

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

1. Baggrund

Parterne ønsker ved denne aftale at sørge for implementering af løngennemsigtighedsdirektivet og den kommende implementeringslovgivning samt Koncernens PTP-program.

Ved indgåelsen af VOK 2025 er disse ændringer ikke på plads og udformningen af en endelig model kendes ikke.

2. Generelle bestemmelser og principper

Når denne lokalaftale træder i kraft, flyttes nuværende bestemmelser om lønsystem i VOK'ens §23, §23A, §23B, §23C, §23D, §25, §26, §27 og §30 til denne lokalaftale.

Henvisninger i andre bestemmelser til ovenstående bestemmelser i VOK'en skal derfor forstås som henvisninger til nedenstående bestemmelser.

Efterhånden som arbejdet med løngennemsigtighedsdirektivet skrider frem, kan parterne aftale en tekst i lokalaftalen, som senere kan skrives ind i VOK28.

I perioden bliver det lønudvalget, der arbejder med ændringerne i lokalaftalen samt foreslår en tilpasning af lokalaftale KO3.

3. Lønbestemmelser

§ 23 Jobløn

Stk. 1. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse og en fast månedsløn fra 56.050 kr. (57.400 kr. pr. 1. juli 2025, 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og 60.300 kr. pr. 1. juli 2027) ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag ansættes på jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Stk. 2. 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.

Der henvises til Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse i overenskomstens Afsnit 2, Protokollater - Løntabeller, Arbejdstid punkt 3, der uddyber beskrivelsen af indholdet i og forudsætningerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Aftale om længennemsgtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Stk. 3. Med udgangspunkt i den overenskomstsmæssige årsnorm jf. § 3, skal leder og medarbejder, i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver. Ved denne vurdering tages højde for at der, i perioder, kan 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 ikke merarbejdsbetaling.

Stk. 4. Ved overgang til jobløn forudsættes, at leder og medarbejder har en dialog om lønfastsættelsen, og heri indgår værdi af evt. historisk merarbejde.

Stk. 5. Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres således ikke særskilt.

Stk. 6. Medarbejdere med en fast månedsløn lavere end 56.050 kr. (57.400 kr. pr. 1. juli 2025, 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og 60.300 kr. pr. 1. juli 2027) ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag kan vælge at indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor.

Stk. 7. Koncernen og Finansforbundet i Danske Bank kan indgå lokalaftale om, at medarbejdere med en fast månedsløn højere end 47.600 kr. (48.750 kr. pr. 1. juli 2025, 49.950 kr. pr. 1. juli 2026 og 51.200 kr. pr. 1. juli 2027) ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag ansættes på jobløn.

Stk. 8. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 56.050 kr. (57.400 kr. pr. 1. juli 2025, 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og 60.300 kr. pr. 1. juli 2027) ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden jobløn. Såfremt leder og medarbejder ikke kan blive enige, drøfter koncernen og Finansforbundet i Danske Bank den enkelte sag og indgår eventuel aftale gældende for området/medarbejderen, Ved en ændring i arbejdsforholdene bortfalder aftalen efter krav fra en af parterne.

Stk. 9. Medarbejdere med en fast månedsløn på 77.350 kr. (79.200 kr. pr. 1. juli 2025, 81.200 kr. pr. 1. juli 2026 og 83.250 kr. pr. 1. juli 2027) og derover eksklusive koncernens pensionsbidrag, omsorgsdage, 6. ferieuge og særligt ferietillæg, kan ansættes på individuel kontrakt.

Stk. 10. Lønnen for medarbejdere omfattet af §23 aftales individuelt mellem koncernen og medarbejderen og skal afspejle den enkeltes indsats, adfærd, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 11. Medarbejderen har ret til en årlig løndialog.

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Stk. 12. I overenskomstperioden er der aftalt følgende generelle lønstigninger:

- 2,4% pr. 1. juli 2025
- 2,5% pr. 1. juli 2026
- 2,5% pr. 1. juli 2027

Stk. 13. Medarbejdere omfattet af §23 er omfattet af bestemmelserne om midlertidigt funktionstillæg og biltillæg i §23A.

§ 23A Medarbejdere uden jobløn

Stk. 1 Medarbejdere med en fast månedsløn under 56.050 kr. (57.400 kr. pr. 1. juli 2025, 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og 60.300 kr. pr. 1. juli 2027) eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag er omfattet af koncernens lønsystem, medmindre medarbejderens aftaler at være omfattet af § 23.

Stk. 2 Elever/lærlinge, it-aspiranter, nyuddannede finansøkonomer i traineeforløb, piccoloer/piccoliner, Service/tekniker-elever, vikarer og tidsbegrænsede ansættelser er ikke omfattet af lønsystemet.

