

Overenskomst for Danica Pension

1. april 2025 - 31. marts 2028

Indholdsfortegnelse

Afsnit 1	5	
Kapitel 1	Gyldighedsområde	5
§ 1	Omfang.....	5
Kapitel 2	Regler for alle medarbejdere	7
§ 2	Almene vilkår i ansættelsesforholdet.....	7
§ 3	Implementering af direktiv om arbejdstid.....	7
§ 4	Garantier i tilknytning til direktiver om arbejdstid.....	7
§ 5	Uddannelsesplan.....	7
§ 6	Deltagelse i møder, kursusarrangementer og seminarer.....	8
§ 7	Tjenesterejser.....	9
§ 8	Orlov til uddannelse og orlov uden løn.....	9
§ 9	Graviditet, barsel, adoption og fertilitetsbehandling.....	10
§ 10	Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende.....	11
§ 11	Tilbagevenden efter orlov.....	12
§ 12	Frihed ved børns sygdom.....	12
§ 13	Ferie, ferietillæg og merferie.....	12
§ 14	Aftalemuligheder om ferie.....	14
§ 15	Omsorgsdage.....	14
§ 16	Børnedeltid.....	15
§ 17	Deltid for seniorer.....	16
§ 18	Frihed som følge af force majeure.....	16
§ 19	Flytning af medarbejder.....	16
§ 20	Forsikringer.....	16
§ 21	Psykologordning og forsikringsforhold.....	17
§ 22	Ansættelse på særlige vilkår.....	17
§ 23	Afskedigelser.....	17
Kapitel 3	Elev- og videreuddannelse	19
Finanselever		19
§ 24	Ansættelse.....	19
§ 25	Elevtid.....	19
§ 26	Teoretisk og praktisk uddannelse.....	19
§ 27	Løn og pension.....	20
Kontorelever		20
§ 28	Uddannelse.....	20
§ 29	Ansættelse.....	20
§ 30	Elevtid.....	20
§ 31	Teoretisk og praktisk uddannelse.....	21
§ 32	Kontorelevs løn og pension.....	21
§ 33	Andre elever.....	21
Fælles regler for finans- og kontorelever		22
§ 34	Ansættelse/ophør.....	22
§ 35	Trinstigning.....	22
§ 36	Arbejdstid.....	22
Finansøkonom-/Finansbachelortrainees og graduates		22
§ 37	Finansøkonomtrainees/Finansbachelortrainees.....	22
§ 38	Graduates.....	23
Kapitel 4	Lønforhold	24
§ 39	Løndbetaling.....	24
§ 40	Lønsamtaler.....	24
§ 41	Lønssystem.....	24
§ 42	Jobløn.....	24
§ 42A	Lønsystemets opbygning.....	25
§ 43	Lønregulering når jobskifte sker efter medarbejderens ønske om en ledig stilling.....	30
§ 44	Lønedsættelse på Danica Pensions initiativ.....	31
§ 45	Pension.....	32
§ 46	Særlige medarbejdergrupper.....	33
§ 47	Lønudvalg.....	34
Kapitel 5	Arbejdstidsregler for medarbejdere på jobniveau 1 - 7, som ikke er på jobløn	35
§ 48	Almindelig arbejdstid.....	35

§ 51	Nedtrapning af tillæg.....	36
§ 52	Flekstid.....	36
§ 53	Pauser.....	37
§ 54	Ret til at arbejde på deltid i en tidsbegrænset periode.....	37
§ 55	Timebank.....	38
§ 56	Arbejdstid på danske helligdage og danske forsikringsfridage.....	39
Kapitel 6	Merarbejde	40
§ 57	Merarbejde.....	40
§ 58	Honorering af merarbejde.....	41
§ 59	Mad og pause under merarbejde.....	41
Kapitel 7	Beredskab, tilkald og konsultation	42
§ 60	Beredskab.....	42
§ 61	Tilkald.....	42
§ 62	Konsultation.....	43
Kapitel 8	Medarbejdere på jobniveau 8-10, der ikke er på jobløn	44
§ 63	Arbejdstid.....	44
Kapitel 9	Medarbejdere på jobløn	45
§ 64	Arbejdstid.....	45
Kapitel 10	Særlige arbejdsforhold	46
§ 65	Tilkald.....	46
§ 66	Distancearbejde.....	46
§ 67	Fleksible arbejdspladser.....	49
Afsnit 2. Særbestemmelser – Protokollater		50
	Medarbejdere ansat midlertidigt eller tidsbegrænset, der ikke varer ud over 1 måned og medarbejdere med en arbejdstid på mindre 8 timer ugentligt	50
	Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	51
	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om uddannelse og kompetenceudvikling.....	55
	Protokollat om deltidsansatte.....	56
	Protokollatudtalelse.....	57
	Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektivet.....	58
	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:	59
	Protokollat om ansættelsesbeviser.....	60
	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om hviletid m.v. ved distancearbejde.....	62
	Protokollat om nye uddannelser.....	63
	Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund.....	64
	Protokollat mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet om lokale aftaler om lønpakker.....	66
	Protokollat om alderskriterier.....	67
	Overenskomst mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA), Finansforbundet og Forsikringsforbundet om feriekortordning.....	68
Afsnit 3. Samarbejdsaftaler – aftale om bidrag til uddannelsesformål		71
	Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg.....	71
	Aftale om decentralt samarbejde.....	77
	Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	79
	Protokollat om uddannelse af ledere og tillidsrepræsentanter.....	83
	Aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivsel og lokale udviklingsmidler	84
Afsnit 4. Pension m.v.		86
	Pensionssikringsregulativ mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica	86
	Gruppesikringsregulativ mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet	90
	Ret til tandforsikring.....	93
Afsnit 5. Aftale om fagligt arbejde		94
Afsnit 6. Hovedaftaler m.v.		100
	Drøftelse i Danske Bank-koncernen.....	100
	Aftale mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (F&P-A) og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid.....	101

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelse	104
Hovedaftale mellem F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.....	105
Stikordsregister	109

Overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere i Danica Pension, Forsikringselskabet Danica og Danica Kapitalforvaltning (Danske Bank-koncernen)

Afsnit 1

Kapitel 1 Gyldighedsområde

§ 1 Omfang

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i Danica Pension, Forsikringselskabet Danica og Danica Kapitalforvaltning bortset fra medarbejdere, der er ansat som assurandører.

Desuden er følgende medarbejdergrupper omfattet:

- Studerende, som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på over 8 timer ugentligt (respektive 34,7 timer månedlig) beregnet over de seneste 13 uger. Der bliver dog ikke betalt uddannelsesbidrag, og medarbejderen er ikke omfattet af gruppeordningen.
- Medarbejderen er desuden ikke omfattet af følgende regler i overenskomsten:
 - § 9 Gravitet og barsel, adoption og børnedeltid
 - § 10 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende
 - § 13 Frihed ved barns sygdom
 - § 16 Omsorgsdage. Medarbejderen kan vælge, at værdien af omsorgsdage bliver udbetalt som et tillæg (1,92 %) af lønnen, eller at tildelte omsorgsdage holdes i ansættelsesperioden
 - § 20 Forsikringer
 - § 45 Pension. Medarbejderen kan i stedet for en pensionsordning (hvor det er relevant) få Danica Pensions pensionsbidrag udbetalt som løn.
 - Kapitel 6 om merarbejde. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og arbejdsgiveren under hensyntagen til studiet. Er den studerende undtagelsesvis beordret på arbejde i weekenden, kan den studerende købe mad i henhold til overenskomstens § 60
- Medarbejdere, der er ansat i en tidsbegrænset periode i op til 12 måneder, som vikar for en bestemt medarbejder eller dimittend. Disse medarbejdere er dog ikke omfattet af følgende regler i overenskomsten:
 - § 16 Omsorgsdage. Medarbejderen kan vælge, at værdien af omsorgsdage bliver udbetalt som et tillæg (1,92 %) af lønnen, eller at tildelte omsorgsdage holdes i ansættelsesperioden
 - § 45 Pension. Medarbejderen kan i stedet for en pensionsordning få Danica Pensions pensionsbidrag udbetalt som løn

Ved dimittender forstås medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet:

1. har færdiggjort en almen ungdomsuddannelse inden for de seneste 4 år,
2. ikke er startet på en videregående uddannelse,
3. ansættes i en tidsbegrænset stilling og
4. har en ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derover.

Ansættelse efter vilkårene i nærværende bestemmelse kan maksimalt vare i op til 2 år. Dimittender indplaceres lønmæssigt på jobniveau 3, jf. § 42 A.

Stk. 2. Følgende medarbejdergrupper er ikke omfattet af overenskomsten:

- 1) Medarbejdere, der har en arbejdstid på under 8 timer om ugen eller 34,7 timer pr. måned
- 2) Medarbejdere, der er ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned. Der henvises til særbestemmelser - protokollater i afsnit 2
- 3) Medarbejdere ansat på individuel kontrakt. Ledelsesniveau level 1-3 (dog Health & Care level 1-2) og lignende medarbejderkategorier med tilsvarende ansvar og kompetenceområder, der i det væsentlige er beskæftiget med ledelsesfunktioner og har personaleansvar, eller som ikke kan indeholdes inden for rammerne i overenskomstens lønsystem (medarbejdere med en løn over jobniveau 10, trin 3 med 25% i individuelt tillæg). Tilsvarende gælder medarbejdere med en grundløn på jobniveau 10 eller medarbejdere på jobløn efter drøftelse med Forsikringsforbundet i Danica.

I det omfang medarbejdere på individuel kontrakt er medlemmer af Forsikringsforbundet, har Forsikringsforbundet i Danica ret til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn og ansættelsesforhold.

- 4) Medarbejdere som oppebærer folkepension, er alene omfattet af følgende udtømmende løn- og ansættelsesvilkår:
 - Ved ansættelsen gives en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt oplysning om gældende løn og ansættelsesvilkår. Overenskomstens Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet finder anvendelse.
 - Aflønning sker i henhold til kapitel 4.
 - Værdien af omsorgsdage, arbejdsgivers pensionsbidrag, gruppelev, sundhedsforsikring og tandforsikring udbetales som tillæg til lønnen.
 - Arbejdstiden og dens placering bestemmes ved individuel aftale mellem virksomhed og medarbejder. Både arbejdstid og placering heraf kan variere.
 - Ferie og ferietillæg håndteres efter § 13.
 - Aftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Virksomheden kan ikke varsle en allerede ansat medarbejder, der oppebærer folkepension, over på de i stk. 6 nævnte vilkår.”

Kapitel 2 Regler for alle medarbejdere

§ 2 Almene vilkår i ansættelsesforholdet

Stk. 1. Medarbejderen får ved ansættelsen en skriftlig ansættelsesaftale, der minimum indeholder de punkter, der er beskrevet i protokollat om ansættelsesaftaler i afsnit 2. I ansættelsesaftalen bliver medarbejderen oplyst om, at dengældende overenskomst kan ses på Danicas hjemmeside www.danica.dk

Stk. 2. Medarbejdere, der er ansat på deltid, får lønnen beregnet som det årlige aftalte timetal på deltid i forhold til det årlige timetal for medarbejdere, der er ansat på fuld tid. Det årlige timetal er 1924 timer. Beregning af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

§ 3 Implementering af direktiv om arbejdstid

Generelle regler

Stk. 1. Den gennemsnitlige arbejdstid om ugen må over en 13-ugers-periode ikke overstige 48 timer, inklusive over-/merarbejde.

Stk. 2. Retten til pauser er beskrevet i § 53.

Natperiode, natarbejde og skifteholdsarbejde

Stk. 3. Natperioden er tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 06.00. Natarbejdere er medarbejdere, der normalt udfører mindst 3 timer af deres daglige arbejdstid i natperioden eller udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Stk. 4. Skifteholdsarbejde er enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at medarbejderne efter en bestemt tidsplan afløser hinanden på de samme arbejdspladser, herunder på skift. Tidsplanen kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at medarbejderne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Skifteholdsarbejdere er medarbejdere, som deltager i skifteholdsarbejde.

§ 4 Garantier i tilknytning til direktiver om arbejdstid

Stk. 1. Danica Pension tilbyder natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder at beskæftige sig med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum.

Får en natarbejder helbredsproblemer, som skyldes natarbejde, skal Danica Pension overføre medarbejderen til dagarbejde.

Stk. 2. Danica Pension skal på anmodning informere kompetente myndigheder, hvis den regelmæssigt beskæftiger natarbejdere.

Stk. 3. Danica Pension skal sikre et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed for natarbejdere og skifteholdsarbejdere i henhold til gældende lovgivning. Der skal være de samme passende beskyttelses-, forebyggelsestjenester og -faciliteter for natarbejderen og skifteholdsarbejderen sikkerhed og sundhed, som gælder for de øvrige medarbejdere. De skal til enhver tid være til rådighed for medarbejderen.

