kundearrangementer og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

Arbejdet skal sædvanligvis udføres inden for tidsrummet 07.00 – 18.00 (mandag – fredag), medmindre andet aftales med nærmeste leder. Alle relevante områder skal være funktionsdygtige inden for den normale åbningstid.

Det tilstræbes, at arbejdstiden og arbejdsmængden hen over en periode ligger i niveauet omkring 37,5 timer. Leder og medarbejder evaluerer løbende og i fællesskab, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og mængden af arbejdsopgaver.

Den aftalte løn og øvrige arbejdsvilkår afspejler denne fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. Hvis medarbejderen eller lederen ikke oplever den fornødne fleksibilitet, drøftes dette mellem den ansvarlige leder og medarbejderen. Såfremt medarbejderen indgår i rådighedsvagtordningen, aflønnes dette dog særskilt udover den fastsatte månedsløn, jf. nedenfor under § 8.

§ 3 Kompetenceudvikling

Stk. 1 Der tilbydes opkvalificering og efteruddannelse efter behov til samtlige medarbejdere i NBS. Det kan være gennem Netcompany koncernens eget akademi, eksterne eller interne kurser.

§ 4 Outplacement

Stk. 1 Hvis en medarbejder med 24 måneders anciennitet eller derover opsiges på grund af NBS' forhold, tilbydes medarbejderen et beløb på op til kr. 25.000 inkl. moms til et outplacement-forløb. Faktura

skal være modtaget hos NBS inden medarbejderens fratrædelse. Det kan ikke konverteres til modtagelse af kontantbeløb, indsættelse på pensionsordning eller lign.

§ 5 Pension og Forsikring

Pension

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er berettiget til en pensionsordning.

Stk. 2. NBS indbetaler 11 % af medarbejderens grundløn i arbejdsgiverbidrag til én af NBS indgået pensionsaftale. Medarbejderen kan frit anmode NBS om at indbetale et eget-bidrag til pensionsaftalen.

Stk. 3. Medarbejderen kan efter 1 års ansættelse og samråd med sit pensionsselskab vælge at få udbetalt et beløb op til 5 % af medarbejderens grundløn i stedet for arbejdsgiverbidraget nævnt i § 5, stk. 2. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Stk. 4. Pensionsordningen skal være kollektiv og skal minimum indeholde risikodækninger for tab af erhvervsevne og død, der hviler på et unisexberegningsprincip.

Stk. 5. Pensionsordningen kan alene udbetales inden pensionering, hvis medarbejderen har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningsloven medmindre NBS og FF aftaler andet i en konkret situation.

Sundhedsforsikring

Stk. 6 Alle medarbejdere omfattes af en af NBS tegnet sundhedsforsikring.

NBS betaler præmien for sundhedsforsikringen.

Sundhedsforsikringen kan efter aftale indgå som en del af pensionsordningen.

§ 6 Ferie og Frihed

Stk. 1 Medarbejdere omfattet af VOKen optjener og afholder 5 ugers ferie efter ferielovens regler.

Medarbejdere får efter 9 måneders ansættelse herudover ret til 5 feriefridage, der optjenes med 0,42 feriefridage per måned. Medarbejdere på stillingsniveau 2 eller derover påbegynder dog optjening af ret til feriefridage straks efter tiltrædelse. Feriefridagene skal holdes i samme ferieafholdelsesperiode som ferie efter ferieloven og kan først afholdes efter, de 5 ugers almindelig ferie er afholdt.

Feriefridage kan ikke overføres til efterfølgende ferieår eller udbetales, medmindre der indgås forudgående aftale mellem leder og medarbejder derom.

Ferie i henhold til ferieloven samt feriefridage kan efter Medarbejderens ønske afvikles i timer.

Stk. 2 Følgende dage er betalte fridage: Juleaftensdag, Grundlovsdag og Nytårsaftensdag. I tillæg til disse dage tilbyder NBS særlige fridage, jf. den til enhver tid gældende personalehåndbog.

§ 7 Sociale Bestemmelser

Graviditet, Barsel og Orlov

Stk. 1 Medarbejdere, der har været ansat i NBS i 9 måneder, har ret til graviditets- og barselsorlov m.m. efter nedenstående bestemmelser.

