
Rammeoverenskomst **side 4**

Aftale om tjenestefrihed **side 23**

Protokollater og bilag **side 29**

Gruppesikringsregulativ **side 56**

Aftale om bidrag til uddannelsesformål **side 62**

Feriekortordning **side 64**

Regler for behandling af faglig strid **side 68**

Hovedaftale **side 74**

Stikordsregister **side 79**



Rammeoverenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for assurandører

	Side
Kapitel I Dækningsområde	4
Kapitel II Lønforhold mv.	5
Kapitel III Arbejdets tilrettelæggelse og teknisk svigt.....	6
Kapitel IV Pension.....	7
Kapitel V Uddannelse.....	10
Kapitel VI Ferieforhold.....	10
Kapitel VII Omsorgsdage	12
Kapitel VIII Løn under sygdom	12
Kapitel IX Graviditet, adoption og frihed ved barns sygdom mv.....	14
Kapitel X Afskedigelser og forflytninger.....	17
Kapitel XI Afgørelse af tvistigheder	20
Kapitel XII Ikrafttræden og opsigelse	20

Rammeoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om løn- og ansættelsesvilkår for assurandører

Kapitel I Dækningsområde

§ 1

Stk. 1. Overenskomsten omfatter assurandører, der er dækket af hovedaftalen indgået mellem FA og Finansforbundet på forsikringsområdet.

Stk. 2. Rammeoverenskomsten omfatter assurandører ansat i forsikringselskaber, der er/bliver medlem af FA. Rammeoverenskomsten omfatter dog ikke selskaber, der er omfattet af § 15 i FA's vedtægter, hvis selskabet selv indgår kollektive overenskomster med den lokale assurandørforening.

Stk. 3. Rammeoverenskomsten kan fraviges helt eller delvist ved aftale mellem selskab og assurandørforening efter orientering til organisationerne.

Bemærkning til § 1

Stk. 1. Ved assurandører forstås medarbejdere, der er ansat med direkte forsikrings salg som hovedbeskæftigelse.

Stk. 2. Deltidsansatte assurandører med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer omfattes af det i selskabet aftalte overenskomstgrundlag for fuldtidsansatte assurandører (pro rata).

Udgangspunktet for lokale forhandlinger er, at den samlede bruttovederlæggelse til deltidsansatte assurandører forholdsmæssigt skal svare til bruttovederlæggelsen for sammenlignelige fuldtidsansatte assurandører. Der kan således for disse grupper lokalt aftales relevante afvigelser fra Rammeoverenskomstens bestemmelser.

Stk. 3. Rammeoverenskomsten er en minimumsoverenskomst. De enkelte selskaber og de lokale assurandørforeninger kan således indgå aftaler, der stiller assurandørerne anderledes end rammeoverenskomsten, efter orientering til organisationerne.

Kapitel II Lønforhold mv.

§ 2

Regler for ydelse af fast løn, henholdsvis præstationsafhængig løn og omkostningsydelse fastsættes ved kollektiv aftale mellem selskabet og selskabets assurandørforening og/eller ved individuel aftale mellem selskabet og assurandøren, jf. dog bestemmelserne om minimumsindtægt.

Bemærkning til § 2

Konkrete lønaftaler indgås således fortsat lokalt.

§ 3

Stk. 1. Den årlige indtægt skal for fuldtidsbeskæftigede assurandører andrage mindst 347.500 kr. fra det tidspunkt, hvor den pågældende har bestået sin eksamen som assurandør, jf. selskabets uddannelsespolitik, eller hermed ligestillet prøve, dog senest efter 2 års ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. juli 2017 forhøjes satsen til 354.500 kr., pr. 1. juli 2018 til 361.500 kr., og pr. 1. juli 2019 til 368.500 kr.

Dog skal den årlige indtægt udgøre mindst 299.500 kr. fra ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. juli 2017 forhøjes satsen til 305.500 kr., pr. 1. juli 2018 til 311.500 kr., og pr. 1. juli 2019 til 317.500 kr.

Stk. 2. For nyansatte assurandører beregnes minimumslønnen for perioden fra tiltrædelsen og indtil udløbet af kalenderåret som en forholdsmæssig andel af satsen for minimumsindtægten.

Stk. 3. For fratrædende assurandører beregnes minimumsindtægten således, at selskabet i de sidste 12 måneder inden fratræden skal udbetale minimumsindtægten.

Bemærkning til § 3

Stk. 1. Ved den årlige indtægt forstås arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget. Parterne er enige om at fravige dette, hvis assurandørens eget pensionsbidrag, jf. § 7, stk. 5, til en arbejdsgiveradministreret ordning overstiger det i den lokale overenskomst fastsatte bidrag. Den årlige indtægt beregnes i denne situation ved at forhøje arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget med et beløb, svarende til assurandørens merbidrag til pensionsordningen.

Selskabet skal i den lokale lønaftale og i den enkelte assurandørs ansættelsesbevis definere selskabets uddannelsesniveauer. Assurandøren skal således have oplyst, hvilken eksamen selskabet betragter som vedkommendes afsluttende eksamen.

Ved ansættelser bør der tages hensyn til agenturområde, porte-føljestørrelse og -sammensætning, således at assurandøren mindst har mulighed for at opnå en indtægt svarende til de i stk. 1 nævnte beløb. Særlige forhold kan dog gøre sig gældende for specielle kategorier, såsom assurandører ansat på seniorkontrakter, således at disse ikke opnår en indtægt som anført i stk. 1. Selskabet skal give skriftlig meddelelse herom til assurandørforeningen, som kan kræve forhandlinger med selskabet.

Assurandører på orlov uden løn er undtaget fra bestemmelsen om minimumsindtægten i stk. 1 i orlovsperioden. I den øvrige del af året beregnes minimumsindtægten pro rata. For assurandører ansat på deltid beregnes minimumslønnen i stk. 1 forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesbrøken.

Stk. 2. Satsen udgør enten 284.000 kr. eller 330.00 kr., jf. § 3, stk. 1. Pr. 1. juli 2014 289.000 kr. eller 335.500 kr., pr. 1. juli 2015 294.000 kr. eller 341.500 kr. og pr. 1. juli 2016 299.500 kr. eller 347.500 kr.

Stk. 3. Selskabet bør tilstræbe, at udbetaling af eventuelle beløb efter stk. 3 sker jævnt fordelt i opsigelsesperioden.

§ 4

Arbejder assurandøren for flere selskaber samtidig, skal summen af samtlige indtægter lægges til grund ved beregningen af indtægten i § 3.

§ 5

Krav i henhold til § 3 skal fremsættes overfor selskabet senest 10 måneder efter udgangen af det kalenderår/den ansættelsesperiode, som kravet vedrører.

Bemærkning til § 5

Opmærksomheden henledes på, at det overenskomstbrud, der opstår, hvis assurandøren ikke oppebærer indtægten i § 3, stk. 1, ikke forældes efter § 5.

Kapitel III Arbejdets tilrettelæggelse og teknisk svigt

§ 6

Stk. 1. Arbejdets tilrettelæggelse reguleres ikke ved denne overenskomst, men fastsættes lokalt.

Stk. 2. Selskab og assurandørforening skal aftale retningslinjer for kompensation som følge af tab ved teknisk svigt.

Bemærkning til § 6

Der er enighed om, at et sædvanligt DL 3-19-2-ansvar gælder for ansatte assurandører. Tvivlsspørgsmål herom kan evt. drøftes i SU-regi. Der er videre enighed om, at det er i alles interesse, at der lokalt sker en klar beskrivelse af, om der er tale om, at assurandøren handler som ansat i et forsikringselskab eller som selvstændig. Dette skal fremgå af ansættelsesaftalen mellem selskab og assurandør.

Kapitel IV Pension

§ 7

Stk. 1. Assurandøren indtræder i selskabets pensionsordning fra ansættelsen.

Assurandøren betaler selv både eget og arbejdsgiverbidrag til det indtrædelsestidspunkt, der lokalt er gældende pr. 30. marts 2008.

Stk. 2. Assurandører, der ansættes 1. april 2008 eller senere, indtræder i selskabets pensionsordning efter 6 måneders anciennitet i selskabet. Det er en forudsætning, at der lokalt er enighed om finansiering af den lavere indtrædelsesanciennitet. Der optages lokale forhandlinger herom senest den 1. marts 2008. Indtil der er enighed om en finansiering, indtræder assurandøren først i ordningen efter det hidtidige gældende indtrædelsestidspunkt.

Det er hensigtsmæssigt, at der lokalt drøftes overgangsordninger.

Stk. 3. Det samlede bidrag fra selskab og assurandør til pensionsordningen skal udgøre mindst 15,75% af assurandørens årlige indtægt. Pensionsbidraget forhøjes til 16,25% senest 31. marts 2011, medmindre der lokalt ikke kan opnås enighed om finansiering af forhøjelsen inden for lønrammen.

Stk. 4. Selskabets samlede bidrag til hver enkelt assurandør skal fastlægges som en procentsats af assurandørens årlige indtægt, jf. stk. 3. Beregningsgrundlaget er assurandørens indtægt fra det foregående kalenderår. Der kan lokalt aftales en anden dato for iværksættelse af beregningsgrundlag end 1. januar. Dette må dog ikke være senere end 1. april i det aktuelle kalenderår. Pensionsberegning sker på baggrund af foregående måneds løn eller aktuel månedsløn.

Stk. 5. Overgår en assurandør fra ét selskab til et andet, hvor begge selskaber er omfattet af rammeoverenskomsten, medtager assurandøren

sin hidtidige pensionsordning. Det nye selskab deltager fremover i præmiebetalingen i overensstemmelse med dette selskabs pensionsordning.

Stk. 6. Det øvrige indhold af pensionsordningen skal fastlægges ved aftale mellem selskabet og dets assurandørforening. En sådan aftale kan indeholde en bestemmelse om, at den enkelte assurandør har ret til at forhøje sit bidrag.

Stk. 7. Hvis en assurandør, der ved pensionsordningens ikrafttræden er fyldt 45 år, kun kan indtræde i denne på skærpede vilkår, kan assurandøren i stedet vælge en opsparingsordning. Bidraget til opsparingsordningen fastsættes efter reglerne i pensionsordningen.

Bemærkning til § 7

Stk. 2. Selskabet skal i den lokale lønaftale og i den enkelte assurandørs ansættelsesbevis definere selskabets uddannelsesniveauer. Assurandøren skal således have oplyst, hvilken eksamen selskabet betragter som vedkommendes afsluttende eksamen.

Det betyder, at anciennitetskravet er 18 måneder, indtil det tidspunkt hvor selskab og assurandørforening aftaler, at anciennitetskravet er 12 måneder.

Stk. 3. Ved den årlige indtægt forstås arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget. Parterne er enige om at fravige dette, hvis assurandørens eget pensionsbidrag, jf. § 7, stk. 6, til en arbejdsgiveradministreret ordning overstiger det i den lokale overenskomst fastsatte bidrag. Den årlige indtægt beregnes i denne situation ved at forhøje arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget med et beløb, svarende til assurandørens merbidrag til pensionsordningen.

Stk. 4. For nyansatte, pensionsberettigede assurandører skal pensionsbidrag fra ansættelsestidspunktet og til udgangen af det kalenderår, hvor assurandøren bliver ansat, beregnes i forhold til minimumsindtægt eller en højere aftalt garantiløn hos den pågældende arbejdsgiver. I næste kalenderår beregnes pensionen på baggrund af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget det foregående kalenderår hos den pågældende arbejdsgiver, hvis dette er større end mindste- eller garantilønnen, og assurandøren er ansat før 1. juli det foregående kalenderår. Ellers beregnes pension fortsat af minimumsindtægt eller aftalt garantiløn i 2. kalenderår. Arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget for ansættelsesperioden i 1. kalenderår omregnes til fuldt kalenderår ved beregningen i 2. kalenderår.

Stk. 5. Ved overgang fra et selskab til et andet, hvor begge selskaber er omfattet af rammeoverenskomsten, bestemmes pensionsleverandøren

af det nye selskab. Assurandøren er dog ikke pligtig til at gå fra højere til lavere grundlagsrente. Assurandøren har ret til at medtage sin tidligere pensionsordning, hvis det nye selskabs ordning med hensyn til risiko ikke afviger væsentligt fra det tidligere selskab, og de tidligere afgivne helbredsoplysninger kan anvendes. Det nye selskab kan kræve nye helbredsoplysninger, hvis risikosummen forøges med mindst 25%, eller hvis det nye selskab stiller krav om mere omfattende helbredsoplysninger ved optagelse i den nye ordning end ved assurandørens optagelse i den tidligere ordning.

Stk. 7. Der skal i de lokale pensionsaftaler tages stilling til helbredsoplysninger mv.

§ 8

Pensionsordningen fastlægger pensionsalderen og de nærmere regler for udbetalingen mv.

§ 9 Seniorpolitik

Stk. 1. Selskabet og assurandørforeningen skal drøfte indførelse af en seniorpolitik, herunder konkrete tiltag til at fastholde ældre assurandører og deres kvalifikationer i selskabet.

Stk. 2. En lokal aftale om seniorpolitik kan omfatte retningslinjer for mindre belastende arbejdsopgaver, reduktion af tegningsmål og reduktion af arbejdstid samt regler om løn og pensionsbidrag mv.

Stk. 3. En lokal aftale om seniorpolitik kan indeholde regler om alder og anciennitet i selskabet ved evt. overgang til seniorordning.