Stk. 4. Hvis Danica Pension vil tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, skal den tage hensyn til, at arbejdet skal tilpasses medarbejdere. Det gælder specielt med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme. Er der særlige krav om sikkerhed og sundhed, gælder det også pauser i arbejdstiden.

§ 5 Uddannelsesplan

Stk. 1. Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for Danica Pension

Medarbejderens uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel Danica Pensions behov som den enkelte medarbejders evner og ønsker. Medarbejderen skal have mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for at øge sin kompetence for at kunne opretholde sin markedsværdi, og hele tiden at kunne følge med udviklingen i jobbet.

Det sikres ved, at uddannelse altid indgår som et af de emner, der bliver drøftet under de løbende samtaler mellem den lokale leder og medarbejderen, når enten medarbejder eller Danica Pension ønsker at drøfte fremtidig uddannelse eller kompetenceudvikling. Dog minimum en gang årligt.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- Evaluering af medarbejderens udvikling.
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder.
- Dialog om livsfaser og i den forbindelse medarbejderens og virksomhedens ønsker og behov.
- Udfærdigelse af udviklingsplan.
- Drøftelse af realkompetencer.

Udviklingsplanen skal omhandle:

- Afklaring af medarbejderens kompetencer (sociale, faglige og personlige).
- Plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder.

Samtalen resulterer i en aftale om medarbejderens kompetenceudvikling i den kommende periode. Herudover sikrer Danica Pension, at der hele tiden er jobrelevant uddannelse til rådighed for medarbejderne.

Det er såvel medarbejderens som lederens pligt at sørge for, at udviklingsplanen gennemføres som aftalt.

I aftalen om uddannelsesplan bliver vilkårene for de aftalte uddannelser præciseret. Danica Pension betaler uddannelsesafgift, bøger og materialer. Herudover kan man aftale, om man får frihed, betaling for transport mm.

Stk. 2. Har medarbejderen et uddannelsesniveau, der svarer til en erhvervsgrunduddannelse, eller en videregående voksenuddannelse, er der ret til relevant efter- og videregående uddannelse på samme eller nærmeste højere uddannelsesniveau til og med niveauet for Diplom i det offentligt etablerede voksenuddannelsessystem. Der skal være enighed mellem Danica Pension og medarbejderen om valg af uddannelse.

Har medarbejderen ikke et højeste uddannelsesniveau, der svarer til mindst en erhvervsgrunduddannelse, er der mulighed for at aftale en uddannelsesplan for et grundlæggende voksenuddannelsesforløb, jf. lov om GVU.

Danica Pension betaler uddannelsesafgifter, bøger og materialer. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica kan indgå aftaler om uddannelsesvilkår, der forbedrer og præciserer reglerne i dette stykke.

Stk. 3. Tid brugt på uddannelse, som medarbejderen skal gennemgå som led i sin kompetenceudvikling eller for at kunne varetage sit daglige arbejde, betragtes som arbejdstid.

Stk. 4. Leder og medarbejder aftaler i hvert enkelt tilfælde, hvor meget tid medarbejderen må bruge på uddannelsen. Den aftalte tid er arbejdstid.

§ 6 Deltagelse i møder, kursusarrangementer og seminarer

Stk. 1. Den tid medarbejderen bruger på møder, kurser og seminarer, er arbejdstid. Eventuel merrejsetid indgår i arbejdstiden.

Stk. 2. Overstiger arbejdstiden den pågældende dag (jf. stk. 1) medarbejderens daglige arbejdstidsnorm, bliver mertiden indsat i timebanken i forholdet 1:1. Pauser indgår ikke i arbejdstiden.

Stk. 3. Bliver der holdt møder, kurser og seminarer på medarbejderens planlagte arbejdsfri dage eller på lørdage, søndage, danske helligdage eller forsikringsfridage, får medarbejderen tilsvarende erstatningsfrihed på et andet tidspunkt.

Danica Pension betaler herudover

- 1. april 2025	1.489 kr. pr. dag
- 1. juli 2025	1.534 kr. pr. dag
- 1. juli 2026	1.580 kr. pr. dag
- 1. juli 2027	1.627 kr. pr. dag

Stk. 4. Medarbejdere, som gennemfører uddannelse på Forsikringsakademiet, af minimum 10 ugers varighed, har ret til 15 timers frihed til opgaveskrivning, forberedelse, eksamen mv. pr. uddannelsesmodul. Timerne skal afvikles i uddannelsesperioden, og kan afvikles som timer, halve eller hele fridage. Friheden aftales med nærmeste leder. Ikke-afholdte timer bortfalder.

Stk. 5. Danica Pension betaler udgifter til rejser i forbindelse med kurser efter reglerne i § 7, stk 2.

§ 7 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved:

- indenlandske tjenesterejser og
- tjenesterejser til europæiske destinationer,

som er aftalt med Danica Pension.

Rejsetid er arbejdstid, hvis rejsetiden udenfor aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Det gælder også ved transport mellem 2 eller flere arbejdssteder.

Stk. 2. Danica Pension betaler rejseudgifter til:

- Tog, fly, skib, bus og taxa. Det sker efter regning og i henhold til Danske Bank koncernens forretningsgang
- Kørsel i egen bil efter aftale mellem Danica Pension og medarbejderen. Betaling følger statens takster for kørselsgodtgørelse. (Sætter og regler kan læses i koncernens forretningsgang)

Danica Pension og medarbejderen kan aftale anden godtgørelse, hvis medarbejderen har et særligt stort kørselsbehov.

Danica Pension betaler nødvendige udgifter til fortæring og ophold på hotel efter regning og efter konkret aftale mellem Danica Pension og medarbejderen.

Stk. 3. Reglen i stk. 1 gælder ikke for medarbejdere på jobniveau 8-10 og medarbejdere på jobløn, når rejsen er til europæiske destinationer.

§ 8 Orlov til uddannelse og orlov uden løn

Uddannelse

Stk. 1. Medarbejdere, der har været ansat i Danica Pension i mere end 2 år, har ret til orlov uden løn i indtil 10 arbejdsdage til uddannelse, hvis de ikke deltager i anden uddannelse, der er aftalt med Danica Pension. Ved placering af orloven skal der tages nødvendigt hensyn til arbejdet i Danica Pension.

Medarbejderen optjener anciennitet (funktionærretlig anciennitet og jubilæumsanciennitet).

Orlov uden løn

Stk. 2. Medarbejdere med 3 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 1 år. Orloven skal som minimum varsles med 3 måneder. Orloven kan opdeles i 2 perioder.

Danica Pension kan dog efter en dialog med Forsikringsforbundet i Danica modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod.

I disse tilfælde bør muligheden for orlov på et andet tidspunkt afdækkes.

Medarbejderen optjener ikke anciennitet (funktionærretlig anciennitet og jubilæumsanciennitet) og er ikke dækket af en sundhedssikring i orlovsperioden.

Genoptagelse af arbejdet kan ske, hvis formålet med orloven ikke længere er opfyldt.

Afbrydes orloven på grund af sygdom, kan genoptagelse af arbejdet ske, når medarbejderen er raskmeldt.

Danica Pension skal i alle tilfælde have et passende varsel til at afvikle en eventuel vikar.

§ 9 Graviditet, barsel, adoption og fertilitetsbehandling

Graviditet og barsel

Stk. 1. Før fødslen har en kvindelig (den fødende) medarbejder ret til graviditetsorlov med fuld løn dog tidligst 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Efter fødslen har moderen (den fødende) ret til barselorlov med fuld løn indtil 10 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Moderen (den fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 16 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode.

Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder i samme længde indenfor samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. Hvis der ikke ved aftale opnås enighed om placeringen af fædreorloven, skal fædreorloven holdes som en uafbrudt periode indtil uge 10.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 24 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan far/medmor placere forældreorloven i uge 11-52 efter fødslen som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Soloforældre, herunder solo-adoptanter, har ret til orlov med fuld løn i op til 46 uger efter fødslen.

Varslingsreglerne følger de til enhver gældende varsler i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven) er berettiget til dagpenge.

Reglerne træder i kraft for børn født 1. april 2023 og senere.

Stk. 2. Forældre der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet (først og fremmest LGBT+ familier), der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1. Denne bestemmelse finder først anvendelse fra den 1. januar 2024.

Danica Pension betaler fuld løn, hvis barselorloven bliver forlænget på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Bliver barselorloven forlænget efter denne regel, bliver medarbejderens ret til frihed efter punkt b eller stk. 3 udskudt med det tilsvarende antal uger.

Danica Pension betaler ved barnets død fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Danica Pension betaler endvidere fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter § 7, stk. 2 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Danica Pension betaler fuld løn under fravær på grund af lægeligt dokumenterede graviditetsge-
ner.

Stk. 3. Danica Pension kan ikke afskedige en gravid medarbejder de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der fra medarbejderens side foreligger forhold, der berettiger til en bortvisning.

Stk. 4. Når en medarbejder udnytter retten til at holde orlov uden løn, jf. lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, betaler Danica Pension fuldt pensionsbidrag til medarbejderen.

Stk. 5. Medarbejderen har, efter holdt orlov, i henhold til stk. 1, ret til ansættelse på deltid eller orlov uden løn til og med uge 52 efter fødslen. Medarbejderen skal senest 8 uger efter fødslen meddele Danica Pension, hvis man ønsker at udnytte retten.

Kan man ikke ved lokalforhandling opnå enighed om nedsættelsen, har medarbejderen efter afholdt orlov, i henhold til stk. 1, ret til ansættelse på halv tid eller orlov uden løn til og med uge 52 efter fødslen.

Danica Pension betaler fuldt pensionsbidrag.

Stk. 6. Medarbejderen optjener anciennitet ved aftalebestemt orlov til børnepasning, og Danica Pension og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag.

Stk. 7. Reglerne i stk. 1-5 gælder tilsvarende, når en medarbejder adopterer en registreret partners barn fra fødslen i henhold til reglerne i adoptionsloven

Adoption

Stk. 8. Når en medarbejder adopterer et barn, har medarbejderen ret til orlov uden løn i 14 uger regnet fra tidspunktet for modtagelsen af barnet.

Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen fra dette tidspunkt samme ret til orlov som nævnt i stk. 1-6. Skal medarbejderen modtage barnet i udlandet, har medarbejderen ret til orlov med fuld løn i den dagpengeberettigede periode i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet.

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

Note til stk. 3, 4, 5 og 6: Medarbejderen optjener feriedage (Ferie-loven) i den periode, hvor koncernen betaler løn og/eller pensionsbidrag

Stk. 9. Plejeforældre, der er plejeforældre på fuld tid, jf. lov om social service, til børn i alderen 0-12 måneder har ret til orlov uden løn og pension, indtil plejebarnet er 1 år. Dette uanset, om det er medarbejderen eller dennes ægtefælle, der modtager plejevederlaget. Medarbejderen skal varsle lederen straks, når medarbejderen er godkendt som mulig plejeforælder til spædbørn. Orloven skal varsles straks efter, at medarbejderen modtager meddelelse om modtagelse af barnet.

Fertilitetsbehandling

Stk. 10. En medarbejder, som er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed med løn til denne behandling.

Medarbejderen skal, så vidt muligt, placere behandlingen uden for normal arbejdstid, eller placere behandlingen, hvor fraværet er til mindst mulig gene for Danica Pension.

En medarbejder, hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under behandlingen, jf. stk. 1, 1. punktum.

På Danica Pensions anmodning skal medarbejderen på tro og love erklære, at partneren er i fertilitetsbehandling i henhold til stk. 10, 1. punktum.

§ 10 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 har ret til fravær fra arbejdet. Retten er betinget af, at medarbejderen enten:

1. Er ansat i henhold til § 118 i Lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
2. modtager plejevederlag i henhold til § 119 i Lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Danica Pension betaler, i henhold til pkt. 1, fuld lønkomensation, beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv.

Danica Pension betaler, i henhold til pkt. 2, fuld lønkomensation i den periode, hvor medarbejderen har ret til plejevederlag. Får medarbejderen plejevederlag, vil dette blive modregnet i den udbetalte løn fra koncernen.

Medarbejderen optjener ferie og anciennitet i orlovsperioden. Danica betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til 2 uger pr. kalenderår til pasning og ledsagelse af alvorlig syg nærtstående, når det attesteres af den nærtståendes læge. Orloven kan også bruges til frihed til ad hoc (timer) at ledsage den nærtstående til møder, undersøgelser, udredning og behandling m.v. i tilknytning til sygdommen. Udgifter til attestering fra den nærtståendes læge refunderes af selskabet.

§ 11 Tilbagevenden efter orlov

Stk. 1. Medarbejderen skal som hovedregel have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned før, medarbejderen vender tilbage fra orlov på 3 måneder og derover.

Ved orlov på 6 måneder og derover skal Danica Pension og medarbejderen drøfte placeringen. Danica Pension skal tilstræbe, at medarbejderen vender tilbage til samme afdeling, hvis medarbejderen ønsker det.

Reglen gælder alle former for orlov.