Stk. 2 Kvindelige medarbejdere har ret til fuld løn under graviditetsorlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Efter fødslen har moderen (den fødende) ret til barselsorlov 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 14 uger. Hvis der ved aftale ikke kan opnås enighed om placeringen af forældreorloven, kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde inden for samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Stk. 3 Fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til i alt 14 ugers betalt orlov. Det kan aftales, at 2 af ugerne holdes samlet i forlængelse af fødslen, hvorimod de resterende 12 uger skal afholdes i uge 11-52 efter fødslen. Medarbejderen kan vælge at placere de 12 uger i maksimalt 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor førnævnte periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Stk. 4. Medarbejderen kan desuden vælge at placere 2 uger af de 12 ugers betalt orlov indtil uge 10 efter fødslen.

Stk. 5 Varslingsreglerne følger de til enhver tid gældende varsler i barselsloven.

Stk. 6 NBS' pligt til at yde fuld løn er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselsloven) er berettiget til dagpenge.

Stk. 7 Hvis Medarbejderens barn hospitalsindlægges, og medarbejderen derved forlænger sin ret til barselsorlov i henhold til barselsloven betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Dette vil medføre, at afholdelsesperioden nævnt i stk. 2-3 forlænges svarende til antallet af uger, Medarbejderen hospitalsindlægges med barnet.

Stk. 8 Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselsloven. Endvidere betales fuld løn til faderen/medmoderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barselslovens § 7.

Stk. 9 Der betales herudover fuld løn under fravær pga. lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

En gravid medarbejder kan ikke af virksomheden afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 10 Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 11 Ovenstående regler gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

Stk. 12 LGBTQ+ familier opnår, jf. barselslovens § 23a og § 23b, samme rettigheder som (fødende) mor og far/medmor (ikke-fødende), jf. ovenfor.

Fertilitetsbehandling

Stk. 13 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 uden for arbejdstid, alternativt placere behandlingen til mindst mulig gene for NBS.

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

En medarbejder, hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under ovennævnte behandling.

På NBS' anmodning skal medarbejderen på tro og love erklære, at partneren er i fertilitetsbehandling, som beskrevet ovenfor.

Adoption

Stk. 14 Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen følgende rettigheder.

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.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 1 uge før modtagelsen.

For så vidt angår barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov med fuld løn har adoptanter fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som biologiske forældre.

Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge, døende i hjemmet

Stk. 15 Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere til pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller er døende.

De nærmere vilkår for orloven aftales lokalt mellem NBS og medarbejdernes repræsentant(er). Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder følgende regler:

En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra NBS, jf. dog punkt C, hvis medarbejderen enten:

- A. Ansættes af kommunen i henhold til § 118 i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- B. Af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.
- C. Ret til betalt orlov i henhold til punkt A kan maksimalt udgøre 3 måneder med fuld løn eller 6 måneder med halv løn. Ret til betalt orlov i henhold til punkt B kan maksimalt udgøre 4 måneder med fuld løn.

Under betalt orlov optjenes ret til ferie. Orlovperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Frihed ved børns sygdom

Stk. 16 Medarbejderen har om nødvendigt ret til frihed med løn i 1 arbejdsdag i tilfælde af et hjemmeboende barns sygdom (normalt et barn under 14 år) for enten at arrangere pasningsmuligheder eller selv passe barnet. Medarbejderen har om nødvendigt mulighed for i forlængelse heraf at arbejde hjemmefra i 2 dage i forbindelse med barnets sygdom, såfremt det er muligt.

Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 17 Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse eller ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, gives indtil 2 ugers frihed uden løn.

Børnedeltid

Stk. 18 Forældre med børn under 12 år kan indgå en tidsbestemt skriftlig aftale med NBS om nedsættelse af arbejdstiden, såfremt NBS vurderer, det er foreneligt med driften af selskabet. Børnedeltiden skal vare i minimum 3 måneder og max. 12 måneder.

