

Virksomhedsoverenskomst 2025 – 2028

mellem

Nordea Bank, Danmark

og

Finansforbundet i Nordea

Virksomhedsoverenskomst 2025 – 2028 mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea – fravigelser fra standardoverenskomst 2025 – 2028 mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet

Om virksomhedsoverenskomst 2025 – 2028 mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea

Bestemmelser, der er aftalt mellem Nordea Bank, Danmark og Finansforbundet i Nordea, og som fraviger eller supplerer standardoverenskomst 2025 – 2028 mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver (FIDA/A) og Finansforbundet (herefter kaldet STOK), er anført med *kursiv*.

Er der ikke aftalt afvigende eller supplerende bestemmelser i virksomhedsoverenskomsten, gælder standardoverenskomsten mellem FIDA/A og Finansforbundet.

Brug af virksomhedsoverenskomst og standardoverenskomst

Se først, om emnet er nævnt i virksomhedsoverenskomsten mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea.

Er dette ikke tilfældet, se da i standardoverenskomsten mellem FIDA/A og Finansforbundet.

Indholdsfortegnelse

Virksomhedsoverenskomst (afsnit 1)	3
Gyldighedsområde (kapitel I i STOK)	3
Arbejdstid (kapitel II i STOK)	3
Løn og pensionsbidrag (kapitel III i STOK)	6
Særlige medarbejdergrupper (kapitel IV i STOK)	8
Ferie (kapitel VI i STOK)	9
Uddannelse (kapitel VII i STOK)	10
Sociale bestemmelser (kapitel IX i STOK)	10
Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse (kapitel X i STOK)	12
Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser	12
Protokollater (afsnit 2)	13
Aftale om Nordea Løn	13
• Anvendelse af de 3 performanceniveauer (bilag 1 til Aftale om Nordea Løn)	21
• 9-grid for 1. april 2025 – 31. december 2025 (bilag 2 til Aftale om Nordea Løn)	22
• 9-grid fra 1. januar 2026 (bilag 2 til Aftale om Nordea Løn)	23
• Komplexitetsbånd og vejledende lønspænd til 31. december 2025 (bilag 3 til Aftale om Nordea Løn)	24
Job levels og standard pay guidance fra 1. januar 2026 (bilag 3 til Aftale om Nordea Løn)	25
Sundhedsforsikring	26
Samarbejde og tillidsvalgte (afsnit 6 i STOK)	26
Regler for behandling af faglig strid	26
Aftale om fagligt arbejde	26
Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne	28

Virksomhedsoverenskomst – fravigelser fra standardoverenskomst 2025 – 2028 mellem FIDA/A og Finansforbundet

Afsnit 1 Virksomhedsoverenskomst

Kapitel I – Gyldighedsområde

1. Som supplement til § 1 Standardoverenskomstens område gælder følgende præcisering:

§ 1 Virksomhedsoverenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i de i stk. 2 opregnede selskaber – i denne aftale betegnet Nordea Bank, Danmark.

Stk. 2. Ved betegnelsen "Nordea Bank, Danmark" ("Nordea") forstås i nærværende aftale:

- Nordea Danmark, Filial af Nordea Bank Abp, Finland (CVR-nr.: 25992180)
- Nordea Finans Danmark A/S (CVR-nr.: 89805910)
- Nordea Kredit Realkreditaktieselskab (CVR-nr.: 15134275)
- Nordea Investment Management AB, Denmark, Filial af Nordea Investment Management AB, Sverige (CVR-nr.: 28715560)
- Nordea Fund Management, Filial af Nordea Funds OY, Finland (CVR-nr.: 35640851)
- danbolig A/S (CVR-nr.: 13186502)
- Fionia Asset Company A/S (CVR-nr.: 31934745)

Stk. 3. Aftalen omfatter således overenskomstdækkede medarbejdere, jf. standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundets dækningsområde, ansat i ovennævnte selskaber og i det omfang, det følger af aftalen.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned.
- b. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt, respektive 34,7 timer månedligt. Med hensyn til disse medarbejdergruppers aflønning mv. henvises til §§ 34 og 36 i standardoverenskomsten.

Stk. 5. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Kapitel II – Arbejdstid

2. I stedet for § 3 Årsnorm gælder:

Stk. 1. Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte er 1924 timer. For fuldtidsansatte it-medarbejdere *ansat før den 1. januar 2026* er den effektive arbejdstid dog 1872 timer om året. Ved effektiv arbejdstid forstås eksklusive pauser og anden eventuel frihed.

Det kan aftales, at årsnormen for it-medarbejdere, der er *ansat før den 1. januar 2026*, hæves til 1924 timer, således at overgangen fra 36 timer til 37 timer om ugen honoreres med betaling for 1 time.

Medarbejdere med en lavere arbejdstid end 37 timer i gennemsnit pr. uge (for it-medarbejdere *ansat før den 1. januar 2026* og som har en årsnorm på 1872 timer dog 36 timer pr. uge, jf. ovenfor) er deltidsansatte og behandles forholdsmæssigt med hensyn til arbejdstid.

Medarbejdere, der arbejder efter reglerne om aftalt arbejdstid og udvidet aftalt arbejdstid, skiftehold, samt 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 lokalt, hvordan rettigheden administreres.

Arbejdstidens længde

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. For fuldtidsansatte it-medarbejdere, der er ansat før den 1. januar 2026, er den ugentlige arbejdstid dog 36 timer, medmindre andet er aftalt lokalt, jf. stk. 1.

Stk. 3. Deltidsansatte medarbejderes løn beregnes efter forholdet mellem det årlige timetal og 1924. For deltidsansatte it-medarbejdere, der er ansat før den 1. januar 2026, dog 1872 timer, jf. stk. 1. Beregningen af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

Bemærkning til 2 vedrørende § 3, stk. 1-3 om Årnorm og Arbejdstidens længde

Parterne har aftalt at udskyde Standardoverenskomstens bestemmelser om ændring af it-medarbejderes årnorm til 1. januar 2026. Nærværende bestemmelse samt øvrige bestemmelser i Nordeas virksomhedsoverenskomst samt Standardoverenskomst skal forstås i overensstemmelse hermed.

Stk. 4. **Internt jobskifte**

Ved internt jobskifte fra en stilling som it-medarbejder til en anden stilling som it-medarbejder med en anden jobbeskrivelse pr. 1. januar 2026 eller senere, sker ansættelsen på en årnorm på 1924 timer.

- a. Sker på medarbejderens egen foranledning og initiativ, betales ikke særskilt kompensation herfor, idet der forudsættes at være taget højde for den forøgede normtid ved lønfastsættelsen.
- b. Sker jobskiftet på Nordeas initiativ og foranledning honoreres medarbejderen herfor med betaling for 1 time, jf. stk. 1, med mindre at det konkret aftales, at der er taget højde herfor ved lønfastsættelsen for den nye stilling.

Såfremt medarbejderen oppebærer kompenserende tillæg for overgang til jobløn, vil dette kompenserende tillæg blive nedjusteret med værdien af betalingen for den ene times forøgede normtid, jf. stk. 1.

3. I stedet for § 8 Jobløn og Selvstændig arbejdstilrettelæggelse gælder:

Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1. Medarbejdere med en fast månedsløn fra

- 57.400 kr. pr. 1. juli 2025,
- 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og
- 60.300 kr. pr. 1. juli 2027

eksklusive Nordeas pensionsbidrag og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har 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.

Stk. 3. Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Stk. 4. Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Medarbejde honoreres således ikke særskilt.

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn højere end 47.600 kr. pr. 1. april 2025, 48.750 kr. pr. 1. juli 2025, 49.950 kr. pr. 1. juli 2026 og 51.200 kr. pr. 1. juli 2027 eksklusive Nordeas pensionsbidrag kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. Nordea og Finansforbundet i Nordea kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 6. Medarbejdere med en fast månedsløn fra 57.400 kr. pr. 1. juli 2025, 58.850 kr. pr. 1. juli 2026 og 60.300 kr. pr. 1. juli 2027 eksklusive Nordeas pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden for jobløn.

4. I stedet for § 10 Pauser gælder:

§ 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har en pause på mindst 30 minutter. Medarbejdere har på dage med lang ekspeditionsdag *eller på dage med mere end 8 timers arbejde* en pause på yderligere 15 minutter. I de tilfælde hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid.

Aftale om en pause på yderligere 15 minutter på dage med mere end 8 timers arbejde, sker på medarbejderens initiativ, når de daglige arbejdstider fastsættes/aftales.

Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse. Nordea betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

Indføres der nye pauser, er det arbejdstid. Udvides de eksisterende pauser, er det arbejdstid.

Ved merarbejde ud over 3 timer sørger Nordea for bespisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

5. I stedet for **§ 11 Fritvalgsbank (Timebank), stk. 5** gælder:

§ 11, stk. 4

Stk. 4. Alle indskud i Fritvalgsbanken (Timebanken) konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet.

Følgende indskydes i Fritvalgsbanken (Timebanken):

- merarbejdstimer
- systemafhængigt merarbejde
- erstatningsfrihed for søgnehellidage
- tids- og kontanttillæg ved tilkald og rådighedsvagt
- tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-8.00 og tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage
- tillæg for ændring af aftalt arbejdstid
- tillæg for ændring af skifteholdsturnusplan
- flekstid
- omsorgstimer på tildelingstidspunktet i en særlig kvote.