Lønnen for disse medarbejdergrupper er beskrevet i:

Elever/lærlinge:	§ 26
It-aspiranter:	§ 26
Finansøkonomer i traineeforløb:	§ 23B
Piccoloer/piccoliner:	§ 23B
Service/teknikerelever:	§ 23B
Vikarer og tidsbegrænsede ansættelser:	§§ 32-35

Stk. 3 Medarbejderen har ret til en årlig løndialog

Stk. 4 Lønsystemet består af følgende lønelementer

A. Grundelementer

- Grundløn
- Individuelt tillæg

B. Øvrige tillæg:

- Markedsværditillæg
- Midlertidigt funktionstillæg
- Nedtrapningstillæg
- Specielle tillæg

C. Historiske tillæg

- Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg, betjenttillæg)
- IT kompensationstillæg

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

- IT-markedsværditillæg
- Garantitillæg
- GO-markedsværditillæg
- Systemtillæg
- D. Ikke pensionsgivende tillæg
- Biltillæg (jobrelevant tillæg)

Grundelementer

Grundløn

Systemet består af en række jobniveauer, der hver især beskriver jobbet's karakteristika. Inden for det enkelte jobniveau er fastlagt en grundløn. Stillingens indplacering på jobniveau sker ved en vurdering af jobbet ud fra følgende kriterier:

- Ansvar og ledelse
- Opgavekompleksitet

Scoring Kriterier	1	2	3	4	5	Score
Ansvar og ledelse. Ved scoringen kan befoj- jelser samt krav til per- sonaleledelse, selvstæn- dighed, planlægning, ud- vikling og resultat indgå	Små krav	Moderate krav	Middelstore krav	Store krav	Meget store krav	
Opgavekompleksitet: Ved scoringen lægges der vægt på kompleksi- teten i arbejdsopga- verne og/eller opga- verne alene er foruddefi- nerede eller også inde- holder nye problemstil- linger	Rutineopgaver, der kan løses ud fra retningslinjer og almindelig praksis	Delvise rutine- opgaver. Del- vise selvstæn- dige opgaver med delvise egne afgørel- ser	Overvejende selvstændige opgaver og del- vis komplekse opgaver med overvejende egne afgørel- ser	Primært selvstæn- dige og delvis komplekse opgaver med pri- mært egne afgørelser	Selvstæn- dige og komplekse opgaver med egne afgørelser. Strategi- ske opgaver kan fore- komme	
Samlet score						

Der er nedsat et jobvurderingsudvalg, som har ansvaret for at vedligeholde jobvurderingskriterierne.

Jobvurderingsudvalget er sammensat af repræsentanter fra HR og Finansforbundet i Danske Bank. Jobvurdering af stillingerne sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende retningslinjer i henhold til Lokalaftalen om fælles Jobvurderingsudvalg i Danske Bank-koncernen.

Aftale om længennemsgtighed
Danske Bank koncernen ("Koncernen") og
Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Grundlønnen bliver pr. 1. april 2025:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	287.753	301.384	328.645
2	337.175	355.907	374.638
3	374.638	393.369	412.102
4	412.102	430.836	458.932
5	458.932	487.030	515.127
6	515.127	543.224	571.321
7	571.321	599.420	636.883
8	636.883	674.348	711.812
9	711.812	749.275	786.740
10	786.740	824.206	861.670

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2025 reguleret med 2,4%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	294.659	308.617	336.532
2	345.267	364.449	383.629
3	383.629	402.810	421.992
4	421.992	441.176	469.946
5	469.946	498.719	527.490
6	527.490	556.261	585.033
7	585.033	613.806	652.168
8	652.168	690.532	728.895
9	728.895	767.258	805.622
10	805.622	843.987	882.350

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2026 reguleret med 2,5%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	302.026	316.333	344.946
2	353.899	373.560	393.220
3	393.220	412.880	432.542
4	432.542	452.205	481.695
5	481.695	511.187	540.677
6	540.677	570.168	599.659
7	599.659	629.151	668.472
8	668.472	707.796	747.118
9	747.118	786.439	825.762
10	825.762	865.087	904.409

Grundlønnen bliver pr. 1. juli 2027 reguleret med 2,5%:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	309.576	324.241	353.569
2	362.746	382.899	403.051
3	403.051	423.202	443.356
4	443.356	463.511	493.737
5	493.737	523.966	554.194
6	554.194	584.422	614.650
7	614.650	644.880	685.184
8	685.184	725.491	765.796
9	765.796	806.100	846.406
10	846.406	886.714	927.019

Aftale om løngennemsigthed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Trin 1, 2 og 3

Medarbejderen kan indplaceres på trin 1, 2 eller 3. Standardjobbet er på trin 2.

Trin 1

Medarbejderen udfører selvstændigt de mindre komplekse arbejdsopgaver i stillingen. Øvrige opgaver udføres med støtte. Det forventes, at medarbejderen bidrager i nogen grad til udvikling af området. (det kan f.eks. være den forretningsmæssige udvikling).

Medarbejdere, der indplaceres på dette trin, skal have en udviklingsplan, som beskriver, hvad medarbejderen skal lære, hvordan indlæringen skal foregå, og hvornår det afsluttes.

