

§ 7. Lön

1. Övergripande utgångspunkter för lönebildning och lönesättning

Lönen är ett viktigt styrinstrument i banken för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Lönen skall bl a stimulera den enskilde till en förbättrad arbetsprestation att ta på sig större ansvar, att uppnå ökad kompetens och att utveckla verksamheten. Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Samma principer skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre. Banken skall eftersträva en lönestruktur och lönedifferentiering mellan medarbetarna som upplevs som rättvis och objektiv.

Det skall även finnas tydliga och realistiska mål för verksamheten och för den anställde. Bankens chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker. Bankens lönepolitik, dess utgångspunkter för lönebildningen och lönesättningen skall vara väl förankrad bland de anställda.

Produktivitet, tillväxt och lönsamhet utgör avgörande förutsättningar för bankernas konkurrenskraft och skall påverka akademikernas löneutveckling. Lönenivå, lönesättning och löneökning påverkas även av marknadsförutsättningar som utbud och efterfrågan på viss kompetens liksom löneläget på den lokala arbetsmarknaden. Lönesättningen ska ske i en transparent process, känd av både arbetsgivare och arbetstagare. Banken ansvarar för att lönesättningsprinciper och lönekriterier är tydliga och kända i företaget.

2. Allmänna lönebestämmelser

Lönen utbetalas månadsvis i efterskott.

För del av månaden utgår lön med så stor del av hel månadslön, som antalet fullgjorda arbetsdagar utgör del av månadens totala antal arbetsdagar.

Sänkning av arbetstagarens faktiska lön kan ske endast efter central, lokal eller individuell överenskommelse.

3. Lönekartläggning

Banken skall varje år kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Detta gäller inte banker med färre sysselsatta än tio arbetstagare. Nämda kartläggning skall ske i samråd med akademikerföreningen i banken.

Handwritten initials and a signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The initials appear to be 'AB' and 'OH', and there is a signature below them.

4. Lönesättningsprocessen i banken

Lokala löneförhandlingar sker en gång årligen per 1 januari. Lokalt kan överenskommelse mellan banken och akademikerföreningen träffas om annan tidpunkt. Detta förutsätter – oavsett vad som sägs om lokal part i övrigt i detta avtal - att det finns en akademikerförening i banken.

Akademikeravtalet innehåller inga fastställda pottor eller generella tillägg. Det är därför mycket viktigt att varje arbetstagare ansluten till avtalet ges ett meningsfullt lönesamtal. Genom ett tydligt och klargörande samtal ges den anställde möjlighet att förstå hur dennes prestation påverkar möjligheten till löneutveckling.

4.1 Parternas inledande arbete

Med utgångspunkt från bankens förhållanden ska de lokala parterna i god tid inför varje lönerevision gemensamt göra en genomgång av avtalets innehåll och intentioner och försöka enas om formerna för den lokala lönesättningsprocessen. Härigenom uppnås en lönesättningsprocess som är tydlig för både arbetsgivare och medarbetare.

Arbetsgivaren redovisar aktuella löner för akademikerföreningens medlemmar och aktuell lönestruktur samt företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Parterna gör gemensamt en genomgång av följande:

- avtalets innehåll och intentioner
- aktuella lönesättningskriterier
- övergripande tidsplan med beaktande av bl.a. de individuella lönesamtalen
- formerna för den kommande lönerevisionen
- vilket utbildnings- och informationsbehov som finns till chefer och medarbetare
- vilka som omfattas av lönerevisionen

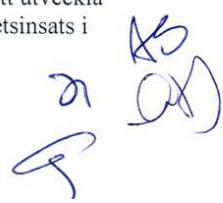
Konsultation

Har parterna olika syn på moment i processen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.

4.2 Den individuella lönen och lönesamtalet

Efter genomförda förberedelser skall banken ta initiativ till lönesamtal med akademikerföreningens medlemmar.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad och fastställs utifrån arbetets art och svårighetsgrad, den anställdes arbetsinsats, uppnådda resultat, ansvar, marknadskrafter, samarbetsförmåga m.m. Lönen ska bl.a. stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå ökad kompetens och att utveckla verksamheten. Det normala är att en arbetstagare, som fullgör en fullgod arbetsinsats i



Bilaga 2

banken, har en för arbetstagaren positiv löneutveckling. Diskriminerande lönesättning får inte förekomma. Den tid under vilken medarbetare varit föräldraledig jämförs med arbetad tid.