6. I stedet for **§ 11 Fritvalgsbank (Timebank), stk. 6** gælder:

Stk. 6. Omsorgstimer og overenskomstbestemte feriedage

- a. *Overenskomstbestemte feriedage indskydes ikke i fritvalgsbanken (timebanken), jf. pkt. 5 og pkt. 20.*
- b. *Omsorgstimer indskydes på en særlig kvote i fritvalgsbanken (timebanken) på tildelingstidspunktet, jf. punkt 5 og punkt 22.*

7. I stedet for **§ 11 Fritvalgsbank (Timebank), stk. 7** gælder:

Stk. 7.

- a. *Saldoen kan maksimalt være 400 timer i overskud og 37 timer i underskud. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året.*
- b. *Der skal tages stilling til saldoen ved stillingsskift.*
- c. *Under alle omstændigheder gælder det, at medarbejdere, som i forbindelse med stillingsskift opnår en højere løn i det nye job (samlet løn inklusive funktionsløn og tillæg) får udbetalt fritvalgsbankstimer (timebankstimer), som overstiger 150 timer. Udbetaling sker med den forud for stillingsskiftet gældende timeløn. Der kan dog indgås en anden aftale mellem medarbejderen og den nye leder.*
- d. *Virksomheden har ret til d. 1. maj hvert år at udbetale alle timer over 320, medmindre der mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om noget andet. Udbetalingen sker med første lønudbetaling efter 1. maj det pågældende år.*

8. Som bemærkning til **§ 11 Fritvalgsbank (Timebank), stk. 9** gælder:

§ 11 Bemærkning til stk. 9

Flekstid indskudt i Fritvalgsbanken (Timebanken) kan alene afspadseres.

9. **§ 18 Rådighedsvagt og tilkald– personkreds og gyldighedsområde**

Som supplement til **§ 18, stk. 2 Rådighedsvagt** gælder:

Ved planlægning af rådighedsvagt skal lederen tage behørigt hensyn til medarbejderens mulighed for at stå til rådighed.

Der kan med den enkelte medarbejders accept aftales mere end 60 rådighedsvagter eller 1200 vagttimer pr. år. Når aftale herom er indgået, og når vagtantal/timetotal overstiger de nævnte grænser, orienteres Finansforbundet i Nordea herom.

10. I stedet for § 20 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer gælder:

§ 20 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1. Når *Nordea Bank* iværksætter instruktionsmøder, kurser eller anden oplæring, som er nødvendig for medarbejdernes varetagelse af deres arbejdsopgaver, er der mødepligt. Her tænkes fx på uddannelse i:

- produkter
- nye arbejdsprocesser
- ny teknologi
- teambuilding
- budget- og planlægningsmøder
- salg og marketing.

Den hertil medgåede tid betragtes som arbejdstid, ligesom § 21 om tjenesterejser finder anvendelse.

I forbindelse med mødeindkaldelser til ovennævnte møder, hvor der er mødepligt, skal dette fremgå af mødeindkaldelsen – i modsat fald er det reelt frivilligt at deltage.

Stk. 2. Det skal aftales lokalt, hvordan stk. 1 praktiseres i *Nordea*.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for medarbejdere, der ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, jf. § 8 i standardoverenskomsten.

11. I stedet for § 21 Tjenesterejser gælder:

§ 21 Tjenesterejser

Stk. 1. *Reglerne gælder ved:*

- indenlandske og nordiske tjenesterejser og
- tjenesterejser til øvrige europæiske og oversøiske destinationer, som er aftalt i *Nordeas* tjeneste.

Rejsetid medregnes som arbejdstid, i det omfang rejsetiden uden for aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Reglerne gælder tillige ved transport mellem 2 daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejse lørdag/søndag/søgnehelligdag/arbejdsfrie dage gives en erstatningsfridag.

Stk. 2. *Ved tjenesterejser til øvrige europæiske og oversøiske destinationer gælder reglerne ikke for medarbejdere, der ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, jf. § 8 i standardoverenskomsten.*

Kapitel III – Løn og pensionsbidrag

12. Løn generelt

Stk. 1. Nordea Løn

- a. *Medarbejdere med løn til og med den i denne virksomhedsoverenskomst aftalte grænse for overgang til individuel ansættelseskontrakt, jf. stk. 3, og som har ansættelsessted i en Nordea-enhed, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst, er omfattet af Nordea Løn. (Aftale om Nordea Løn er optrykt som protokollat til denne overenskomst.)*
- b. *Nordea Løn anvendes dog ikke for:*
 - *Elever. Aflønnes efter § 26 i standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.*

- Traineeperiode på 12 måneder for nyuddannede finansøkonomer eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuel jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd.
- Traineeperiode på 12 måneder for professionsbachelorer i finans eller IT eller nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveau. Efter traineeperioden sker indplacering i Nordea Løn i aktuel jobbeskrivelse med tilhørende lønspænd, jf. § 5, stk. 1.
- Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned
- Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig.
- Tilkaldemedarbejdere
- Tidsbegrænsede ansættelser på 1 år og derunder.
- Studentermedhjælpere.
- Betjentmedhjælpere.
- Rengøringsmedarbejdere.
- Kantinearbejdere i filialnettet.

Stk. 2. Løn efter standardoverenskomsten

Medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn, følger bestemmelserne om løn i standardoverenskomsten med følgende bemærkning:

Bemærkning:

§ 24 Lokal lønpulje

Eventuel indførelse af lokal lønpulje for disse medarbejdere kan kun ske efter nærmere aftale med Finansforbundet i Nordea.

Stk. 3. Minimumsløn

Minimumslønnen for en fuldtidsansat er 27.650 kr. pr. måned, (28.300 1. juli 2025, 29.000 pr. 1. juli 2026, 29.700 pr. 1. juli 2027) eksklusive Nordeas pensionsbidrag.

Stk. 4. Jobfunktioner

Alle medarbejdere, bortset fra elever, trainees og særlige medarbejdergrupper, vil være indplaceret under en af følgende jobfunktioner (§ 25 i standardoverenskomsten):

1. Finansmedarbejdere er medarbejdere, som ikke hører under pkt. 2 eller 3 herunder.
2. IT-medarbejdere er medarbejdere, som
 - udfører IT-arbejde
 - er ansat i Nordeas centrale IT-afdelinger, hvorved forstås samtlige IT-mæssige funktioner inden for IT-afdelingernes organisatoriske område uanset den geografiske placering, eller er ansat i en selvstændig IT-virksomhed, og som 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-/teknikmedarbejdere er medarbejdere, som udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde. De pågældende medarbejdere er omfattet af funktionærloven. Hvis Nordea stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af Nordea.

13. Lønstigning

Stk. 1 Parterne har aftalt en forhøjelse af den samlede økonomiske ramme, som fordeler sig som følger:

a. Medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn

Lønpuljerne for medarbejdere, der er omfattet af Nordea Løn, er:

	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
Nordea Løn – generel	1,9 %	2,1 %	2,1 %
Nordea Løn – individuel	0,9 %	0,8 %	0,8 %

Lønpuljerne distribueres ud fra principperne i Aftale om Nordea Løn, som er optrykt som protokollat til virksomhedsoverenskomsten.

b. Medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn

Den generelle lønregulering for medarbejdere, der ikke er omfattet af Nordea Løn, er:

	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
Generel lønregulering (STOK)	2,4 %	2,5 %	2,5 %

14. Pension

Som supplement til § 30 Pensionsbidrag gælder følgende:

a. Ekstraordinært forhøjet af pensionsbidrag:

Pensionsbidraget udgør mindst 17,23 % – heraf mindst 11,98 % fra virksomheden.

b. Historiske pensionsordninger:

Til fravigelse af § 30 Pensionsbidrag gælder følgende for historiske ordninger (lukkede grupper):

Medarbejdere fra tidligere AB og SDS fortsætter i hidtidig pensionsordning med følgende bidragsprocenter: (1. juli 2025), (1. juli 2026) og (1. juli 2027)

- AB: Ved funktionsløn til og med 491.964 kr., 501.311 (1. juli 2025), 511.839 (1. juli 2026) og 522.588 (1. juli 2027), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea et pensionsbidrag på 12,48 %. Ved funktionsløn højere end 491.964 kr., 501.311 (1. juli 2025), 511.839 (1. juli 2026) og 522.588 (1. juli 2027) stiger bidraget til 13,48 %.
- SDS: Ved funktionsløn til og med 491.964 kr., 501.311 (1. juli 2025), 511.839 (1. juli 2026) og 522.588 (1. juli 2027), jf. aftalens § 7, stk. 1, betaler Nordea 11,98 % og medarbejderen 5,25 %, jf. overenskomstens protokollat om pension. Ved funktionsløn til og med 630.372 kr., 642.349 (1. juli 2025), 655.838 (1. juli 2026) og 669.611 (1. juli 2027), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 13,48 % og 5,25 %. Ved funktionsløn over 630.372 kr., 642.349 (1. juli 2025), 655.838 (1. juli 2026) og 669.611 (1. juli 2027), jf. aftalens § 7, stk. 1, betales hhv. 14,98 % og 6,25 %.

15. Lønudbetaling

Stk. 1 For timelønnede medarbejdere, jf. STOK'en § 34: Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned, § 35: Tilkaldepersonale og § 36 Medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig ansat pr. 1. januar 2024 eller senere udbetales lønnen månedsvis bagud. Lønnen er disponibel senest ultimo måneden i den relevante lønperiode.

Stk. 2 For service-/teknikmedarbejdere gælder, at der kan være aftalt bagudbetaling, selvom de er ansat før 1. januar 2024.

Stk. 3 For studerende på deltid henvises til pkt. 16 om studerende på deltid og gældende lokalaftaler omfattende studerende på deltid.