Indplacering på trin 1 varer som udgangspunkt max 12 måneder. Hvis der er behov for at forlænge indplacering på trin 1, skal det begrundes i en ny/forlænget udviklingsplan. Tillidsrepræsentanten kan deltage i møder om forlængelse og udformning af udviklingsplan.

Trin 2

Medarbejderen udfører selvstændigt hovedparten af arbejdsopgaverne i stillingen, og det forventes, at medarbejderen bidrager med forslag til udvikling af området (det kan f.eks. være den forretningsmæssige udvikling). Hovedparten af medarbejderne vil være på dette trin.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 2 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil).

Trin 3

Indplacering på trin 3 sker, når følgende er opfyldt:

- Medarbejderen udfører selvstændigt alle arbejdsopgaverne i stillingen. Medarbejderen bidrager i høj grad til udvikling af området eller har særlige opgaver i jobbet.
- Medarbejderen er en rollemodel (f.eks. går foran som det gode eksempel, performer på højt niveau i alle sammenhænge, er initiativrig, oplærer og coacher kolleger m.m.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 3 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil).

Aftale om løngennemsgtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Oprykning til højere trin

Eventuel oprykning fra et trin til det næste sker efter lederens vurdering og efter en dialog med medarbejderen. Oprykning kan ske fra den første i en måned på et hvilket som helst tidspunkt på året eller i forbindelse med den årlige udviklingssamtale.

Individuelt tillæg

Det individuelle tillæg bliver beregnet som en procentdel (hel % -sats) af grundlønnen på mellem 0 - 25 %.

- 20 - 25 %: Excellent præstation
- 10 - 20 %: Meget tilfredsstillende til særdeles tilfredsstillende præstation
- 1 - 10 %: Tilfredsstillende til meget tilfredsstillende præstation
- 0 %: Mindre tilfredsstillende præstation

Tillægget bliver fastsat ud fra en helhedsvurdering af medarbejderens indsats og resultat i forhold til følgende kriterier:

Samarbejde

I vurderingen indgår: information, loyalitet, kommunikation, videndeling og samarbejde med leder, medarbejdere, øvrige kolleger og organisation.

Kvalitet

I vurderingen indgår, i hvor høj grad medarbejderen sætter høje standarder for kvalitet og også opfordrer andre til at levere en høj kvalitet.

Kundeservice

I vurderingen indgår såvel service over for eksterne som interne kunder og medarbejderens evne til at identificere løsninger, der skaber værdi for kunden.

Effektivitet

I vurderingen indgår, i hvor høj grad medarbejderen arbejder ud fra fastsatte standarder / retningslinjer, herunder anvender koncernens IT-systemer optimalt. Overholder medarbejderen indgåede aftaler og udfører opgaverne til tiden.

Som udgangspunkt vægter de 4 kriterier ens. Lederen kan fastsætte, at et eller flere kriterier vægter mere end de andre, og at det individuelle tillæg vil afspejle denne vægtning.

Særlig vægtning kan anvendes ved fokus på et kriterium, som der er særlig fokus på i den enkelte enhed. Et kriterium kan maksimalt vægte 75 %. Vægtning kan kun ske i forhold til hele gruppen og ikke over for enkeltpersoner.

Aftale om løngennemsigthed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Medarbejderen skal orienteres om, at enkelte kriterier vægter mere end andre. Orienteringen skal som udgangspunkt gives ved udviklingssamtalen året før eller ved opfølgningssamtalen. Der kan dog opstå forhold som gør, at vægtningen ændres, f.eks. i forbindelse med ændring af de forretningsmæssige mål.

Stigning i det individuelle tillæg

Medarbejdere, der har et systemtillæg og/eller et garantitillæg, får ved en stigning i det individuelle tillæg ikke modregnet stigningen i systemtillægget og/eller garantitillægget.

Øvrige tillæg

Markedsværditillæg

Koncernen kan tildele diskretionære og individuelle markedsværditillæg i udvalgte områder/enheder. HR forelægger jobvurderingsudvalget til kommentering, hvilke områder der kan gives tillæg.

Ved jobskifte tages der stilling til, om markedsværditillægget skal bortfalde eller ændres.

Note: Der er udarbejdet en forretningsgang for håndtering af markedsværditillæg som et bilag til lokalaftale K2 om jobvurderingsudvalg.

Midlertidigt funktionstillæg

Medarbejdere, der midlertidigt fungerer i en stilling på et højere niveau, får tildelt et midlertidigt funktionstillæg. Medarbejderen får tillægget på det tidspunkt, hvor han/hun begynder funktionen på det højere niveau. Tillægget er forskellen mellem medarbejderens nuværende løn og den løn, medarbejderen ville få ved udnævnelse i jobbet.

Der bliver ikke tildelt funktionstillæg, når medarbejderen fungerer for sin leder eller en kollega i dennes fravær på grund af ferie, korterevarende sygdom eller lignende. Hvis det viser sig, at fraværet strækker sig ud over 3 måneder, får medarbejderen et funktionstillæg med tilbagevirkende kraft fra funktionens start.