Stk. 4. Det kan lokalt aftales, at de assurandører, der ikke overgår til en seniorordning, tilbydes en fratrædelsesgodtgørelse efter generelle regler i selskabet. Heri ligger, at selskabet skal tilstræbe en ligebehandling med øvrige medarbejdergrupper.

Kapitel V Uddannelse

§ 10

Stk. 1. Parterne er enige om, at den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse for assurandørerne er af væsentlig betydning for både selskabet og den enkelte assurandør.

Stk. 2. Selskabet og assurandørforeningen skal indgå en lokalaf tale om retningslinjer for kompetenceudvikling i selskabet, herunder definition på og formål med kompetenceudvikling. Der skal ved tilrettelæggelsen tages hensyn til både selskabets og assurandørens særlige behov.

Stk. 3. Assurandørens uddannelse skal løbende tilpasses både virksomhedens behov og den enkelte assurandørs relevante ønsker. Det sker i form af en uddannelsesplan eller tilsvarende for den pågældende assurandør. Som hovedregel ydes der frihed med løn (sygeløn) under faglig kompetencegivende uddannelse.

For aspiranter - de første 24 måneder af ansættelsen - ydes der sygelønsskompensation for ophold på Forsikringsakademiet, og der kan lokalt aftales kompensation for en længere periode og omfanget af selvstudie. Bestemmelsen indføres i lokale assurandøraftaler, medmindre der lokalt ikke opnås enighed om finansieringen heraf.

Kapitel VI Ferieforhold

§ 11

Stk. 1. Feriegodtgørelse ydes efter de i ferieloven til enhver tid gældende satser af indkomstskattepligtige variable lønbeløb og personalegoder.

Stk. 2. Fast løn og andre ydelser af lønmæssig karakter samt interesseprovision udbetales på normal vis under ferie.

Stk. 3. Ferietillæg ydes, medmindre andet er aftalt lokalt, alene efter de i ferieloven til enhver tid gældende satser af indkomstskattepligtige faste lønbeløb, personalegoder og feriegodtgørelse.

Stk. 4. Grundlaget for beregningen er de beløb, der er udbetalt i optjeningsåret.

Stk. 5. Der ydes ikke feriegodtgørelse eller ferietillæg af omkostningstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Stk. 6. De lokale parter kan overveje at udarbejde et bilag, der viser de lønbeløb og personalegoder, der indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse og ferietillæg.

Stk. 7. Kravet på feriegodtgørelse er omfattet af FA's garantiforpligtelse, jf. overenskomst om feriekort.

Stk. 8. I øvrige forhold om ferie - herunder ved fratræden - henvises til ferielovens bestemmelser.

Stk. 9. Selskab og assurandørforening aftaler generelle vilkår for overførsel af ferie.

Det kan herefter aftales mellem selskab og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage, jf. ferieloven, kan overføres til det følgende ferieår. En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden ferieårets udløb.

Stk. 10. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til et efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

Bemærkning til § 11

Stk. 1. Alle ydelser udbetales kontant til forfaldstid i et løbende ansættelsesforhold. For assurandører, der tiltræder/fratræder i optjeningsåret, anvises ydelserne på et feriekort, jf. overenskomst mellem FA og Finansforbundet om feriekortordning.

Feriegodtgørelse beregnes af de variable lønde.

Stk. 1, nr. 2. Ved de omtalte underagenter forstås ikke motorkøretøjsforsikringsforbindelser o.lign.

Stk. 3. Ferietillæg beregnes af de faste lønde.

Stk. 8. FA og Finansforbundet opfordrer selskaber og assurandørforeninger til - ved indgåelse af lokale assurandørlønftaler - at tydeliggøre, hvilke af assurandørernes lønandele der berettiger til feriegodtgørelse eller ferietillæg.

I øvrigt henvises til CDA's og FA's tidligere vejledning "Ferieforhold - assurandører".

Kapitel VII Omsorgsdage

§ 12

Assurandøren har ret til 5 omsorgsdage pr. kalenderår. Assurandøren betaler selv omsorgsdagene, medmindre andet aftales/er aftalt lokalt. Omsorgsdagene placeres under hensyn til selskabts drift og efter aftale.

Bemærkning til § 12

Det er en forudsætning for, at assurandøren kan holde en omsorgsdag, at det på forhånd er aftalt lokalt, hvordan betalingen for omsorgsdagen skal ske.

Kapitel VIII Løn under sygdom

§ 13

Stk. 1. Løn for sygeperioder beregnes på grundlag af nedenstående regler:

- a. Alle i kontrakten indeholdte faste ydelser afregnes som normalt, fx løntilskud, tilskud til omkostninger, der også skal afholdes under sygdom, interesseprovisioner, kompensationsbeløb mv.
- b. Der foretages en gennemsnitsberegning på grundlag af de umiddelbart forudgående 12 måneders bruttoindtægt (eller 4 kvartalers bruttoindtægt), der hidrører fra erhvervsprovision af egen tegning (efter fradrag af ristornoprovision) eller tidligere udbetalt sygelønsandel. Hvis assurandøren ikke har været ansat så længe, sker beregningen tilbage til ansættelsestidspunktet.

Stk. 2. Det således fremkomne beløb pr. dag ydes fra 1. sygedag og afregnes i en sådan takt, at assurandøren sikres en jævn, uforandret indtægt under og umiddelbart efter sygdommen. Endelig opgørelse sker senest 3 måneder efter sygdommens ophør.

Stk. 3. Det eventuelle tilgodehavende herved kan af selskabet ikke gøres til genstand for fradrag i henhold til funktionærlovens § 9, stk. 2, om modregning i løntilgodehavender.

Stk. 4. Sygelønsberegning, jf. stk. 1-3, gælder også ved fravær (sygdom og gener) i forbindelse med graviditet.

Bemærkning til § 13

Stk. 1. Udgangspunktet for beregning af løn under sygdom er, at assurandøren skal have udbetalt sin sædvanlige faste løn og en sygelønskompen- sation for den variable løn.

Såfremt assurandørens arbejdsområde/ansættelsesvilkår efter aftale æn- dres, skal der i aftalen ligeså tages stilling til og aftales, hvordan fremtidig sygeløn udregnes ud fra det ændrede arbejdsområde/ansættelsesvilkår.

I de tilfælde, hvor en assurandør i garantilønsperioden bliver syg, og hvor den faktisk optjente tegningsprovision måneden forud for sygdommens indtræden har været større end garantilønnen, bør der foregå en drøf- telse med henblik på at udbetale en sygeløn, der kompenserer for den manglende tegningsprovision.

Stk. 1, litra b. Ved erhvervelsesprovision forstås alle provisionstyper, der beror på assurandørens præstation, jf. dog § 14.

Årsbeløbet divideret med 220 udgør den variable sygeløn pr. arbejdsdag.

Stk. 2. Sygelønnen beregnes ved sygdomsperiodens start, og dette be- regningsgrundlag bibeholdes uændret i hele sygdomsperioden.

§ 14

Stk. 1. Det aftales lokalt, hvordan beregning af eventuelle ydelser, der ifølge aftale skal udbetales senere, og som er baseret på tegningsmål eller lignende, tager hensyn til sygefravær.

Der kan i den lokale aftale indgå en bagatelgrænse:

- som udformes ud fra en økonomisk betragtning, som sikrer, at assu- randøren efter en gennemsnitsbetragtning ikke oplever et indtægtstab på mere end 100 kr. pr. dag eller
- som kan udformes som karenstage, i de tilfælde hvor kortvarige sygeperioder ikke har indflydelse på medarbejderens mulighed for at opnå fuld superprovision.

Bemærkning til § 14, stk. 1

Det er op til de lokale parter at indgå en aftale om sygefravær i overens- stemmelse med det pågældende superprovisionssystem (progressive beregningssystem). Aftalen indgås ved de førstkommande lokale for- handlinger, og eventuelle merudgifter indgår som en del af det samlede lokale resultat.

§ 15

Stk. 1. Erhvervsprovisioner af forsikringer tegnet i sygeperioden kan af selskabet modregnes i sygelønsandelen, jf. § 13, stk. 1, litra b.

Stk. 2. Erhvervsprovisioner af forsikringer tegnet og indsendt før sygeperiodens opståen er den beregnede sygelønsandel i § 13, stk. 1, litra b, uvedkommende og skal afregnes normalt.

Stk. 3. Gratialer/éngangsvederlag medregnes ikke i sygelønsberegningen.

Bemærkning til § 15

Stk. 3. Her menes alene vederlag, der ikke er eller erstatter en løndel, fx gratialer ved jubilæer, generelle bonusudlodninger o.lign.

§ 16

Selskabet og assurandørforeningen skal aftale retningslinjer for medarbejdernes tilbagevenden efter længerevarende fravær (8 uger og derover). Retningslinjerne skal indeholde eksempler på tiltag, der giver grundlag for konkret at aftale mellem leder og den enkelte medarbejder, om rimelige løn- og arbejdsforhold ved tilbagevenden til arbejdet efter fraværsperioden. Fx ved at regulere de krav der stilles, i en overgangsperiode.

§ 17 Lægeattest

Under sygdom af mere end 5 dages varighed har selskabet ret til at kræve lægeattest forelagt, og under sygdom af mere end 14 dages varighed har selskabet ret til - uden udgift for assurandøren - at kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed gennem assurandørens læge eller en af assurandøren valgt specialist, jf. funktionærlovens § 5, stk. 4.

Kapitel IX Graviditet, adoption og frihed ved barns sygdom mv.

§ 18 Graviditet og barsel

Stk. 1. I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes der fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Endvidere ydes løn under:

- a. Mandlige medarbejderes fravær (fædreorlov) i op til 4 uger. Fraværet skal holdes i uafbrudte perioder á 2 uger.
- b. Medarbejderens fravær (forældreorlov) i op til 10 uger placeres efter aftale mellem selskabet og medarbejderen. Hvis der ikke opnås enighed om placeringen af orloven, kan medarbejderen vælge at placere orloven i uge 15 til 60 efter fødslen som 2 uafbrudte perioder på 5 uger.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter barselloven er berettiget til dagpenge med et beløb svarende til mindst 32/46 af det maksimale dagpengebeløb.

Ved forlængelse af barselorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse jf. barselloven betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter punkt b blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barsellovens § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Stk. 2. Lønnen beregnes på grundlag af de i § 13 og 14 gældende regler om løn under sygdom.

§ 19 Adoption

Stk. 1. Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som nævnt i § 18.

Stk. 2. Ved modtagelsen af et adoptivbarn i udlandet har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 8 uger før modtagelsen.

Stk. 3. Ved modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst fra 2 uger før modtagelsen.

Stk. 4. Når en medarbejder adopterer et barn, har medarbejderen ret til orlov uden løn i 14 uger regnet fra tidspunktet for modtagelsen af barnet.

Stk. 5. Udgiften ved at indføre bestemmelsen i stk. 2 og 3, modregnes

fra 1. april 2012 i assurandørens faste løn, medmindre andet aftales lokalt.

§ 20 Pasning af sygt barn

Stk. 1. Der kan - om nødvendigt - gives medarbejderen hel eller delvis frihed uden afkorting af faste lønandele i indtil 2 dage til at ordne pasning af/passe sygt, mindreårigt, hjemmenværende barn.

Stk. 2. Ved sygt mindreårigt barns hospitalsindlæggelse, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives der ind til 8 kalenderdages orlov med fuld løn. Bestemmelsen modregnes fra 1. april 2012 i assurandørens løn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Ved sygdom ud over 2 dage ydes der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig.

Stk. 4. Ved orlov ud over 8 dage kan selskabet gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest.

§ 21 Pasning af alvorligt sygt barn

Stk. 1. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn, jf. § 26 i barselloven.

Stk. 2. Virksomheden yder lønkompensation op til sædvanlig løn i orlovsperioden. Lønnen beregnes på grundlag af de gældende regler om løn under sygdom, jf. §§ 13 og 14. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af den beregnede sygeløn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 3. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service. Virksomheden og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 22 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende

Stk. 1. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra virksomheden, hvis medarbejderen enten

- a. ansættes af kommunen efter § 118 i serviceloven 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 efter kapitel 23 i serviceloven

for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen efter a, betaler virksomheden lønkompensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag. Får medarbejderen bevilget plejevederlag efter b, indtræder virksomheden i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 2. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Bemærkning til § 22

Personkredsen er en medarbejders nærtstående. Nærtstående kan være en ægtefælle, samlever, børn, forældre og andre med så nær en tilknytning til medarbejderen, at det ville være nærliggende, at medarbejderen yder plejen.

Plejestedet kan være både i den syges eget hjem og i medarbejderens hjem.

Definition af nærtstående og plejested svarer til fortolkningen af serviceloven.

Ved „fuld løn“ og „normal løn“ forstås sygelønsberegningen, jf. § 13-15.

Kapitel X Afskedigelser og forflytninger

§ 23 Afskedigelser

Stk. 1. Opsigelse i henhold til funktionærlovens § 5, stk. 2, (120-dages reglen) kan ikke finde sted.

Stk. 2. Forinden endelig beslutning om afskedigelse træffes, er det hovedreglen, at selskabet skriftligt meddeler den pågældende, at afskedigelse påtænkes samt begrundelsen herfor. Kopi af advarslen sendes til den lokale assurandørforening, medmindre strengt personlige forhold taler herimod.

Stk. 3. Alle afskedigelser og bortvisninger forudsætter samtidig orientering af den lokale assurandørforening.