Stk. 4 Nordea og Finansforbundet i Nordea kan lokalt aftale, at nyansatte medarbejdere ansat pr. en given aftalt dato og fremover, får udbetalt lønnen månedsvis bagud. Lønnen vil være disponibel senest ultimo måneden i den relevante lønperiode for de pågældende medarbejdere.

Stk. 5 For øvrige medarbejdere gælder, at lønnen betales med 1/12 månedsvis forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden.

Hvis lokal aftale om bagudløn indgås for eksisterende medarbejdere, aftales samtidig en overgangsordning som sikrer, at medarbejderne har de fornødne økonomiske midler i overgangsperioden.

Stk. 6 Indgås der en lokal aftale, jf. stk. 4 og/eller stk. 5 er ændringen af tidspunktet for lønudbetaling permanent, og kan ikke ændres med mindre særskilt aftale indgås herom. Aftale om tidspunkt for lønudbetaling påvirkes således ikke ved opsigelse af lokalaftalen/overenskomsten.

Parterne er enige om, at såfremt der indgås en lokalaftale som nævnt ovenfor i stk. 5, nyt andet afsnit, så opdateres VOK'en punkt 14 som følge heraf redaktionelt således at det fremgår af lønnen udbetales bagud, for de af lokalaftalen omfattede medarbejdere samt - i relevant omfang - de i lokalaftalen aftalte vilkår.

Kapitel IV – Særlige medarbejdergrupper

16. Individuel ansættelsesaftale

For medarbejdere med en højere samlet løn (funktionsløn og faste personlige tillæg) på

- 81.010 kr. pr. 1. juli 2025
- 83.035 kr. pr. 1. juli 2026 kr. og
- 85.110 pr. 1. juli 2027

og derover, eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, 6. ferieuge og særligt ferietillæg, oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om kontraktansatte i standardoverenskomsten mellem FIDA/A og Finansforbundet.

17. I stedet for § 32, stk. 2 og stk. 3 Studerende på deltid gælder:

§ 32 Studerende på deltid

Stk. 2. Studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentligt, respektive over 34,7 timer månedligt eller mere, er ikke omfattet af protokollat om afbødeforanstaltninger, pkt. 5 Fratrædelsesvilkår.

Der er aftalt følgende fravigelser fra standardoverenskomstens bestemmelser:

- § 63 om udviklingsplan.
- § 66 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse m.m.
- § 67 om frihed til fertilitetsbehandling
- § 68 om ret til orlov ved adoption. § 70, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselloven om alvorligt syge børn.
- § 70, stk. 6, om ret til orlov efter § 87 i barnets lov – handicappet barn.
- § 71 om orlov til pasning af nærtstående.
- Pensionsprotokollatet: I stedet udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som et tillæg til lønnen.
- § 65 om omsorgsdage. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende: Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelsen. I stedet kan omsorgsdagene udbetales som et tillæg til lønnen.
- § 5, stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og Nordea under hensyntagen til studiet.
- § 3, stk. 1. Erstatningsfrihed ved søgnehellidage gælder ikke.
- § 27. Lønnen kan betales bagud.

18. **Socialøkonomiske ansættelser**

Hvor grundlaget herfor er til stede, kan der foretages socialøkonomiske ansættelser af op til 1 års varighed på særlige vilkår, der fastsættes i en lokalaftale.

Kapitel VI – Ferie

19. I stedet for § 40 Ferietillæg gælder:

§ 40 Ferietillæg

Stk. 1. Der ydes ferie med løn efter ferieloven.

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,50 %. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår, idet der ses bort fra udbetalt særligt ferietillæg. Det særlige ferietillæg udbetales 1. maj.

Stk. 3. Til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse, betales det særlige ferietillæg med 2,50 %.

Stk. 4. Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,50 %.

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

Har medarbejderen afholdt ferie med løn på forskud efter § 7 i ferieloven, og fratræder medarbejderen under omstændigheder, hvor Nordea ikke kan modregne fuldt ud i optjente feriedage, kan der tillige ske modregning i ferietillæg efter stk. 2 og stk. 3.

20. Som supplement til § 41 Overenskomstbestemte feriedage gælder:

Stk. 3. Overenskomstbestemte feriedage indskydes ikke i fritvalgsbanken (timebanken) men henføres på tildelingstidspunktet til en særlig kvote for overenskomstbestemte feriedage. Afvikling sker i dage.

Pr. 31. december i det efterfølgende år opgøres afholdte overenskomstbestemte feriedage. Resterende overenskomstbestemte feriedage kan overføres til næste år, hvis dette kan ske inden for Nordeas gældende regler for overførsel af ferie. Eventuelle overskydende overenskomstmæssige feriedage udbetales med lønnen for marts måned til den aktuelle timeløn inklusive pension.

Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle dage svarende til de overenskomstmæssige feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

Stk. 4. Medarbejderen har under hensyn til virksomhedens drift ret til at placere to fridage på dage af særlig betydning for medarbejderen. De 2 fridage af særlig betydning afvikles som overenskomstbestemte feriedage fra 6. ferieugekvoten, ferielovsbestemte feriedage eller fra fritvalgsbanken/timebanken inklusive Omsorgstimer, jf. de til enhver tid gældende regler herfor samt proces for afviklingsrækkefølge.

Kapitel VII – Uddannelse

21. I stedet for **§ 58 Finansøkonomer og finansbachelorer i et traineeforløb** gælder:

§ 58 Finansøkonomer og finansbachelorer samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer og finansbachelorer samt nyuddannede inden for uddannelser på tilsvarende niveauer kan de første 12 måneder ansættes som trainees.

Årsløn for trainees er minimum	1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
Nyuddannede Finansøkonomer og uddannelser på tilsvarende niveau	359.561 kr.	368.190 kr.	377.395 kr.	386.830 kr.
Finansbachelorer og uddannelser på tilsvarende niveau	383.668 kr.	392.876 kr.	402.698 kr.	412.765 kr.

Kapitel IX – Sociale bestemmelser

22. I stedet for **§ 65 Omsorgsdage** gælder følgende:

Medarbejderne har hvert år ret til 5 omsorgsdage. Disse dage placeres under hensyn til Nordeas drift. For deltidsansatte gives omsorgstimerne forholdsmæssigt. Beregning af ret til omsorgsdage sker i timer.

Omsorgsdage indskydes i fritvalgsbanken (timebanken), men henføres på tildelingstidspunktet til en særlig kvote for omsorgsdage. Afvikling sker i timer.

Nordea kan efter aftale med Finansforbundet i Nordea vælge ferieåret som opgørelsesperiode. Aftalen skal også tage stilling til overgangsordning.

23. I stedet for **§ 69 Børnedeltid** gælder:

§ 69 Børnedeltid

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 eksklusivt pauser. Børnedeltiden skal vare i minimum 3 måneder og maksimalt 18 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á minimum 3 måneders varighed – med hver sin aftale.

Nordea kan efter dialog med Finansforbundet i Nordea modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde-, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

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

24. I stedet for **§ 70 Frihed ved børns sygdom**:

Fra 1. april 2025 til 31. marts 2028 gælder i stedet for § 68 Frihed ved børns sygdom, stk. 1 og 3:

Stk. 1
En medarbejder har ret til at få fri med løn i nødvendigt omfang til pasning af medarbejderens hjemmeboende syge barn (normalt et barn under 15 år) for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Ved fravær over 2 arbejdsdage kan virksomheden anmode om medarbejderens begrundelse for, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet.

Stk. 3

- a. Overstiger fraværet vedrørende barns sygdom 5 dage i træk kan virksomheden gøre ydelse af yderligere fravær betinget af forevisning af lægeattest.

b. Ved sygdom ud over de indtil 2 ugers orlov med fuld løn, gives der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig. Virksomheden kan dog gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest. Hvor virksomheden har anmodet om en lægeattest, betales lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest af virksomheden.

25. I stedet for § 71 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet gælder:

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

Stk. 1. 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 kan aftales lokalt mellem Nordea og den pågældende medarbejder. Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder stk. 2 og 3.

Stk. 2. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra Nordea, 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 service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til pkt. a, betaler Nordea lønkomensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag.

Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til pkt. b, indtræder Nordea i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 3. Under orloven optjenes ferie, og der betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

26. **Frihed til at ledsage nærtstående familiemedlemmer samt frihed i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie**

Som supplement til § 71 gælder:

Stk. 4. Medarbejderen kan – i nedenstående situationer og efter aftale – få frihed svarende til op til 2 arbejdsdage med løn pr. år til følgende:

- Ledsagelse af nærtstående familiemedlemmer ved undersøgelse/udredning efter henvisning fra læge/indlæggelse/behandling på hospital, ved speciallæge eller lignende. Med nærtstående forstås i denne sammenhæng ægtefælle/samlever, forældre samt børn.
- Friheden kan tilsvarende holdes i forbindelse med dødsfald/begravelse i nærmeste familie. Med nærmeste familie forstås i denne sammenhæng primært medarbejderens familiemedlemmer i lige linje og på tværs: Bedsteforældre/forældre/børn/søskende. Ægtefællens/samleverens familiemedlemmer i lige linje og på tværs betragtes også som nærmeste familie.

De 2 arbejdsdage opgøres ud fra medarbejderens beskæftigelsesgrad, og afvikling kan ske i timer.

27. **Frihed til blod-, knoglemarvs- og organdonorer**

Som supplement til § 71 gælder:

Stk. 5. Der gives om nødvendigt og efter forudgående aftale med lederen frihed med løn til bloddonorer i op til 2 timer pr. donation, til knoglemarvsdonorer i op til 1 uge pr. donation og til organdonorer i op til 2 uger pr. donation.