Bliver medarbejderens job i en periode ændret væsentligt (nyt ansvar, nye opgaver, projektdeltagelse, særlige funktioner og særlige initiativer), skal medarbejderen også have et midlertidigt funktionstillæg. Størrelsen af dette tillæg bliver fastsat individuelt.

Medarbejderen kan maksimalt have et midlertidigt funktionstillæg i 2 år.

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Nedtrapningstillæg

Nedtrapningstillægget er udtryk for den difference, der opstår, hvis medarbejderen enten på eget initiativ eller på koncernens initiativ skifter til et job, der er vurderet lavere end sit hidtidige job.

Nedtrapning sker efter reglerne i § 23D.

Specielle tillæg

Disse tillæg kan efter aftale mellem Koncernen og Finansforbundet i Danske Bank tildeles særlige medarbejdergrupper. Vilkårene for tildeling og bortfald af tillægget, herunder modregning i tillægget når medarbejderen stiger til et højere jobniveau, beskrives i en særlig aftale mellem Koncernen og Finansforbundet i Danske Bank. Det skal aftales:

- Hvorfor tillægget bliver givet (opgave, funktion eller lignende)
- Hvilke grupper af medarbejdere, der får tillægget
- I hvilken periode, det bliver givet
- Hvordan tillægget bortfalder

Historiske tillæg

Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg og betjenttillæg)

Der er tildelt specielle tillæg i forbindelse med indplaceringen i lønmodellen i 2002. Der kan ikke tildeles nye specielle tillæg til disse grupper.

IT kompensationstillæg

Tillægget er på 4,17% og er tildelt it-medarbejdere, ansat før den 1. april 2012, og som pr. 1. juli 2012 har valgt at arbejde 37 timer om ugen. Tillægget er pensionsgivende. Ved jobskifte til job på et højere jobniveau sker der modregning i tillægget. Tillægget kan ikke tildeles efter 1. juli 2012.

Garantitillæg

Garantitillægget er udtryk for den difference, der opstod, når medarbejderen på koncernens initiativ skiftede til et job, der er vurderet lavere end det hidtidige job. Medarbejderen fik garantitillæg efter reglerne i overenskomsterne før 1. april 2014. Garantitillægget kan ikke nedtrappes. Garantitillægget bliver reguleret med de aftalte overenskomstmæssige lønstigninger. Garantitillægget kan modregnes ved lønstigninger, dog ikke ved stigninger i det individuelle tillæg.

GO-markedsværditillæg

GO-markedsværditillæg tildeles i forbindelse med implementeringen af nye jobprofiler i Group Operations samt ved indplacering af medarbejdere fra andre forretningsområder, som på grund af organisatoriske ændringer flyttes til Group Operations

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

sammen med deres arbejdsopgaver, og hvor vurderingen af jobbet's ansvar og kompleksitet medfører indplacering på et lavere jobniveau.

GO-markedsværditillæg kan ikke varsles væk efter de almindelige regler for markedsværditillæg. Medarbejderen bevarer tillægget så længe medarbejderen arbejder i nuværende jobprofil, og ved stigning til højere jobniveau inden for den samme jobprofil fortsætter GO markedsværditillægget uændret. Ved fremtidige jobskifte gælder de almindelige bestemmelser i overenskomstens §23D om tilpasning af løn ved jobskifte.

Systemtillæg

Medarbejdere, der før indplaceringen i lønmodellen i 2002, havde en højere nettoløn end nettolønnen i det nye lønsystem fik et systemtillæg. Systemtillægget sikrede, at ingen medarbejdere gik ned i løn i kr. og øre ved indplaceringen. Systemtillægget er udtryk for den difference, der var mellem lønfastsættelsen i det nye lønsystem og en eventuelt højere løn i det gamle lønsystem.

Systemtillægget bliver reduceret efter nedenstående regler:

- Er systemtillægget op til 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger. Den anden halvdel af de overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget.
- Er systemtillægget over 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn ikke reguleret. De overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget, indtil systemtillægget er 12½ % af lønnen. Herefter vil medarbejderens løn blive modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, jf. ovenfor.

Medarbejdere på jobniveau 1 - 4 vil altid få lønnen modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, uanset størrelsen på systemtillægget. Systemtillæg kan ikke nedtrappes. Der kan ikke tildeles nye systemtillæg.

IT-markedsværditillæg

IT-markedsværditillæg i forbindelse med implementeringen af nye jobprofiler i Group IT. IT-markedsværditillæg kan ikke varsles væk efter de almindelige regler for markedsværditillæg. Medarbejderen bevarer tillægget så længe medarbejderen arbejder i nuværende jobprofil. Ved fremtidige jobskifte gælder de almindelige bestemmelser i overenskomstens § 23C og 23D om tilpasning af løn ved jobskifte.

Ikke pensionsgivende tillæg

Biltillæg (Jobrelevant tillæg)

Koncernen kan give biltillæg som et fast beløb ud over statens takster for befordringsgodtgørelse. Som hovedregel får man biltillæg, hvis der er behov for at besøge kunder eller supportere enheder i koncernen.