Seniordeltid

Stk. 19

Medarbejdere der er fyldt 62 år kan indgå aftale med NBS om nedsat arbejdstid, såfremt det er foreneligt med virksomhedens drift. Omfanget af arbejdstidsnedsættelsen aftales i givet fald nærmere med NBS. Medarbejdere på nedsat tid efter denne bestemmelse har ret til at fravælge eget pensionsbidrag og få arbejdsgiverbidraget udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen, såfremt medarbejderen er omfattet af pensionsordning. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Friheden afholdes efter aftale mellem leder og medarbejder under hensyntagen til selskabets drift og medarbejderens ønske om, hvornår friheden skal holdes.

Arbejdstidsnedsættelsen kan i en evt. aftale udmøntes som hele dage eller uger.

Opsigelse

stk. 20 Ansættelsesforholdet kan af parterne opsiges med de regler, der fremgår af funktionærloven.

§ 8 Løn

Stk. 1 Lønnen aftales individuelt mellem NBS og medarbejderen. Medarbejderen kan én (1) gang årligt anmode om en lønsamtale efter modtagelse af lønbrevet.

Lønnen skal afspejle medarbejderens indsats, kvalifikationer, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingsindhold, ansvar og uddannelse.

Lønnen udbetales månedligt bagud.

Stk. 2 Studerende aflønnes med en timeløn, der fastsættes af NBS. Efter 12 måneders ansættelse skal timelønnen som minimum udgøre 155,93 kr. Fra 1. juli 2027 skal timelønnen som minimum udgøre 167,00 kr.

For studerende, der arbejder som Service Desk Analyst, udgør timelønnen dog 130 kr. (dag indtil kl. 18) og 180 kr. (aften).

Satserne i denne bestemmelse reguleres efter bestemmelsen om lønudvikling nedenfor.

Rådighedsvagt

Stk. 3 Rådighedsvagt forudsætter, at medarbejderen indgår i rådighedsvagtordningen.

Rådighedsvagter planlægges normalt med 2-3 måneders varsel, dog skal der - medmindre andet undtagelsesvist aftales med medarbejderen på frivilligt grundlag - minimum gives en måneds varsel.

Vagtperioden kan være mellem 1-5 dage i træk, i tidsrummet

- a. Hverdage i tidsrummet: 17:00-08:00
- b. Weekend/helligdage: 08:00-08:00
- c. Der gælder særlige regler for gravide, jf. lovgivning.

Medarbejdere omfattet af aftale om rådighedsvagter modtager såvel et fast honorar pr. dag samt en timesats pr. påbegyndt time, medarbejderen udfører faktisk arbejde.

1. I hverdage får medarbejderen et fastbeløb på 773 kr. pr. vagtdag.
 - o Arbejde udført i tidsrummet 00:00-07:00 honoreres med 533 kr. pr. påbegyndt time.

2. I weekender/helligdage får medarbejderen et fastbeløb på 1.855 kr. pr. vagtdag.
 - o Arbejde i weekender/helligdage honoreres med 533 kr. pr. påbegyndt time.

Honorarerne for rådighedsvagter indgår i beregningsgrundlaget for pension.

Honoreringen reguleres fra 1. juli 2028 efter den procentvise lønudvikling i overenskomsten mellem FinansDanmark Arbejdsgiver og Finansforbundet.

Lønudviklingen

Stk. 4

NBS udmønter aftalt lønregulering efter en medarbejders performance og markedsudviklingen.

Individuel lønregulering udbetales i løbet af 1. kvartal. Reguleringen har virkning fra 1. januar, og der udbetales samtidig differencebeløb for perioden 1. juli til 31. december det foregående år.

Den aftalte lønregulering beregnes på baggrund af lønsummen for nedenfor nævnte medarbejdere i NBS pr. 30. juni.

Ved beregning af lønsummen medtages løn fra de medarbejdere, som har en fast månedsløn inklusive arbejdsgiverpensionsbidraget, dog ekskl. honorar for rådighedsvagter på kr. 91.571 kr. eller derunder pr. 1. juli 2025, og som på tidspunktet for beregning af lønsummen har over 6 måneders anciennitet.

Medarbejdere, hvis løn ikke indgår i beregning af lønsummen, kan ikke få del i den aftalte lønregulering.

NBS skal en gang årligt – overfor medarbejderrepræsentanten valgt blandt medlemmer af Finansforbundet – dokumentere, at den årlige lønsum er udmøntet.

