

AKADEMIKER PENSION OG MP INVESTMENT MANAGEMENT A/S SÆRBESTEMMELSER

Protokollat om overenskomstdækning af Akademiker Pension og MP Investment Management A/S

Pensionskassen Akademiker Pension og det 100% ejede datterselskab MP Investment Management A/S, herefter under et kaldet "virksomheden", har søgt om optagelse som medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Anmodningen om medlemskab er betinget af, at der opnås enighed mellem FA, Finansforbundet og virksomheden om overenskomstdækning af dens medarbejdere. Ingen medarbejders løn- og ansættelsesvilkår må samlet set forringes som følge af overgangen til overenskomstdækning.

I fortsættelse heraf er der mellem virksomheden, FA og Finansforbundet opnået enighed om følgende:

1. Overenskomstområde

1.1

Virksomheden omfattes med virkning fra 1. januar 2020 af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst for pengeinstitut- og realkreditområdet med tilhørende aftaler og protokollater, jf. dog de nedenfor aftalte modifikationer.

1.2

Såvel virksomheden som FA og Finansforbundet anerkender og respekterer den af virksomheden før 1. januar 2020 indgåede kollektive virksomhedsoverenskomst for en del af virksomhedens medarbejdere, så længe denne virksomhedsoverenskomst er gældende. De medarbejdere, der arbejder inden for virksomhedsoverenskomstens dækningsområde, er således ikke omfattet af dette protokollat eller af standardoverenskomsten.

1.3

Der er desuden aftalt følgende virksomhedstilpassede modifikationer fra ovennævnte standardoverenskomst, idet paragrafhenvisningerne nedenfor sker til Standardoverenskomsten af 1. april 2023:

2. Særvilkår for virksomheden

2.1. Arbejdstid

For virksomhedens medarbejdere er der aftalt andre arbejdstids- og lønbestemmelser, end dem der følger af standardoverenskomstens almindelige arbejdstids- og lønbestemmelser.

2.1.1 Almindelig arbejdstid

Arbejdskulturen i MP Pension er kendetegnet ved friheden til selv at tilrettelægge arbejdet.

Det betyder, at pensionskassen ikke registrerer eller opgør den effektive arbejdstid, idet fokus ubetinget er på de opgaver, der løses – ikke på arbejdstiden.

Arbejdet skal som udgangspunkt udføres inden for tidsrummet 07.00 – 18.00 (mandag – fredag), og alle relevante områder skal være funktionsdygtige inden for den normale åbningstid.

Arbejdet medfører, at der helt naturligt kan opstå perioder, hvor der arbejdes mere end 37 timer pr. uge, ligesom der vil opstå perioder, hvor der arbejdes mindre end 37 timer pr. uge.

Der er således ikke fastsat et timetal, men det tilstræbes, at arbejdstiden og arbejdsmængden hen over en periode ligger i niveauet omkring 37 timer. Den daglige arbejdstid inkluderer en frokostpause.

Den aftalte løn og øvrige arbejdsvilkår afspejler denne fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Hvis medarbejderen eller lederen ikke oplever den fornødne fleksibilitet, drøftes dette mellem den ansvarlige leder og den faglige repræsentant.

Merarbejde registreres og honoreres ikke, og der oprettes ikke timebank.

2.1.2

Følgende arbejdstidsbestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke:

§ 3 Arbejdstidens længde, § 4 Søgnehelligdage og sidestillede dage, § 5 Arbejdstids fastsat af virksomheden, § 6 Aftalt Arbejdstid, § 7 Udvidet aftalt arbejdstid, § 8 Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, § 9 Aftaler og tillæg, § 10 Pauser, § 11 Timebank, § 12 Flekstilid, § 13 Skifteholdsarbejde, § 14 Særlige forhold for it-medarbejdere, § 15 Aftrapning og modregning § 16 Merarbejde og § 17 Maskin-/systemafhængigt merarbejde, § 18 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation, § 19 Vagtterminaler og § 21 Tjenesterejser..

Virksomheden giver dog fri med løn på de sædvanlige helligdage og lukkedage, der fremgår af Standardoverenskomstens § 4 Søgnehelligdage og sidestillede dage, stk. 2.

2.2. Løn

Virksomheden aftaler lønnen med de enkelte medarbejdere ud fra hidtidig praksis.

Alle medarbejdere har ret til den samlede lønregulering, der følger af standardoverenskomsten.

Lønudbetalingen på virksomheden er bagudlønnet. Virksomheden betaler lønnen med 1/12 månedsvist bagud.

2.2.1

For heltidsbeskæftigede medarbejdere aftales lønnen mellem virksomhed og medarbejder.

2.2.2

For deltidsansatte medarbejdere aftales lønnen forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstidsprocent.

2.2.3

Følgende lønbestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke:

§ 23 Løn, § 24 Lokal lønpulje, § 25 Jobfunktioner, § 26 Elevers aflønning; § 27 Lønudbetaling, § 28 Funktionstillæg, § 29 Specialistillæg og § 31 Overflytning til eller fra it-arbejde.

Dog gælder reglerne i § 31 Elevers aflønning, stk. 3, 4 og 5 for it-elever, der ansættes efter 1. januar 2020.

3. Undtagede aftaler og bestemmelser

Følgende bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for virksomheden:

- Protokollat om pengeautomater
- Protokollat om værditransporter
- Regler for IT-medarbejdere
- Regler om overflytning mellem overenskomsterne
- Overenskomst om feriekortordning

4. Særregler for medarbejdere ansat pr. 1. april 2021, der har været omfattet af overenskomst mellem HK Service Hovedstaden og Akademiker Pension

Arbejdstid

Medarbejdere beskæftiget i hhv. kantine og reception honoreres dog grundet dette arbejdes særlige karakter for eventuelt overarbejde med et synlighedstillæg på 1.897 kr. pr. 1. april, hhv. 847 kr. for arbejde før kl. 18. Tillægget reguleres med Standardoverenskomstens samlede lønreguleringsprocent og – takt.

Løn

Synlighedstillægget på 1.897 kr. pr. 1. april 2020, hhv. 847 kr. for arbejde før kl. 18, opretholdes uændret for de medarbejdere, for hvem det arbejdsmæssigt er relevant i forhold til opgaveløsningen. Tillægget reguleres med Standardoverenskomstens samlede lønreguleringsprocent og -takt.

De medarbejdere, der pr. 31. december 2020 ikke er indplaceret på sluttrin i HK-overenskomsten, opretholder en lønudvikling/lønforventning, der svarer til den, der er anført i HK-overenskomsten 2017-2020 med tillæg af de stedfunde generelle lønstigninger.

Alle medarbejdere har ret til den samlede lønregulering, der følger af Standardoverenskomsten.

5. ferieuge

6. ferieuge tilskrives herefter med virkning fra 1. september 2021, idet ingen medarbejder kan optjene mere, end hvad der svarer til 5 overenskomstmæssige feriedage over en periode på 12 måneder.

Da virksomheden ikke har timebank, gælder de hidtidige regler om afholdelse af dagene og om forholdsmæssig optjening og tildeling som beskrevet i Standardoverenskomsten 2017.

Generelt

Der henvises i øvrigt til protokollat af 25. marts 2021 om supplerende overenskomstdækning af MP Pension (nu Akademiker Pension) og MP Investment Management A/S.

København, den november 2019

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSFORBUNDET

MP PENSION og
MP INVESTMENT MANAGEMENT A/S