§ 12 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. Medarbejderen har, hvis det er nødvendigt, ret til frihed med løn ved sit hjemmeboende barns sygdom for enten selv at passe sit barn eller til at arrangere andre pasningsmuligheder for barnet i sygeperioden.

Note:

Frihed til pasning af barnet kan i sygeperioden placeres på vilkårlige dage, så det er muligt at dele pasningen af sit barn med andre.

Varer sygeperioden mere end 2 dage, eller der arrangeres skiftende pleje, skal medarbejderen løbende orientere sin nærmeste leder.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til frihed med løn, hvis et sygt mindreårigt barn bliver indlagt på hospitalet eller skal til ambulans behandling på hospitalet, og det kræver, at forældrene er til stede. Retten til frihed gælder for hver periode, hvor barnet er indlagt på hospitalet.

Det samme gælder, hvis barnet bliver udskrevet fra hospitalet til fortsat nødvendig pleje/pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold. Danica Pension kan forlange dokumentation.

Stk. 3. Den samlede frihedsperiode i stk. 1 og stk. 2 kan ikke overstige 2 uger pr. sygdomsperiode. Varer sygdommen mere end de indtil 2 ugers frihed med løn, får medarbejderen ved ansøgning, orlov uden løn, indtil en forsvarlig pasning af det syge barn kan finde sted.

Danica Pension kan ved orlov ud over 2 uger forlange en dokumentation fra en læge. Danica Pension betaler eventuelle udgifter for dokumentationen.

Stk. 4. Friheden i stk. 1, 2 og 3 gælder også, når man har et forældremyndighedslignende forhold til barnet.

Stk. 5. Danica Pension giver hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere, der har et alvorligt sygt barn, jf. § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel).

Danica Pension betaler lønkomensation op til medarbejderens fulde sædvanlige løn i orlovsperioden. Danica Pension betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Medarbejderen optjener ferie og anciennitet i orlovsperioden.

Stk. 6. Danica Pension giver medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. §§ 41 og 42 i lov om social service.

Danica Pension betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 13 Ferie, ferietillæg og merferie

Stk. 1. Medarbejderen har ferie med løn efter reglerne i ferieloven. Har medarbejderen været ansat i hele optjeningsåret, er der optjent 25 feriedage. Medarbejdere med 1 eller flere ugentlige fridage har kun ret til et forholdsmæssigt antal feriedage.

Eksempel:

Du arbejder i dag på fuld tid (37 timer pr. uge) men ønsker fremover 1 ugentlig fridag.

Arbejder man hver dag, har man pr. år 260 arbejdsdage. Det skal reduceres med 52 fridage = 208 dage

*$208 \text{ arbejdsdage} * 100 / 260 = 80 \%$*

Ved en fridag hver anden uge, eller ved overgang til deltid midt på året, (30 uger af 5 dage) + (22 uger af 4 dage) = 238 arbejdsdage.

*25 feriedage / 260 arbejdsdage * 238 faktiske arbejdsdage = Ret til 22,88 feriedage.*

Har du som i eksemplet 1 ugentlig fridag, skal du huske at indberette en fiktiv feriedag, hver gang du har holdt 4 feriedage på dine arbejdsdage.

Ferietillæg

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,75 %. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen for perioden fra den 1. september til den 31. maj og udbetales med lønnen for maj, mens det for perioden fra 1. juni til 31. august udbetales med lønnen for august, medmindre andet aftales lokalt mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Stk. 3. Danica Pension betaler et særligt ferietillæg på 2,75 % pr. 1. maj 2025 til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse. Tillægget bliver beregnet af bruttolønnen i optjeningsperioderne, reduceret med udbetalt særligt ferietillæg.

Stk. 4. Fratræder medarbejderen sin stilling bliver det særlige ferietillæg udbetalt med 2,75 % pr. 1. maj 2025, hvis det ikke allerede er udbetalt. Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der ved beregning af ferietillæg kun ske fradrag af den del, der svarer til det særlige ferietillæg i ferieloven, når medarbejderen fratræder.

Merferiedage

Stk. 5. Medarbejdere på jobniveau 1 - 10 og medarbejdere på jobløn har - ud over den lovmæssige ferie, jf. lov om ferie (ferieloven) - ret til yderligere 5 dages ferie (merferiedage) med løn. Tilgodehavende ferie i henhold til ferieloven, skal afvikles før merferiedagene.

Tildeling af merferiedage

Stk. 6. Merferiedagene bliver tildelt hvert år den 1. september og skal holdes i løbet af ferieafholdelsesperioden (Det vil sige inden den 31. december det efterfølgende år).

Tilgodehavende merferiedage bliver ikke udbetalt, når medarbejderen fratræder. Medarbejdere, der ikke har været ansat eller lønnet på jobniveau 1-10 eller jobløn hele ferieåret har ret til følgende antal merferiedage:

- ansættelse i fra og med 1. september til og med 30. november: 5 feriedage
- ansættelse i fra og med 1. december - til og med 28./29. februar: 4 feriedage
- ansættelse i fra og med 1. marts - til og med 30. april: 3 feriedage
- ansættelse i fra og med 1. maj - til og med 30. juni: 2 feriedage
- ansættelse fra og med 1. juli - til og med 31. august: 1 feriedag

Medarbejdere, der fratræder, har i det aktuelle ferieår ret til følgende antal merferiedage:

- fratrædelse fra og med 1. september til og med 30. november: 1 feriedag
- fratrædelse fra og med 1. december til og med 28./29. februar: 2 feriedage
- fratrædelse fra og med 1. marts til og med 30. april: 3 feriedage
- fratrædelse fra og med 1. maj til og med 30. juni: 4 feriedage
- fratrædelse fra og med 1. juli til og med 31. august: 5 feriedage

Stk. 7. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt merferiedage forholdsmæssigt.

Stk. 8. Pr. 31. december hvert år opgøres afholdte merferiedage i det forløbne ferieafholdelsesår. Resterende merferiedage omregnes til timer og indskydes på timebankkontoen.

§ 14 Aftalemuligheder om ferie

Stk. 1. Danica Pension og medarbejderen kan aftale, at

- den optjente 5. ferieuge i henhold til ferieloven og
- merferiedage i henhold til overenskomsten

bliver overført til det følgende ferieår.

Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest den 31. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Aftale om overførsel af ferie kan kun ske på initiativ af medarbejderen. Danica Pension vil som udgangspunkt godkende medarbejderens ønske om at overføre ferie, når de overførte feriedage skal anvendes til et bestemt formål. Formålet kan f.eks. være ønsket om en længerevarende ferierejse.

Danica Pension kan ikke pålægge en opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, at holde denne ferie i en opsigelsesperiode eller fritstillingsperiode.

Medarbejderen kan på eget initiativ aftale med Danica Pension, at merferiedagene bliver udbetalt kontant i stedet for at blive holdt. Værdien af en merferiedag er 0,384 % pr. dag af årslønnen inklusive pension.

Stk. 2. Elever og finansøkonomtrainees, der har fået tildelt feriedage og merferiedage, har ikke ret til at overføre ikke-afholdte feriedage og merferiedage til det følgende ferieår.

Stk. 3. Reglerne i ferielovens § 5, stk. 1, om optjening af ferie og i § 12, stk. 2 om afvikling af ferie kan efter aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica fraviges, så ferien henholdsvis optjenes i timer og/eller holdes i timer.

Stk. 4. Medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, bliver trukket i lønnen med et beløb svarende til 7,4 timer pr. holdt feriedag ved en 37 timers arbejdsuge. Ved andre arbejdstider reguleres fradraget forholdsmæssigt. Medarbejdere, som er omfattet af en aftale om at optjene og holde ferie i timer, får fradraget et beløb, der svarer til lønnen for det holdte timetal.

Stk. 5. Foreligger der en feriehindring efter ferieloven, finder ferielovens regler herom anvendelse.

Stk. 6. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica kan aftale, at § 14, stk. 3, om "ændring/afbrydelse af ferie" i ferieloven kan fraviges.

§ 15 Omsorgsdage

Stk. 1. Medarbejdere, der har ret til fuld løn fra Danica Pension, har hvert år ret til indtil 5 omsorgsdage.

Medarbejdere, der er syge og får fuld løn under sygdom eller har orlov med fuld løn, f.eks. graviditets-, barsels- eller adoptionsorlov og orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende, har ret til omsorgsdage.

De perioder, hvor medarbejderen ikke får fuld løn eller måske kun får betalt pensionsbidrag fra Danica Pension, tæller ikke med. Det er f.eks. ved retmæssig eller aftalt orlov til børnepasning, ved uddannelsesorlov eller ved orlov i forbindelse med barsel.

Disse perioder lægges sammen og omregnes til antal/måneder, der herefter danner grundlag for nedskrivning af antal omsorgsdage i det pågældende år.

Note:

Eksempel: Medarbejderen har orlov uden løn i perioden 15. marts til 22. april. Orlovsperioden strækker sig over 2 kvartaler, men da det samlede fravær kun er lidt over en måned, har medarbejderen i dette år ret til 4 omsorgsdage (antal omsorgsdage nedskrives derfor kun med 1 dag)

Medarbejdere, der er udstationeret, er ikke omfattet af reglerne, medmindre de er omfattet af overenskomsten.

Omsorgsdagene bliver tildelt den 1. januar.

Omsorgsdagene bliver holdt efter aftale og under hensyn til driften i Danica Pension.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt omsorgsdagene forholdsmæssigt på samme måde som ved tildeling af feriedage. Giver beregningen ikke et helt antal omsorgsdage, rundes der op til nærmeste hele dag.

Stk. 3. Bliver medarbejderen ansat den 1. januar, har medarbejderen ret til 5 omsorgsdage i ansættelsesåret.

Bliver medarbejderen ansat fra den 2. januar, har man ret til 1 omsorgsdag samt yderligere 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal, man er ansat. Se dog stk. 1 om forholdsmæssig beregning af orlovsperioder uden løn.

Det betyder, at medarbejderen ved ansættelse:

- fra og med 1. januar får 5 omsorgsdage
- fra og med 2. januar til og med 1. april får 4 omsorgsdage
- fra og med 2. april til og med 1. juli får 3 omsorgsdage
- fra og med 2. juli til og med 1. oktober får 2 omsorgsdage
- fra og med 2. oktober får 1 omsorgsdag

Omsorgsdagene omregnes til timer og sættes i medarbejderens timebank, jf. § 55.

Medarbejderen fratræder

Stk. 4. Når en medarbejder fratræder, bliver det opgjort, om alle retmæssige omsorgsdage er holdt.

Medarbejderen har altid ret til at holde 1 omsorgsdag efter 1. januar. Herudover har medarbejderen ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som medarbejderen har været ansat. Se dog stk. 1 om forholdsmæssig beregning af orlovsperioder uden løn.

Det betyder, at medarbejderen ved fratrædelse:

- fra 1. januar til 30. marts har ret til 1 omsorgsdag
- fra 31. marts til 29. juni har ret til 2 omsorgsdage
- fra 30. juni til 29. september har ret til 3 omsorgsdage
- fra 30. september til 30. november har ret til 4 omsorgsdage
- fra 1. december har ret til 5 omsorgsdage

Omsorgsdagene omregnes til timer i medarbejderens timebank, jf. § 55.

Er medarbejderen både ansat og efterfølgende fratræder i tildelingsåret, har man uanset tildelte dage, kun ret til 1 omsorgsdag ved ansættelsen og 1 omsorgsdag for hvert hele kvartal, man har været ansat.

Har medarbejderen ikke brugt alle sine retmæssige omsorgsdage, bliver der betalt for de resterende dage, når medarbejderen fratræder. Det sker efter reglerne for betaling af de omsorgsdage, der ikke er holdt.

Bliver medarbejderen fritstillet helt eller delvist i en opsigelsesperiode, har Danica Pension ret til at kræve, at de resterende omsorgsdage bliver holdt i fritstillingsperioden. Det gælder uanset, om fritstillingen sker på grund af medarbejderens opsigelse, Danica Pensions opsigelse eller ved en fratrædelsesaftale. Danica Pension skal meddele medarbejderen dette ved fritstillingen.

§ 16 Børnedeltid

Stk. 1. Forældre med børn under 12 år, som har været ansat i mindst et år, har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om at nedsætte arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt sættes ned til 30 timer om ugen eksklusive pauser og skal være for en minimumsperiode på 1 måned. Aftale om børnedeltid kan indgås flere gange pr. barn.

Den lokale ledelse kan efter dialog med den lokale tillidsrepræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledeshverv og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i eksisterende job, skal alternative stillingsmuligheder undersøges.

Efter nedsættelse af arbejdstiden indbetaler Danica Pension pensionsbidrag (procentsats) af den hidtidige arbejdstidsnorm.

Medarbejdere kan ikke konvertere en aftalt deltid til børnedeltid.