Størrelsen af fremtidige lønstigninger efter denne bestemmelse reguleres efter lønudviklingen i overenskomsten mellem FinansDanmark Arbejdsgiver og Finansforbundet.

§ 9 Ikrafttrædelse

Stk. 1. VOKen træder i kraft den 1. januar 2026.

VOKen kan opsiges af NBS og Finansforbundet med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en maj måned, dog tidligst maj 2028.

Ballerup, den 25. 11. 2024

NBS



V/Torben Finnemann
Administrerende direktør

Finansforbundet



v/Marianne Kjær

Aftale om regler for behandling af faglig strid

§ 1 Aftalens område

Stk. 1 Nærværende „Regler for behandling af faglig strid” anvendes ved:

- a. Uenighed om fortolkning af denne VOK og aftaler, der er indgået mellem NBS og Finansforbundet, samt kollektive aftaler indgået med henvisning til denne overenskomst mellem parterne, eller uenighed om fortolkning af kutymer.
- b. Uenighed mellem NBS og Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.
- c. Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2 Sager om lovfortolkning indbringes for de almindelige domstole.

Stk. 3 Sager om brud på VOKen og/eller lokale aftaler indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af parterne et møde til drøftelse af sagen senest 4 uger efter begæringens modtagelse, jf. § 2.

§ 2 Møde

Stk.1 Enhver af parterne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et møde mellem parterne. Ved opsigelse/bortvisning skal begæringen om forhandling indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen/bortvisning er modtaget. Fristen er præklusiv og manglende overholdelse medfører bortfald af påtaleret, herunder retslig forfølgelse ved det fagretlige system og ved de almindelige domstole.

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt at løse konflikter lokalt i det omfang, det er muligt. Hvis der er en medarbejderrepræsentant på NBS, skal der ske en lokal forhandling inden afholdelse af møde mellem NBS og Finansforbundet.

Stk. 2 Mødet skal holdes uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse.

Stk. 3 Der udarbejdes referat over mødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på mødet.

Stk. 4 Meddelelse om, at en part ønsker at indbringe en sag for de almindelige domstole, faglig voldgift eller Arbejdsretten, skal fremsættes skriftligt og være den modstående part i hænde senest 4 uger efter afholdelse af mødet.

Aftale mellem NBS og Finansforbundet om lokale medarbejderrepræsentanter

§ 1 Valg af medarbejderrepræsentant(er)

Stk.1 Medlemmer af Finansforbundet har ret til blandt sig at vælge en medarbejderrepræsentant i NBS, hvis der hos NBS er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet. Antallet af medarbejderrepræsentanter afhænger af, hvor mange medarbejdere i NBS, der er medlem af Finansforbundet og opgøres som følgende:

- 6- 50 medlemmer giver ret til 1 medarbejderrepræsentant
- 51 – 100 medlemmer giver ret til 2 medarbejderrepræsentanter
- 101 – 500 medlemmer giver ret til 3 medarbejderrepræsentanter
- 501 – 600 medlemmer giver ret til 4 medarbejderrepræsentanter
- 601-700 medlemmer giver ret til 5 medarbejderrepræsentanter
- Herefter er der ret til 1 ekstra medarbejderrepræsentant pr. 250 nye medlemmer

I det følgende benævnes medarbejderrepræsentanten/terne i singularis uanset antallet af medarbejderrepræsentanter i NBS, uden at dette skal fortolkes som en afvisning af en potentiel flerhed af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2 Når der vælges en medarbejderrepræsentant, skal det aftales med virksomheden hvordan uddannelsen finansieres.

§ 2 Medarbejderrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Velfungerende medarbejderrepræsentation er af afgørende betydning for såvel NBS som medarbejdere.

Medarbejderrepræsentanten og ledelsen i NBS har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og NBS' interesser og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Samarbejdet skal være baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Medarbejderrepræsentantens rettigheder og pligter følger i øvrigt af nærværende aftale.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden, at mødes med nyansatte medarbejdere, med henblik på at orientere om sine opgaver som medarbejderrepræsentant. NBS og medarbejderrepræsentanten kan aftale, hvordan mødet kan afvikles under behørig hensyntagen til driften af NBS, men NBS har ingen praktiske opgaver eller forpligtelser i forbindelse med afviklingen.