I samband med en befordran bör en löneöversyn ske.

Det individuella lönesamtalet är en viktig del i den lokala lönebildningsprocessen. Lönesamtalet skall vara en årlig återkommande och väl genomtänkt dialog mellan den anställde och dennes närmaste lönesättande chef.

Samtalet bör med ett tillbakablickande och ett framtidsperspektiv behandla verksamhetens uppgift, samarbetet, arbetsuppgifterna, utvecklingen, förändringar, relationen mellan chef och medarbetare och andra angelägna frågor som rör arbetssituationen.

Syftet med lönesamtalet är att:

- Klargöra fastställda löneprinciper/lönegrundande faktorer.
- Utvärdera den anställdes arbetsprestationer.
- Ge den anställde möjlighet att beskriva arbetsuppgifter och uppnådda resultat.
- Diskutera lönen i förhållande till arbetssituationen och vad som krävs för en positiv löneutveckling i framtiden.
- Enas om lönen.

Om medarbetaren erhåller ingen eller ringa löneökning ska motivet för detta redovisas. Om medarbetaren inte har gjort en fullgod arbetsprestation upprättas en plan med berörd medarbetare. Planen ska ta fasta på orsakerna till den uteblivna eller låga löneökningen och utifrån detta ange konkreta åtgärder, såsom till exempel kompetensutveckling, byte av arbetsuppgifter m.m. i syfte att ge förutsättningar för att en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner.

I de fall anställds löneutveckling under en löpande treårsperiod väsentligt ligger under den genomsnittliga nivån i banken, skall detta uppmärksammas och analyseras vid lönesamtalet. Översynen syftar till att utröna orsaken till den ogynnsamma löneutvecklingen och att komma fram till eventuella åtgärder. Överenskomna åtgärder såsom exempelvis löneförhöjning, kompetensutveckling, förändrade arbetsuppgifter skall dokumenteras.

Resultatet av lönesamtalet skall skriftligt dokumenteras om part så begär.

4.3 Vid oenighet mellan chef och medarbetare

Om chef och medarbetare inte kommer överens om den nya lönen kan frågan på medarbetarens begäran hänskjutas till lokal förhandling.

4.4 Enas om löneökningen - lokal förhandling

Lokal förhandling avslutas som huvudregel inom 4 månader från revisionsdatum. I den händelse detta inte är möjligt gör lokala parter, om man inte enats om annat, en plan för när den lokala förhandlingen kan avslutas.

Bilaga 2

Efter att lönesamtalen genomförts, redovisar banken till akademikerföreningen den totala löneökningen för medlemmarna. Parterna gör en avstämning av det totala löneutfallet för akademikerföreningens medlemmar kopplat till bankens ekonomiska förutsättningar och önskad lönestruktur. Banken redovisar även de nya lönerna för akademikerföreningens medlemmar.

De lokala parterna enas om den totala löneökningen. I detta ligger även att försöka träffa överenskommelse i de fall enskild medlem vid lönesamtalet hänskjutit frågan om ny lön till lokal förhandling.

4.5 Parternas avslutande arbete

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- Löneprocessen
- Lönesamtalen
- Förhandlingsklimatet

5. Förhandlingsordning

Om part så begär skall protokoll föras.

Om lokala parter inte enas enligt 4.4 kan frågan om den totala löneökningen föras till central förhandling enligt bestämmelserna i § 9 punkterna 2 och 3.

De centrala parterna skall i sådan förhandling utöver vad som ovan sagts om gemensamma utgångspunkter och grundläggande principer för lönebildningen beakta de nivåer som övriga löneavtal har slutits på inom bankerna och övriga delar av den finansiella sektorn.

Om de centrala parterna ej kan enas skall frågan överlämnas till opartisk skiljeman som parterna utser gemensamt. Denne skall välja ett av parternas slutbud avseende nivå på medlemmarnas totala lönehöjningar (slutbudsmetoden). Det av skiljemannen fastställda utrymmet fördelas därefter av arbetsgivaren.

En förutsättning för att slutbudsmetoden skall tillämpas är att Jusek/Civilekonomerna/Sveriges Ingenjörer representeras av ett lokalt organ i banken och att detta organ företräder mer än 10 medlemmar.

6. Om lokal part inte finns

Om lokal part inte finns vid banken övergår rättigheter och skyldigheter vad avser hela § 7 i detta avtal på den enskilde medlemmen.