Aftale om længennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Medarbejderen og nærmeste leder drøfter og beslutter, om medarbejderen skal benytte egen bil i jobbet. I vurderingen indgår eksempelvis infrastruktur og den samlede økonomi i kørselsbehovet. Kørselsbehovet estimeres for et år ad gangen og gælder fra 1. april, første gang 1. april 2013.

Der kan i særlige tilfælde stilles krav om, at medarbejderen skal stille egen bil til rådighed. Det skal fremgå af jobprofilen.

Da tillægget enten er aftalt mellem medarbejder og nærmeste leder eller er knyttet til kravet om, at medarbejderen skal stille bil til rådighed i sit job, er det derfor ikke en del af medarbejderens løn i forbindelse med jobskifte, jf. § 27 eller i medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse ved en eventuel fratrædelse.

Medarbejderen får følgende årlige tillæg:

Forventet kørsel	1. april 2024	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
1.000 - 5.000 km	19.780 kr.	20.255 kr.	20.760 kr.	21.280 kr.
5.001 - 15.000 km	26.370 kr.	27.005 kr.	27.680 kr.	28.370 kr.
15.001 - 20.000 km	32.980 kr.	33.770 kr.	34.615 kr.	35.480 kr.
20.001 - 30.000 km	39.565 kr.	40.515 kr.	41.230 kr.	42.260 kr.
Over 30.000 km årligt	52.775 kr.	54.042 kr.	55.395 kr.	56.780 kr.

Medarbejdere, som kører mindre end 1.000 km om året kan ikke pålægges at stille bil til rådighed i deres job, men det kan aftales lokalt mellem medarbejder og leder, at medarbejderen stiller bil til rådighed, og medarbejderen vil så have ret til minimum laveste biltillæg.

Biltillægget bortfalder, når medarbejderen skifter til et job, hvor der ikke skal benyttes bil. Sker jobskiftet på koncernens initiativ bortfalder tillægget efter et varsel, der svarer til medarbejderens funktionærretslige opsigelsesvarsel. Sker jobskiftet på medarbejderens initiativ bortfalder tillægget i forbindelse med jobskiftet.

Koncernen og medarbejderen betaler ikke pensionsbidrag af biltillægget.

§ 23B Minimumsløn

Stk. 1. Minimumslønnen pr. måned er ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag:

- Kr. 27.650 pr. 1. april 2025.
- Kr. 28.300 pr. 1. juli 2025
- Kr. 29.000 pr. 1. juli 2026
- Kr. 29.750 pr. 1. juli 2027

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Stk. 2. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60% af minimumslønnen. Fra og med den 1. i måneden, hvori medarbejderen fylder 18 år, sker aflønning efter overenskomstens almindelige regler.

§ 23C Tilpasning af løn ved jobskifte på medarbejderens initiativ

Stk. 1. Ved skift mellem forskellige jobniveauer bliver grundløn og tillæg tilpasset til nyt aktuelt niveau.

Lønstigning ved jobskifte til et job på højere niveau

Stk. 2. Lønstigningen sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i nyt job.

Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, får modregnet lønstigningen i dette/disse tillæg, så det/de bliver reduceret eller bortfalder. Eventuel reduktion sker i den nævnte rækkefølge.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

Grundlønnen ændres i forhold til stillingens jobvurdering og medarbejderens indplacering på trin.

Det individuelle tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion. Det skal dog som minimum være 1 %.

Medarbejdere, der rykker fra et jobniveau til et højere jobniveau, skal opleve en lønstigning. Det gælder, uanset om der er tale om individuelle eller kollektive oprykninger. Nedtrapningstillæg, garantitillæg, systemtillæg, markedsværditillæg, IT-kompensationsstillæg og/eller specielle tillæg kan modregnes i en lønstigning, således at medarbejderen vil opleve en minimal lønstigning eller endog uændret løn.

Note: Parterne er enige om, at en lønstigning skal forstås som en stigning i niveauet 500 - 1.500 kr. om måneden, forudsat der ikke sker modregning.

Lønstigning ved jobskifte til et job på samme niveau

Stk. 3. Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet og indplaceres på et højere trin. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, får modregnet lønstigningen i dette/disse tillæg, så det/de bliver reduceret eller bortfalder. Eventuel reduktion sker i den nævnte rækkefølge.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

Aftale om løngennemsigthed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Det individuelle tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion. Det skal dog som minimum være 1 %.

Medarbejdere, der rykker fra trin 1 til trin 2 eller fra trin 2 til trin 3, må ikke gå ned i løn.

Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau, lavere trin og/eller lavere individuelt tillæg

Stk. 4. Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet. Pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses samtidig, dog således at regler omkring senior- eller børnedeltid respekteres.