Stk. 4. Medarbejderrepræsentanten repræsenterer medlemmerne af Finansforbundet.

§ 3 Valgbarhed

Medarbejderrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i NBS' forhold, og som har været ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet. Medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere med personaleansvar kan ikke vælges som medarbejderrepræsentant.

§ 4 Valgtidspunkt

Det aftales lokalt, hvordan medarbejderrepræsentanten vælges. Hvis ikke der er aftalt andet, afholdes der valg hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar.

§ 5 Valgprocedure

Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg. Beskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor NBS får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Hvis NBS vil gøre indsigelse mod valget, skal en sådan være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter reglerne for behandling af faglig strid.

§ 6 Medarbejderrepræsentanten

Det påhviler medarbejderrepræsentanten og NBS' ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i NBS, som kan medføre ændringer i arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til-/afgang af medarbejdere.

Ved ændringer i enheden, som kan medføre væsentlige ændringer i medarbejdernes arbejdsforhold, skal medarbejderrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse

Drøftelser mellem NBS enhedens ledelse og medarbejderrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det.

§ 7 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Medarbejderrepræsentanten skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på NBS' initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal normalt gives dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen. Og den skal gives i så god tid, at medarbejderrepræsentanten er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Finansforbundet. Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Både ved advarselssamtale, lønnedsættelse og afskedigelse skal NBS tilbyde, at den lokale medarbejderrepræsentant deltager i mødet med ledelsen. Hvis medlemmet ikke ønsker, at medarbejderrepræsentanten deltager i mødet, skal der efterfølgende ske en orientering om resultatet af mødet.

Medarbejderrepræsentanten er efterfølgende berettiget til at orientere Finansforbundet om advarselen, lønnedsættelsen eller afskedigelsen.

§ 8 Uddannelse

Nyvalgte medarbejderrepræsentanter, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de første 2 år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for tillidsmænd og derefter ret til 3 dage pr. år til ajourførende/supplerende kursus-aktivitet. Tilmelding til kurser sker efter aftale med enhedens leder.

Medarbejderrepræsentanterne har desuden frihed med løn 3 dage årlig til at deltage i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

§ 9 Frihed til organisatorisk arbejde

Det arbejde, der er forbundet med medarbejderrepræsentantens virke, kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske til mindst mulig gene for arbejdet i NBS. Aktiviteter initieret af NBS er arbejdstid.

§ 10 Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter

Afskedigelse eller lønnedsættelse af en medarbejderrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsættelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem overenskomstens parter, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderrepræsentantens side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsættelse tænkes afgivet. Når mødet er begæret, skal NBS oplyse medarbejderrepræsentanten om, at der er begæret forhandling.

Hvis NBS efter mødet fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsættelse er nødvendig, kan opsigelsen/meddelelsen om lønnedsættelse først afgives en uge herefter.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for retten efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en medarbejderrepræsentant, herunder en arbejdsmiljørepræsentant, ikke er begrundet i tvingende årsager, skal NBS udrede en godtgørelse. Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder.

Bilag 1 – overgangsbestemmelser

Nærværende bilag udgør en del af Netcompany Banking Services A/S ("NBS") og Finansforbundets virksomhedsoverenskomst indgået den 25. november 2025 ("Virksomhedsoverenskomst" eller "VOK"), og regulerer overgangsbestemmelser for NBS-medarbejdere, hvis ansættelsesforhold bestod før den 1. juli 2025.

Parterne er enige om, at medarbejdere, hvis ansættelsesforhold bestod før den 1. juli 2025, og som samtidig var direkte omfattet af Standardoverenskomsten mellem Finans Danmark Arbejdsgiver ("FIDA") og Finansforbundet ("Standardoverenskomsten"), har ret til at modtage økonomisk kompensation for bortfald af individuelle vilkår afledt af Standardoverenskomsten på nedenstående vilkår. Kompensation træder i kraft samtidig med Virksomhedsoverenskomstens ikrafttrædelse, medmindre andet specifikt er nævnt nedenfor.

Nærværende bilag berører alene de bestemmelser i Virksomhedsoverenskomsten, hvor Parterne har aftalt en overgangsordning herom.