§ 17 Deltid for seniorer

Indledende note: Koncernens seniorpolitik om tildeling af seniordage gælder. Reglen i stk. 3. om forholdsmæssig tildeling af seniordage til deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte gælder derfor ikke p.t. Koncernens regel om seniordeltid (se Intranettet) er p.t., at medarbejdere, der er fyldt 60 år, har ret til at få sin arbejdstid nedsat til 60 % i forhold til beskæftigelse på fuld tid. I tillæg til koncernens regler gælder nedenstående:

Medarbejdere, hvor der er

- 8 år til folkepensionsalderen, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 80 og 100 i forhold til hidtidig beskæftigelse.
- 5 år til folkepensionsalderen, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 70 og 100 i forhold til hidtidig beskæftigelse.
- 3 år til folkepensionsalderen, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 60 og 100 i forhold til hidtidig beskæftigelse.

Stk. 2. Danica Pension betaler efter nedsættelse af arbejdstiden pensionsbidrag (procentsats) af den hidtidige arbejdstidsnorm og lønindplacering.

Den lokale leder kan efter dialog med den lokale tillidsrepræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Kan en ansættelse på deltid ikke tilbydes i eksisterende job, bør alternative muligheder for en anden stilling undersøges.

Stk. 3. Seniordage

I overenskomsten mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet er det aftalt, at medarbejdere, der ikke har benyttet sig af seniordeltid efter stk. 1., får fra det år de fylder 58 år 1 dag og fra det år de fylder 60 år yderligere 4 ekstra seniordage.

Seniordagene indsættes som timer på medarbejderens konto i timebanken, jf. § 55. Deltidsmedarbejdere tildeles seniordage i forhold til deres arbejdstidsprocent.

I tidsbegrænset ansættelse i op til 12 måneders varighed, kan Danica Pension vælge at udbetale værdien af seniorfridagene i stedet for at lade medarbejderen holde dagene.

§ 18 Frihed som følge af force majeure

Stk. 1. Medarbejderen har ret til frihed med løn som følge af force majeure, når det af familiemæssige årsager, f.eks. akut sygdom, deltagelse i lægeundersøgelse/konsultation ved alvorlig sygdom eller ulykke, er nødvendigt, at medarbejderen er til stede.

Stk. 2. Reglen sikrer medarbejderen 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).

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

§ 19 Flytning af medarbejder

Sker flytning på foranledning af Danica Pension, betaler Danica Pension dokumenterede omkostninger ved flytning af bohavn - samt øvrige dokumenterede omkostninger ved selve flytningen, dog højst 12.000 kr.

§ 20 Forsikringer

Stk. 1. Danica Pension tegner og betaler for en sundhedssikring, som dækker alle medarbejdere i Danica Pension, der er omfattet af overenskomsten. Sundhedssikringen skal som minimum opfylde kravene i fællesoverenskomsten mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet "protokollat om Sundhedsforsikring".

Stk. 2. Danica Pension tegner pr. 1. juli 2020 en tandforsikring, der skal opfylde betingelserne i protokollat i overenskomstens afsnit 4.

Stk. 3. Danica Pension tegner en virksomhedsbetalt gruppeulykkesforsikring (heltidsulykkesforsikring) til alle fastansatte medarbejdere.

Note:

Medarbejdere, der før 1. april 2020 har fået tildelt Forsikring & Pension Arbejdsgivers gruppe-livsordning for ledende medarbejdere, bevarer denne ordning, indtil medarbejderen skifter til et job på lavere niveau. Medarbejdere, der er fyldt 60 år, bevarer dog ordningen.

Stk. 4. Danica Pension tegner og betaler præmien til en gruppelevsforikring med kritisk sygdoms dækning.

§ 21 Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1. Medarbejdere, der i anden forbindelse har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, bør samme dag og skal inden 24 timer have tilbud om en samtale med en psykolog, der har en kvalificeret viden om behandling af ofre for røveri.

Stk. 2. Medarbejderen har ved røveri, røveriforsøg, overfald eller lignende ret til psykologhjælp eller anden relevant og kvalificeret behandling, der er egnet til at afbøde følgerne af overgrebet. Danica Pension giver frihed med fuld løn og betaler udgifterne til behandling.

Stk. 3. Danica Pension dækker medarbejderens risiko ved røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsen.

Erstatningen er 1.300.000 kr. ved død og 2.600.000 kr. ved fuld invaliditet.

Stk. 4. Medarbejdere, der ønsker psykologhjælp, kan rette henvendelse til Danica Pension. Vurderer Danica Pension, at de forhold, der betinger hjælpen, kan relateres til arbejdsmæssige situationer, kan Danica Pension tilbyde psykologhjælp. Psykologhjælp bliver givet anonymt, alene gennem en henvisning til de samarbejdspartnere, som Danica Pension har.

§ 22 Ansættelse på særlige vilkår

Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet er enige om, at forsikringsbranchen udviser social ansvarlighed gennem både fastholdelse og ansættelse af medarbejdere med mere varig/permanent nedsat erhvervsevne. Det er derfor også naturligt jævnligt at drøfte emnet i selskabernes samarbejdsudvalg.

Selskaberne kan aftale ansættelseskontrakter med medarbejdere med nedsat erhvervsevne. I denne proces skal ledelsen tilbyde medarbejderen, at Forsikringsforbundet i Danica /tillidsrepræsentanten kan deltage som bisidder. Forsikringsforbundet i Danica modtager kopi af ansættelseskontrakterne.

Ansættelseskontrakterne kan fravige overenskomstens bestemmelser om løn og arbejdstid i det omfang, det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med medarbejderens arbejdsevne, herunder antal ugentlige arbejdstimer og arbejdsintensitet. Kontrakterne kan endvidere indeholde andre særlige vilkår (eks. om fysiske rammer og etablering af hjælperedskaber).

Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet anbefaler, at både selskaberne og personaleforeningerne altid er opmærksomme på de muligheder, medarbejderne måtte have for supplerende forsørgelse gennem pensionsordninger og offentlige støtteordninger.

§ 23 Afskedigelser

Stk. 1. Afskedigelse sker efter reglerne i § 2 i funktionærloven.

Stk. 2. Afskedigelse efter § 5, stk. 2 (120-dages-reglen) i funktionærloven kan ikke finde sted.

Stk. 3. Hvis Forsikringsforbundet hævder, at en afskedigelse af en medarbejder ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens eller Danica Pensions forhold, kan sagen begæres behandlet, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 4. Findes afskedigelsen ikke rimeligt begrundet i medarbejderens eller Danica Pensions forhold, kan voldgiftsretten pålægge Danica Pension at afbøde virkningen af den. Voldgiftsretten kan herved, hvis medarbejderen og Danica Pension ikke begge ønsker ansættelsesforholdet fortsat, pålægge Danica Pension at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens

omstændigheder, medarbejderens ansættelsestid i Danica Pension samt under særlige omstændigheder hensynet til fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Genansættelse, henholdsvis godtgørelse er betinget af, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i Danica Pension i mindst 9 måneder på opsigelsestidspunktet. Godtgørelsen kan normalt ikke overstige medarbejderens løn for en periode svarende til det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende efter funktionærlovens § 2, stk. 2. Har medarbejderen ved opsigelsen været uafbrudt beskæftiget i Danica Pension i mere end 15 år, kan godtgørelsen udgøre indtil 1 års løn.

Stk. 5. Bliver en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, afskediget, skal Danica Pension betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i § 2a i funktionærloven og en særlig godtgørelse på:

- 3 månedslønninger til medarbejdere, der har 20 års anciennitet, eller er fyldt 50 år,
- 4 månedslønninger til medarbejdere, der har 25 års anciennitet, eller er fyldt 55 år
- 5 månedslønninger til medarbejdere, der har 30 års anciennitet, eller er fyldt 60 år.

Danica Pension betaler herudover til medarbejdere, der er fyldt 55 år på tidspunktet for fratrædelsen 12 måneders arbejdsgiverpensionsbidrag.

Beløbet bliver indbetalt til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller en anden pensionsordning. Medarbejderen kan alternativt vælge at få udbetalt beløbet sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget bliver ikke udbetalt, hvis medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra Danica Pension eller til folkepension.

Særlig godtgørelse og ekstra pensionsbidrag bliver ikke udbetalt til medarbejdere, der er medlemmer af Kreditforeningen Danmarks Pensionsafvklingskasse og til medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår, som afskediges med rådighedsløns og efterfølgende pension.

Stk. 6. Bliver en medarbejder afskediget på grund af Danica Pensions forhold og i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden. Medarbejderen skal have været ansat i minimum 1 år på opsigelsestidspunktet.

Kapitel 3 Elev- og videreuddannelse

Finanselever

§ 24 Ansættelse

Danica Pension kan ansætte finanselever til almindelig uddannelse i Danica Pension.

§ 25 Elevtid

Stk. 1. Elevtiden er 4 år for elever, der har en afgangsprøve fra 10. klasse og efter uddannelsesbekendtgørelsen begynder en uddannelse i praktik i Danica Pension.

Elevtiden er 3 år for elever, der har gennemgået 1. og 2. skoleperiode på 40 uger efter bekendtgørelse om kontoruddannelse, 2. skoleperiode i generel kontoruddannelse eller 1. år af Højere Handelseksamen.

Elevtiden er 2 år for elever, der har bestået en af følgende eksaminer:

- Den 2-årige 2. skoleperiode
- Højere Handelseksamen
- Studentereksamen
- Højere Forberedelseseksamen

Stk. 2. Hvis en elev

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte uddannelsestid,
- har orlov på grund af graviditet, barsel eller adoption,
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold eller

ønsker omprøve i et eller flere fag efter de til enhver tid gældende retningslinjer for dette, kan eleven og Danica Pension indgå aftale om at forlænge elevtiden med et bestemt tidsrum.

Bliver uddannelsestiden ifølge aftalen forlænget med mere end fraværperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Finanssektoren.

Kan Danica Pension og eleven ikke opnå enighed om at forlænge elevtiden, kan Det faglige Udvalg for Finanssektoren, på begæring af Danica Pension eller eleven, forlænge elevtiden med et fastsat tidsrum.

Stk. 3. De første 6 måneder af elevtiden, jf. 2. afsnit, er en gensidig prøvetid. Danica Pension og eleven kan uden angivelse af nogen grund hæve ansættelsesforholdet med 1 måneds varsel til ophør senest ved prøvetidens udløb. Er eleven ikke fyldt 18 år, har indehaveren af forældremyndigheden den samme ret.

Elever, der har indgået uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser med Danica Pension, er i elevtiden omfattet af de gældende regler i loven. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Danica Pension og eleven kan uden angivelse af nogen grund hæve ansættelsesforholdet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold bliver ikke medregnet i prøvetiden, og prøvetiden bliver forlænget tilsvarende. Er eleven ikke fyldt 18 år, har indehaveren af forældremyndigheden den samme ret.

Stk. 4. I prøvetiden skal der ske en løbende vurdering af eleven. Inden udløb af prøvetiden bliver der - bl.a. på grundlag af samtaler med eleven - lavet en skriftlig bedømmelse, der vises til og underskrives af eleven.

§ 26 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. Uddannelsen kan foregå på 2 forskellige måder. Som generel elev (se stk. 2) eller som specialelev (se stk. 3).

Stk. 2. Den generelle elevuddannelse følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse om Finansuddannelse i specialet forsikring. Det gælder såvel for den praktiske oplæring som den teoretiske uddannelse.

Stk. 3. Den specielle elevuddannelses praktiske oplæring skal, foruden specialet, omfatte 2 forskellige arbejdsområder på i alt mindst 4 måneders varighed. Det kan i særlige tilfælde fraviges.

Det forudsættes, at der i elevens ansættelsesaftale fastsættes regler om arten, omfanget, længden og målet af den praktiske og teoretiske uddannelse.

Den teoretiske uddannelse kan bestå af grundlæggende kurser og kan foregå på Forsikringsakademiet, i Danica eller som AMU-kurser. Den teoretiske uddannelse skal indeholde elementer af almen forsikringsviden og have en varighed af minimum 6 uger, inklusive det speciale, som eleven skal uddannes indenfor.

Stk. 4. Efter endt uddannelse bliver medarbejderen omfattet af koncernens lønsystem. Hvis en elev ønsker omprøve (er ikke bestået) i et eller flere fag, kan elevtiden forlænges med den tid, hvori omprøven finder sted, dog maks. 3 måneder. Der regnes med hele måneder. I denne tid får eleven løn, jf. koncernens lønsystem.

Note:

Lønnen kan ikke være mindre end minimumslønnen i Fællesoverenskomsten.

§ 27 Løn og pension

Stk. 1. Elever får følgende årsløn (årsnorm 1924 timer):

Dato/løntrin	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1. april 2025	227.681 kr.	248.375 kr.	269.065 kr.
1. juli 2025	234.512 kr.	255.826 kr.	277.137 kr.
1. juli 2026	241.547 kr.	263.501 kr.	285.451 kr.
1. juli 2027	248.793 kr.	271.406 kr.	294.015 kr.

Elever uden handelsskoleuddannelse eller med HG som baggrund starter mindst på trin 1. Elever med HHX, studentereksamen eller tilsvarende baggrund starter mindst på trin 2.