Stk. 4. Hvis Finansforbundet hævder, at en afskedigelse af en medarbej-

der ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens eller selskabets forhold, kan sagen begæres behandlet, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 5. Findes afskedigelsen ikke rimeligt begrundet i medarbejderens eller selskabets forhold, kan voldgiftsretten pålægge selskabet at afbøde virkningen af den. Voldgiftsretten kan herved, hvis medarbejderen og selskabet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet fortsat, pålægge selskabet at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, medarbejderens ansættelsestid i selskabet samt under særlige omstændigheder hensynet til de fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Stk. 6. Genansættelse henholdsvis godtgørelse er betinget af, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i selskabet i mindst 1 år på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 7. Godtgørelsen kan normalt ikke overstige medarbejderens løn for en periode, svarende til det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 2.

Stk. 8. Har medarbejderen ved opsigelsen været uafbrudt beskæftiget i selskabet i mere end 15 år, kan godtgørelsen udgøre indtil 1 års løn.

Stk. 9. Godtgørelsens beregningsgrundlag er assurandørens gennemsnitlige faktisk optjente løn i de 12 forudgående måneder regnet fra fratrædelsestidspunktet.

Stk. 10. Opsiges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år i selskabet og på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år, henholdsvis 55 år, skal selskabet betale 12, henholdsvis 18 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag. Beløbet indbetales på medarbejderens hidtidige pensionsordning eller til anden pensionsordning.

Bemærkning til § 23

Stk. 2. *Det er naturligt, at medarbejderen med henblik på sagkyndig bistand forelægger en advarsel for assurandørforeningen.*

Stk. 3. *Der forhandles lokalt om indgåelse af aftaler, der nærmere beskriver proceduren for udarbejdelse og indhold af tegningsmål, rækken af foranstaltninger i forbindelse med eventuel manglende tegning, herunder afgivelse af tegningskrav med mulige konsekvenser for det fortsatte ansættelsesforhold (advarsler). Herudover aftales de aktiviteter, der kan*

igangsættes for på bedst mulig måde at sikre et fortsat tilfredsstillende samarbejde mellem medarbejderen og selskabet.

§ 24 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det aftales i den lokale tjenestefrihedsaftale, hvilke personer der er omfattet af afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Hvis selskabet skønner, at afskedigelse er nødvendig, skal der ske forhandling mellem organisationerne, inden selskabet kan afskedige tillidsrepræsentanten, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget. Når forhandling/organisationsmøde er begæret, skal selskabet oplyse tillidsrepræsentanten/medarbejderen om, at der er begæret forhandling/organisationsmøde samt om begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis opsigelse af en tillidsrepræsentant ikke er begrundet i tvingende årsager, skal selskabet udrede en godtgørelse. Ved udmålingen af godtgørelsen tages hensyn til tillidsrepræsentantens alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Under særlige omstændigheder tages hensyn til tillidsrepræsentantens fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes, så den mindst svarer til 9 måneders løn.

Stk. 4. Godtgørelsens beregningsgrundlag er assurandørens faktisk op-tjente løn i de 12 forudgående måneder regnet fra fratrædelsestidspunktet.

Stk. 5. Afskediges en tillidsrepræsentant begrundet i virksomhedens forhold, hvor arbejdsstedet overføres til andet geografisk område eller nedlægges, gives tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel, der sikrer, at vedkommende kan fortsætte funktionen som tillidsrepræsentant i afviklingsperioden.

§ 25 Forflytninger

Forflytninger, der nødvendiggør boligskift, skal ske med et rimeligt varsel. I det tilfælde, hvor forflytningen sker på foranledning af selskabet, bør omkostningerne i forbindelse med flytning af bohavet betales af selskabet.

Kapitel XI Afgørelse af tvistigheder

§ 26

Uoverensstemmelser om forståelsen af denne overenskomsts regler afgøres efter reglerne i (assurandørernes) Hovedaftalens § 10, jf. den mellem FA og Finansforbundet indgåede Aftale om regler for behandling af faglig strid.

Kapitel XII Ikrafttræden og opsigelse

§ 27

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2017 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb ved en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2020.

Stk. 2. Opsigelsesbestemmelser i en kollektiv aftale mellem selskab og selskabets assurandører skal svare til opsigelsesbestemmelserne i Rammeoverenskomsten. Der kan dog lokalt aftales et andet udløbstidspunkt.

København, den 1. marts 2017

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Torben Laustsen/Mariane Dissing
formand direktør

Finansforbundet

Kent Petersen/Steven Vallik
formand chefforhandler

Carsten Nielsen
formand for Assurandør Kredsen

Aftale om tjenestefrihed

	Side
Aftale om tjenestefrihed.....	23

Aftale om tjenestefrihed mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet for assurandører

§ 1 Område

Denne aftale gælder inden for hovedaftalens forhandlingsområde, jf. Hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet inden for forsikringsområdet.

§ 2 Formål

Formålet er at give medarbejderrepræsentanterne mulighed for at varetage de opgaver, der påhviler dem, på bedst mulig måde samt at uddanne sig hertil. Medarbejderrepræsentanterne skal virke for rolige og stabile arbejdsforhold, medvirke til samarbejde og for fremme af den enkelte medarbejders personlige engagement.

§ 3 Organisationsarbejde

Stk. 1. Medlemmer og suppleanter af lokale assurandørforeningers bestyrelse, medlemmer af samarbejdsudvalget samt assurandørforeningens repræsentantskab (hvor det lokalt er aftalt) er berettiget til tjenestefrihed med løn, når denne anvendes til bestyrelsesmøder i den lokale assurandørforening, fast kontortid for den lokale assurandørforenings formand, møder i udvalg nedsat af den lokale assurandørforening og til medlemsmøder.

Stk. 2. Medlemmer af de lokale assurandørforeningers bestyrelse, medlemmer af Assurandør- og Forsikringskredsens bestyrelse og redaktører af Assurandør- og Forsikringskredsens fagblad er berettiget til tjenestefrihed uden løn, når denne anvendes til møder i Assurandør- og Forsikringskredsens regi. Formanden for Assurandørkredsen omfattes dog af reglerne i stk. 3 for så vidt angår arbejde forbundet med hvervet som formand for Assurandørkredsen.

Stk. 3. Formanden for Assurandørkredsen i Finansforbundet har ret til tjenestefrihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

Ved „organisationsarbejde“ forstås:

1. møder og udvalgsarbejde i Assurandørkredsens regi
2. møder i andet regi, hvortil den pågældende er valgt/udpeget som repræsentant for Assurandørkredsen

3. deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvor der gives en oplæring, som er nødvendig for varetagelse af hvervet.

Bemærkning til § 3

Ved tjenestefrihed med løn forstås sygelønsberegning (jf. Rammeoverenskomstens § 13-14), medmindre anden aftale indgås lokalt.

§ 4 Organisationsuddannelse

Medlemmer og suppleanter af assurandørforeningernes bestyrelse, medlemmer af samarbejdsudvalget, assurandørforeningens repræsentantskab (hvor det lokalt er aftalt), medlemmer af Assurandør- og Forsikringskredsens bestyrelse, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte medlemmer af selskabets bestyrelse, der deltager i Finansforbundets organisationsuddannelse, er berettiget til tjenestefrihed med løn. Øvrigt godkendt organisationsuddannelse har samme niveau som hidtil. Til anden organisationsuddannelse, som ikke er godkendt, ydes tjenestefrihed uden løn.

Bemærkning til § 4

Ved tjenestefrihed med løn forstås sygelønsberegning (jf. Rammeoverenskomstens § 13-14), medmindre anden aftale indgås lokalt.

§ 5 Parternes pligter

Selskabet stiller så vidt muligt egnede faciliteter til rådighed for den lokale assurandørforenings bestyrelsesmøder mv. samt for formandens eventuelle faste kontortid.

Selskabet sørger for, at det daglige arbejde så vidt muligt tilrettelægges således, at personalerepræsentanterne får en reel arbejdsmæssig aflastning under tjenestefriheden, ligesom Finansforbundet og den lokale assurandørforening skal tage hensyn til det daglige arbejde i selskabet.

Selskabet sørger for, at tjenestefrihedsaftalen gøres bekendt for personalerepræsentanternes nærmeste overordnede.

Der skal så vidt muligt gives besked om tjenestefrihed til deltagelse i kurser til afdelings/regionens chef 1 måned forinden.

Meddelelse om deltagelse i møder skal gives snarest efter indkaldelsen.

§ 6 Tillidsrepræsentanternes valgbarhed

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i selskabets forhold og normalt ansat i mindst 6 måneder på valgtidspunktet.

Stk. 2. Umiddelbart efter valget er assurandørforeningen forpligtet til at meddele selskabet navnene på samtlige valgte repræsentanter. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om den valgte navn, valgperiode, hvilken/hvilke enhed(er) samt til hvilken funktion vedkommende er valgt som tillidsrepræsentant for. Der gives samtidig meddelelse til Finansforbundet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor selskabet får en skriftlig orientering fra assurandørforeningen om valgresultatet. Det aftales i den lokale tjenestefrihedsaftale, hvilke personer der er omfattet af afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Selskabet kan inden 4 uger efter meddelelsen optage forhandlinger med assurandørforeningen med henblik på at begrænse antallet af særligt afskedigelsesbeskyttede tillidsrepræsentanter, hvis dette antal overstiger et lokalt aftalt eller sædvanligt niveau i forsikringsbranchen.

Stk. 5. Selskabet kan desuden gøre indsigelse mod personer, der er valgt som tillidsrepræsentanter ved henvendelse til assurandørforeningen og med kopi til Finansforbundet og FA, således at den er parterne i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra assurandørforeningen om valget.

Stk. 6. I tilfælde af uenighed i henhold til stk. 4 og 5 forhandles sagen mellem FA og Finansforbundet, og hvis der ikke opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

§ 7 Kurser

Kopi af kursusprogrammer og lignende fremsendes til FA. Finder FA, at et kursus ikke opfylder formålet i § 2, og kursusdeltageren derfor ikke er berettiget til deltagelse med tjenestefrihed med løn, kan FA inden 1 måned fra modtagelsen anmode om forhandling, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

§ 8 Uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter

Der ydes frihed med løn under deltagelse i den mellem organisationerne aftalte sikkerhedsuddannelse. Kurset betales af arbejdsgiveren.

§ 9 Lokalaftaler

Lokale assurandørforeninger tilsluttet Finansforbundet og de respektive selskaber skal indgå en lokal aftale om tjenestefrihed, herunder om tjenestefrihedens omfang, betaling og administration.

Lokalaftalen bør endvidere tage stilling til hvordan det sikres, at assurandøren har de rette kompetencer til at indtræde i en stilling på samme niveau som før bestyrelsesarbejdet.

§ 10 Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. april 2017 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb ved en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2020.

København, den 1. marts 2017

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Torben Laustsen/Mariane Dissing
formand direktør

Finansforbundet

Kent Petersen/Steven Vallik
formand chefforhandler

Carsten Nielsen
formand for Assurandør Kredsen

Protokollater

Side

Protokollat om ansættelsesaftaler	29
Protokollat om arbejdstidens tilrettelæggelse.....	32
Protokollat om forældreorlov	32
Protokollat om deltidsarbejde	33
Protokollat om distancearbejde	33
Protokollat om tidsbegrænset ansættelse	33
Protokollat om pensionsordning	35
Protokollat om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger.....	37

Bilag

Tiltrædelse til samarbejdsaftalen for forsikringsfunktionærer.....	39
Aftale mellem FA og Forsikringsforbundet om samarbejde.....	40

Protokollat om ansættelsesaftaler

Stk. 1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger, som fremgår af standardansættelsesaftalen.

Stk. 2. Ved ændringer af oplysningerne skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3. Parterne anbefaler, at standardansættelsesaftalen anvendes.

Stk. 4. Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2, eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Stk. 5. Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

Bemærkninger til protokollat

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. stk. 1, og han pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan ansættelsesaftale.

Standardansættelsesbevis for assurandører

... (selskabets navn, hovedsædets adresse og telefon) herefter kaldet selskabet og

...(assurandørens navn, adresse og evt. cpr-nr.)

er indgået aftale om ansættelse som assurandør indenfor område ... (det anføres: erhverv, privat, person, pension, senior o.lign).

Ansættelsen påbegyndes den ...20., hvor du bedes møde kl. ...hos ...(navn og sted/lokale for overordnede).

Ansættelsen er omfattet af Funktionsloven. (evt.: De første 3 måneder betragtes som prøvetid, hvor der gælder et gensidigt 14 dages skriftligt opsigelsesvarsel). Arbejdsområdet er placeret i ...(regionen eller distriktets navn). Væsentlige ændringer i tegningsområdet kan kun ske efter et varsel svarende til Funktionslovens opsigelsesvarsler (evt.: Tegningsområdet kan i øvrigt ændres efter gensidig aftale mellem parterne).

Det er en forudsætning for ansættelsen, at du afslutter eksamen som (selskabets uddannelsesniveau).

Løn:

Faste og variable løndele samt tillæg fremgår af vedlagte lokale kollektive lønaftale mellem selskabet og assurandørforeningen.

Den garanterede løn omfatter perioden fra ...20.. til ... 20.. og udgør ialt ...kr. pr. måned. Efter periodens udløb udbetales evt. overskud, mens evt. underskud 0-stilles.

Arbejdstid:

Den normale ugentlige arbejdstid for arbejdsmarkedet er gældende for ansættelsen (evt.: Den daglige kontor/telefonid er placeret fra kl. ...til kl. ...).

Der er selvstændig arbejdstidstilrettelæggelse i øvrigt.