§ 2 Arbejdstid

§ 2, stk. 2 Kompensation for arbejdstidsforøgelsen

Medarbejdere, hvis arbejdstid udgør 36 timer ugentligt ekskl. frokost, kompenseres for arbejdstidsforøgelsen til 37,5 timer ugentligt ekskl. frokost med et løntillæg svarende til 4,17 % af medarbejderens grundløn, som indregnes i heri. Deltidsansatte arbejdstid reguleres forholdsmæssigt, således at nuværende beskæftigelsesgrad forsætter uændret.

§ 2, stk. 3 Kompensation for bortfald af overtidsbetaling

Medarbejdere, der mister retten til overtidsbetaling (merarbejde) som følge af overgang til jobløn, har ret til en kompensation, der lægges til medarbejdernes grundløn. Kompensationen beregnes som et gennemsnit af den optjente overtidsbetaling i perioden fra 1. januar 2024 til og med den 31. december 2025. Dog skal kompensationen for arbejdstidsforøgelsen fra 36 til 37,5 timer modregnes. Det forudsættes at arbejdsmonstret herefter er uændret.

§ 5 Pension og forsikring

§ 5, stk. 1 Kompensation for nedsættelse af arbejdsgiverens pensionsbidrag

Medarbejdere, der som følge af VOK'en får reduceret deres nuværende arbejdsgiverbidrag til pensionsordningen til 11%, får tillagt forskellen til deres grundløn.

§ 5, stk. 7 Kompensation for Gruppelivsdækning

Medarbejdere, som er omfattet af en gruppelivsordning (Dødsfaldssum og visse kritiske sygdomme), bevarer ordningen frem til og med den 31. marts 2028. Herefter kompenseres medarbejderne for bortfaldet med et månedligt tillæg på kr. 132,00, der indregnes i medarbejdernes grundløn.

§ 5, stk. 8 Kompensation for tandforsikring

Medarbejdere, som er omfattet af tandforsikringen, bevarer ordningen frem til og med den 31. marts 2028. Herefter modtager medarbejderne kompensation for bortfaldet i form af et månedligt tillæg på kr. 100,00, der indregnes i medarbejdernes grundløn.

§ 6 Ferie og frihed

§ 6, stk. 1 A Kompensation for bortfald af den 7. ferieuge (omsorgsdage)

Medarbejdere, der mister retten til den 7. ferieuge, modtager en varig lønkompensation på 1,92 % af medarbejderens grundløn, som indregnes heri.

Medarbejdere, hvis ansættelsesforhold bestod før den 1. juli 2025, og som havde 5 ekstra yderligere feriefridage, kan vælge at afholde op til 5 af disse ekstra feriefridage per ferieår, såfremt det er foreneligt med

driften af NBS. Såfremt medarbejderen vælger at afholde ekstra feriefri dage, modregnes medarbejderen med 0,384 % af grundlønningen pr. feriefri dag.

B Overgangsordning for optjeningstidspunktet af den 6. ferie uge

Medarbejdere der på Virksomhedsoverenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt, hverken hel eller delvis har afviklet den 6. ferieuge, og således har timer indestående på sin fritvalgsbank til brug herfor, vil få overført op til 37,5 timer (svarende til de ikke-afholdte dage) fra fritvalgsbanken til Netcompany Banking Services TimeReg-system og til afholdelse i henhold til Virksomhedsoverenskomstens § 6.

Medarbejdere optjener i perioden fra Virksomhedsoverenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt og frem til og med den 31. august 2026 ikke feriefri dage, idet disse allerede er blevet tildelt.

§ 6, stk. 3 Kompensation for bortfald af fredagen efter Kristi Himmelfart som fridag

Retten til frihed med løn fredagen efter Kristi Himmelfartsdag bortfalder i forbindelse med virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden. Medarbejdere, der tidligere havde ret til frihed med løn på fredagen efter Kristi Himmelfartsdag, modtager kompensation for bortfald af fridagen. Kompensationen beregnes som 0,384 % af medarbejderens grundløn og indregnes i denne som et tillæg.