28. Som supplement til § 75 Deltid for seniorer gælder:

Stk. 4. Leder og medarbejder indgår aftale om, hvordan deltidsansættelsen udmøntes i forhold til arbejdstidens placering. Det sker under behørig hensyntagen til medarbejderens ønsker og driftsmæssige hensyn.

Ved aftale kan arbejdstidsnedsættelsen udmøntes som enkeltfridage eller sammenhængende fridage. I forhold til sidstnævnte (sammenhængende fridage) kan afholdelse heraf kun ske ved at anvende tilgodehavende/opsparede fridage/seniortimer set i forhold til den aftalte arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 5. Ved en eventuel senere beregning af fratrædelsesgodtgørelse vil den pensionsgivende løn (kronebeløb) på tidspunktet for overgang til deltid efter denne bestemmelse blive lagt til grund.

Kapitel X – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

29. Som supplement til § 78 Afskedigelser gælder:

Stk. 7. Ved Nordeas opsigelse af medarbejdere begrundet i Nordeas forhold gives der ud over funktionærlovens varslers 1 måneds ekstra opsigelsesvarsel til medarbejdere, der er fyldt 50 år, og som har mindst 12 års anciennitet i Nordea.

Kapitel XI Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

30. Overenskomstperiode og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1. Virksomhedsoverenskomsten med tilhørende aftaler, bilag og protokollater gælder fra 1. april 2025 – 31. marts 2028.

Stk. 2. Overenskomsten, aftalerne og protokollaterne kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned – dog tidligst marts 2028.

København, den 26. maj 2025

København, den 26. maj 2025

Sign.

Sign.

Anders Holkmann Olsen
Branch Manager,
Nordea Bank, Danmark

Kasper Skovgaard Pedersen
Formand for Finansforbundet i Nordea

København, den 26. maj 2025

København, den 26. maj 2025

Sign.

Sign.

Lotte Schiffer
Head of People, Danmark,
Nordea Bank, Danmark

Mette Balck Mejlbj
Næstformand for Finansforbundet i Nordea

Bemærkning

Denne virksomhedsoverenskomst er indgået og ajourført som følger:

- Den 9. april 2003
- Ajourført pr. 1. juli 2008
- Ajourført pr. 1. april 2012
- Ajourført pr. 1. april 2014
- Ajourført pr. 1. april 2017
- Ajourført pr. 1. april 2020
- Ajourført pr. 1. april 2023
- Ajourført pr. 1. april 2025

Afsnit 2 – Protokollater

31 Aftale om Nordea Løn – protokollet til virksomhedsoverenskomst 2025 – 2028 mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea

§ 1 Aftale om Nordea Løn

Med udgangspunkt i rammebestemmelser for funktionsbestemte lønsystemer (afsnit 9 i standardoverenskomsten mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver (FIDA/A) og Finansforbundet, Rammebestemmelser for virksomhedsoverenskomster) er der indgået aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea om Nordea Løn.

§ 2 Formål

Stk. 1. Formålet med Nordea Løn er at skabe en åben og gennemsigtig lønstruktur, hvor den enkeltes løn kan begrundes i forhold til ansvar, jobkompleksitet, kompetence, performance, efterlevelse af virksomhedsværdier og det lønmæssige markedsniveau.

Stk. 2. Anvendelse af Nordea Løn skal medvirke til at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere samt skabe engagement, kompetenceudvikling, forandringsevne og team- og kundeorientering.

§ 3 Dækningsområde

Stk. 1. Dækningsområdet for Nordea Løn følger af VOK'ens pkt. 12.

§ 4 Jobbeskrivelse og standard pay guidance/lønspænd

Stk. 1. Jobbeskrivelse

Nordea definerer en jobbeskrivelse for alle jobfunktioner. Heraf fremgår bl.a. formål med jobbet, ansvarsområder, kompetencer og andre kvalifikationer. Endvidere henvises der til Nordeas værdier (Code of Conduct og Purpose and Values), som forventes efterlevet ved jobbet udførelse.

Indtil 31. december 2025 gælder:

Stk. 2. Kompleksitetsbånd med vejledende lønspænd

Der er defineret en række kompleksitetsbånd, der udtrykker forskelle i krav til selvstændig arbejdstilrettelæggelse, forretningsudvikling og afgørelser i forskellige jobs.

For de enkelte kompleksitetsbånd fastlægges vejledende lønspænd, som svarer til markedslønnen for job med lignende kompleksitet.

Der henvises til bilag 3 Kompleksitetsbånd og vejledende lønspænd.

Fra 1. januar 2026 gælder:

Stk. 2. Job levels med tilhørende standard pay guidance

Nordeas job arkitektur fastsætter en række job levels ud fra en vurdering af impact og kompleksitet i de respektive jobs.

Til hvert job level fastsættes standard pay guidance baseret på markedslønnen for job med lignende impact og kompleksitet.

Der henvises til bilag 3 Job levels og standard pay guidance.

Indtil 31. december 2025 gælder:

Stk. 3. Fastlæggelse af lønspænd for jobbeskrivelser

Til den enkelte jobbeskrivelse knyttes kompleksitetsbånd med lønspænd.

Lønspændet udtrykker det mindste og højeste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job, jf. dog stk. 5. Lønspændet tilgodeser, at medarbejderne inden for en jobbeskrivelse kan tildeles forskellige

typer af opgaver, og at de i forskellig grad opfylder kravene i jobbet. Nordea vurderer, om det vejledende lønspænd er dækkende for den konkrete jobbeskrivelse, jf. § 10, stk. 2.

Lønspænd på den enkelte jobbeskrivelse kan gøres bredere eller smallere i fx følgende tilfælde:

1. Der er særligt store eller små forskelle, i hvilken type af opgaver medarbejderne har.
2. Der er særligt store eller små forskelle i de krav, der stilles til medarbejdernes uddannelse/erfaring enten inden for den samme jobbeskrivelse eller set i forhold til andre jobbeskrivelser med tilsvarende kompleksitet.
3. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskrives.
4. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end det vejledende lønspænd tilskrives.

Fra 1. januar 2026 gælder:

Stk. 3. Fastlæggelse af pay guidance for jobbeskrivelser

- a. Den enkelte jobbeskrivelse mappes i forhold til joblevel og der tilknyttes standard pay guidance. Det højeste lønniveau i pay guidance er udtryk for det højeste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job og det laveste lønniveau i pay guidance er udtryk for det mindste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job, jf. dog stk. 5. Pay guidance tilgodeser, at medarbejderne inden for en jobbeskrivelse kan tildeles forskellige typer af opgaver, og at de i forskellig grad opfylder kravene i jobbet. Nordea vurderer, om standard pay guidance er dækkende for den konkrete jobbeskrivelse, jf. § 10, stk. 2.
- b. Der kan fx ske justeringer af det tilknyttede standard pay guidance (via segmenterings processen), som er tilknyttet til en jobbeskrivelse, (justering af det højeste henholdsvis laveste lønniveau, der gives for varetagelse af det pågældende job) i følgende tilfælde:
 - i. Impact og/eller kompleksitet i jobbeskrivelsen vurderes som væsentligt højere eller lavere end andre jobbeskrivelser på tilsvarende job level
 - ii. Det vurderes at der er væsentlige forskelle i de krav, der stilles til medarbejdernes uddannelse/erfaring omfattet af den pågældende jobbeskrivelse eller set i forhold til andre jobbeskrivelser på tilsvarende job level.
 - iii. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det muligt at rekruttere medarbejdere til et lavere lønniveau, end det der følger af den gældende standard pay guidance.
 - iv. De eksterne markedsforhold, bl.a. baseret på benchmark, gør det nødvendigt at rekruttere medarbejdere til et højere lønniveau, end der følger af den gældende standard pay guidance.

Indtil 31. december 2025 gælder:

Stk. 4. Regulering af lønspænd

a. Regulering af lønspænd

Regulering af lønspænd vurderes og foretages af Nordea efter indstilling fra Lønrådet/underudvalget en gang om året, jf. §10, stk. 2. Lønspænd bliver automatisk reguleret som anført i stk. 5.

Nordea og Finansforbundet i Nordea anerkender, at benchmark baseret på valid data fra eksterne leverandører indtager en særlig rolle i forhold til beslutning om at regulere lønspænd i eksisterende jobbeskrivelser. Det gælder både i forhold til beslutninger om fastfrysning samt op- og nedjusteringer.

b. Generel regulering af lønspænd

Lønspændene reguleres med **Nordea Løn – generel**, jf. VOK'ens pkt. 13, stk. 1, litra a.

Fra 1. januar 2026 gælder:

Stk. 4. Regulering af pay guidance

a. Pay guidance reguleres som følger:

- i. Det højeste lønniveau i pay guidance reguleres årligt pr. 1. januar baseret på udviklingen i ekstern benchmark for det pågældende job level.
- ii. Det laveste lønniveau i pay guidance reguleres årligt pr. 1. juli baseret på udviklingen i ekstern benchmark for det pågældende job level, dog minimum med Nordea Løn – generel, jf. VOK'ens pkt. 12, stk. 1, litra a.

- b. Ovennævnte regulering (litra a) kan fraviges i situationer, hvor pay guidance for eksisterende jobbeskrivelser fastfrys, opjusteres ekstraordinært eller nedjusteres, jf. § 4, stk. 3. Sådanne fravigelser fra litra a vil bygge på valid bechmark data fra ekstern leverandør.

Stk. 5. Konsekvenser for den enkelte medarbejders løn ved regulering af pay guidance/lønspænd

Medarbejdere, som efter en regulering af pay guidance/lønspændet, jf. stk. 4, er lønindplaceret under det regulerede pay guidance/ lønspænd, bliver ikke automatisk reguleret som konsekvens heraf.