Ferie:

Ferielovens regler er gældende, og der ydes løn under ferie i henhold til reglerne i vedlagte Rammeoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet (evt.: samt den lokale kollektive ferieaftale).

Sygdom og andet fravær:

Der ydes sædvanlig løn under sygdom beregnet efter reglerne i Rammeoverenskomsten. Der henvises til administrative regler i selskabet.

Der ydes orlov efter reglerne i Rammeoverenskomsten.

Gruppelivsforsikring:

Ved ansættelsens start omfattes du af vedlagte gruppeforsikringsordning aftalt mellem FA og Finansforbundet. Selskabet betaler præmien, og ordningen ophører senest 3 måneder efter ansættelsens ophør.

Pension:

Du indtræder i den mellem selskabet og assurandørforeningen indgåede pensionsaftale fra den 20... Pensionsindbetalingen udgør xx% fra selskabet og xx% fra dig. Aftalen vedlægges, og der henvises til reglerne i Rammeoverenskomsten.

Ændring af ansættelsesvilkår:

Væsentlige ændringer i ansættelses- og arbejdsvilkår kan alene ske efter et varsel svarende til Funktionærlovens regler om opsigelse (evt.: Ansættelses- og arbejdsvilkår kan i øvrigt ændres efter gensidig aftale mellem parterne).

Ansættelsesforholdets ophør:

Ansættelsesforholdet bringes til ophør efter de i Funktionærloven gældende regler og varsler. Opsigelse skal ske skriftligt.

I tilfælde af opsigelse kan selskabet fritage dig fra at arbejde i opsigelsesperioden mod at betale sædvanlig løn. Lønnen i en suspensionsperiode beregnes efter reglerne om løn under sygdom i Rammeoverenskomsten.

(Hvis det ikke fremgår af den lokale lønaftale: Indtjent, men endnu ikke forfalden provision tilfalder assurandøren fra ansættelsens ophør og indtil ... måneder efter sidste ansættelsesdag, i hvilken periode der også er ristornopligt, således at tilgodehavende saldo udbetales, mens negativ saldo afskrives. Selskabet fremsender i hele perioden månedlige opgørelser over bevægelserne på kontoen.) For så vidt angår løn- og arbejdsforhold i øvrigt henvises til Rammeoverenskomsten, kollektive overenskomster mellem FA og Finansforbundet samt lokale kollektive aftaler mellem selskab og assurandørforening.

Væsentlige vilkår

Du er forpligtet til at have førerbevis. Du er forpligtet til at stille bil til rådighed, og herfor kompenseres du med De er forpligtet til at arbejde fra hjemmekontor

Den ...

Selskab
Assurandør

Protokollat om arbejdstidens tilrettelæggelse

Som implementering af Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden har parterne aftalt, at arbejdstiden for assurandører tilrettelægges, så den følger den almindelige ugentlige arbejdstidsnorm på det danske arbejdsmarked og sådan, at assurandøren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Protokollat om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af businessseurope, ueapme, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 (2010/18) gælder følgende:

§ 1 Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Stk. 1. En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3 (Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996).

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

Betingelser for adgangen til og omfanget af arbejdsfrihed som følge af force majeure fastlægges lokalt.

§ 3 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. april 1997.

Protokollat om deltidsarbejde

Parterne er enige om at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Parterne er enige om, at direktivets bestemmelser allerede er gældende efter Rammeoverenskomsten.

Protokollat om distancearbejde

Finansforbundet og FA er enige om, at selskab og assurandører ved etablering af mobile-/hjemmekontorer skal være opmærksomme på relevant lovgivning, herunder arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation (AMO), arbejdspladsvurdering (APV), arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning samt hviletid og fridøgn.

Selskabet skal endvidere informere assurandøren om følgende:

1. hvem sørger for, og hvem bærer omkostningerne ved installation, drift og nedtagning af IT/edb-teknik?
2. hvem sørger for arbejdspladsens indretning?
3. hvad sker ved systemnedbrud?
4. hvilken teknisk support gives til brug af systemerne
5. hvilke forsikringsforhold gælder, herunder arbejdsskadeforsikring, forsikring af arbejdsredskaber, lokaler, biler mv.?
6. sikkerhedsforanstaltninger ved brug af systemet og i forhold til særlig følsomme data,
7. arbejdets tilrettelæggelse og planlægning
8. kommunikation i forbindelse med fx telefon, mobiltelefon og fax,
9. information fra selskabet til assurandør i øvrigt.

Protokollat om tidsbegrænset ansættelse

Direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, aftales følgende:

§ 1

Rådets direktiv 1999/70/EF af 29. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 2001 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FA og Finansforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

§ 2

Formålet med aftalen er

- a. at forbedre kvaliteten for medarbejderne ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination,
- b. at fastsætte rammer, der forhindrer misbrug af tidsbegrænset ansættelse ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 3

Parterne er enige om, at aftalen ikke finder anvendelse i forbindelse med erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse samt ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 4

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 3, kan tages op til overvejelse i forbindelse med aftale om overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 5

Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser i forhold til overenskomsterne.

§ 6

Arbejdsgiveren skal informere sine arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse om ledige stillinger i virksomheden, fx ved opslag.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give personer med tidsbegrænset ansættelse adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår i lighed med fastansatte ved beregningen af antal af medarbejderrepræsentanter i henhold til national lovgivning og overenskomster.

§ 8

Denne aftales bestemmelser i henhold til direktivet fortsætter uændret, selv om nærværende overenskomst måtte blive opsagt og/eller bortfalde, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

Protokollat om pensionsordning

1. Valg/ændring af leverandør

Har en virksomhed eller repræsentanter for virksomhedens personale ønsker om at ændre valg af leverandør for virksomhedens pensionsordning eller etablere en ny pensionsordning, sker dette ved aftale mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

Pensionsordning bliver valgt efter lokalt aftalte kriterier, som skal tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår. I kriterierne kan fx indgå:

- Præsterede investeringsafkast de seneste 5 år
- Forrentning af medlems-/kundefonti de seneste 5 år
- Administrationsomkostninger de seneste 5 år
- Priser og vilkår for sikring
- Investeringsfleksibilitet for den enkelte medarbejder
- Valgfrihed af sikringsydelse
- Muligheder for tilbud om rådgivning.

I det omfang, der inden for virksomhedens koncernområde eksisterer en pensionsleverandør, der, samlet set efter de aftalte kriterier, er konkurrencedygtig, skal der ved valg af leverandør tages hensyn hertil.

2. Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

Ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., aftales mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

Pensionsordninger etableres som kollektive ordninger og skal indeholde både opsparing og risikodækning. Der aftales lokalt mindstekrav herfor,

dog skal ordningen være baseret på et unisexberegningsprincip.

Ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., aftales mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

Pensionsordninger etableres som kollektive ordninger og skal indeholde både opsparing og risikodækning. Der aftales lokalt mindstekrav herfor, dog skal ordningen være baseret på et unisexberegningsprincip.

Medarbejdere kan ved opnåelse af pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a, individuelt fravælge risikodækning.

3. Pensionsudvalg mv.

Det aftales lokalt i den enkelte virksomhed, hvorledes arbejdet med og aftaler om pensionsforhold organiseres. Dette kan eksempelvis ske direkte mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side. Det kan også organiseres ved oprettelse af et paritetisk pensionsudvalg, der kan være et underudvalg til samarbejdsudvalget.

Har virksomhedens pensionsleverandør oprettet rådgivende organ (investeringsråd, repræsentantskab eller lignende), aftales det mellem parterne, hvorledes repræsentationen fordeles og/eller udøves. Repræsentanter for personalet skal dog altid være repræsenteret og mindst med halvdelen af repræsentationen.

Virksomheden og den Faglige repræsentant har begge fuld ret til indsigt i pensionsordningerne og til at optage dialog med pensionsleverandører, ligesom der skal være gensidighed i forhold til information fra pensionsleverandøren. Dette skal fremgå af tilslutningsaftalerne. Den Faglige repræsentant har ret til at sende firmapensionsaftalen til Finansforbundet.

4. Uenighed og fortolkning

I samtlige pensionsspørgsmål, som denne aftale omfatter, skal der søges at opnå enighed. Hvis enighed ikke kan opnås, efter at sagen har været behandlet på mindst 2 møder, kan der inddrages ekstern(e) pensionsekspert(er) som bistand til løsning af tvisten.

Hvis der fortsat ikke kan opnås enighed, kan både virksomhed og medarbejdernes repræsentanter begære spørgsmålet forhandlet mellem organisationerne. Forhandlingerne skal finde sted inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget.

Hvis enighed om valg af kriterier, indhold og ordning ikke opnås ved denne

forhandling, afgøres uenigheden af en voldgift, hvor opmanden skal have særlig indsigt i pensionsforhold. Opmandens kendelse skal bygge på den fælles intention om, at medarbejderne gives de bedst mulige markedsvilkår, således som dette fortolkes af opmanden.

5. Voldgift

En voldgift om uenighed vedrørende kriterier, indhold og ordning om pensionsspørgsmål kan fx tage stilling til:

- Ved uenighed om kriterier kan voldgiften pålægge virksomheden/den Faglige repræsentant at benytte de kriterier, som voldgiften finder er bedst egnede til at belyse ordningen/ordninger.
- Hvis indholdet eller vilkårene i den ønskede ordning efter voldgiftens opfattelse ikke lever op til den fælles intention om at give medarbejdere bedst mulige markedsvilkår, kan voldgiften pålægge virksomheden/den Faglige repræsentant at ændre de ønskede indhold eller vilkår, så intentionen om at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår opfyldes fremover.
- Hvis der i fællesskab er indhentet tilbud, og der er uenighed om valg af tilbud, kan voldgiften pålægge virksomheden/den Faglige repræsentant at vælge den ordning, der efter voldgiftens opfattelse bedst lever op til intentionen om at give medarbejderne de bedst mulige markedsvilkår.

Protokollat om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er ansat inden for rammeoverenskomsten.

Lønstatistik

Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger selskaberne, at der som minimum udarbejdes et lønstatistisk materiale, der er defineret i dette protokollat. Materialet udleveres til den lokale assurandørforening så vidt muligt 1 måned før de lokale lønforhandlinger går i gang.

Lønstatistikkerne skal afspejle lønstrukturen i den lokale lønaftale. Lønstatistikkerne udarbejdes for "alle assurandører", "alle assurandører eksklusiv ekstraordinært ansatte og fleksjobbere" og "ansatte assurandører begge år i samme stilling".

Der skal som minimum fremlægges statistik for *lønniveau* og *lønudvikling*.

Lønstatistikkerne skal udleveres elektronisk, medmindre andet aftales.

Lønstatistikkerne er alene til brug for de lokale forhandlinger, skal betragtes som fortrolige og må derfor ikke videregives.

Bilag 1

Tiltrædelse til samarbejdsaftalen for forsikringsfunktionærer

1.0. Finansforbundet tiltræder herved den p.t. gældende samarbejdsaftale indgået mellem Forsikringsforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

2.0. Tiltrædelsen indebærer, at assurandørgruppen indgår i det lokale SU efter hidtidig praksis.

Endvidere indebærer tiltrædelsen, at Finansforbundet vælger en repræsentant til Samarbejdsrådet.

3.0. FA anerkender, at Finansforbundet uanset nærværende aftale har forhandlingsretten for assurandører i forsikringsselskaber i forhold til FA.

Behandling af interesse- og retstvister sker således efter de regler, der er aftalt mellem Finansforbundet og FA i hovedaftalen for assurandører og efter regler for behandling af faglig strid.

Desuden følger således af nærværende aftale, at Finansforbundet påtaler brud på samarbejdsaftalen i relation til de medlemmer, som Finansforbundet har forhandlingsretten for (assurandører), jf. bestemmelser herom i hovedaftalen for assurandører, ligesom Finansforbundet er påtaleberettiget i sager om fortolkning af samarbejdsaftalen i relation til forbundets forhandlingsområde. Der henvises i øvrigt til (den ny) SU-aftale, § 20.

4.0. Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2003 og kan uanset hovedaftalens (assurandørernes) indhold fra begge parter side opsiges til bortfald med 4 måneders varsel til udgangen af en marts måned dog tidligst 31. marts 2011.

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Lars Mørch/Steen A. Rasmussen
formand direktør

Finansforbundet
Allan Bang/Jens Chr. Pedersen
formand forhandlingschef
Peter Møllerup
formand for Assurandør Kredsen

Redaktionelt tilrettet den 21. februar 2008

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om samarbejde

Kapitel I Samarbejdets mål og midler

§ 1

Stk. 1. Målet for et systematiseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er at øge mulighederne for forbedring af selskabets konkurrenceevne og driftsmæssige resultat, at tilvejebringe og bevare gode og rolige beskæftigelsesforhold og øge personalets tryghed, trivsel og velfærd.

Stk. 2. Det er indstillingen hos det enkelte selskab og dets medarbejdere, der er afgørende for, at man kan nå dette mål. Organisationerne er enige om, at denne aftale uddyber intentionerne for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejder.

Stk. 3. Udviklingen af samarbejdet bygger dels på oprettelse af samarbejdsudvalg, jf. kapitel II, III og IV, dels på et dagligt samspil mellem ledelse og medarbejder. Motiverende ledelses-, samarbejds- og informationsformer suppleres af, at medarbejderne aktivt medvirker til - gennem deres indsigt, erfaring og indsats - at den daglige drift i selskabets enkelte enheder foregår på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

Bemærkning til § 1, stk. 1.

Overtrædelse af samarbejdsaftalen er et overenskomstbrud, som kan medføre, at selskabet idømmes en bød, jf. arbejdsretsloven.