Note: Medarbejders eget ønske om et andet job i koncernen er omfattet af § 26, hvis medarbejder har mulighed for at forblive i sin nuværende position i koncernen. Dette uanset om sådan job tilbydes af koncernen (intern rekruttering/"headhunting"). Sker jobsøgning efter koncernens/leders opfordring vil skiftet derimod være omfattet af § 27, uanset at det er medarbejder, som efterfølgende officielt søger sådan anden stilling.

§ 23D Lønnedsættelse

Skift til nyt job på koncernens initiativ

Stk. 1. Vælger medarbejderen at tage imod koncernens tilbud om nyt job (omplacement) eller søger medarbejderen nyt job i koncernen efter, at en fratrædelse eller jobbortfald er kendt eller varslet, eller omstruktureringer i koncernen i øvrigt vil medføre væsentlige ændringer i medarbejderens stilling, vil medarbejderens løn i det nye job blive justeret ved tiltræden af jobbet.

Er lønnen i det fremtidige job op til 10% lavere end nuværende løn (procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn), vil medarbejderen bevare nuværende løn i en periode svarende til det funktionærretlige opsigelsesvarsel regnet fra accept af stillingen.

Er lønnen i det fremtidige job mere end 10 % lavere end nuværende løn, vil medarbejderen bevare hidtidig løn i en periode svarende til medarbejderens funktionærretlige opsigelsesvarsel og derefter, i yderligere en periode svarende til medarbejdernes funktionærretlige opsigelsesvarsel, bevare halvdelen af lønforskellen som et løntillæg. Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Hvor medarbejder er varslet væsentlige ændringer eller er i opsagt stilling på tidspunktet for accept af stillingen, tælles det funktionærretlige varsel fra hhv. varsels- eller opsigelses-tidspunktet.

Også pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses ligeledes efter udløbet ovennævnte varsler, dog således at regler omkring senior- eller børnedeltid respekteres.

Lønnedsættelse i bestående job

Stk. 2. Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbet's indhold, jf. kriterierne under grundløn, eller at vurderingen af medarbejderens præstation bliver ændret, jf. definitionerne under Individuelt tillæg. Der skal være tale om en markant ændring af stillingens krav og ansvar, eller at medarbejderens egne kompetencer ikke bliver vedligeholdt eller at medarbejderens performance ikke lever op til kravene i jobbet. Lønnedsættelsen sker efter udløbet af medarbejderens funktionærretslige opsigelsesvarsel. Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Orientering til Finansforbundet i Danske Bank

Stk. 3. Finansforbundet i Danske Bank skal have orientering om gennemførte lønedsættelser med henblik på at kunne følge op overfor medlemmer.

Den lokale tillidsrepræsentant skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem af Finansforbundet.

Orienteringen skal gives i så god tid, at den lokale tillidsrepræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser, f.eks. ved at rådføre sig med Finansforbundet i Danske Bank eller Finansforbundet, det vil sige normalt dagen før - og helst 48 timer før meddelelsen til medarbejderen.

Bliver et medlem sat ned i løn skal lederen sørge for, at tillidsrepræsentanten er til stede. Ønsker medarbejderen ikke, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet, skal lederen efterfølgende orientere tillidsrepræsentanten om resultatet af mødet. Tillidsrepræsentanten har ret til efterfølgende at orientere Finansforbundet i Danske Bank eller Finansforbundet om lønedsættelsen.

Finansforbundet har ret til ad fagretlig vej at rejse sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

§ 25 Jobfunktioner

Alle medarbejdere, bortset fra elever, trainees og særlige medarbejdergrupper vil være indplaceret under en af følgende jobfunktioner:

**Aftale om løngennemsigthed
Danske Bank koncernen ("Koncernen") og
Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")**

Finansmedarbejdere, er medarbejdere, som ikke hører under pkt. 2 eller 3 herunder

It-medarbejdere, er medarbejdere, som:

Udfører it-arbejde og har en af følgende anførte discokoder fra Danmarks Statistik:

- 133010 Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
- 133020 Ledelse af intern IT
- 251110 Arbejde med overordnet IT-arkitektur
- 251210 IT-projektstyring
- 251300 Web og multimedieudvikling
- 252100 Design og administration af databaser
- 251120 Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
- 251220 Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
- 251400 Vedligeholdelse og dokumentation af software
- 251900 Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
- 252200 Systemadministration
- 252300 Arbejde med computernetværk
- 252900 Andet arbejde med databaser og netværk
- 351300 Netværks- og systemteknikerarbejde
- 351400 Internetteknikerarbejde
- 351100 Driftsteknikerarbejde
- 351200 Brugersupportarbejde
- 413200 Dataregistreringsarbejde

3. Service/teknik-medarbejdere, er medarbejdere, der udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde.

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Hvis koncernen stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af koncernen.

§ 26 Elevers aflønning

Stk. 1. Finanselever aflønnes som følger:

Løntrin	Månedsløn			
	1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
1	18.684,75	19.133,17	19.611,50	20.101,75
2	20.377,67	20.866,75	21.388,42	21.923,17

Elever med mere end 2 års uddannelsestid oprykkes først til trin 2, når der er 1 år tilbage af uddannelsestiden.