- a. For medarbejdere, hvis samlede faste løn ligger under den nedre grænse for pay guidance/ lønspændet grundet
 - en regulering af pay guidance/lønspændet eller
 - et rent administrativt skift i medarbejderens jobbeskrivelse og/eller lønramme, gælder, at der senest 2 måneder efter ovennævnte ændringer foretages en individuel vurdering af den pågældende medarbejder. Medarbejderen modtager en særskilt lønregulering, som løfter medarbejderen ind i pay guidance/lønspændet. Der anvendes ikke lønpuljemidler hertil.
- b. For medarbejdere, hvis samlede faste løn ligger over den øvre grænse for pay guidance/ lønspændet efter en nedjustering af pay guidance/lønspændet, jf. § 4, stk. 4 og § 10, stk. 2, gælder: Lønnen kan efter Nordeas beslutning sættes i stå. Der defineres et systemtillæg, jf. reglerne i § 5, stk. 4g.

Bemærkning:

Ved medarbejderens "samlede faste løn" forstås indtil 31. december 2025 som funktionsløn og faste tillæg. Fra 1. januar 2026 følger definitionen af § 6.

For øvrige situationer henvises til § 4, stk. 3.

§ 5 Lønindplacering

Indtil 31. december 2025 gælder § 5 Lønindplacering, stk. 1 – 3 som følger:

Stk. 1. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere (indtil 31. december 2025)

En medarbejder placeres inden for jobbeskrivelsens lønspænd ud fra en vurdering af, hvordan medarbejderen baseret på bl.a. erfaring, kvalifikationer og performance vil leve op til de krav og forventninger, der stilles i forhold til jobbet, herunder særligt jobbeskrivelsens ansvarsområder. Parterne er enige om, at det i lønfastsættelsen er naturligt at tage højde for det forventede niveau for medarbejderens varetagelse af jobbet efter en vis oplæring. Lederen skal begrunde indplaceringen i lønspændet over for medarbejderen.

Stk. 2. Fastlæggelse af funktionsløn for medarbejdere med generelle jobbeskrivelser (indtil 31. december 2025)

For medarbejdere med generelle jobbeskrivelser sker lønfastsættelsen med udgangspunkt i det relevante lønspænd, der gælder for jobbeskrivelsen.

Stk. 3. Fastlæggelse af funktionsløn for ledere med generelle jobbeskrivelser for ledere (indtil 31. december 2025)

Funktionslønnen for ledere, der knyttes til en af de generelle jobbeskrivelser for ledere, fastlægges med udgangspunkt i det relevante kompleksitetsbånd og den dertilhørende løn-guidance.

Fra 1. januar 2026 gælder § 5 Lønindplacering, stk. 1 – 3 som følger:

Stk. 1. Lønfastsættelse for medarbejdere (fra 1. januar 2026)

Medarbejderens løn, jf. § 6 fastsættes inden for jobbeskrivelsens pay guidance ud fra en vurdering af, hvordan medarbejderen baseret på bl.a. erfaring, kvalifikationer og performance vil leve op til de krav og forventninger, der stilles i forhold til jobbet, herunder særligt jobbeskrivelsens ansvarsområder. Parterne er enige om, at det i lønfastsættelsen er naturligt at tage højde for det forventede niveau for medarbejderens varetagelse af jobbet efter en vis oplæring. Lederen skal begrunde indplaceringen i pay guidance over for medarbejderen.

Stk. 2. Lønfastsættelse for medarbejdere med generelle jobbeskrivelser (fra 1. januar 2026)

For medarbejdere med generelle jobbeskrivelser sker lønfastsættelsen, jf. § 6 med udgangspunkt i den relevante pay guidance, der gælder for i det job level og dertilhørende standard pay guidance, der gælder for jobbeskrivelsen.

Stk. 3. Lønfastsættelse for ledere med generelle jobbeskrivelser for ledere (fra 1. januar 2026)

For ledere med en af de generelle jobbeskrivelser for ledere, fastsættes lønnen, jf. § 6 med udgangspunkt i det relevante job level og den dertilhørende standard pay guidance

Stk. 4. Tillæg

Medarbejderen kan ud over funktionslønnen få tillæg:

a. Personlige tillæg

Personlige tillæg kan tildeles en medarbejder, hvor der er behov for ekstraordinært at honorere for særlige kompetencer, særlig kompleksitet i opgaverne eller for fastholdelse af en medarbejder.

Tillægget, der er overenskomstreguleret og pensionsgivende, må ikke udgøre mere end 30 % af medarbejderens aktuelle funktionsløn.

Hvis tillægget nedsættes/bortfalder på Nordeas foranledning, aftales aftrapning efter principperne i § 7, stk. 8.

b. Personligt historisk tillæg

Personligt historisk tillæg kan anvendes i de situationer, hvor medarbejderen får/har fået defineret et systemtillæg, jf. stk. 4g, men hvor hele lønforskellen mellem den fastsatte funktionsløn og den nuværende/hitdige samlede løn ikke kan holdes inden for systemtillæggets maksimale størrelse på 20 % af den nuværende/hitdige samlede løn.

Ved ekstraordinær stigning i funktionslønnen vil der ske en reduktion i/afvikling af personligt historisk tillæg, før systemtillægget reduceres.

Ved nedsættelse af funktionslønnen på Nordeas foranledning opretholdes personligt historisk tillæg uændret.

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning med indplacering til en lavere funktionsløn, bortfalder personligt historisk tillæg. Der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 7, stk. 8.

Personligt historisk tillæg er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

c. Specialisttillæg

Specialisttillæg kan gives til medarbejdere, der arbejder i handelsområder forstået som valutahandel, fondshandel, pengemarked og afledte produkter.

Tillægget kan højst udgøre:

Tillæg	Funktionsløn 1. april 2025	Funktionsløn 1. juli 2025	Funktionsløn 1. juli 2026	Funktionsløn 1. juli 2027
50 % af funktionsløn	491.965 – 568.815	501.312 – 579.622	511.840 – 591.794	522.589 – 604.222
75 % af funktionsløn	568.816 – 630.371	579.623 – 642.348	591.795 – 655.837	604.223 – 669.610
100 % af funktionsløn	630.372 – kontrakt	642.349 – kontrakt	655.838 – kontrakt	669.611 – kontrakt

Specialisttillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen.

Medarbejdere, der har modtaget specialisttillæg i over

- 2 år, og som på Nordeas foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder fra overflytningstidspunktet,
- 5 år, og som på Nordeas foranledning overflyttes til andet arbejde, modtager i det 1. år 3/4, det 2. år 1/2 og det 3. år 1/4 af det tillæg, der er modtaget i de sidste 12 måneder før overflytningen.

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

Specialisttillæg er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

d. Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg kan gives til medarbejdere, der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum, under forudsætning af at tidsrummets længde er aftalt, og at tidsrummet normalt ikke påregnes at ville vare mere end 2 år.

Midlertidige tillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til funktionslønnen.

Tillægget er overenskomstreguleret og pensionsgivende.

e. Mobilitetstillæg

Mobilitetstillæg er en procentsats af funktionsløn og personlige tillæg, jf. stk. 4a. Mobilitetstillægget er ikke pensionsgivende.

f. Intern jobmobilitets tillæg

Medarbejdere, der midlertidigt varetager en anden rolle (ændret jobbeskrivelse (JD)) - som må anses for kun at ville være i et begrænset tidsrum, under forudsætning af at tidsrummets længde er aftalt, og at tidsrummet normalt ikke påregnes at ville være mere end 2 år - kan gives et tillæg for intern jobmobilitet. Internt jobmobilitetstillæg gives som et midlertidigt årligt eller månedligt tillæg til funktionslønnen. Tillægget er pensionsgivende og overenskomstreguleres efter reglerne i § 7.

Tillægget indgår ikke ved beregning af samlet løn i forbindelse med overgang til ansættelse på individuel kontrakt, jf. standardoverenskomstens bestemmelser i § 23, stk. 4 om kontraktansatte og protokollat om kontraktansatte samt nærværende overenskomsts punkt 16, "Individuel ansættelsesaftale".

g. Systemtillæg

Systemtillæg kan anvendes i følgende situationer:

- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med nedjustering af lønspænd, jf. § 4, stk. 4.
- Når lønnen efter Nordeas beslutning sættes i stå i forbindelse med ændring af funktionsløn i lønspænd, jf. § 4, stk. 5.
- Når både Nordea og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd.

Systemtillægget udgør forskellen mellem den nuværende løn og den samlede fremtidige løn, jf. § 6 samt stk. 4d (frem til 31. december 2025 dog: funktionsløn og eventuelle tillæg, jf. stk. 4 a – d).

Systemtillægget kan maksimalt udgøre 20 % af nuværende løn.

Medarbejderens samlede løn ændres ikke, idet overenskomstreguleringerne af funktionsløn og eventuelle tillæg, jf. § 7, stk. 1, modsvares af en tilsvarende nedsættelse af systemtillægget.

Systemtillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

I de situationer hvor systemtillæg i henhold til denne bestemmelse kan anvendes, kan Nordea i stedet træffe beslutning om nedsættelse af funktionslønnen efter principperne i § 7, stk. 8.