Stk. 2. Danica Pension betaler et pensionsbidrag på 15 % af lønnen.

Kontorelever

§ 28 Uddannelse

Danica Pension kan ansætte elever til kontoruddannelse inden for specialerne administration eller regnskab i de afdelinger, der er godkendt som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser.

§ 29 Ansættelse

Stk. 1. Danica Pension kan ansætte kontorelever, der

- har gennemgået den 2-årige 2. skoleperiode inden for handels- og kontorområdet,
- har bestået Højere Handelseksamen eller
- ved særlig tilladelse (dispensation) har opnået adgang til at indgå uddannelsesaftale.

Stk. 2. Danica Pension og eleven indgår en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 3. Elever, der har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i elevtiden omfattet af de fastsatte regler i loven. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Danica Pension og eleven kan uden angivelse af nogen grund hæve ansættelsesforholdet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold bliver ikke medregnet ikke i prøvetiden, og prøvetiden bliver forlænget tilsvarende. Er eleven ikke fyldt 18 år, har indehaveren af forældremyndigheden den samme ret.

§ 30 Elevtid

Stk. 1. Elevtiden er 2 år, hvilket svarer til praktiktiden inden for handels- og kontoruddannelserne.

Stk. 2. Hvis en elev

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte uddannelsesetid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption eller

- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,
kan eleven og Danica Pension indgå aftale om at forlænge elevtiden med et bestemt tidsrum.
Bliver elevtiden ifølge aftalen forlænget med mere end fraværsperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser.
Kan Danica Pension og eleven ikke opnå enighed om at forlænge elevtiden, kan Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser på begæring af Danica Pension eller eleven forlænge elevtiden med et fastsat tidsrum.

§ 31 Teoretisk og praktisk uddannelse

- Stk. 1.** Eleven deltager i elevtiden i de tilknyttede skoleophold på en handelsskole, der er relateret til uddannelsesretningen.
- Stk. 2.** Danica Pension skal i elevtiden give eleven en forsvarlig praktisk kontoruddannelse efter de uddannelsesregler, der gælder inden for specialerne administration eller regnskab.
- Stk. 3.** Når elevtiden er færdig, giver Danica Pension eleven et uddannelsesbevis på grundlag af erklæringer fra skolen om den gennemførte teoretiske uddannelse.

§ 32 Kontorelevs løn og pension

- Stk. 1.** Kontorelever får følgende årsløn (årsnorm 1924 timer):

Dato / løntrin	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1. april 2025	227.681 kr.	248.375 kr.	269.065 kr.
1. juli 2025	234.512 kr.	255.826 kr.	277.137 kr.
1. juli 2026	241.547 kr.	263.501 kr.	285.451 kr.
1. juli 2027	248.793 kr.	271.406 kr.	294.015 kr.

Elever der ikke har en handelsskoleuddannelse eller HG får løn på minimum trin 1. Elever der har en HHX, studentereksamen eller tilsvarende uddannelse får løn på minimum trin 2.

- Stk. 2.** Danica Pension betaler et pensionsbidrag på 15 % af lønnen.

§ 33 Andre elever

For så vidt angår andre elever end de ovenfor nævnte fastsættes lønnen på følgende måde:

Dato / løntrin	Første år er års-lønnen	Andet år og evt. 3. år er årslønnen
1. april 2025	146.062 kr.	161.456 kr.
1. juli 2025	150.444 kr.	166.300 kr.
1. juli 2026	154.957 kr.	171.289 kr.
1. juli 2027	159.606 kr.	176.428 kr.

Lønnen skal dog mindst svare til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. reglerne i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Danica Pension kan yde et personligt tillæg til lønnen for at sikre dette.

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

Hvis Danica Pension efter endt uddannelse ansætter eleven, sker indplacering i den for stillingen relevante lønklasse.

Fælles regler for finans- og kontorelever

§ 34 Ansættelse/ophør

Elever har funktionærstatus, og ansættelse sker normalt med henblik på varig ansættelse.

Er der i ansættelsesaftalen taget forbehold for fremtidig ansættelse, giver Danica Pension senest ved elevtidens afslutning eleven skriftlig besked, om eleven kan fortsætte i Danica Pension. Eleven skal have bestået eksamen for at fortsætte ansættelsen.

Skønner Danica Pension, at eleven ikke kan fortsætte efter elevtiden, skal Danica Pension give besked til eleven med minimum 3 måneders varsel. Eleven kan tidligst fratræde sin stilling 3 måneder efter elevtidens normale afslutning.

§ 35 Trinstigning

Stk. 1. Trinstigning finder sted på årsdagen for ansættelsen. Har ansættelsen fundet sted den 15. eller tidligere, sker oprykningen pr. den 1. i samme måned. Har ansættelsen fundet sted den 16. eller senere sker oprykningen den 1. i den følgende måned.

Stk. 2. Bliver elevtiden forlænget jf. § 25, stk. 2 eller § 30, stk. 2, bliver den årlige trinstigning udskudt med et tidsrum af samme længde som fraværet.

§ 36 Arbejdstid

Elever har de samme regler om arbejdstid som medarbejdere på jobniveau 1-7. Se Kapitel 5.

Når eleven bliver indkaldt til skoleundervisning eller skoleplanlagte aktiviteter af hele eller flere dages varighed i henhold til de fastlagte skoleperioder for finansuddannelsen, er disse dage arbejdstid. Eleven er derfor ikke til rådighed for Danica Pension. Kun rejsetidi forbindelse med elevers pligtige uddannelse, hvor uddannelsen bliver tilrettelagt forlagt er omfattet af § 6 og § 7.

Note:

At uddannelsen er "tilrettelagt forlagt" betyder, at uddannelsen sker uden for lokalområdet, og eleven derved har mertransporttid i forhold til transporten til den normale arbejdsplads.

Finansøkonom-/Finansbachelortrainees og graduates

§ 37 Finansøkonomtrainees/Finansbachelortrainees

Stk. 1. Nyuddannede finansøkonomer har en praktikperiode på 18-24 måneder. Den årlige løn er:

Den årlige løn er:

Dato / løntrin	Første 6 måneder:	Næste 12 måneder:	Mere end 18 måneder:	Efter praktikperioden er lønnen minimum:
1. april 2025	347.503 kr.	421.182 kr.	435.372 kr.	435.371 kr.
1. juli 2025	357.928 kr.	433.817 kr.	448.433 kr.	448.433 kr.
1. juli 2026	368.666 kr.	446.832 kr.	461.886 kr.	461.886 kr.
1. juli 2027	379.726 kr.	460.237 kr.	475.743 kr.	475.743 kr.

Efter praktikperioden bliver medarbejderen omfattet af kapitel 4 - Lønforhold.

Stk. 2. Nyuddannede finansbachelorer kan de første 12 måneder ansættes som trainees, hvor den årlige løn er:

Dato / løntrin	Første år er årslønnen
1. april 2025	382.164 kr.
1. juli 2025	393.629 kr.
1. juli 2026	405.438 kr.
1. juli 2027	417.601 kr.

Efter traineeperioden bliver medarbejderen omfattet af kapitel 4 - Lønforhold.

Stk. 3. Danica Pension betaler et pensionsbidrag af lønnen på 15 %.

Stk. 4. Hvis en trainee:

- På grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte praktiktid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption eller
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan medarbejderen og Danica Pension indgå aftale om forlængelse af praktiktiden med et bestemt tidsrum.

§ 38 Graduates

Stk. 1. Danica Pension ansætter nyuddannede akademikere fra et universitet eller en højere læreanstalt i et traineeforløb, der varer 12 eller 16 måneder.

Graduates er omfattet af kapitel 4 - Lønforhold. Grundlønnen er på jobniveau 5.

Stk. 2. Hvis en trainee

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte praktiktid,
- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan Danica Pension og medarbejderen indgå aftale om at forlænge praktiktiden med et bestemt tidsrum.

Kapitel 4 Lønforhold

§ 39 Lønudbetaling

Årslønnen bliver udbetalt med 1/12 forud hver måned. Medarbejderen kan ved ansættelsen vælge at få lønnen udbetalt bagud hver måned.

Med virkning fra 1. oktober 2020 gælder følgende:

Årslønnen betales med 1/12 månedsvis bagud og skal være disponibel senest ultimo måneden.

Forudlønnede medarbejdere ansat før 1. oktober 2020 fortsætter med at være forudlønnet, med mindre de giver besked om, at de ønsker at være bagudlønnede.

§ 40 Lønsamtaler

Lønsamtaler indgår som en integreret del af udviklingssamtalen. På lønsamtalen oplyser lederen om den kollektive lønstigning 1. juli, og størrelsen af det individuelle tillæg drøftes for det kommende år. Lønsamtalen kan afholdes i forbindelse med den årlige udviklingssamtale eller i en selvstændig samtale.

§ 41 Lønssystem

Medarbejdere, der er omfattet af lønssystemet

Stk. 1. Medarbejdere med en månedsløn under løngrænsen fastsat i stk. 4 er omfattet af lønssystemet i § 42A, jf. dog stk. 2, medmindre der er indgået aftale om, at medarbejderen er på jobløn. Hertil kommer medarbejdere med en løn over løngrænsen fastsat i stk. 4, som ikke har selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejdere ansat på jobløn

Stk. 2. Medarbejdere med en månedsløn fra og med løngrænsen fastsat i stk. 4 og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse ansættes på jobløn. Tilsvarende gælder for medarbejdere på et lavere lønniveau, hvis der indgås lokalaftale/individuel aftale herom, jf. § 42.

Medarbejdere, der ikke er omfattet af lønssystemet

Stk. 3. Elever og nyuddannede finansøkonomer i traineeforløb er ikke omfattet af lønssystemet.

Lønnen for disse medarbejdere er beskrevet i

Elever: § 27 og § 32

Finansøkonom-/finansbachelortrainees: § 37

Oversigt løngrænse for jobløn

Stk. 4. Beløbsgrænsen for, hvornår man er omfattet af reglerne for jobløn er, ved en månedsløn ekskl. pensionsbidrag (fuldtidsnorm) på:

Dato	Månedsløn
1. april 2025	54.394 kr.
1. juli 2025	55.683 kr.
1. juli 2026	56.964 kr.
1. juli 2027	58.274 kr.

Løngrænsen for jobløn reguleres med de kollektive lønstigninger 1. juli hvert år. Første gang den 1. juli 2021.

§ 42 Jobløn

Stk. 1. Medarbejdere med en fast månedsløn fra løngrænsen fastsat i § 41 stk. 4 og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Stk. 2. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse betyder, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Herefter

administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

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

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

Stk. 5. Medarbejdere med en fast månedsløn lavere end løngrænsen fastsat i § 41 stk. 4 kan vælge at indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor.

Stk. 6. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica kan indgå lokalaftale om, at medarbejdere med en lavere fast månedsløn ansættes på jobløn.

Stk. 7. Medarbejdere med en fast månedsløn fra løngrænsen fastsat i § 41 stk. 4, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden jobløn. Såfremt leder og medarbejder ikke kan blive enige, drøfter Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica den enkelte sag og indgår eventuel aftale gældende for området/medarbejderen, Ved en ændring i arbejdsforholdene bortfalder aftalen efter krav fra en af parterne.

Stk. 8. Lønnen for medarbejdere omfattet af § 42 aftales individuelt mellem koncernen og medarbejderen og skal afspejle den enkeltes indsats, adfærd, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Note: Vejledning om jobløn fremgår af afsnit 2.

§ 42A Lønssystemets opbygning

Stk. 1.

A. Lønssystemet består af følgende grundelementer:

- Grundløn
- Individuelt tillæg

B. Øvrige tillæg:

- Markedsværditillæg
- Midlertidigt funktionstillæg
- Nedtrapningstillæg
- Specielle tillæg

C. Historiske tillæg

- Garantitillæg
- Ferietillæg

D. Ikke pensionsgivende tillæg

- Biltillæg (jobrelevant tillæg)

Stk. 2. Grundelementer

Grundløn

Systemet består af en række jobniveauer, der hver især beskriver jobbet's karakteristika.

Inden for det enkelte jobniveau er fastlagt en grundløn. Stillingens indplacering på jobniveau sker ved en vurdering af jobbet ud fra følgende kriterier:

1. Ansvar og ledelse
2. Opgavekompleksitet

Scoring / Kriterier	1	2	3	4	5	Score
Ansvar og ledelse. Ved scoringen kan beføjelser samt krav til personaleledelse, selvstændighed, planlægning, udvikling og resultat indgå	Små krav	Moderate krav	Middelstore krav	Store krav	Meget store krav	
Opgavekompleksitet: Ved scoringen lægges der vægt på kompleksiteten i arbejdsopgaverne og/eller opgaverne alene er foruddefinerede eller også indeholder nye problemstillinger	Rutineopgaver, der kan løses ud fra retningslinjer og almindelig praksis	Delvise rutineopgaver. Delvis selvstændige opgaver med delvis egne afgørelser	Overvejende selvstændige opgaver og delvis komplekse opgaver med overvejende egne afgørelser	Primært selvstændige og delvis komplekse opgaver med primært egne afgørelser	Selvstændige og komplekse opgaver med egne afgørelser. Strategiske opgaver kan forekomme	
Score/jobniveau						

Der er nedsat et jobvurderingsudvalg, som har ansvaret for at vedligeholde jobvurderingskriterierne. Jobvurderingsudvalget er sammensat af repræsentanter fra Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica. Jobvurdering af stillingerne sker decentralt på møder, hvor chefen for området, HR-partneren og den lokale tillidsrepræsentant deltager.