§ 6, stk. 4 Kompensation for bortfald af det særlige ferietillæg

Det særlige ferietillæg bortfalder i forbindelse med virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden. Medarbejdere, der har haft ret til det særlige ferietillæg på 2,25 %, modtager som kompensation for bortfaldet et tillæg svarende til 2,25 % af medarbejderens grundløn, der indregnes i denne. Ferietillæg og udbetaling heraf, vil herefter følge den til enhver tid gældende ferielov.

§ 7, stk. 19 Seniordeltid

Medarbejdere, hvis ansættelsesforhold bestod før den 1. juli 2025, og som allerede har indgået aftale om nedsat arbejdstid, bevarer retten hertil og bevarer retten til pension af fuld beskæftigelsesgrad ved maksimalt 20% arbejdstidsreduktion indtil fratrædelse eller opnåelse af folkepensionsalderen.

§ 7, stk. 20 Afskedigelsesbestemmelser

De særlige opsigelsesrettigheder i henhold til Standardoverenskomstens § 78 bortfalder ved denne virksomhedsoverenskomsts ikrafttræden.

Medarbejdere, der senest ved virksomhedsoverenskomstens ikrafttrædelse har erhvervet rettigheder efter Standardoverenskomstens § 78, kan dog vælge at betragte sig som opsagt af NBS, således at opsigelsen behandles i overensstemmelse med bestemmelsen i § 78.

Ønsker medarbejderen at gøre brug af denne mulighed, skal dette meddeles skriftligt til NBS senest 3 måneder efter denne Virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden.

Såfremt medarbejderen ikke inden for den nævnte frist skriftligt har meddelt NBS, at vedkommende ønsker at fratræde med vilkår i henhold til Standardoverenskomstens § 78, bortfalder denne mulighed, og funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser finder herefter anvendelse.

§ 8 Løn

§ 8, stk. 1 Lønudbetaling

Medarbejdere, der hidtil har været månedsvist forudlønnede vil pr 1. juli 2026 få ændret lønudbetalingstidspunktet til bagudlønnet med virkning fra juli 2026, således at juli-lønnen og fremtidig løn udbetales bagud

Lønregulering for 2027

I henhold til Virksomhedsoverenskomsten, vil aftalt lønregulering udmøntes pr. 1. januar i et givent kalenderår, første gang 1. januar 2027

Lønreguleringstidspunkt og reguleringsmodel generelt

- Med virkning fra 1. januar 2026 fastlægges det årlige lønreguleringstidspunkt til 1. januar. Dette tidspunkt erstatter den hidtidige regulering pr. 1. juli i henhold til STOK-systemet.
- Medarbejderne har 1. juli 2025 fået STOK stigningen frem til 1. juli 2026.
- Pr. 1 januar 2027 reguleres medarbejdernes løn efter bestemmelserne i VOK med tilbagevirkende kraft fra 1. juli 2026.
- Pr. 1 januar 2028 reguleres medarbejdernes løn efter bestemmelserne i VOK med tilbagevirkende kraft fra 1. juli 2027.
- Lønreguleringen pr. 1. januar 2027 gennemføres på grundlag af den fastsatte STOK-sats for 1. juli 2026.
- Lønreguleringen pr. 1. januar 2028 gennemføres på grundlag af den fastsatte STOK-sats for 1. juli 2027.

Øvrige forhold

Afvikling af fritvalgsbanken

I forbindelse med overgangen til nærværende Virksomhedsoverenskomst, udbetales indestående midler på medarbejderes respektive fritvalgsbank med undtagelse af 37,5 timer til brug for afvikling af 5 feriefridage (6. Ferieuge) jf. overgangsbestemmelse nævnt ovenfor. Udbetaling vil ske med førstkomende lønudbetaling efter virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden.

Omlægning af lønpakke

Medarbejdere, ansat den 1. juli 2025 og frem til virksomhedsoverenskomstens ikrafttrædelse, får omlagt deres lønpakke, hvorefter de relevante lønvilkår i henhold til virksomhedsoverenskomsten fradrages bruttolønnen.

Den samlede værdi af medarbejderens lønpakke fastholdes i forbindelse med omlægningen, således at medarbejderen kompenseres fuldt ud gennem pension og andre løndelev, selvom grundlønnen reduceres.

Ballerup, den

NBS

Finansforbundet

V/Torben Finnemann
Administrerende direktør

v/Marianne Kjær