Pr. 1. januar 2026 gælder:

§ 6 Lønbegreb – Nordea løn

I forbindelse med en medarbejders indplacering i Nordea løn, jf. § 5 samt lønregulering, jf. § 7 m.v. tages udgangspunkt i medarbejderens faste løn i form af funktionsløn og faste tillæg:

- Personlige tillæg, jf. § 5, stk. 4 litra a
- Personligt historisk tillæg jf. § 5, stk. 4 litra b
- Specialisttillæg jf. § 5, stk. 4 litra c
- Systemtillæg, jf. § 5, stk. 4 litra h
- Tillæg for intern jobmobilitet, jf. § 5, stk. 4 litra f i det omfang at tillægget oppebæres tidspunktet for den årlige lønevaluering for den rolle, der varetages på udmøntningstidspunktet (typisk 1. juli)

§ 7 Regulering af den enkelte medarbejders løn

Stk. 1. Overenskomstmæssig regulering

Medarbejderens funktionsløn og overenskomstregulerede tillæg reguleres med:

- a. **Nordea Løn – generel**, jf. VOK'ens pkt. 12, stk. 1, litra a
- b. individuel regulering, der følger af Nordea Løn-processen, jf. §7, stk. 3, og bilag 1 og 2 til Aftale om Nordea Løn.

Stk. 2. Nyansatte

Nyansatte, som er ansat mindre end 4 måneder før fristen for afvikling af year-end PLD'en, vil dog alene modtage lønregulering svarende til **Nordea Løn – generel** i det første ansættelsesår.

Ved nyansatte forstås både eksterne rekrutteringer samt interne jobskift, med mindre andet måtte følge af stk. 7, litra a-c.

Bemærkning:

Ved jobskifte forstås fx skift til ny jobbeskrivelse. Derimod er flyt fra f.eks. seniorprofil til lead i samme career path ikke omfattet af nærværende bestemmelse.

Stk. 3. Årlig løndialog og lønfastsættelse

Løndialog og lønfastsættelse:

- a. *Medarbejderens lønregulering fastlægges ved en årlig dialog mellem leder og medarbejder.*
- b. *Der tages udgangspunkt i den årlige afsluttende performanceevaluering. Denne evaluering baserer sig på medarbejderens målopfyldelse i forhold til WHAT/HVAD (Nordeas prioriteter og præstationsmål) og HOW/HVORDAN (Nordeas værdier og ledelsesprincipper).*

*Den samlede konklusion fra performanceevalueringen indtager et centralt element ved den efterfølgende lønfastsættelse i løndialogen. Den samlede performancekonklusion i henhold til **bilag 1** vurderes således i forhold til medarbejderens aktuelle løn ved at anvende lønevalueringsskemaet t i **bilag 2**.*

*Lønevalueringsskemaet angiver et interval som en vejledende øvre henholdsvis nedre grænse for den lønstigning fra **Nordea Løn – lokal**, som medarbejderen tildeles, jf. litra a. Selvom de angivne lønstigningsintervaller (i forhold til Nordea Løn-puljen) er angivet som vejledende, skal den nedre grænse for det angivne lønstigningsinterval respekteres. Det er dog muligt at fravige de vejledende lønstigningsintervaller, i særlige situationer, hvor:*

- *Medarbejderen inden for de seneste 6 måneder før udmøntningstidspunktet for den årlige overenskomstbaserede lønproces har modtaget en lønstigning eller*
- *Det er nødvendigt at fravige de vejledende lønstigningsintervaller for at den enkelte leder kan overholde sit lønpuljebudget*

Lederen og medarbejderen giver deres holdning tilkende i forhold til egen performance og lønfastsættelse, og der tilstræbes en fælles konklusion.

- c. *Såfremt en medarbejders løn efter lønfastsættelse, jf. § 7, stk. 1 og 3, overstiger den øvre grænse af lønspændet, vil hele stigningen blive tillagt funktionslønnen.*

Stk. 4. Præcisering vedrørende forskudt lønproces

Enkelte forretningsområder har pr. tradition den overenskomstmæssige årlige lønregulering forskudt. Den distribuerede løn i forbindelse med den forskudte årlige lønregulering indgår i opgørelsen af den obligatoriske lønregulering pr. 1. juli samme lønår, jf. VOK'ens pkt. 13, stk. 1, litra a.

Stk. 5. Ved nedjustering af lønspænd, jf. § 5, stk. 4 og § 10, stk. 2

Lønnen kan efter Nordeas beslutning sættes i stå. Der defineres et systemtillæg, jf. reglerne i § 5, stk. 4g.

Stk. 6. Ændring af funktionsløn i lønspænd

Hvis saglige forhold/særlige omstændigheder taler for, at medarbejderens funktionsløn skal sættes i stå eller sættes ned inden for lønspændet, følges reglerne om lønnedsættelse i standardoverenskomstens aftale om fagligt arbejde, § 3.

Hvis lønnen skal sættes i stå, gælder principperne om systemtillæg i § 5, stk. 4g. Lønnen skal vurderes igen senest efter 3 år.

Nedsættelse af lønnen sker efter principperne i § 7, stk. 8.

Stk. 7. Jobskifte

a. Jobskifte på Nordeas foranledning

Ved medarbejderens overgang på Nordeas foranledning til anden jobbeskrivelse med lavere løn følges reglerne om lønnedsættelse i standardoverenskomstens aftale om fagligt arbejde, § 3. Lønnen sættes ned efter principperne i § 7, stk. 8.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 5, stk. 5c.

b. Jobskifte på medarbejderens initiativ

Sker overgang til andet job/anden jobbeskrivelse på medarbejderens initiativ/ansøgning, kan lønnen umiddelbart fastsættes inden for lønspændet for den nye beskrivelse, eller der kan aftales en aftrapning efter principperne i § 7, stk. 8.

Om medarbejdere med specialisttillæg henvises til § 5, stk. 5c.

c. Jobskifte ved gensidig enighed

I de situationer hvor Nordea og medarbejderen er enige om, at det er til begge parter fordel, at medarbejderen skifter til en jobbeskrivelse med et lavere lønspænd, kan lønnen sættes i stå efter reglerne i § 5, stk. 5g.

Stk. 8. Aftrapning

Aftrapningsperioden vurderes og fastlægges individuelt afhængigt af medarbejderens nuværende løn og økonomiske forhold – dog maksimalt over 3 år. Første nedsættelse sker 6 måneder fra varslingstidspunktet og herefter med 6 måneders intervaller.

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

Aftrapningstillæg er pensionsgivende, men ikke overenskomstreguleret.

Pensionsbidragsprocenter fra både Nordea og medarbejderen fortsætter uændret.

En medarbejder, der er fyldt 57 år, kan få opretholdt Nordeas pensionsbidrag (beløb) på uændret niveau, hvis medarbejderen selv opretholder eget bidrag (beløb) på uændret niveau. Ved ændring i arbejdstid efter etablering af aftrapningstillægget reguleres beløbet forholdsmæssigt. Dette gælder dog ikke ved overgang til deltid for seniorer, jf. § 75 i standardoverenskomsten.

§ 9 Overordnet fordeling af lønpulje

Lønrådet fastlægger overordnet fordeling af fælles lønpulje efter oplæg fra Nordea, jf. § 10, stk. 2.

§ 10 Lønråd

Stk. 1. Sammensætning og møder

Lønrådet er et rådgivende organ, hvis rolle er at understøtte brugen af Nordea Løn.

Lønrådet sammensættes af 3 repræsentanter fra Nordea og 3 repræsentanter udpeget af og blandt Finansforbundet i Nordeas bestyrelse.

Lønrådet aftaler selv mødefrekvens for ordinære møder. Nordea og Finansforbundet i Nordea kan anmode om afholdelse af ekstraordinære møder.

Lønrådet kan nedsætte et underudvalg til varetagelse af dele af sine opgaver. Underudvalg refererer løbende til Lønrådet.

Lønrådets afgørelser træffes så vidt muligt i enighed.

Lønrådet kan til behandling af særlige spørgsmål, når der er enighed herom, tilkalde særligt sagkyndige.

Nordea varetager de administrative opgaver for udvalget.

Stk. 2. Opgaver og kompetence

Lønrådet har følgende opgaver:

- *At følge udviklingen i brugen af Nordea Løn. Til brug for dette arbejde, udarbejder Nordea en gang årligt en lønrapport.*
- *At følge udviklingen i kønsopdelt lønstatistik.*
- *Proaktivt at vejlede og uddanne såvel ledere som medarbejdere og tillidsrepræsentanter.*
- *At fastlægge den overordnede fordeling af Nordea Løn-pulje efter oplæg fra Nordea og følge op på anvendelse af puljen.*

Indtil 31. december 2025 gælder:

Lønrådets underudvalg har følgende opgaver:

- *At aftale ændringer i lønspænd i nedadgående retning, jf. § 4, stk. 4.*
- *At aftale, at lønspænd sættes i stå.*
- *At drøfte nye jobbeskrivelser og lønspænd for nye jobbeskrivelser, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte endelig opdeling af lønspænd i niveauer/intervaller, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte typer af tillæg, jf. § 5, stk. 4.*
- *At få indsigt i relevante benchmarkrapporter til brug for underudvalgets/Lønrådets arbejde.*
- *At aftale regler for tillæg for markedsværdi, herunder beløbsramme og anvendelse.*

- *At informere organisationerne om erfaringer.*

Fra 1. januar 2026 gælder:

Lønrådets underudvalg har følgende opgaver:

- *At aftale ændringer i pay guidance nedadgående retning, jf. § 4, stk. 4.*
- *At aftale, at pay guidance sættes i stå.*
- *At drøfte nye jobbeskrivelser og pay guidance for nye jobbeskrivelser, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte endelig opdeling af pay guidance i niveauer/intervaller, jf. § 4, stk. 3.*
- *At drøfte typer af tillæg, jf. § 5, stk. 4.*
- *Nordea deler den opdaterede pay guidance inklusive begrundelse ved eventuel afvigelse fra standard pay guidance for samtlige jobbeskrivelser med Finansforbundet i Nordea én gang årligt i forbindelse med januar reguleringen så betids at parterne kan nå at drøfte disse forud for implementeringen, såfremt Finansforbundet i Nordea måtte ønske dette. Der tilgår desuden Finansforbundet i Nordea en oversigt over 1. juli reguleringen forud for implementeringen heraf*
- *At aftale regler for tillæg for markedsværdi, herunder beløbsramme og anvendelse.*
- *At informere organisationerne om erfaringer.*

Der kan ikke uden enighed mellem parterne indføres nye lønspænd, der beløbsmæssigt ligger under minimumslønnen, jf. § 23 i standardoverenskomsten.