Kapitel II Samarbejdsudvalg

§ 2 Oprettelse

Stk. 1. I selskaber med mindst 35 medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst om løn- og arbejdsforhold indgået af FA, skal der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis selskabets ledelse eller personaleforeningen ønsker det.

Hvis der er enighed mellem selskabet og personaleforeningen, kan der oprettes samarbejdsudvalg i selskaber med færre end 35 medarbejdere.

Stk. 2. I selskaber, der er datterselskaber i en koncernstruktur, kan det mellem ledelsen og personaleorganisationerne aftales, at man i stedet for oprettelse af eget samarbejdsudvalg repræsenteres i moderselskabets samarbejdsudvalg.

Stk. 3. I selskaber med datterselskaber i en koncernstruktur, hvor der er oprettet flere samarbejdsudvalg, bør der efter aftale mellem koncernledelsen og samarbejdsudvalgene oprettes et koncernsamarbejdsudvalg.

Bemærkning til § 2

Stk. 1. De 35 medarbejdere omfatter både assurandører og indendørs medarbejdere.

Stk. 2. Repræsentation i moderselskabets samarbejdsudvalg som alternativ til eget samarbejdsudvalg, henholdsvis oprettelse af koncernsamarbejdsudvalg kan ligeledes ske i selskaber, der er omfattet af en mellem FA, Finansforbundet eller Forsikringsforbundet indgået kollektiv overenskomst.

§ 3 Sammensætning

Stk. 1. Samarbejdsudvalget består af 2 grupper:

Gruppe A

Selskabets ledelse udpeger højst samme antal medlemmer som gruppe B. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem.

Gruppe B

3-6 medlemmer valgt af og blandt medarbejderne, medmindre andet aftales lokalt.

Personaleforeningen udpeger op til halvdelen - dog mindst 2 - af og blandt personaleforeningens medlemmer.

Stk. 2. Fastlæggelse af antallet af medlemmer i B-gruppen sker efter forudgående drøftelse med selskabets ledelse.

Stk. 3. Valg/udpegning sker for 2 år ad gangen. Genvalg/genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i selskabet ophører.

Endvidere ophører hvervet, når et medlems ansættelsesforhold i selskabet ændrer sig, og det nye ansættelsesforhold er uforeneligt med hvervet.

Stk. 4. Ved udtræden genbesætter personaleforeningen den ledige post

for resten af valgperioden.

Bemærkning til § 3

Stk. 3. Et SU-medlem må således nedlægge hvervet, hvis vedkommende tiltræder en overordnet stilling eller en betroet stilling i personaleadministrationen, der er uforenelig med hvervet som medlem af samarbejdsudvalget.

§ 4 Valg

Stk. 1. Valg af medlemmer til gruppe B foranstalles af udvalgets B-gruppe. Hvor der ikke er nedsat samarbejdsudvalg, foranstalles valget af personaleforeningen.

Stk. 2. Medlemmer af samarbejdsudvalg har ret til tjenestefrihed med løn på i alt 6 dage til deltagelse i Forsikringsforbundets uddannelse for SU-medlemmer samt til deltagelse i et årligt 2-dages SU-seminar.

Stk. 3. Samarbejdsudvalgets valgte og udpegede medlemmer af gruppe B har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for forsikring.

§ 5 Formand og næstformand

Et medlem af gruppe A fungerer som formand for udvalget, mens et medlem af gruppe B fungerer som næstformand.

§ 6 Udvalgsår og forretningsorden

Stk. 1. Udvalgsåret er 1. april til 31. marts.

Stk. 2. Udvalget fastsætter selv sin forretningsorden, hvori fastsættes bestemmelser om møder, indkaldelse, dagsorden, mødeprotokol og -referater, sekretærbistand mv.

§ 7 Underudvalg og særligt sagkyndige

Stk. 1. Udvalget kan til behandling af særlige spørgsmål - når der er enighed herom - nedsætte underudvalg og/eller tilkalde særligt sagkyndige.

Stk. 2. Der nedsættes underudvalg til behandling af teknologispørgsmål, hvis en af parterne ønsker det.

Bemærkning til § 7

Stk. 1. Personer, der ikke er medlemmer af samarbejdsudvalget, kan deltage i underudvalget.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanterne i underudvalg/arbejdsudvalg om teknologispørgsmål udpeges af personaleforeningen i selskabet.

§ 8 Tavshedspligt

Der påhviler udvalgets medlemmer tavshedspligt, for så vidt angår oplysninger af fortrolig art. Tavshedspligten gælder også efter udtræden af udvalget.

Bemærkning til § 8

Parterne er enige om, at det vil være naturligt, at B-siden - også i sager, hvor der er pålagt medlemmerne tavshedspligt - kan konsultere Forsikringsforbundet. Det skal bemærkes, at Forsikringsforbundet dermed påføres samme tavshedspligt som udvalgets medlemmer. En eventuel strid om tavshedspligt over for Forsikringsforbundet løses efter reglerne om behandling af faglig strid.

§ 9 Udgifter

Selskabet afholder de udgifter, der er forbundet med udvalgets arbejde. Selskabet stiller lokaler til rådighed for udvalgets arbejde.

Kapitel III Samarbejdsudvalgets opgaver

§ 10 Opgaver

Stk. 1. Samarbejdsudvalget er det forum, hvori medarbejdernes indflydelse på betydende beslutninger i forsikringsselskaberne formidles.

Samarbejdsudvalgets opgave er derfor at drøfte og opnå enighed om stk. 2-5.

Stk. 2. Principper for selskabets personalepolitik, uddannelsesspørgsmål, herunder personalets erhvervsuddannelse og kompetenceudvikling, samt den interne kommunikation.

Stk. 3. Retningslinjer for arbejdets tilrettelæggelse samt gennemførelse af større omlægninger i selskabet.

Stk. 4. Principper for uddannelse og omskoling samt de teknisk administrative, økonomiske, personale- og miljømæssige konsekvenser, der følger af indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi.

Stk. 5. Principper for udviklingen af arbejdsmiljøet.

Stk. 6. Hvis enighed om stk. 2-5 ikke opnås, træffer ledelsen beslutning i overensstemmelse med den almindelige ledelsesret.

Stk. 7. Opgaverne varetages under iagttagelse af bestemmelserne i kapitel IV.

Stk. 8. Enighed i samarbejdsudvalget om sådanne generelle retningslinjer forpligter udvalgets A- og B-medlemmer til at forsvare de aftalte retningslinjers anvendelse på konkrete tilfælde.

§ 11

Udvalget behandler ikke spørgsmål, der normalt fastlægges fagretligt eller via forhandling. Udvalget behandler heller ikke spørgsmål, der naturligt falder ind under organisationernes arbejdsområde. Ligeledes beskæftiger udvalget sig ikke med spørgsmål om enkelte personers ansættelse, udnævnelse, afskedigelse, pension eller andre forhold.

Kapitel IV Principper for samarbejdsudvalgets varetagelse af opgaverne

§ 12 Oplysninger til samarbejdsudvalget

Stk. 1. Samarbejdsudvalget gives de nødvendige oplysninger om forhold, der vedrører udvalgets arbejde.

Stk. 2. Samarbejdsudvalget modtager endvidere nødvendige regnskabsmæssige oplysninger til vurdering af selskabets økonomiske situation og fremtidsudsigter i det omfang, hvori et selskabs bestyrelse giver disse i medfør af kapitel 7 i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens bekendtgørelse nr. 942 af 9. december 1993 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber mv.

§ 13 Medarbejdernes trivsel og tryghed

Stk. 1. Det har stor betydning for både selskabet og medarbejderne, at hver enkelt medarbejder i selskabet føler tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen. Et vigtigt middel for at opnå dette mål er, at der er en løbende information mellem ledelse og medarbejder om forhold, der har betydning for selskabet, medarbejderen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejder.

Stk. 2. Sikring af størst mulig tryghed i ansættelsen forudsætter, at afskedigelse er en undtagelse, og at det enkelte selskab gennem sin personalepolitik ved tilrettelæggelse af rationaliseringer og på andre måder - fx gennem omskoling, efteruddannelse, uddannelse og jobudvikling - tager hensyn hertil.

Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2017 til 31. marts 2020 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 49

Stk. 3. Oplysninger om planlagte foranstaltninger på områder, som har betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, gives samarbejdsudvalget i så god tid, at udvalget bliver i stand til på forhånd at give udtryk for sit syn på foranstaltningerne og følgerne heraf.

Stk. 4. Omfatter de planlagte foranstaltninger reduktion af medarbejderstaben gennem samtidig afskedigelse af en flerhed af medarbejderne, skal det tilstræbes at finde forslag til løsninger, hvorved antallet af afskedigelser kan begrænses, og følgerne for de afskedigede kan afbødes. Sådanne bestræbelser skal gennemføres så hurtigt som muligt, både af hensyn til de medarbejdere, som eventuelt skal afskediges, og af hensyn til de tilbageværende medarbejdere.

Stk. 5. Påtænkte afskedigelser af en flerhed af medarbejdere skal drøftes lokalt i selskabet, enten med den berørte personaleorganisation, i samarbejdsudvalget eller i underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget. Både A- og B-siden kan tilkalde bisiddere fra organisationen til at deltage i udvalgets drøftelser. Ønskes drøftelser undtagelsesvis ført mellem organisationerne, skal anmodning herom fremsættes snarest muligt.

Stk. 6. Påtænkes afskedigelser i sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling ved afskedigelser i større omfang finder anvendelse, skal der ud over orientering til arbejdsmarkedsrådene tillige gives meddelelse herom til organisationerne.

Stk. 7. Hvis organisationerne ikke i forvejen er inddraget i sagen, kan hver af organisationerne begære forhandlinger gennemført med det formål, at afskedigelser undgås eller deres antal begrænses, samt følgerne for de afskedigede afbødes.

Stk. 8. Er en sådan organisationsforhandling begæret, er selskabet forpligtet til at udsætte sin beslutning om afskedigelse, indtil organisationsforhandlingerne er afsluttet, dog senest til 4 uger efter afgivelse af meddelelse til de 2 organisationer om de påtænkte afskedigelser.

Bemærkning til § 13

Stk. 1. Denne information består bl.a. af statistikker om personaleomsætning, uddannelsesaktiviteter, overarbejde, indeståender på flexsaldi, vikaransættelser og sygefravær. Desuden gives oplysninger om eventuelle uddannelsesplaner.

Stk. 2. Disse drøftelser tager bl.a. hensyn til selskabets fremtidige behov og medarbejdernes fleksibilitet.

§ 14 Teknologi

Stk. 1. Inden indførelse af og ændring i IT-teknologi og/eller systemer af mere betydeligt omfang er det samarbejdsudvalgets opgave at drøfte de tekniske, økonomiske og personalemæssige konsekvenser.

Stk. 2. I tilknytning til afsnittene om samarbejdsudvalgets behandling af teknologispørgsmål er der enighed om, at afskedigelser som følge af teknologisk udvikling er en undtagelse.

Stk. 3. Hvis indførelse af ny teknologi medfører bortfald af arbejdspladser, skal selskabet altid tilstræbe at give de implicerede medarbejdere et tilbud om andet arbejde.

Stk. 4. Det påhviler samarbejdsudvalget generelt at drøfte uddannelse samt omplacering, omskoling eller anden beskæftigelse for medarbejdere, der berøres af ændringerne.

Stk. 5. Ved nedsættelse af styregrupper/koordinationsudvalg mv. i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af teknologiske projekter har medarbejderne en ret til at være repræsenteret heri. Medarbejdernes repræsentation udpeges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget blandt de berørte medarbejdere.

§ 15 Afbødeforanstaltninger

Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2017 til 31. marts 2020 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 49

Stk. 1. Ved afskedigelser begrundet i selskabets forhold skal ledelsen i opsigelsesperioden optage drøftelser om iværksættelse af aktiviteter med henblik på at sikre, at opsagte medarbejdere får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse. Parterne skal søge at nå frem til tilbud om en uddannelse, som er relevant i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde.

Stk. 2. Tilbud om afbødeforanstaltninger aftales mellem selskabets ledelse og personaleforeningen, eventuelt i samarbejde med Arbejdsformidlingen og organisationerne.

§ 16 Fusion og anden selskabsoverdragelse

Stk. 1. Ved fusion gives der fornøden orientering i samarbejdsudvalget til lønmodtagernes repræsentanter respektive de berørte lønmodtagere, jf.

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse. Herefter nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de selskaber, der er omfattet af fusionen.

Stk. 2. Ved overdragelse af en del af et selskab, fx overdragelse mellem selskaber, som ikke er koncernforbundne, og hvor overdragelsen omfatter mindst 10% af de i det overdragende selskab beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Stk. 3. Arbejdsgruppen har til opgave at:

- a. følge udviklingen i forbindelse med overdragelsen og
- b. rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer i forbindelse med overdragelsen.

§ 17 Information fra samarbejdsudvalget

Stk. 1. Det er af betydning, at det størst mulige antal medarbejdere gennem samarbejdsudvalgets informationsvirksomhed, der har relation til såvel ledelse som medarbejdere, engageres i det daglige samarbejde.

Stk. 2. Udvalget drager omsorg for, at selskabets medarbejdere får orientering om udvalgets arbejde.

Stk. 3. Orienteringen gives skriftligt og i det omfang, udvalget finder det formålstjenligt.

Stk. 4. For at gøre flest mulige medarbejdere interesserede i udvalgets arbejde er det af betydning, at orientering gives medarbejderne hurtigst muligt og normalt senest 14 dage efter mødernes afholdelse.