Stk. 2. Kontorelever aflønnes som følger:

Løntrin	Månedsløn			
	1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
1	17.976,33	18.407,75	18.867,92	19.339,58
2	19.349,67	19.814,08	20.309,42	20.817,17

Stk. 3. Årlig trinstigning finder sted på årsdagen for ansættelsen. Hvis ansættelsen har fundet sted den 15. eller tidligere, sker oprykningen pr. den 1. i samme måned. Hvis ansættelsen har fundet sted den 16. eller senere, sker oprykningen den 1. i den følgende måned.

Stk. 4. Ved forlængelse af uddannelsestiden, jf. § 58, stk. 2, eller § 62, stk. 2, udsættes den årlige trinstigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

Stk. 5. IT-elever på EUD-niveau
IT-elever aflønnes som følger:

Løntrin	Månedsløn			
	1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
1	13.022,00	13.334,50	13.667,83	14.009,50
2	14.770,67	15.125,17	15.503,33	15.890,92
3	15.864,92	16.245,67	16.651,83	17.068,17
4	18.365,83	18.806,58	19.276,75	19.758,67
5	22.205,00	22.737,92	23.306,33	23.889,00

Stk. 6. For så vidt angår andre elever fastsættes lønnen individuelt. Lønnen skal dog mindst svare til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jfr. reglerne i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

Aftale om længennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 omfatter penge eller ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold. Eleven er bortset fra lønvilkår omfattet af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Elever kan kun ansættes, hvis virksomheden er godkendt til at uddanne den enkelte elevtype.

Øvrige lønbestemmelser

§ 27 Lønudbetaling

Lønnen betales med 1/12 månedsvi bagud og skal være disponibel senest ultimo måneden.

Forudlønnede medarbejdere fortsætter med at være forudlønnede, medmindre de giver besked om, at de ønsker at være bagudlønnede.

§ 30 Pensionsbidrag

Stk. 1. Medarbejderen bliver optaget i koncernens pensionsordning med virkning fra den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år. Elever omfattes af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Koncernen og medarbejderen betaler følgende pensionsbidrag:

	Medarbejderbidrag i %	Arbejdsgiverbidrag i %
Jobniveau 1 - 7	5,25	11,90
Jobniveau 8 - 10	6,25	13,90
Jobløn	6,25	13,90

Stk. 2. Pensionsbidraget bliver beregnet af grundløn, individuelt tillæg, markedsværditillæg, Specielle tillæg (f.eks. kasserertillæg, betjenttillæg), IT-kompensationstillæg, midlertidige funktionstillæg, garantitillæg, nedtrapningstillæg og systemtillæg.

Stk. 3. Da medarbejderen blev indplaceret i det nye lønsystem, skete der samtidig indplacering i ovennævnte pensionsmodel. Var koncernens pensionsbidrag højere, bevarer medarbejderen det højere bidrag.

Stk. 4 Medarbejdere med andre pensionsbidragssatser fik forhøjet koncernens bidrag med hhv. 0,25% 1. juli 2020, 0,25% 1. juli 2021 og 0,15% 1. juli 2022. Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår får stigningen indbetalt på en supplerende pensionsordning.

Pension for medarbejdere, der før 5. marts 1999 var ansat i Realkredit Danmark

Stk. 5. Koncernens arbejdsgiverbidrag er pr. 1. juli 2008 16,25 %, og medarbejderens bidrag er 0,25 %. Ved indplacering på jobniveau 8 - 10 kan medarbejderen

Aftale om løngennemsigthed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

vælge at indbetale et yderligere eget bidrag på 3 %, så det samlede pensionsbidrag svarer til 19,50 %.

Medlemmer af Bikubens og Frederiksberg sparekasses pensionskasse

Stk. 6 Medlemmer af Bikubens og Frederiksberg Sparekasses pensionskasse er overført til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Lønregulering ved jobskifte

Medarbejderen vil ved jobskifte på koncernens initiativ eller i forbindelse med en re-vurdering af stillingens grundløn, ikke blive sat ned til en løn som er under den løn medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn. (se stk. 9)

Individuelt tillæg

Medarbejderen følger reglerne i overenskomsten om individuelt tillæg. Det individuelle tillæg bliver vurderet en gang om året i udviklingssamtalen. Det individuelle tillæg kan ved vurderingen enten blive større eller mindre.

Medarbejderens løn vil dog aldrig kunne komme under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 9).

Pension

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens aktuelle løn.

Bliver medarbejderen afskediget eller utilregnelighedstilsagnet bliver udløst på anden vis, får medarbejderen pension efter skyggelønsberegningen. Er medarbejderens aktuelle løn højere end skyggelønnen, får medarbejderen pension efter den aktuelle løn.

Medlemmer af Danske Banks tilsagnsordning (rød tilsagn)

Stk. 7. Medlemmer af Danske Banks tilsagnsordning er overført til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Pension

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens skyggeløn. Alderspensionen udgør ligeledes en procentdel af skyggelønnen, således som den er defineret i stk. 9.