§ 11 Behandling af uenighed

Stk. 1. Om aftalen

Uenighed om fortolkning og anvendelse af denne aftale drøftes mellem aftaleparterne. Kan der ikke opnås enighed, behandles spørgsmålet i Lønrådet.

Hver af parterne kan søge uenighed om fortolkning af aftalen videreført i overensstemmelse med aftalen mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 2. Om den enkelte medarbejders lønforhold

Den enkelte medarbejder kan ved uenighed om individuelle forhold inddrage tillidsrepræsentanten, jf. aftale i standardoverenskomsten om fagligt arbejde, § 2, stk. 6.

Bilag til Aftale om Nordea Løn

Bilag 1 Anvendelse af de 3 performanceniveauer HVAD, HVORDAN og SAMLET KONKLUSION

Præstationsevaluering: Præstation inddeles i tre niveauer			
I Nordea evaluerer vi præstation ved hjælp af følgende faktorer:			
	Nordeas prioriteter og præstationsmål	Nordeas værdier og ledelsesprincipper	Hvad (impact) og hvordan (behaviour)
	HVAD	HVORDAN	SAMLET KONKLUSION
Over det forventede	Er medarbejderens præstationsniveau væsentligt over det, der kræves i den pågældende rolle, og er resultaterne væsentligt bedre end forventet med en høj kvalitet i arbejdet til følge? <i>Eksempel: Medarbejderen præsterer konsekvent over det forventede niveau og leverer et stort bidrag og resultater af høj kvalitet.</i>	Fungerer medarbejderen som rollemodel i forhold til Nordeas værdier med yderst positiv feedback fra kolleger, sine medarbejdere og kunder? <i>Eksempel: Medarbejderen handler altid med udgangspunkt i kunden, søger at inspirere andre, påpeger adfærd, vi ikke bør tolerere, driver innovation og arbejder målrettet på at opnå løbende forbedringer.</i>	Er medarbejderens præstation konsekvent over det forventede niveau i forhold til resultater OG/ELLER adfærd, og giver den et stort bidrag og høj kvalitet? <i>Vælges denne mulighed, skal præstationen være over det forventede niveau, når det gælder enten HVAD eller HVORDAN eller begge dele. Ratingen kan ikke anvendes, hvis enten HVAD eller HVORDAN er under det forventede niveau.</i>
På linje med det forventede	Er medarbejderens præstation konsekvent på linje med det forventede niveau defineret ud fra rolle og individuelle mål? <i>Eksempel: Medarbejderen præsterer til fulde på det forventede niveau (når fx mål og udfordrende mål) i kraft af sine funktionelle kompetencer.</i>	Efterlever medarbejderen alle Nordeas værdier med god feedback fra kolleger, sine medarbejdere og kunder? <i>Eksempel: Medarbejderen udviser altid den ønskede adfærd, tager ejerskab over beslutninger, deler gode ideer og investerer i læring og udvikling for at forblive relevant.</i>	Er medarbejderens præstation konsekvent på linje med det forventede niveau (til tider over det forventede niveau), og efterlever alle Nordeas værdier? <i>Vælges denne mulighed, er præstationen på linje med det forventede niveau, både når det gælder HVAD og HVORDAN.</i>
Under det forventede	Opfylder medarbejderen ikke følgende forhold: individuelle mål, forventninger til præstation, rollekrav eller funktionelle kompetencer? <i>Eksempel: Medarbejderen udfylder ikke de grundlæggende ansvarsområder i jobbet og/eller opfylder ikke et eller flere mål eller mangler funktionelle kompetencer.</i>	Efterlever medarbejderen ikke en eller flere af Nordeas værdier baseret på feedback fra kolleger og kunder (når de giver udtryk for behov for forbedring)? <i>Eksempler: Medarbejderen er ikke villig til at samarbejde, prøver at sælge produkter, kunderne ikke har brug for, holder ikke sine kompetencer opdateret for at forblive relevant, lytter ikke til andre eller deres feedback.</i>	Er medarbejderens præstation under det forventede niveau på flere områder, OG/ELLER efterlever en eller flere af Nordeas værdier ikke? <i>Vælges denne mulighed, er HVAD eller HVORDAN eller begge dele under det forventede niveau.</i>

Bilag 2 9-grid gældende for 1. april 2025 – 31. december 2025

Bemærkning:

Lønpuljerne for medarbejdere omfattet af Nordea Løn er henholdsvis

- **Nordea Løn – generel og**
- **Nordea Løn – individuel**

jf. virksomhedsoverenskomstens pkt. 13, stk. 1 litra a.

	Nedre/lønspænd	Midten/lønspænd	Øvre/lønspænd
Over det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,5-2,5 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .
På linje med det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,0-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,4-1,2 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).
Under det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal .	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel . Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).	Medarbejderen vil ikke modtage en lønstigning (vejledende).

Bilag 2 9-grid vejledende - gældende fra 1. januar 2026

Bemærkning:

Lønpuljerne for medarbejdere omfattet af Nordea Løn er henholdsvis

- **Nordea Løn – generel og**
- **Nordea Løn – individuel**

jf. virksomhedsoverenskomstens pkt. 13, stk. 1 litra a.

Vejledende 9-grid	Nedre/lønspænd	Midten/lønspænd	Øvre/lønspænd
Over det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 1,3-2,5 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,8-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.
På linje med det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,8-2,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0,25-1,2 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).
Under det forventede	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Vejledende vil medarbejderen herudover modtage en lønstigning svarende til 0-1,0 gange den aftalte ramme for Nordea Løn – lokal.	Medarbejderen vil modtage lønstigningen Nordea Løn – generel. Medarbejderen vil herudover ikke modtage lønstigning (vejledende).	Medarbejderen vil ikke modtage en lønstigning (vejledende).

Bilag 3 Komplexitetsbånd og vejledende lønspænd - Gældende til og med 31. december 2025

I perioden 1. juli 2024 – 31. December 2025 gælder følgende kompleksitetsbånd og vejledende lønspænd:			
Jobniveau	Arbejdsopgaver	Stillinger uden ledelsesansvar	Lederstillinger
		Lønspænd	Lønspænd
A	Enkle rutineopgaver	339.600 - 369.862	-
B	Overvejende rutineopgaver	357.644 - 428.963	414.828 - 500.815
C	Rutineopgaver + selvstændige opgaver med egne afgørelser (mindre del af stillingen)	414.828 - 500.815	480.125 - 570.299
D	Overvejende selvstændige opgaver med egne afgørelser (væsentlig del af stillingen)	480.125 - 570.299	562.511 - 671.418
E	Selvstændige opgaver med egne afgørelser + beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	562.511 - 671.418	651.579 - 784.478
F	Overvejende beslutningsforslag vedrørende nye problemstillinger (væsentlig del af stillingen)	651.579 - 784.478	760.843 - 919.896 (891.740 - kontrakt)
G	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (mindre del af stillingen)	760.843 - 919.896 (891.740 – kontrakt)	891.740 kontrakt
H	Træffer afgørelser om nye problemstillinger (middel del af stillingen)	891.740 - kontrakt	kontrakt

Forklaring til 2 lønspænd på ét jobniveau: Gælder for stillinger, hvor arbejdsopgaverne stiller særligt store krav i forhold til andre stillinger med samme niveau/omfang af afgørelser (særlig høj kompleksitet).

Bilag 3. Job levels og standard pay guidance - Gældende fra 1. januar 2026

Job levels og standard pay guidance justeres 2 gange årligt, jf. Aftale om Nordea Løn, § 4 stk. 4.

De til enhver tid gældende Job levels og standard pay guidance publiceres på intranettet under punktet [Medarbejder > Min løn og personalegoder > Løn > Nordea Løn >](#)

Sundhedsforsikring

32. Som bemærkning til **protokollat om sundhedsforsikring** gælder:

Bemærkning

Indhold i sundhedsforsikringen er udvidet i forhold til minimumsindholdet, jf. standardoverenskomsten.

Afsnit 6 – Samarbejde og tillidsvalgte

Regler for behandling af faglig strid

33. Som bemærkning til **Aftale om regler for behandling af faglig strid** gælder:

Bemærkning til behandling af faglig strid

Procedure ved konfliktløsning.

Lokal uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten søges løst mellem de lokale overenskomstparter.

Hvis uenigheden ikke kan løses lokalt, vil hver af de lokale overenskomstparter kunne begære uenigheden skriftligt præciseret inden for en frist på 14 dage, hvorefter sagen videregives til de centrale overenskomstparter, jf. aftale mellem FIDA/A og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Aftale om fagligt arbejde

34. I stedet for **§ 3, stk. 1** Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel gælder:

§ 3 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Finansforbundet i Nordea skal inden tilbud på Nordeas initiativ om fratrædelsesaftale til et medlem, reduktion af et medlems løn på Nordeas initiativ eller inden afskedigelse af et medlem orienteres.