Grundlønninger i perioden 1. april 2025 - 31. marts 2028:

1. april 2025			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	279.609	288.082	305.028
2	305.028	321.974	338.921
3	338.921	355.867	372.813
4	372.813	389.759	415.177
5	415.177	440.597	466.015
6	466.015	491.435	516.853
7	516.853	542.272	576.164
8	576.164	610.057	643.949
9	643.949	677.840	711.731
10	711.731	745.624	779.517

Grundlønningerne reguleres pr **1. juli 2025** med 2,37%

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	286.236	294.910	312.257
2	312.257	329.605	346.954
3	346.954	364.301	381.648
4	381.648	398.996	425.016
5	425.016	451.039	477.060
6	477.060	503.082	529.102
7	529.102	555.124	589.819
8	589.819	624.515	659.211
9	659.211	693.905	728.599
10	728.599	763.296	797.992

Grundlønningerne reguleres pr **1. juli 2026** med 2,3%

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	292.819	301.693	319.439
2	319.439	337.186	354.934
3	354.934	372.680	390.426
4	390.426	408.173	434.792
5	434.792	461.413	488.032
6	488.032	514.653	541.272
7	541.272	567.892	603.385
8	603.385	638.879	674.373
9	674.373	709.864	745.357
10	745.357	780.851	816.346

Grundlønningerne reguleres pr **1. juli 2027** med 2,3%

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	299.554	308.632	326.786
2	326.786	344.941	363.097
3	363.097	381.252	399.406
4	399.406	417.561	444.792
5	444.792	472.026	499.257
6	499.257	526.490	553.721
7	553.721	580.953	617.262
8	617.262	653.573	689.884
9	689.884	726.191	762.500
10	762.500	798.811	835.122

Trin 1, 2 og 3

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

Trin 1

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

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

Indplacering på trin 1 varer som udgangspunkt 12 måneder. Hvis der er behov for at forlænge indplacering på trin 1, skal det begrundes i en ny/forlænget udviklingsplan.

Trin 2

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

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

Trin 3

Medarbejderen udfører selvstændigt alle arbejdsopgaverne i stillingen, og det forventes, at medarbejderen i høj grad bidrager med forslag til udvikling af området eller medarbejderen har særlige opgaver i jobbet. (det kan f.eks. være den forretningsmæssige udvikling eller går foran som det gode eksempel, performer på højt niveau i alle sammenhænge, er initiativrig, oplærer og coacher kolleger m.m.).

Oprykning til højere trin

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

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

Individuelt tillæg

Stk. 4 Det individuelle tillæg bliver beregnet som en procentdel af grundlønnen på mellem 0 - 25 %.

20 - 25 %: Excellent præstation

10 - 20 %: Meget tilfredsstillende til særdeles tilfredsstillende præstation

1 - 10 %: Tilfredsstillende til meget tilfredsstillende præstation

0 %: Mindre tilfredsstillende præstation

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

Samarbejde

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

Kvalitet

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

Kundeservice

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

Effektivitet

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

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

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

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

Stigning i det individuelle tillæg

Medarbejdere, der har et garantitillæg, får ved en stigning i det individuelle tillæg ikke modregnet stigningen i garantitillægget.

Stk. 5. Øvrige tillæg

Markedsværditillæg

Danica Pension kan tildele individuelle markedsværditillæg i udvalgte områder/enheder. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica drøfter en gang om året, i hvilke områder og i hvilke stillinger, tillægget kan gives.

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

Justering i negativ retning skal nedtrappes efter reglerne i § 43, stk. 4.

Medarbejdere på jobniveau 1-7, som på grund af tildelt markedsværditillæg, har en samlet løn, som overstiger maksimumlønnen på jobniveau 7, trin 1 + et individuelt tillæg på 25 %, er omfattet af reglerne om arbejdstid i Kapitel 7, § 61. Biltillæg indgår ikke i beregning af maksimumlønnen.

Midlertidigt funktionstillæg

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

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

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

Medarbejdere kan maksimalt have et midlertidigt funktionstillæg i 1 år.

Nedtrappingstillæg

Nedtrappingstillægget er udtryk for den difference, der opstår, hvis medarbejderen enten på eget initiativ eller på Danica Pensions initiativ skifter til et job, der er vurderet lavere end det hidtidige job.

Nedtrapping sker efter reglerne i § 43, stk. 4.

Specielle tillæg

Specielle tillæg kan efter aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica tildeles særlige medarbejdergrupper. Vilkaerne for tildeling og bortfald af tillægget, herunder modregning i tillægget når medarbejderen stiger til et højere jobniveau, beskrives i en særlig aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica. Det skal aftales:

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

Stk. 6. Historiske tillæg

Garantitillæg

Garantitillægget var udtryk for den difference, der opstod, hvis medarbejderen på Danica Pensions initiativ skiftede til et job, der er vurderet lavere end det hidtidige job.

Garantitillægget bliver reguleret med de aftalte overenskomstmæssige lønstigninger.

Stk. 7. Ikke-pensionsgivende tillæg

Biltillæg (jobrelevant tillæg)

Danica Pension har mulighed for at tildele biltillæg efter følgende regler:

Tillægget er knyttet til kravet om, at medarbejderen skal stille bil til rådighed i sit job. Tillægget er derfor ikke en del af medarbejderes løn i forbindelse med jobskifte, jf. § 43 eller medarbejderens fratrædelsesgodtgørelse ved en eventuel fratrædelse.

Medarbejdere, der skal stille bil til rådighed i forbindelse med deres job, får følgende årlige tillæg:

	1. april 2025	1. juli 2025	1. juli 2026	1. juli 2027
Forventet kørsel op til 12.000 km årligt	26.420 kr.	27.213 kr.	28.029 kr.	28.870 kr.
Forventet kørsel over 12.000 km årligt	35.238 kr.	36.295 kr.	37.384 kr.	38.506 kr.

Biltillægget bortfalder, når medarbejderen skifter til et job, hvor der ikke stilles krav om at stille bil til rådighed.

Sker jobskiftet på Danica Pensions initiativ, bortfalder tillægget efter et varsel svarende til medarbejderens funktionærretlige opsigelsesvarsel.

Sker jobskiftet på medarbejderens initiativ, bortfalder tillægget i forbindelse med jobskiftet.

Danica Pension betaler ikke pensionsbidrag af biltillægget.

Bonustillæg

Stk. 8. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica kan aftale regler for udbetaling af bonustillæg til medarbejdere i funktioner, der indeholder arbejdsopgaver, der kan målfastsættes.

Bonustillæg er pensionsgivende og opgøres en gang om året. Bonustillæg medregnes ikke ved beregning af overarbejdsats.

Målfastsættelsen sker af Danica Pension og kan f.eks. finde sted i forbindelse med kontor- eller telefonsalg, kundeservice, antallet af gennemførte ekspeditioner, f.eks. ved telefonpasning, tilbudsudarbejdelse, skadebehandling, policebehandling m.v. og kvalitet.

En indgået aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica må ikke indebære, at medarbejderen bliver tildelt personlige mål, der i sig selv har ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende målopfyldelse. Bonustillægget kan optjenes på gruppebasis, hvis der er en forretningsmæssig basis. Aftalen kan ikke tilsidesætte den overenskomstmæssige fastsatte løn, arbejdstidsregler m.v.

Uenighed om aftalen kan indbringes for overenskomstens parter.

Note:

Indføres der generelt kollektive bonusordninger i Danica Pension, drøftes det med Forsikringsforbundet i Danica, hvorledes kriterierne herfor kan fastlægges. Individuelle bonusordninger i form af performanceaftaler eller helt diskretionære aftaler er ledelsesinitierede, og disse aflønninger har karakter af engangsvederlag for det pågældende år

§ 43 Lønregulering når jobskifte sker efter medarbejderens ønske om en ledig stilling

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

Lønstigning ved jobskifte til et job på højere niveau

Stk. 2. Lønstigningen sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i nyt job. Medarbejdere, der har et nedtrapningstillæg og/eller et garantitillæg, får modregnet lønstigningen i dette/disse tillæg, så det/de bliver reduceret eller bortfalder. Eventuel reduktion sker i den nævnte rækkefølge.

Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

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

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

Medarbejdere, der forfremmes til en stilling på et højere jobniveau, skal opleve en lønfremgang.

Note:

Der vil dog ske modregning i et eventuelt nedtrapningstillæg og/eller garantitillæg. Parterne er enige om, at en lønstigning skal forstås som en stigning i niveauet 500 - 1.500 kr. om måneden, forudsat der ikke sker modregning.

Lønstigning ved jobskifte til et job på samme niveau

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

Det individuelle tillæg bliver vurderet i forhold til stillingens krav og medarbejderens kompetencer. Det kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion.

Det skal dog som minimum være på 1 %.

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

Den oprindelige garantiløn over for medarbejderen skal altid opfyldes.

Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau eller et lavere trin

Stk. 4. Lønregulering sker i forbindelse med, at medarbejderen begynder i jobbet og indplaceres på et trin.

Pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter ovennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

§ 44 Lønnedsættelse på Danica Pensions initiativ

Stk. 1. Vælger medarbejderen at tage mod tilbud om nyt job, eller søger medarbejderen nyt job i Danica Pension efter, at en fratrædelse eller jobbortfald er kendt eller varslet, vil medarbejderens løn i det nye job blive justeret ved tiltræden af jobbet. Også pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter nedennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

Er lønnen i det fremtidige job lavere end nuværende løn, vil den blive nedtrappet efter følgende regler - hvor procenten regnes som lønedgang i forhold til den samlede nye løn:

- Op til 10 %: funktionærretligt opsigelsesvarsel
- Mere end 10 %: deles over 2 gange med funktionærretligt opsigelsesvarsel

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Lønnedsættelse i bestående job

Stk. 2. Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbet's indhold, jf. kriterierne under grundløn, som angivet i § 42A, stk. 2, eller at vurderingen af medarbejderens præstation har ændret sig. Der skal være tale om en markant ændring af stillingens krav og an-

svar, at medarbejderens egne kompetencer ikke bliver vedligeholdt, eller medarbejderens performance ikke lever op til kravene i jobbet. Lønnedsættelsen sker efter udløbet af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 2 eller 3 kan ikke rykkes ned på et lavere trin (i en uændret jobprofil). Medarbejdere, der allerede har et garantitillæg, beholder dette.

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Omstruktureringer eller ressourceallokeringer

Stk. 3. Skift til job ved koncernens behov for omstrukturering eller ressourceallokering.

Får koncernen behov for at flytte ressourcer som følge af omstruktureringer, vil medarbejdere, der rokeres, få lønnen i det nye job justeret ved tiltræden af jobbet. Også pensionsbidraget følger det nye jobniveau og tilpasses efter ovennævnte regler, medmindre medarbejderen er omfattet af koncernens seniorpolitik.

Lønnedsættelsen bliver nedtrappet efter følgende regler - hvor procenten regnes som lønnedgang i forhold til den samlede nye løn:

- Op til 10%: funktionærretligt opsigelsesvarsel
- Mere end 10%: deles over 2 gange med funktionærretligt opsigelsesvarsel

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Orientering til Forsikringsforbundet i Danica

Stk. 4. Forsikringsforbundet i Danica skal have orientering om gennemførte lønedsættelser for medlemmer med henblik på at kunne følge op overfor medlemmer.

Den lokale tillidsrepræsentant skal orienteres, inder der sker reduktion af løn for et medlem af Forsikringsforbundet.

Orienteringen skal gives i så god tid, at den lokale tillidsrepræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser, f.eks. ved at rådføre sig med Forsikringsforbundet i Danica eller Forsikringsforbundet. Det vil sige normalt dagen før - og helst 24 timer før meddelelsen til medarbejderen.

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

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

§ 45 Pension

Stk. 1. Medarbejderne bliver optaget i Danica Pensions pensionsordning med virkning fra den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år.

Stk. 2. Danica Pension betaler følgende pensionsbidrag:

Jobniveau	Pensionsbidrag i %
1	15,00
2	15,00
3	15,00
4	15,00
5	16,00
6	16,00

7	17,50
8	17,50
9	17,50
10	17,50
Jobløn	17,50

Pensionsbidraget bliver beregnet af grundløn, individuelt tillæg, markedsværditillæg, midlertidige funktionstillæg, garantitillæg, nedtrapningstillæg og særligt tillæg.