Kapitel V Andre samarbejdsformer

§ 18

Er der truffet, eller træffes der mellem ledelsen og flertallet af medarbejderne eller personaleforeningen i et selskab, der er omfattet af § 2, aftale om andre samarbejdsformer i stedet for det i denne aftale nævnte samarbejdsudvalg, gælder denne aftale, indtil den opsiges af en af parterne med 6 måneders varsel.

Bemærkning til § 18

Paragraffen er et naturligt supplement til § 2, der angiver, hvornår samarbejdsudvalg skal oprettes. Imidlertid kan der mellem ledelsen og enten et flertal af medarbejderne eller personaleforeningen være enighed om det

ønskelige i at have andre samarbejdsformer end de i aftalen omhandlede samarbejdsudvalg.

§ 19 Deltagelse i sikkerhedsudvalgets møder

Er personaleforeningens bestyrelse ikke repræsenteret i sikkerhedsudvalget, har et bestyrelsesmedlem fra personaleforeningen ret til at deltage i sikkerhedsudvalgets møder.

§ 20 Samarbejdsråd

Stk. 1. Samarbejdsrådet for Dansk Forsikring er oprettet af FA og Forsikringsforbundet. Rådet består af lige mange repræsentanter udpeget af henholdsvis FA og Forsikringsforbundet.

Stk. 2. Rådets opgave er at stå til rådighed for samarbejdsudvalgene med råd og bistand, herunder ved oprettelse af samarbejdsudvalg, tage initiativer til uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg, lave og udsende fælles vejledning og fortolke aftalen på organisationernes vegne.

Stk. 3. Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4. Kan der i Samarbejdsrådet ikke opnås enighed om fortolkning af aftalen, supplerer Samarbejdsrådet sig med en neutral opmand, og sagen behandles efter de i hovedaftalens § 10, stk. 1 fastsatte principper. Kan der ikke opnås enighed om udpeging af opmanden, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

Kapitel VI Ikrafttræden og ophør

§ 21

Aftalen træder i kraft den 31. december 2002 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb ved en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2007.

Bemærkning til § 21

Overenskomstparterne er enige om, at der ikke til aftalen er knyttet konfliktret i henhold til Hovedaftalens §§ 5-7, stk. 2.

København, den 1. marts 2017

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Torben Laustsen/Mariane Dissing
formand direktør

Kent Petersen/Steven Vallik
formand chefforhandler

Afbødeforanstaltninger

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2017 til 31. marts 2020.

1. Formål

Det er hensigten, at aftalen skal gøre processen ved de pågående strukturelle tilpasninger enklere og mere smidig. Samtidig med at sektoren ønsker at afbøde virkningen af afskedigelserne, og give medarbejderne gode betingelser for at og komme videre i deres arbejdsliv.

2. Aftalens omfang

Aftalen dækker fastansatte medarbejdere, der opsiges med begrundelse i virksomhedens forhold.

Aftalen beskriver de vilkår, opsagte medarbejdere tilbydes, med mindre medarbejderne i forvejen er omfattet af aftaler, der økonomisk samlet set er gunstigere end denne aftale.

Aftalen fraskriver ikke muligheden for at anlægge sager om uberettiget afskedigelse og om afskedigelse af beskyttede medarbejdere.

3. Lokale forhandlinger

I aftalens løbetid suspenderes følgende bestemmelser i SU-aftalerne:

- SU-aftale for bank og realkredit § 12B, afsnit 5 til 8 og § 12C første afsnit
- SU-aftale for sparekasser § 12, stk. 1, afsnit 2, 3, og 5 til 7
- SU-aftale for forsikringsselskaber § 13, stk. 3 og § 15 - for så vidt angår assurandører i disse selskaber.

Bestemmelserne erstattes af dette:

Omfatter påtænkte foranstaltninger i virksomheden en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af virksomhedens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flerhed af medarbejdere kan komme på tale, skal virksomheden og den Faglige repræsentant drøfte om og hvordan afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses. De lokale parter skal også drøfte, kriterier for udvælgelse, afskedigelsesproces samt hvordan følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt 5. Sådanne drøftelser skal gennemføres så hurtigt som de lokale parter kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne, hvis der er enighed herom.

Drøftelse finder sted ved påtænkt afskedigelse af 3 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage i virksomheder med op til 100 medarbejdere. I virksomheder med over 100 medarbejdere er grænsen 5 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage.

Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres lokale forhandlinger om denne situation. Det påhviler virksomheden at orientere Arbejdsmarkedsrådet og organisationerne. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.

Forhandlingerne søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling.

Virksomheden er forpligtet til - med respekt for gældende lovgivning - at udlevere alle relevante oplysninger - eventuelt under fortrolighedsansvar - til organisationerne og til at udsætte sin beslutning om afskedigelser, indtil forhandlingerne er afsluttet, dog længst i 4 uger efter afgivelse af meddelelsen til de to organisationer om de påtænkte afskedigelser.

Er der ikke en Faglig repræsentant gennemføres ovenstående i SU. Er der ikke et SU i virksomheden, indgår Finansforbundet og FA som part i drøftelsen.

I sparekasser gælder – i stedet for § 12 afsnit 3 - § 12B afsnit 4 i SU-aftalen for bank og realkredit.

4. Lokale drøftelser

Virksomheden og den Faglige repræsentant drøfter foruden antallet af opsigelser og processen, hvilke vilkår, der skal være gældende for opsigelserne, herunder:

- a) Mulighed for fritstilling samt evt. mulighed for at tage arbejde i konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden
- b) Mulighed for modregning efter Funktionærlovens § 3
- c) Mulighed for, at virksomheden stiller økonomi til rådighed for medarbejdere(n) til brug for erhvervsrelevant uddannelse, idet det skal sikres, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder tilbud om kurser, som er relevante i forhold til

den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde

- d) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie jf. Ferieloven afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget på feriekort
- e) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie jf. overenskomst afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt
- f) Mulighed for, at evt. tilgodehavende omsorgsdage jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde omsorgsdage uden for timebanken)
- g) Mulighed for, at evt. tilgodehavende udligning af merarbejde jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde merarbejde uden for timebanken)
- h) For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og del-pension overvejes.

5. Fratrædelsesvilkår

Uanset om der er pligt til at føre forhandlinger i henhold til punkt 3 og 4 gælder følgende fratrædelsesvilkår, hvis der på grund af virksomhedens forhold afskediges en eller flere medarbejdere:

- a) Funktionærlovens og overenskomsternes varsler og godtgørelser skal efterleves
- b) Til de medarbejdere, der ellers ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, ydes en godtgørelse på 1 måneds løn, hvis medarbejderen ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb. Virksomheden kan kræve, at medarbejderen dokumenterer, at vedkommende ikke har fået nyt job
- c) Der tilbydes et outplacementprogram, der lever op til principperne i Finanssektorens kodeks for god outplacement, jf. bilag 1, og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen. Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem virksomheden og den Faglige re-

præsentant. Outplacementprogrammet skal have en værdi af mindst 25.000 kr. incl. moms

- d) Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til outplacementaktiviteter jf. det tilbudte outplacementprogram
- e) Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til deltagelse i kompetencegivende uddannelse, med henblik på at øge den opsagte medarbejders erhvervs muligheder
- f) Frihed jf. d) og e) skal aftales, og gives under hensyntagen til virksomhedens drift
- g) Evt. tilgodehavende afspadsering afvikles i opsigelsesperioden efter aftale med medarbejderen eller udbetales ved fratrædelsen
- h) Medarbejderen har ret til at få en bekræftelse på ansættelsesforholdet samt adgang til referencepersoner
- i) Medlemmer af Finansforbundet har frihed med løn i indtil 1 dag til deltagelse i et informationsmøde for opsagte medarbejdere arrangeret af Finansforbundet
- j) Psykologhjælp.

*Bemærkning til Afbødeforanstaltninger pkt. 5. Fratrædelsesvilkår, afsnit 1:
Det er en forudsætning, at der lokalt er enighed om finansiering af den udvidelse af aftalen, som skete med OK17 og som består i, at aftalen om afbødeforanstaltninger udvides til også at gælde ved afskedigelse af en enkelt medarbejder.*

KODEKS

FOR GOD OUTPLACEMENT I FINANSSEKTOREN

Finanssektorens kodeks indeholder retningslinjer, som en virksomhed som minimum bør efterleve ved tilbud om outplacement.

Disse etiske retningslinjer vil give en vis beskyttelse af medarbejderen og ikke mindst give den enkelte ro til at overveje sin situation, inden den pågældende skal tage stilling til, om outplacement ønskes.

1. Valg af outplacementfirma og udformning af outplacementaftale bør aftales med den Faglige repræsentant.
2. Den primære del af outplacementforløbet bør varetages af en tredjepart uden for virksomheden, mens den øvrige del eventuelt kan varetages af virksomheden selv.
3. Informationsmøder hvor outplacementfirmaet informerer de afskedigede om deres tilb,ud, bør tidligst ligge ca. en uge efter afskedigelsen.
4. Den indledende kontakt mellem den afskedigede og outplacementfirmaet bør være en individuel samtale, der afholdes inden beslutningen om outplacement skal træffes. Denne samtale kan finde sted så snart den afskedigede ønsker det, fra og med dagen for afskedigelsen.
5. Medarbejderen bør have en rimelig frist til at træffe beslutning om outplacement, ca. 14 dage, men samtidig må beslutningen ikke udskydes unødigt længe.
6. Virksomheden må kun på medarbejderens eget initiativ, eller på medarbejderens forudgående accept, udlevere private kontaktoplysninger til outplacementfirmaet.
7. Outplacementfirmaet skal forpligte sig til at behandle følsomme oplysninger om medarbejderne og virksomheden fortroligt.
8. Outplacementfirmaer, der benytter persontest, skal følge branchens etiske normer for dette og udelukkende lade hertil certificerede konsulenter udføre testen. Resultaterne af en test skal altid præsenteres for den testede på en forståelig måde og med mulighed for dialog, spørgsmål og kommentarer fra den testede.
9. Outplacement skal tage udgangspunkt i den afskedigedes behov og individuelle målsætninger. Den afskedigede skal tilknyttes en fast konsulent/kontaktperson. Der skal som minimum tilbydes 8 samtaler af 1-2 timers varighed.
10. Det er vigtigt, at outplacementforløbet indeholder afklaring af både faglig og personlig kompetencer og præferencer såvel som praktiske værktøjer til job-søgning, udarbejdelse af CV/ ansøgninger, og praktisk træning i jobsamtale og anvendelse af netværk.
11. Netværks- og temaaktiviteter kan indgå som supplerende elementer i det samlede outplacement forløb.

Gruppessikringsregulativ

Side

Gruppessikringsregulativ.....	56
-------------------------------	----

Gruppesikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået for assurandørområdet mellem FA og Finansforbundet eller et FA-medlemsselskab og Finansforbundet.

A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER

Gruppeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

Ordningerne omfatter fratrådte, ledige medarbejdere i indtil 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

Dødsfaldssum	
Fylt alder under 60 år	1.005.000 kr.
Fylt alder 60 år - 69 år	502.500 kr.
Fylt alder 70 år	0 kr.

Dødsfaldssummen reguleres hvert år pr. 1. januar i overensstemmelse med det for Forenede Gruppeliv (FG) gældende maksimum.

Børnesum

Endvidere udbetales ved medarbejderens død en sum på 45.000 kr. pr. barn under 22 år.

Invalidesum

Nedsættes medarbejderens erhvervsevne til 50% eller derunder, udbetales en invalidesum, hvis størrelse fastsættes efter medarbejderens alder på det tidspunkt, hvor erhvervsevnen skønnes varigt nedsat:

Fylt alder under 27 år	665.000 kr.
Fylt alder 27 år - 44 år	335.000 kr.
Fylt alder 45 år - 50 år	200.000 kr.
Fylt alder 51 år - 59 år	160.000 kr.
Fylt alder 60 år - 69 år	80.000 kr.
Fylt alder 70 år	0 kr.

En udbetalt invalidesum fratrækkes ved en senere dødsfaldsudbetaling. Invalidesummen udbetales, når ansættelsesforholdet ophører, og

erhvervsevnen ud fra en lægelig vurdering er varigt nedsat til 50% eller derunder, eller hvis medarbejderen får tilkendt varig invaliderente på grundlag af mindst 50% invaliditet fra en pensionsordning, som er etableret efter aftale med medarbejderens arbejdsgiver.

Visse kritiske sygdomme

Hvis en medarbejder i forsikringstiden inden det fyldte 67. år pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 250.000 kr.

Dækkede kritiske sygdomme er:

- Kræft
- Blodprop i hjertet
- Bypassoperation eller ballonudvidelse
- Hjerteklapkirurgi
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt kavernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Motorisk nervecellesygdom (MND)
- Visse muskel- og nervesygdomme
- Hiv-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte
- Aids
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Parkinsons sygdom
- Blindhed
- Døvhed
- Aorta sygdom (sygdom i hovedpulsåren)
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Indoperation af ICD-enhed (hjertestøder) som sekundær profylakse
- Kronisk hjertesvigt med indoperation af ICD/CRT-enhed eller langtidsholdbar mekanisk hjertepumpe, fx Heartmate.

Hvis dødsfald sker inden 3 måneder, efter forsikringssum ved kritisk sygdom er forfalden, modregnes denne i dødsfaldssummen.