Får medarbejderen en højere løn end den beregnede skyggeløn, vil beregningen af såvel alderspension som pensionsindbetaling ske i forhold til den højere løn.

Aftale om løngennemsigtighed Danske Bank koncernen ("Koncernen") og Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")

Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår

Stk. 8. Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår overføres til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Lønregulering ved jobskifte

Medarbejderen vil ved jobskifte på koncernens initiativ eller i forbindelse med en re-vurdering af stillingens grundløn ikke blive sat ned til en løn, som er under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 9).

Individuelt tillæg

Medarbejderen følger reglerne om individuelt tillæg i overenskomsten. Det individuelle tillæg bliver taget op til vurdering en gang om året udviklingssamtalen. Det individuelle tillæg kan ved vurderingen enten blive større eller mindre.

Medarbejderens løn vil dog aldrig kunne komme under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn (se stk. 9).

Pension

Medarbejderne bevarer pensionsoptjening efter det skalatrin i statens lønsystem, som de havde ved overgangen til nye lønformer eller efter følgende omsætningstabel:

Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
	Skalatrin		
2	17	17	19
3	19	21	22
4	22	24	26
5	26	30	32
6	32	36	38
7	38	40	42
8	47	47	48
9	48	48	48
10	48	48	48

Medarbejdere der overgår til jobløn bevarer det skalatrin i statens lønsystem, som de havde inden overgangen. Medarbejdere som får en individuel lønstigning, vil ændre skalatrin efter følgende omsætningstabel:

**Aftale om længennemsgtighed
Danske Bank koncernen ("Koncernen") og
Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")**

1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027	
Jobløn				Skalatrín
381.450	390.605	400.370	410.379	17
423.713	433.882	444.729	455.847	19
445.386	456.075	467.477	479.164	21
465.976	477.159	489.088	501.316	22
487.649	499.353	511.836	524.632	24
519.076	531.534	544.822	558.443	26
551.585	564.823	578.944	593.417	30
583.012	597.004	611.929	627.228	32
614.438	629.185	644.914	661.037	36
646.948	662.475	679.037	696.013	38
678.374	694.655	712.021	729.822	40
720.637	737.932	756.381	775.290	42
748.813	766.785	785.954	805.603	47
789.992	808.952	829.176	849.905	48

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens aktuelle løn. Pensionsbidragene anvendes til at opretholde tjenestemandspensionen:

- Er pensionsbidraget i overenskomsten lavere end det beløb, der skal indbetales til staten, vil koncernen supplere op med det manglende beløb.
- er pensionsbidraget i overenskomsten højere end det beløb, der skal indbetales til staten, vil det overskydende beløb blive indbetalt til en supplerende pensionsordning efter medarbejderens valg.

Medarbejdere, hvor eget bidrag til pension er forhøjet fra 4 % til 5 % i perioden den 1. april 2002 til den 1. juli 2003, vil med virkning fra den 1. juli 2003 få denne stigning på 1 % indbetalt på en supplerende pensionsordning efter eget valg.

Forhøjelsen af koncernens pensionsbidrag med ¼ % pr. 1. juli 2004 indbetales på en supplerende pensionsordning efter eget valg.

Stigningen i pensionsbidragene pr. 1. juli 2005 på ¼ % i eget bidrag og ½ % i koncernens bidrag indbetales til en supplerende pensionsordning. Stigningen i pensionsbidraget pr. 1. juli 2008 på ½ % i koncernens bidrag indbetales til en supplerende pensionsordning.

Stigningen i koncernens pensionsbidrag pr. 1. april 2020 på 0,25%, 1. juli 2021 på 0,25% og 1. juli 2022 på 0,15% indbetales til en supplerende pensionsordning.

Stigningen i koncernens pensionsbidrag på 0,25% 1. juli 2020, 0,25% 1. juli 2021 og 0,15% 1. juli 2022 indbetales på en supplerende pensionsordning.

Stk. 9. Skyggeløn

**Aftale om løngennemsigthed
Danske Bank koncernen ("Koncernen") og
Finansforbundet i Danske Bank ("FiDB")**

Skyggelønnen er den løn, medarbejderen havde pr. 31. marts 2002 reguleret med de aftalte overenskomstmæssige stigninger. Det kan f.eks. være en medarbejder der pr. 31. marts 2002 (inklusive eventuelle trinstigninger pr. 1. april 2002) var i III lønklasse på trin 9 med et personligt tillæg på 10.000 kr. og blev indplaceret på jobniveau 7 med et jobtillæg på 3 % og et personligt tillæg på 10 %

Lønnen er siden blevet reguleret med de overenskomstmæssige stigninger

4. Ikrafttræden, ændringer og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. april 2025, og udløber uden varsel den 31. marts 2028.

Aftalen kan ændres eller erstattes af senere lokalaftaler mellem parterne.

København, 3. juli 2025



Danske Bank koncernen

Finansforbundet i Danske Bank