Hvis lønreduktionen alene sker på grund af medlemmets eget ønske om overgang til en jobbeskrivelse med lavere lønspænd, er orientering af Finansforbundet i Nordea ikke nødvendig.

Orientering skal gives i så god tid, at *Finansforbundet i Nordea og/eller den lokale tillidsrepræsentant* er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med *Finansforbundet i Nordea* og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives 1 arbejdsdag før – og helst 48 timer før – meddelelsen til medarbejderen. Orienteringen bør så vidt muligt indeholde dokumenter, der påtænkes afleveret til medarbejderen.

Har *Nordea* viden om, at der inden for tillidsrepræsentantens område skal gennemføres tilbud om fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ, reduktion af løn for eller ske afskedigelse af mere end ét medlem, sikrer *Nordea* i dialog med *Finansforbundet i Nordea*, at det er muligt for tillidsrepræsentanten at være til stede ved alle samtaler.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

35. I stedet for **§ 3, stk. 2** gælder:

Stk. 2. Ved afskedigelse, lønnedsættelser og tilbud om fratrædelsesaftaler på *Nordeas* initiativ skal den lokale tillidsrepræsentant eller *Finansforbundet i Nordea* være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale mellem *Nordea* og *Finansforbundet i Nordea* om, hvordan situationen skal håndteres, i de tilfælde hvor der er tale om en leder med personaleansvar. Mødet indledes med, at *Nordea* oplyser den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan fravælge tillidsrepræsentantens tilstedeværelse.

Det oplyses endvidere, at der på selve mødet ikke skal ske en forhandling af sagen, idet dette i givet fald sker efterfølgende i henhold til regler om behandling af faglig strid.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsrepræsentant eller *Finansforbundet i Nordea* deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske orientering om resultatet af mødet.

Er der tale om tilbud om fratrædelsesaftale på Nordeas initiativ, lønnedsettelse, opsigelse eller bortvisning af en leder med personaleansvar, aftaler Nordea med Finansforbundet i Nordea, hvilken tillidsrepræsentant der ved mødets start tilbydes at bistå lederen.

Bemærkning:

Med "tillidsrepræsentant" menes en anden tillidsrepræsentant end den lokalt valgte, fællestillidsrepræsentanten eller en sagsbehandler fra Finansforbundet i Nordea.

36. Som supplement til § 4 Uddannelse gælder:

Stk. 1. Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Det er mellem parterne aftalt, at den til enhver tid gældende ret for tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter til frihed til ajourførende/supplerende kursusaktivitet kan puljes inden for overenskomstperioden.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter

Bemærkning til § 4, stk. 1 – tillidsrepræsentanter:

For indeværende overenskomstperiode (1. april 2025 – 31. marts 2028) indebærer det, at retten for tillidsrepræsentanter til 9 dage i overenskomstperioden til ajourførende/supplerende kursusaktivitet indgår i en pulje på i alt 800 dage. Den enkelte tillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 15 dage. Hvis Finansforbundet i Nordea visiterer en tillidsrepræsentant til at gennemføre sagsbehandleruddannelsen eller anden kompetencegivende faglig uddannelse, kan der i perioden anvendes op til 18 dage. Hvis de nuværende kriterier for gennemførelse af sagsbehandleruddannelsen ændres, genforhandles antallet af dage.

a. *Der er aftalt en option på yderligere 100 puljedage til brug for tillidsrepræsentanter til ajourførende/supplerende kursusaktivitet, hvis der i perioden gives rimelige grunde til en forøgelse. Hvis kursusaktiviteten sker i Finansforbundet i Nordeas regi, orienterer Finansforbundet i Nordea forud herfor Nordea om, hvilke tillidsrepræsentanter der deltager.*

b. *Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen.*

Stk. 3. Fællestillidsrepræsentanter

Bemærkning til § 4, stk. 3 – fællestillidsrepræsentanter:

For indeværende overenskomstperiode (1. april 2025 – 31. marts 2028) indebærer det, at retten til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser i en pulje på i alt 360 dage. Den enkelte fællestillidsrepræsentant kan i perioden højst anvende 18 dage.

Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen.

37. Som bemærkning til § 6 Valgbarhed gælder:

Bemærkning til § 6 Valgbarhed

I konkrete tilfælde kan kravet om 12 måneders anciennitet fraviges ved aftale mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea.

38. Som bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant gælder:

Bemærkning til § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsrepræsentant

I hvert område defineret i lokalaftale om fællestillidsrepræsentanter vælges en fællestillidsrepræsentant af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

Fællestillidsrepræsentantens opgave er at koordinere samarbejdet med Finansforbundet i Nordea, mellem de enkelte tillidsrepræsentanter og den lokale område-/afdelingsledelse.

Herudover varetager fællestillidsrepræsentanten de opgaver, der er beskrevet i lokalaftale om fællestillidsrepræsentanter.

39. Som bemærkning til **§ 14 Frihed til organisatorisk arbejde** gælder:

Bemærkning til § 14 Frihed til organisatorisk arbejde

Der er aftalt følgende om yderligere frihed til fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter:

Rådgivning af medlemmer, der er i en psykisk belastende situation, og hvor rådgivning af medlemmet efter aftale med lederen mest hensigtsmæssigt kan foregå uden for normal arbejdstid, honoreres efter de almindelige regler for overarbejde/merarbejde.

Fællestillidsrepræsentanter har frihed med løn 1 dag til sammen med Finansforbundet i Nordea at prioritere overenskomstkrav forud for forhandling af virksomhedsoverenskomsten og 1 dag til godkendelse af resultatet af forhandlingerne.

Fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, og som i friperioder deltager i beordrede møder med ledelsen eller i beordrede samtaler med et medlem, får erstatningsfrihed i forholdet 1:1 – dog maksimalt 7,4 timer pr. dag for finansmedarbejdere og service-/teknikmedarbejdere og 7,2 timer for IT-medarbejdere ansat med en 36 timers ugenorm, jf. VOK'ens pkt. 2. Tilsvarende frihed gives ved deltagelse mandag til fredag i forbindelse med tillidsrepræsentantsuddannelse og seminarer/møder i tillidsrepræsentantsregi.

Ved deltagelse i møder med andre tillidsvalgte dækkes eventuel mertransporttid i Danmark efter reglerne for tjenesterejser i pkt. 11, (§ 21 i standardoverenskomsten). Der dækkes op til 4 gange pr. år – for fællestillidsrepræsentanter dog op til i alt 8 gange pr. år. Mertransporttid dækkes ikke ved møder og lignende, der er initieret af Finansforbundet i Nordea, fx generalforsamling, seminarer og møder vedrørende overenskomst mv.

40. Som bemærkninger til **§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte** gælder:

Bemærkning 1 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

Den tillidsvalgte kan søge på jobopslag og lignende, uden at reglerne om røking af tillidsvalgte skal aktiveres. Sker ansøgning efter forudgående dialog mellem leder/Nordea og den tillidsvalgte, orienterer Nordea Finansforbundet i Nordea herom.

Bemærkning 2 til § 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

Ikke-væsentlige ændringer for den tillidsvalgte skal forhandles mellem Nordea, Finansforbundet i Nordea og den tillidsvalgte med henblik på en endelig aftale herom.

41. Som bemærkning til **bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale** gælder:

Bemærkning til bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale

I stedet for bilag 2 til § 9 Samarbejdssamtale er der mellem Nordea og Finansforbundet i Nordea udarbejdet et særligt samtaleskema til brug for samarbejdssamtaler mellem nærmeste leder og tillidsrepræsentant.

Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

42. Som bemærkning til **§ 10, stk. 1 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen** gælder:

Bemærkning til § 10, stk. 1 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejder i turnus eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100, får erstatningsfrihed i forholdet 1:1 – dog maksimalt 7,4 timer pr. dag for finansmedarbejdere og service-/teknikmedarbejdere, og maksimalt 7,2 timer pr. dag for IT-medarbejdere ansat med en 36 timers ugenorm, jf. VOK'ens pkt. 2, ved deltagelse mandag til fredag i lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse i friperioder.

43. Som supplement til **§ 10, stk. 3 og 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen** gælder:

Stk. 1. Det er mellem parterne aftalt, at den til enhver tid gældende ret for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen til frihed til deltagelse i fx temadage, kurser mv. kan puljes inden for overenskomstperioden.

Bemærkning til § 10, stk. 3 og 4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

For indeværende overenskomstperiode (1. april 2025 – 31. marts 2028) indebærer det, at retten for arbejdsmiljørepræsentanter til hhv. 4, 3 og 2 dages frihed med løn til deltagelse i fx temadage, kurser mv. pr. år i en pulje på i alt 200 dage. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant kan i perioden højst anvende 12 dage. Hvis Finansforbundet i Nordea visiterer en arbejdsmiljørepræsentant til at gennemføre en arbejdsrelevant og kompetencegivende faglig uddannelse, der kan bidrage til arbejdsmiljørepræsentantens virke, kan der i perioden anvendes op til 14 dage.

Stk. 2

a. Hvis kursusaktiviteten sker i Finansforbundet i Nordeas regi, orienterer Finansforbundet i Nordea forud herfor Nordea om, hvilke arbejdsmiljørepræsentanter der deltager.

b. Finansforbundet i Nordea giver hvert kvartal en status til Nordea om forbruget af puljen.

c. Som supplement til **§ 10, stk. 1-4 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen** gælder:

Stk. 5. Herudover har arbejdsmiljørepræsentanter op til 2 dages frihed med løn i overenskomstperioden til deltagelse i erfamøder med andre arbejdsmiljørepræsentanter eller til møder med Finansforbundet i Nordea.