Da medarbejderne blev indplaceret i det nye lønsystem, skete der samtidig indplacering i ovennævnte pensionsmodel. Var Danica Pensions pensionsbidrag højere, bevarede medarbejderen det højere bidrag.

Danica Pensions pensionsbidrag (jf. ovennævnte skema) forhøjes:

- Fra den 1. i måneden efter fyldt 50 år med 1,5 % (bortfalder pr. 1. juli 2023, jf. stk. 3)
- Fra den 1. i måneden efter fyldt 55 år med yderligere 1,5 %

Medarbejderne kan maksimalt opnå en pensionsprocent på 19 %.

Stk. 3. Overgangsordning for medarbejdere ansat i Danica Pension før den 1. juli 2023

Med virkning fra den 1. juli 2023 bortfalder det ekstraordinære pensionsbidrag på 1,5 % til medarbejdere, der fylder 50 år.

Dette gælder dog ikke, hvis:

- Medarbejderen var ansat før den 1. april 2002 eller
- Medarbejderen var fyldt 50 år den 1. juli 2023.

Disse medarbejdere bevarer retten til det ekstraordinære pensionsbidrag på 1,5 %.

Medarbejdere omfattet af denne overgangsordning kan maksimalt opnå en pensionsprocent på 20,50 %.

Stk. 4. Medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, kan fra den 1. i måneden efter at have opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningsloven § 1a, vælge at få hele eller dele af sit pensionsbidrag udbetalt som et ikke-pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Medarbejderen anbefales, før beslutning om udbetaling af pensionsbidrag, at søge rådgivning hos sin pensionsleverandør.

§ 46 Særlige medarbejdergrupper

Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår

Stk. 1. Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår overføres til nye lønformer efter samme regler som øvrige medarbejdere.

Lønregulering ved jobskifte

Medarbejdere, der på eget initiativ søger et job på et lavere jobniveau, får et nedtrapningstillæg efter reglerne i § 43, stk. 4.

Medarbejderen vil, ved jobskifte på Danica Pensions initiativ eller i forbindelse med en revurdering af stillingens grundløn, ikke blive sat ned til en løn, som er under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn. (se stk. 3).

Individuelt tillæg

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

Medarbejderens løn vil dog aldrig kunne komme under den løn, medarbejderen havde ved overgangen til nye lønformer. I den forbindelse bliver der beregnet en skyggeløn. (se stk. 2)

Pension

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

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

Medarbejdere, der overføres til jobløn, bevarer pensionsoptjening efter hidtidigt skalatrin.

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

- er pensionsbidraget i overenskomsten lavere end det beløb, der skal indbetales til staten, supplerer Danica Pension op med det manglende beløb.
- er pensionsbidraget i overenskomsten højere end det beløb, der skal indbetales til staten, bliver det overskydende beløb indbetalt til en supplerende pensionsordning efter medarbejderens valg.

Stk. 2. Skyggeløn

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

Lønnen er siden blevet reguleret med de overenskomst-mæssige stigninger.

§ 47 Lønudvalg

Stk. 1. Der er etableret et lønudvalg i Danica Pension jf. lokalaftalen 'Aftale mellem Forsikringsforbundet i Danica og Danica Pension, om lønudvalg i Danica Pension'. Lønudvalget består af repræsentanter fra Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica. Der er udarbejdet en forretningsorden for udvalgets arbejde.

Kapitel 5 Arbejdstidsregler for medarbejdere på jobniveau 1 - 7, som ikke er på løn

§ 48 Almindelig arbejdstid

Stk. 1. Leder og medarbejder kan aftale at placere arbejdstiden med mellem 4 og 12 timer om dagen på 2 til 5 hverdage om ugen. Arbejdstiden placeres mellem kl. 06.00 og 20.00. Beregningen af den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid på 37 timer kan ske over en periode på op til 26 uger.

Hvis leder og medarbejder ikke kan blive enige, kan Danica Pension fastsætte arbejdstiden efter stk. 2.

Stk. 2. For medarbejdere kan arbejdstiden i den enkelte uge fastsættes af Danica Pension mandag-fredag.

For fuldtidsansatte kan den effektive daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer eksklusiv pause på 30 min. Arbejdstiden placeres i tidsrummet kl. 07.00 og kl. 18.00.

Stk. 3. Ændring af den daglige arbejdstid varsles med 4 uger. Ved et kortere varsel betales der - indtil varselsperioden på 4 uger er forløbet - et tillæg på 50% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige daglige arbejdstid.

§ 49 Udvidet arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica indgås aftale om muligheder for arbejdstidens placering, som fraviger bestemmelserne i § 48. Arbejdstiden kan placeres uden for tidsrummet kl. 7.00 - 18.00 på hverdage.

- Arbejdstiden kan lægges på 2, 3, 4, 5 eller 6 dage pr. uge
- Den enkelte arbejdsdag kan være mindst 4 timer og højst 12 timer
- I den enkelte uge kan arbejdstiden højst udgøre 48 timer
- Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid sker over en periode på højst 13 uger
- Medarbejderen har samme arbejdstidsnorm som øvrige ansatte, hvorfor der skal kompenseres for danske helligdage og danske forsikringsfridage

Placering af arbejdstiden skal aftales med den enkelte medarbejder, så arbejdstiden kendes 4 uger forud. Bliver der inden for denne periode aftalt en ændring i arbejdstidens placering, får medarbejderen et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid.

Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering, medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, får medarbejderen et tillæg på 66,67 % af timelønnen.

§ 50 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1. Medarbejderen får følgende tillæg af timeløn i % for arbejde på særlige tidspunkter:

Tidsrum	Tillæg af timelønnen	
	Mandag - fredag	Weekend
Kl. 07.00 - 18.00	0	100
Kl. 18.00 - 22.00	50	100
Kl. 22.00 - 07.00	75	100

Tillægget er pensionsgivende.

Medarbejderen får ved sygdom, ferie og andet betalt fravær det sædvanlige tillæg.

Tillægget kan gives i form af nedsat arbejdstid eller som timer i timebanken.

Har medarbejderen haft dette tillæg i over 2 år, gælder reglen i § 51 om nedtrapning af tillæg.

§ 51 Nedtrapning af tillæg

Medarbejdere, der har haft tillæg for arbejde på særlige tidspunkter i over 2 år, får et nedtrapningstillæg, hvis

- a. arbejdstiden bliver omlagt til almindelig arbejdstid på Danica Pensions initiativ
- b. det sker af helbredsmæssige årsager, der er dokumenteret af en læge

Beregningsgrundlaget er det samlede tillæg, som medarbejderen har fået de sidste 12 måneder.

Nedtrapning sker efter følgende regler:

- op til 10 % funktionærretligt opsigelsesvarsel
- mere end 10 % deles over 2 gange med funktionærretligt opsigelsesvarsel

Procenten bliver beregnet i forhold til den samlede nye løn.

Har medarbejderen fået tillæg i form af hel eller delvis nedsat arbejdstid, sker der en omregning. Tillægget er pensionsgivende.

§ 52 Flekstid

Stk. 1. Placeringen af den daglige arbejdstid kan fraviges ved indførelse af en flekstidsaftale efter nedenstående regler. Ledelsen kan modsætte sig en flekstidsordning, hvis det af hensyn til den daglige drift i afdelingen ikke er muligt.

En aftale om flekstid skal godkendes af Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Stk. 2. Formålet med en flekstidsordning er at give den enkelte medarbejder mulighed for, inden for visse rammer, selv at tilrettelægge sin daglige arbejdstid for at fremme arbejdsglæden og effektiviteten og dermed Danica Pensions drift. Med den større frihed følger naturligt større ansvar. Medarbejderen må tilrettelægge sit arbejde under hensyntagen til Danica Pensions tarv.

En flekstidsordning bør altid indføres som en forsøgsordning på f.eks. 6 eller 12 måneder, og det bør fremgå af flekstidsaftalen, at der er aftalt en forsøgsordning, og at det efter forsøgsperiodes udløb skal vurderes, om flekstidsordningen skal fortsætte.

Stk. 3. Vilkår for flekstid er følgende:

- a. Fikstiden er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være til stede. Der kan lokalt aftales bortfald af fikstid.
- b. Flekstiden er de perioder, hvor medarbejderen/medarbejderne dagligt har mulighed for at vælge at begynde arbejdet, henholdsvis slutte arbejdet.
- c. Flekssaldo er det tidsoverskud (plus-tid), henholdsvis tidsunderskud (minus-tid), der er på opgørelsestidspunktet, og som kan overføres til næste måned. Flekssaldoen må højst udgøre +37 timer/-25 timer.
- d. Det aftales lokalt, hvordan opsparede flekstimer afvikles. Det er muligt at afvikle opsparede flekstimer som timer/minutter og i hele eller halve fridage.
- e. Personer i opsagt stilling kan ikke oparbejde yderligere flekstimer i den sidste ansættelses-måned, og eventuelt tidligere saldo skal være afviklet senest 14 dage før fratrædelsen.
- f. Beordret arbejde inden for vedkommendes daglige arbejdstidsnorm medregnes som præsteret arbejdstid.
- g. Beordret arbejde ud over vedkommendes daglige arbejdstidsnorm honoreres efter overenskomstens regler om merarbejde, jf. § 58.

Stk. 4. Ved fravær en hel arbejdsdag på grund af sygdom, ferie, omsorgsdag og anden betalt fravær registreres med det antal timer medarbejderens normtid er den pågældende dag, dog i respekt af ferielovens til en hver tid gældende bestemmelser.

Lægebesøg, kursusdeltagelse, mødedeltagelse m.v. registreres i henhold til de gældende regler i Danica Pension, jf. forretningsgangen.

Stk. 5. Allerede indgåede flekstidsaftaler skal respekteres.

§ 53 Pauser

Danica Pension betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden. Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har ret til en pause på mindst 30 minutter. Medarbejderen har på dage med lang ekspeditionsdag ret til en pause på yderligere 15 minutter. Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse.

Pausen er arbejdstid, hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde den uden afbrydelse eller skal være til rådighed for Danica Pension i pausen.

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

§ 54 Ret til at arbejde på deltid i en tidsbegrænset periode

Stk. 1. Medarbejdere med 3 års anciennitet har ret til én gang i ansættelsesperioden at overgå til ansættelse på deltid for en aftalebestemt periode på indtil 1 års varighed. Ansættelsen på deltid skal være på minimum 50 % af ansættelsen på fuld tid. Ansættelse på deltid må ikke forringe medarbejderens udviklingsmuligheder i Danica Pension.

Ansættelse på deltid skal imødekommes inden for 3 måneder.

Danica Pension kan alene afslå et ønske om ansættelse på deltid, hvis der kan påvises særlige driftsmæssige problemer som følge af ansættelsen på deltid. Her tænkes på enheder, der på grund af beskeden størrelse eller geografisk beliggenhed vil blive særlig påvirket, hvis medarbejderen bliver ansat på deltid.

Hvis ønsket om ansættelse på deltid bliver afslået, kan Forsikringsforbundet i Danica kræve en forhandling med Danica Pension.

Særlige regler for medarbejdere, der arbejder på deltid

Stk. 2. Medarbejdere, der arbejder på deltid, skal være ansat på en årlig normtid (timer og min) i forhold til normtiden for en medarbejder, der arbejder på fuld tid. Medarbejderen får lønnen beregnet i forhold til årslønnen.

Stk. 3. Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har ret til en pause efter reglerne i § 53.

Stk. 4. Medarbejderen kan kun beordres på arbejde på de dage, der er aftalt i ansættelsesaftalen. Danica Pension og medarbejderen kan aftale, at der kan arbejdes på andre dage end de aftalte.

Erstatningstimer for danske helligdage og danske forsikringsfridage

Note:

Baggrunden for reglen om erstatningsfrihed for danske helligdage og forsikringsfridage er, at medarbejdere, som ikke arbejder hver dag, skal have samme arbejdstidsnorm som medarbejdere, der arbejder hver dag. I disse tilfælde skal der kompenseres i den årlige arbejdstid for danske helligdage og danske forsikringsfridage, der falder på en arbejdsfri dag.

Medarbejdere, der har én eller flere aftalte arbejdsfri dage mandag - fredag har ret til erstatningstimer for danske helligdage og danske forsikringsfridage, hvis dagen falder på en arbejdsfri dag. Erstatningstimerne bliver beregnet efter den månedlige normtid, som er det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. måned.

Beregning af erstatningstimer sker efter følgende formel:

Normtid pr. måned x 12 måneder/52 uger/5 dage = antal timer og minutter pr. dag. Decimaler skal omregnes til minutter: minutter x 60/100

Eksempel 1 – arbejder 4 dage om ugen:

En medarbejder arbejder 4 dage om ugen á 7 timer og 24 minutter og har en ugentlig fridag på 7 timer og 24 minutter - normtiden er 128 timer og 16 minutter om måneden (128,26 som decimaltal på lønseddel).