Dækning af visse kritiske sygdomme hos børn

Medarbejderes børn er dækket fra fødslen og indtil det fyldte 18. år. Ved "børn" forstås medarbejderens biologiske børn og adoptivbørn samt æg-

tefælles/samlevers biologiske børn og adoptivbørn. Forsikringssummen er 50.000 kr.

For børn gælder særlige forsikringsbetingelser. Forsikringssummen udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderens barn får konstateret en af de sygdomme, der står i forsikringsbetingelserne, såfremt betingelserne er opfyldt.

Forsikringen dækker de nedenfor nævnte sygdomme, og sygdommen skal diagnosticeres, mens forsikringen gælder.

Dækkede sygdomme

- Kræft
- Operationskrævende hjertesygdom
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt kavernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Kronisk nyresvigt
- Større organtransplantationer
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE)
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger
- Histiocytoser og fibromatoser.

Lang præmiefritagelse

Ret til 3 års præmiefritagelse for dødsfaldssum, børnesum, invalidesum og kritisk sygdom opnås, hvis medarbejderens erhvervsevne i forsikringstiden alene på grund af sygdom eller ulykke bliver nedsat til 1/2 eller derunder af den fulde erhvervsevne.

Ud over 3 år omfatter præmiefritagelsen dødsfaldssum og børnesum indtil det fyldte 67. år.

B. ETABLERING AF GRUPPEFORSIKRING

Ovennævnte gruppeforsikringer etableres ved særlige aftaler på FA/ Finansforbundets foranledning og administreres gennem FG. Tilsvarende ordninger er etableret af Topdanmark og PFA for selskabernes medarbejdere.

FA og Finansforbundet kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af hovedaftalen mellem

FA og Finansforbundet.

C. UDBETALINGSBESTEMMELSER

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes "nærmeste pårørende", som defineret i forsikringsaftalen.

Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser. Den forsikringssum, der forfalder ved kritisk sygdom eller nedsat erhvervsevne, tilfalder medarbejderen.

D. PRÆMIEBETALING

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af selskabet.

Præmien medregnes ved opgørelse af medarbejderens skattepligtige indkomst.

E. BONUS

Bonus anvendes til nedbringelse af præmien.

F. SKATTEMÆSSIG BEHANDLING

Gruppelivspræmien er omfattet af reglerne i afsnit 2 i pensionsbeskatningsloven. Beskatningsform: "Skattekode 5 - Livsforsikring uden fradragsret".

G. FORSIKRINGSAFTALEN

Forsikringssummer og forsikringsvilkår kan blive ændret i over-enskomstperioden, hvis forsikringsaftalen ændres. Ved uoverensstemmelse mellem gruppesikringsregulativ og forsikringsaftale er forsikringsaftalen (98312) gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FA eller Finansforbundet.

H. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Regulativet træder i kraft den 1. april 2012 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb ved en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2014.

København, den 2. februar 2012

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Anders Jensen/Steen A. Rasmussen
formand direktør

Kent Petersen/Jens Chr. Pedersen
formand forhandlingschef

Carsten Nielsen
formand for Assurandør Kredsen

Gruppelivsregulativ

59

Aftale om bidrag til uddannelsesformål

Side

Aftale om bidrag til uddannelsesformål 62

Aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

§ 1 Bidrag

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte selskaber helårligt et beløb, svarende til 696 kr. pr. fuldtidsansat og 348 kr. pr. deltidsansat omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni foregående år og betales den 1. juli. FA oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbet.

§ 2 Ikrafttræden og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb ved en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen
formand direktør

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen
formand forhandlingschef

Peter Møllerup
formand for Assurandør Kredsen

Feriekortordning

Side

Feriekortordning	64
------------------------	----

Overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) om feriekortordning

§ 1 Anvendelsesområde

Denne overenskomst gælder for alle medarbejdere beskæftiget hos et medlem af FA og omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår indgået i henhold til hovedaftalerne mellem FA og Finansforbundet eller mellem FA og DFL-hovedaftaleområdet.

§ 2

Stk. 1. I det medarbejdernes ansættelsesforhold i øvrigt er underlagt lov om ferie, jf. lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer og dertil hørende administrative bestemmelser, er der i medfør af lovens § 31 enighed om, at nedenstående regler træder i stedet for de efter lovens § 28 fastsatte bestemmelser om FerieKontosystemet.

Stk. 2. Holdes optjent ferie ikke med løn, udbetales feriegodtgørelse kontant, når ferie holdes. For assurandører henvises tillige til særregler i overenskomster for assurandører.

§ 3

Stk. 1. Medarbejdere, som fratræder i årets løb, får ved fratrædelsen udleveret et feriekort for det løbende optjeningsår. Ved fratrædelse i perioden 1. januar - 1. maj udleveres tillige et feriekort for det foregående optjeningsår. På kortet, der kun kan udstedes af virksomheder, der er medlem af FA, anføres:

- a. medarbejderens navn, adresse og CPR-nr.,
- b. optjeningsår og ferieår,
- c. den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- d. det antal feriedage, medarbejderen har ret til,
- e. feriegodtgørelse pr. feriedag,
- f. virksomhedens navn, adresse og SE-nr.,
- g. at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

Stk. 2. Har medarbejderen ved fratrædelsen ikke haft hele den ferie, som han/hun har ret til i det løbende ferieår, får vedkommende tillige udleveret et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, der endnu ikke er holdt.

Stk. 3. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysning om:

- h. den allerede udbetalte feriegodtgørelse,
- i. det antal feriedage, der er afholdt,
- j. den feriegodtgørelse, pågældende har til gode,
- k. det hertil svarende antal feriedage.

§ 4

Stk. 1. Medarbejderen kan kræve feriegodtgørelsen udbetalt eller tilsendt 1 måned forud for datoen for feriens begyndelse mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Når medarbejderen skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse, antallet af feriedage, der nu skal holdes, samt hvor stort et beløb, der svarer hertil.

Stk. 2. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af tjenestestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af socialforvaltningen.

§ 5

Skal medarbejderen ikke holde hele ferien i sammenhæng, giver arbejdsgiveren (arbejdsløsheds-kasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage han/hun nu skal holde ferie, og hvor stort et beløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler da det beløb, der nu er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det eventuelt resterende beløb efter ovenstående regler.

§ 6

Arbejdsgiveren kan udbetale feriekortgodtgørelse ved fratræden, hvis beløbet er på højst 500 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan højst to gange i løbet af et optjeningsår udbetale feriegodtgørelse efter denne regel til samme medarbejder.

Medarbejdere har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse ved ferieårets start, hvis beløbet højst udgør 1.000 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Medarbejdere, der forlader det danske arbejdsmarked på grund af alder eller helbred eller for at flytte til udlandet, er berettiget til at få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og det løbende optjeningsår.

§ 7

Stk. 1. En medarbejder, som på grund af en feriehindring helt eller delvist er afskåret fra at holde hovedferien i ferieperioden, har ret til at få udbetalt feriepenge for hovedferien, uden at ferien holdes, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb.

Ved en feriehindring forstås medarbejderens egen sygdom, barsels- eller adoptionsorlov, ophold i udlandet, overgang til selvstændigt erhverv eller arbejde i hjemmet, indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner, tvangsanbringelse, visse former for militærtjeneste, visse former for offentlige tillidserhverv, lovligt varslede konflikter og afsluttede konflikter samt manglende midler til at holde ferie på grund af tvist om feriepenge.

Stk. 2. Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at den resterende ferie er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvist har været afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb.

§ 8

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder Finanssektorens Feriefond og indbetales til denne.

§ 9

FA garanterer, at medarbejdernes forfaldne krav på feriegodtgørelse vil blive honoreret, jf. ferielovens § 31. Det gælder også krav, der stammer fra overført ferie i en gyldig aftale herom efter overenskomsten.

§ 10

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2003 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af en december måned.

Tidligere gældende feriekortoverenskomster ophører pr. 31. marts 2003.

København, den 8. februar 2003

Finansforbundet
Allan Bang/Jens Chr. Pedersen
formand forhandlingschef

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Jørn Kristian Jensen/formand
Steen A. Rasmussen/direktør

Danske Forsikringsfunktionærers
Landsforening
Henrik Frimand-Meier/formand
John Vagn Nielsen/sekretariatschef

Aftale om regler for behandling af faglig strid

Side

Aftale om regler for behandling af faglig strid..... 68

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid

§ 1 Aftalens område

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

- a. Uenighed om fortolkning af overenskomster, aftaler eller kutymen, der er indgået mellem FA eller et medlem heraf og Finansforbundet, herunder virksomhedsoverenskomster indgået mellem en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets faglige repræsentant i virksomheden.
- b. Uenighed mellem medlemmer af FA og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.
- c. Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2. Principielle sager og sager om lovfortolkning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

Stk. 3. Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af organisationerne et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation.

§ 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Enhver af organisationerne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et organisationsmøde. Ved opsigelse/bortvisning skal begæringen indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter, opsigelsen er modtaget. Hvis der er lokale forhandlinger om opsigelse/bortvisning mellem virksomhed og den faglige repræsentant, kan fristen udskydes, når der gives meddelelse herom til organisationerne. Hvis der efter afsluttende lokale forhandlinger ønskes et organisationsmøde, skal begæring herom indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter konstatering af lokal uenighed.

Stk. 2. Organisationsmødet skal holdes uden unødigt udsættelse og

inden 14 dage efter begæringens modtagelse.

Stk. 3. Der udarbejdes referat over organisationsmødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på organisationsmødet.

Stk. 4. Meddelelse om, at en organisation ønsker at indbringe en principiel sag ved de almindelige domstole eller behandlet ved faglig voldgift, skal fremsættes skriftligt og være den modstående organisation i hænde senest 4 uger efter afholdelse af organisationsmødet, hvor uenigheden konstateres.

§ 3 Voldgiftsret

Stk. 1. Opnås der ikke på organisationsmødet enighed mellem organisationerne, kan enhver af organisationerne begære sagen henvist til endelig afgørelse ved den faglige voldgiftsret, jf. § 1.

Stk. 2. Klageskrift skal være den indklagede organisation i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af begæring om voldgift.

Stk. 3. Svarskrift skal være den klagende organisation i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 4. Begge organisationer kan undtagelsesvis afgive replik eller duplik i sagen, som skal afgives senest 14 dage efter indgivelse af svarskrift/replik.

Stk. 5. Overskrides én af ovenstående frister, kan sagen afvises for voldgiftsretten efter påstand herom. Enhver af organisationerne kan, hvis én af ovenstående frister overskrides, begære kendelse efter sin påstand, medmindre særlige forhold gør sig gældende, jf. retsplejelovens regler om udeblivelse og genoptagelse, §§ 354 og 367.

Stk. 6. Organisationerne er enige om, at der i sager om lovforklaring og i øvrigt undtagelsesvis, når særlige forhold gør sig gældende, kan indgås skriftlig aftale om afvigelse af ovenstående frister og regler.

Stk. 7. Ved opsigelsessager, hvor medarbejderen har kortere opsigelsesvarsel end 6 måneder, skal der træffes aftale om kortere frister med det formål, at voldgiftsproceduren er afviklet og kendelse afsagt så vidt muligt inden fratrædelsestidspunktet.

§ 4 Voldgiftsrettens sammensætning og kendelse

Stk. 1. Voldgiftsrettens domsmyndighed omfatter behandlingen og afgørelsen af de i § 1, stk. 1, omhandlede sager.

Stk. 2. Voldgiftsretten består normalt af 5 medlemmer, hvoraf hver organisation udpeger 2 medlemmer. Parterne retter i fællesskab henvendelse til Arbejdsrettens formand med henblik på udpegning af opmand. Parterne tilstræber i den forbindelse at foretage en enig indstilling, jf. stk. 4. Parterne kan udtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 organisationsudpegede dommere. I sager af principiel karakter kan organisationerne aftale, at antallet af opmænd udvides til 3.

Stk. 3. Ingen kan være medlem af den faglige voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold, vedkommende har en personlig interesse i. For opmanden gælder retsplejelovens almindelige inhabilitetsregler for dommere. De dommere, som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet. Indsigelse mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i domsforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før voldgiftsforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af opmanden.

Stk. 4. Senest samtidig med, at begæring om voldgift indgives, skal klageren skriftlig fremsætte indstilling om valg af opmand, og indklagede skal, hvis man vil modsætte sig indstillingen, meddele dette til klageren senest en uge herefter. Når opmanden er udpeget, skal organisationerne straks aftale tid for mødet i voldgiftsretten.

Stk. 5. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Stk. 6. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige voldgiftsdommeres voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

Stk. 7. For voldgiftsforhandlingen gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige retssager fra 1. instans, herunder reglen om, at et vidne ikke må påhøre forklaring af andre vidner, syns- og skønsmænd eller parter, medmindre andet bestemmes af retten. Forhandlingen foregår for åbne døre, medmindre andet under hensyn til sagens art og omstændigheder bestemmes af parterne eller opmanden.

Stk. 8. Kendelsen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og opmanden

stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, som også skal afgøre spørgsmål om rettens kompetence. Voldgiftskendelserne offentliggøres i overensstemmelse med parternes fælles forståelse og gældende regler i anonymiseret form.

Stk. 9. Honorar til opmanden/opmændene afholdes med hver halvdel af organisationerne, som i øvrigt afholder egne omkostninger.

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen
formand direktør

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen
formand forhandlingschef

Peter Møllerup
formand for Assurandør Kredsen

Hovedaftale

Side

Hovedaftale.....	74
------------------	----

Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet for assurandørområdet

§ 1

Inden for parternes forhandlingsområde har denne hovedaftale virkning for FA's medlemsselskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af Finansforbundet.

Bemærkning til § 1

Ved FA's forhandlingsområde forstås: Enhver virksomhed - herunder også udenlandske virksomheders datterselskaber, filialer, agenturer eller repræsentationskontorer i Danmark - med tilknytning til finanssektoren.

Ved Finansforbundets forhandlingsområde forstås: Assurandører, hvis beskæftigelse er direkte salg og kundebetjening inden for forsikrings- og finansområdet samt rådgivning i tilknytning hertil.

§ 2

Selskaberne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og i samarbejde med medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter efter de til enhver tid gældende aftaler mellem FA og Finansforbundet.

§ 3

Stk. 1. FA anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Finansforbundet samt til at deltage i Finansforbundets arbejde.

Stk. 2. FA kan kræve, at medarbejdere med overordnede ledelsesfunktioner står uden for Finansforbundet.

Stk. 3. Finansforbundet skal have meddelelse om, hvilke medarbejdere der i medfør af stk. 2 ikke kan være medlem af Finansforbundet.

Bemærkning til § 3

Stk. 2. Ved overordnede ledelsesfunktioner forstås ledere, der har direkte reference til direktionen.

Stk. 3. Selskaberne meddeler FA, hvilke medarbejdere der ikke kan være medlem af Finansforbundet. Herefter meddeler FA dette til Finansforbundet.

§ 4

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

§ 5

Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan alene afsluttes mellem på den ene side FA eller FA's medlemsselskaber og på den anden side Finansforbundet eller en lokal assurandørforening, som er tilsluttet Finansforbundet.

Stk. 2. Da stk. 1 er en organisationseksklusivbestemmelse, kan der alene indgås kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår med arbejdstagerorganisationer tilsluttet Finansforbundet. Der kan dog indgås kollektive overenskomster med de lokale personalesammenslutninger, der repræsenterer én eller flere personalekategorier i et af FA's medlemsselskaber. Disse kollektive overenskomster skal dog senest være indgået første gang den 29. oktober 1986.

Stk. 3. Ved forhandlinger om lokale kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan hver af parterne rådføre sig med henholdsvis FA eller med Finansforbundet, eventuelt bemyndige disse til at overtage forhandlingerne.

Bemærkning til § 5

Der findes således overenskomster, der er indgået mellem:

- FA og Finansforbundet,
- et medlemsselskab under FA og en assurandørforening tilsluttet Finansforbundet, og
- et medlemsselskab under FA og en assurandørforening, der ikke er tilsluttet Finansforbundet, og som havde overenskomster inden den oprindelige hovedaftales indgåelse den 29. oktober 1986.

§ 6

Stk. 1. Når en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om indgåelse af en ny overenskomst.

Stk. 2. Selv om en kollektiv overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstparterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 7.

§ 7

Stk. 1. Hovedaftalens parter anerkender de respektive overenskomstparterers ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot. Det betragtes også som strejke eller lockout, hvis et medlems-selskab helt eller delvist systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 3. Ingen arbejdsstandsning kan etableres, medmindre den er godkendt efter de respektive overenskomstparterers vedtægter.

Stk. 4. Meddelelse om, at man agter at etablere arbejdsstandsning, skal ske skriftligt til den anden overenskomstpart og være denne i hænde senest kl. 12.00 den 15. dag, inden man agter at iværksætte arbejdsstandsningen.

Stk. 5. Vil den anden overenskomstpart herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må sådan meddelelse være nået frem til den første overenskomstpart inden kl. 24.00 den pågældende dag.

Stk. 6. På samme måde skal forholdes ved meddelelse om forsamlingens beslutning, som skal ske senest 8. dagen forinden arbejdsstandsningen.

Stk. 7. Meddelelse om beslutning om arbejdsstandsning skal indeholde en nøje beskrivelse af omfanget. Udvidelse af igangværende arbejdsstandsning skal meddeles med mindst 8 dages varsel.

Stk. 8. Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned.

Stk. 9. Medlemmer, hvis hverv er af særlig fortrolig karakter - såsom direktørers og personalechefers personlige sekretærer - kan kræves holdt uden for arbejdsstandsning.

Stk. 10. Der skal gives meddelelse til den modstående overenskomstpart om, hvilke medarbejdere der i kraft af foranstående kræves holdt uden for arbejdsstandsning.

Stk. 11. Det kan mellem overenskomstparterne aftales, at andre medlemmer holdes uden for arbejdsstandsning.

§ 8

Stk. 1. Overenskomstparter, der er omfattet af denne aftale, er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og søge at få dem bragt til ophør, hvis de finder sted.

Stk. 2. Under arbejdsstandsning mellem de af denne hovedaftale bundne organisationer og medlemsselskaber og udenforstående medarbejder- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må arbejdsstandsning til støtte for den udenforstående ikke etableres af nogen ved denne hovedaftale forpligtet overenskomstpart.

Stk. 3. Som udenforstående betragtes ikke en medarbejder eller et selskab, der indmelder sig i en organisation, der er forpligtet af denne hovedaftale. Det er dog en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at en sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 9

Ved ophør af arbejdsstandsning, etableret efter denne hovedaftale, genoptager samtlige medarbejdere deres arbejde i de selskaber, hvori de var ansat ved arbejdsstandsningens iværksættelse. Det påhviler overenskomstparterne at medvirke til genoprettelse af normale og rolige arbejdsforhold.

§ 10

Stk. 1. Uoverensstemmelse om forståelsen af kollektive overenskomster og aftaler skal søges bilagt ved forhandling, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 2. I tilfælde af, at voldgiftsretten skal tage stilling til en urimelig afskedigelse, må intet voldgiftsmedlem have direkte tilknytning til ledelsen eller medarbejderstaben i det selskab, hvor medarbejderen var ansat.

§ 11

Stk. 1. De af denne hovedaftale bundne organisationer og medlemsselskaber kan ikke ved udtræden løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på før det tidspunkt, hvor hovedaftalen efter § 12, stk. 1, kan bringes til ophør.

Stk. 2. Eventuelle udtrædende medlemmer af FA eller Finansforbundet er forpligtede til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende overenskomster og aftaler.

§ 12

Stk. 1. Denne hovedaftale træder i kraft ved underskrivelsen og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 31. december, dog tidligst den 31. december 2005.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen af hovedaftalen optages forhandlinger om ny hovedaftale.

Stk. 3. Hovedaftalen er dog altid gældende, indtil de overordnede kollektive overenskomster, der var gældende på tidspunktet for opsigelsen, er afløst af nye.

Bemærkning til § 12

Stk. 3. Ved overordnede kollektive overenskomster forstås Rammeoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet, alle aftaler indgået mellem FA og Finansforbundet samt alle overenskomster og protokollater, der er indgået mellem FA og Finansforbundet.

København, den 8. februar 2003

Finanssektorens	Finansforbundet
Arbejdsgiverforening	
Jørn Kristian Jensen/Steen A. Rasmussen	Allan Bang/Jens Chr. Pedersen
formand	direktør
	formand forhandlingschef

Redaktionelt tilrettet den 2. marts 1995, den 1. april 1997,
den 20. februar 2001 og den 8. februar 2003.

Stikordsregister

	Side
Afbødeforanstaltninger	49
Adoption	15
- orlov	15
- løn	15
Advarsel	17
- begrundelse	17
- information til den lokale assurandørforening	17
Afskedigelse	17
- 120-dagsreglen	17
- afbødeforanstaltninger	49
- information til den lokale assurandørforening	18
- begrundelse	18
- voldgift	18, 68
- godtgørelse	18, 51
- tillidsrepræsentant	19
Ansættelsesaftaler	29
Arbejdets tilrettelæggelse	6
Arbejdsmarkedsbidragsgrundlag	5, 8
Arbejds miljø	43
Arbejdsstandsning	76
Arbejdstidens tilrettelæggelse, protokollat	32
Barselsorlov	14, 15
Bortvisning	18
Børns sygdom	16
Deltidsansatte	4
Erhvervsprovision	12, 13, 14
Faglig strid, Aftale om regler for behandling af	68
- anvendelsesområde	68
- fortolkningstvist	68
- organisationsmøde	68
- voldgift	69
- sammensætning	69
- kendelse	69
Ferieforhold	10
- feriegodtgørelse	10, 11, 64
- ferieoverførsel	11
- beregning	11
- ferietillæg	10
- ferieløn	10
- løbende ansættelsesforhold	11
Feriekortordning, overenskomst om	64

- anvendelsesområde.....	64
- feriegodtgørelse.....	65
- Finanssektorens Feriefond.....	66
- oplysninger, feriekort og restferiekort.....	65
- restferiekort.....	65
Force majeure.....	32
Forflytninger.....	17
Fratrædelsesgodtgørelse.....	9
Frihed til organisationsarbejde.....	23
Fædreorlov.....	15
Gratiale, engangsvederlag.....	14
Graviditet, adoption og frihed ved barns sygdom.....	14
- adoption.....	15
- barsel.....	14
- fædreorlov.....	15
- forældreorlov.....	15
- graviditet.....	14
- barns sygdom.....	16
- lægeattest.....	16
- alvorligt sygt barn.....	16
- pasning af døende.....	16
- pasning af handicappede.....	16
- personkreds.....	17
Gruppesikringsregulativ.....	56
- dødsfaldsdækning.....	56
- børnedækning.....	56
- invaliditet.....	56
- kritisk sygdom.....	57
- lang præmiefritagelse.....	58
- udbetalingsregler.....	59
- præmie.....	59
- bonus.....	59
- skat.....	59
- godkendt fravær (orlov).....	56
Hovedaftale.....	74
- dækningsområde.....	74
- organisationsfrihed.....	74
- ret til organisationsarbejde.....	74
- eksklusivregel for organisationer.....	75
- fredspligt.....	77
- forhandlingskompetence.....	75
- forhandlingspligt.....	75
- voldgift.....	77
- konflikt.....	76

- overenskomststridig konflikt.....	77
- fornyelse af kollektive overenskomster	75
- aftalers fortsatte gyldighed.....	75
Ledelsesretten	74
Lægeattest	14, 16
Løn	5
- Arbejdsmarkedsbidragsgrundlag	5, 8
- minimumsindtægt.....	5
- omkostningsydelse.....	5
- præstationsafhængig løn	5
- deltidsansatte.....	4
Medarbejderrepræsentanter	
- se Aftale om tjenestefrihed.....	23
Minimumsindtægt	5
Omsorgsdage	12
Opsigelse - se afskedigelse.....	17
Organisationsmøde	68
Organisationsarbejde	
- se Hovedaftale	74
- se Aftale om tjenestefrihed.....	23
Organisationsuddannelse.....	24
Overenskomst	
- se Hovedaftale	74
- se Aftale om regler for behandling af faglig strid.....	68
Pension	7
- Gruppesikringsregulativ	56
- Pensionsordning, protokollat.....	35
- optagelseskriterier.....	7, 8
- pensionsbidraget.....	7, 8
- beregning af pensionsbidrag.....	7
- flytning af pensionsordning	7
- pensionsalder.....	9
Rammeoverenskomst.....	4
- assurandør, definition.....	4
- dækningsområde	4
- fravigelser	4
Samarbejdsudvalg.....	40
Samarbejde, DFL's aftale om	40
- formål	40
- fusion	46, 47
- oprettelse af SU	40
- koncern-SU	41
- sammensætning af SU	41
- gruppe A.....	41

- gruppe B	41
- formand/næstformand i SU	42
- valg/udpegning til SU	42
- valgperiode	42
- underudvalg	42
- tavshedspligt	43
- SU's opgaver	43
- information	47
- tryghedsregler	44
- personalepolitik	43
- rationaliseringer	44
- kollektive afskedigelser	48
- teknologi	46
- tiltrædelse	38
- afbødeforanstaltninger	49
- alternativ til SU	41
- virksomhedsoverdragelse	45
- uddannelse/kompetenceudvikling	41
- kompetenceudvikling	43
Seniorpolitik	9
- mindre belastende arbejdsopgaver	9
- reduktion af tegningsmål	9
- løn	9
- fratrædelsesgodtgørelse	9
- seniorordning lokal	9
Sikkerhedsudvalg, deltagelse i møder	48
Sikkerhedsrepræsentanter, uddannelse	25
Standardansættelsesaftale	29
Sygdom	12, 13, 14
- løn under	12, 13, 14
- beregning af løn	12, 13, 14
- lægeattest	14
- 120-dages reglen	17
Tegningsmål	19
Teknisk svigt	6
Tidsbegrænset ansættelse	33
Tillidsrepræsentanter	
- rettigheder/pligter	24
- beskyttelse	18, 25
- afskedigelse af	19
- tvingende årsager	19
- organisationsuddannelse	24
- valg	24
Tiltrædelse, SU-aftale	39

Tjenestefrihed, aftale om	23
- dækningsområde, til organisationsarbejde	23
- frihed med løn	23, 24
- frihed uden løn	23, 24
- dækning af omkostninger ved møde.....	23
- rettigheder/pligter	24
- lokalaftaler.....	25
Tryghedsregler	
- se Aftale om samarbejde	40, 44
Tvister	
- se Hovedaftalen	74
- se Aftale om regler for behandling af faglig strid	68
- se Rammeoverenskomsten	4
Uddannelse	
- se Aftale om uddannelsesformål.....	62
- bidrag	62
- beregning	62
- frihed	10
- opkrævning	62
- se Aftale om tjenestefrihed.....	23
- plan	10
- niveauer	5
- løn	10