$128,26 \times 12/52/5 = 5,92$ timer svarende til 5 timer og 55 minutters erstatningsfrihed.

Eksempel 2 – arbejder forskelligt fra uge til uge

En medarbejder arbejder 5 dage om ugen á 7 timer og 24 minutter i uge 1 og 4 dage á 7 timer og 24 minutter i uge 2 - normtiden er 144,30 timer om måneden.

$140,30 \times 12/52/5 = 6,66$ timer svarende til 6 timer og 40 minutters erstatningsfrihed.

§ 55 Timebank

Stk. 1. Timebank er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed. Der føres en konto for hver medarbejder. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen.

Stk. 2 Danica Pension stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke bevægelser, der er registreret på medarbejderens konto.

Stk. 3. Følgende indskydes i timebanken:

- Merarbejde og tillæg herfor
- Erstatningstimer for helligdage
- Merferie i time, jf. § 14.
- Tilkald
- Tillæg for telekonceptet
- Omsorgsdage i timer
- Seniordage i timer
- Flekstimer

Merarbejde og erstatningstimer for helligdage kommer i timebanken med den tid, medarbejderen har ret til at afspadsere. Timerne sættes i banken når begivenheden indtræffer.

Stk. 4. Den maksimale saldo for timebanken udgør 300 timer i plus og 21 timer i minus, der kan fraviges ved individuel aftale, hvis særlige hensyn taler herfor. En sådan aftale skal indeholde den ønskede opsparing i timer, formål med opsparing samt afholdelsestidspunktet. Sådanne aftaler skal godkendes i Forsikringsforbundet i Danica, der skal svare på forelagte aftaler inden 14 dage.

Desuden skal der tages stilling til saldoen ved stillingsskifte.

Overskydende timer i forhold til det gældende maksimum udbetales automatisk med den næstkommende lønudbetaling til den aktuelle timesats inklusive pension med tillæg på 10%. Udbetaling sker første gang ved udgangen af november måned 2025.

Stk. 5. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt eller afviklet i form af afspadsning, nedsat tid eller orlov. Udbetaling sker ved en måneds udgang, idet timerne udbetales som timeløn på udbetalingstidspunktet. Medarbejderen skal orientere sin leder om, at timerne sættes til udbetaling. Timerne honoreres med den aktuelle timeløn inkl. pension. Timer, der udbetales fra timebanken, indgår ikke i beregningsgrundlaget for forhøjelse af pensionsprocenten efter § 45.

Afspadsning af timerne i timebanken sker efter aftale mellem leder og medarbejder og under hensyntagen til Danica Pensions forhold. Medarbejderen kan afvikle timerne som enkelte timer eller i dage som afspadsning, nedsat tid eller orlov. Bliver medarbejderen syg på en dag, hvor der er aftalt afspadsning, udskydes afspadsningen og leder og medarbejder indgår ny aftale om afspadsning på et andet tidspunkt. Medarbejderen skal sygemelde sig inden arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Stk. 6. Danica Pension kan pålægge medarbejderen at indgå aftale om at afvikle timer i timebanken, når saldoen overstiger 200 timer. Saldoen vil maksimalt kunne pålægges nedbragt til 150 timer. Arbejdsgivers mulighed for at bestemme, at timer fra timebanken skal udbetales, er en undtagelse. Udbetaling sker med aktuel timeløn inkl. pension med tillæg på 10%. Timer, der udbetales fra timebanken, indgår ikke i beregningsgrundlaget for forhøjelse af pensionsprocenten efter § 45.

Stk. 7. Afholdelse af op til og med 9 dage aftales lokalt og i øvrigt under hensyn til Danica Pensions drift som omsorgsdage, jf. vejledningen herom. Afholdelse af 10 dage eller mere skal varsles senest to måneder før frihedens afholdelse. Danica Pension kan afslå eller aflyse varslet afholdelse efter ferielovens regler om aflysning af ferie.

Stk. 8. Medarbejdere i opsagt stilling kan oparbejde ekstra timer i timebanken, og tidligere saldo skal så vidt muligt afvikles. Er dette ikke muligt, udbetales saldoen på fratrædelsestidspunktet som aktuel timeløn inkl. pension. Fritstiller Danica Pension medarbejderen, kan der ikke modregnes i medarbejderens konto i timebanken. På medarbejderens initiativ kan selskab og medarbejder aftale, at timebankens saldo afvikles helt eller delvist i en eventuel fritstillingsperiode. I forbindelse

med opsigelse specificerer Danica Pension, i hvilket omfang udbetalt frihed fra timebanken er op-
tjent tidligere end 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 56 Arbejdstid på danske helligdage og danske forsikringsfridage

Stk. 1 Danske helligdage er Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, St. Bededag, Kri-
sti Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. Juledag og 2. Juledag.

Pr. 1. januar 2024 er St. Bededag ikke længere en helligdag i Danmark men en almindelig hverdag.

Danske forsikringsfridage er fredagen efter Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, Juleaftensdag
og Nytårsaftensdag.

Stk. 2 Medarbejdere, der arbejder på disse dage, får overarbejdsbetaling + 150%. Ved opgø-
relsen regnes med påbegyndte halve timer.

Note:

*Medarbejdere, der arbejder i en fast turnus får tillæg efter § 50 og får tilsvarende erstatningsfri-
hed. Såfremt en søgne helligdag falder på en lørdag eller søndag, får medarbejderen dog kun er-
statningsfrihed på følgende dage: Nytårsdag, 1. juledag og 2. juledag. Når øvrige helligdage og
forsikringsfridage falder på en lørdag eller en søndag, får man ikke erstatningsfrihed.*

Kapitel 6 Merarbejde

§ 57 Merarbejde

Beordring af merarbejde

Stk. 1. Lederen kan beordre merarbejde ud over den fastsatte/aftalte arbejdstid. Danica Pension er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Merarbejde skal, så vidt muligt, begrænses til medarbejderens arbejdsområde og bør efterfølgende forsøgt udlignet.

Systematisk merarbejde må ikke finde sted.

Medarbejdere, der har indgået aftale om 2, 3, 4 eller 6 arbejdsdage pr. uge, kan ikke beordres på merarbejde på de aftalte arbejdsfrie dage.

Der skal tages behørigt hensyn til en medarbejders begrundelse for ikke at kunne påtage sig merarbejde forud for afholdelse af ferie og efter ophør af sidste arbejdsdag forud for ferie. Det samme gælder efter feriens afslutning og indtil første almindelige arbejdsdag efter ferien.

Systematisk merarbejde er, når Danica Pension i sin daglige tilrettelæggelse af arbejdet kalkulerer med, at en bestemt merarbejds mængde bliver udført, medmindre det skyldes midlertidige spidsbelastninger.

Forbuddet mod systematisk merarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftales merarbejde ved gennemførelse af projekter. Det gælder ikke merarbejde, hvis medarbejderen er til disposition i frokosten.

Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica skal godkende aftaler om merarbejde. Dækker aftalen flere tillidsrepræsentant sområder, skal Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica indgå aftalen.

Danica Pension skal ved beordring af merarbejde tage skyldigt hensyn til, hvis medarbejderen af personlige grunde i en konkret situation ikke kan påtage sig merarbejde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke over en 13 ugers periode, under respekt af ovennævnte begrænsninger, overstige 48 timer inklusive merarbejde.

Der er enighed om, at reglerne i overenskomsten om, at merarbejde så vidt muligt skal begrænses, og at systematisk merarbejde ikke må finde sted, skal være den overvejende hovedregel.

Note: Systematisk merarbejde foreligger, når Danica Pension i sin daglige tilrettelæggelse af arbejdet kalkulerer med at udføre en bestemt mængde merarbejde. Der er samtidig enighed om, at der kan være systemmæssige forhold omkring arbejdsmæssige spidsbelastninger, der betyder, at merarbejde ikke kan undgås. Det kan f.eks. skyldes midlertidige spidsbelastninger ved systemnedbrud, store volumenudsving p.g.a. ændrede markedsforhold, force majeure (maksimalt 5 sammenhængende arbejdsdage) eller lignende.

I de situationer hvor der på grund af andre ekstraordinære forhold er behov for en mere fleksibel tilgang til merarbejde, skal der indgås en aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Sådanne ekstraordinære forhold kan være, når der arbejdsmæssigt over en længere periode er en større indgang af sager end forventet, eller når der ved tilrettelæggelsen af arbejdet skønnes at være forhold, der taler for, at der i en periode kan være behov for en ekstraordinær indsats. Et sådant eksempel kan være implementering af større systemmæssige ændringer, f.eks. ved en fusion, hvor den ekstraordinære arbejdsindsats ikke kan dækkes af midlertidig tilgang af arbejdskraft eller konsulentassistance.

Der er enighed om, at disse situationer bliver drøftet mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica, inden der indgås en endelig aftale, og inden arbejdet bliver igangsat.

Medarbejdere, der arbejder på deltid

Stk. 2. Skal medarbejdere på deltid beordres på merarbejde, skal det varsles dagen før. I modsat fald har medarbejderen ikke pligt til at udføre arbejdet. Medarbejdere på deltid kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfri.

Varsling/aflysning af merarbejde

Stk. 3. Merarbejde kan først finde sted efter afvikling af den normale daglige arbejdstid. Merarbejde skal senest være varslet ved den normale arbejdstids ophør den foregående dag. Undtagelse kan alene gøres ved uforudsete situationer, som ikke med rimelighed kunne forudses.

Bliver et beordret merarbejde aflyst senere end kl. 12.00 dagen før dets planlagte udførelse, bliver der udbetalt en kompensation, der svarer til 3 timers merarbejde.

Merarbejde på helligdage og forsikringsfridage skal varsles i god tid og senest 3 hverdage før, merarbejdet skal udføres. Aflysning af merarbejde skal ske senest kl. 12.00 3 hverdage før, merarbejdet skal udføres.

Sker varslingen eller aflysningen senere end 3 hverdage før, bliver der udbetalt en kompensation på 3 timers merarbejde. I særlige force majeure-lignende situationer kan merarbejde varsles senere end 3 hverdage før. I disse tilfælde bliver der ikke betalt kompensation.

§ 58 Honorering af merarbejde

Stk. 1. Beordret merarbejde på hverdage honoreres med almindelig timeløn og merarbejde i weekender og på helligdage honoreres med timeløn + 110%. Timerne sættes i timebanken.

Medarbejderen honoreres for mindst 3 timer, hvis der arbejdes på en arbejdsfri dag.

§ 59 Mad og pause under merarbejde

Medarbejderen har ved merarbejde af mindst 2,5 timers varighed på hverdage og efter 3 henholdsvis 8 timer på lørdage, søndage og danske helligdage og forsikringsfridage, ret til en spisepause på 30 minutter. Spisepausen er arbejdstid.

Danica Pension sørger for bispisning eller refunderer udgifter til bispisning efter regning, dog maksimalt:

Dato	Beløb
1. april 2025	271 kr.
1. juli 2025	279 kr.
1. juli 2026	288 kr.
1. juli 2027	296 kr.

Kapitel 7 Beredskab, tilkald og konsultation

§ 60 Beredskab

Stk. 1. Danica Pension vil sikre, at medarbejderne har et holdbart arbejdsliv i alle dets faser. Det betyder, at der skal være en fornuftig balance mellem arbejdsliv herunder antal beredskab og privatliv. Heri indgår ikke kun arbejdstid og beredskab men også tilrettelæggelsen af selve arbejdet og medarbejdernes indflydelse på eget arbejdsliv.

Stk. 2. Ved aftalt beredskab er medarbejderen inden for et fastlagt tidsrum uden for vedkommendes normale arbejdstid forpligtet til at stå til rådighed for tilkald.

Medarbejderne får følgende betaling pr. times beredskab:

Dato	Mandag kl. 06.00 - fredag kl. 18.00	Fredag kl. 18.00 - mandag kl. 06.00	Helligdage og forsikringsfridage
1. april 2025	88 kr.	176 kr.	331 kr.
1. juli 2025	91 kr.	181 kr.	341 kr.
1. juli 2026	93 kr.	187 kr.	351 kr.
1. juli 2027	96 kr.	192 kr.	362 kr.

Medarbejderen kan ikke have beredskab, når medarbejderen er syg, holder ferie eller har en fridag. Der kan ikke beordres beredskab på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode.

Betalingen for helligdage og forsikringsfridage starter kl. 18.00 på sidste dag op til, og slutter kl. 06.00 morgenen efter helligdagen/forsikringsfridagen.

Stk. 3. Varsling/afvarsling

Beredskab skal varsles så tidligt som muligt og senest 24 timer før. Et beordret beredskab kan højst strække sig over 24 timer.

Hvis et planlagt beredskab afvarsles mindre end 24 timer før beredskabets start, betales 50% af betalingen for beredskabet.

§ 61 Tilkald

Stk. 1. Tilkald med beredskab

Ved tilkald forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid pr. telefon eller på anden måde bliver kontaktet af Danica Pension og i forbindelse hermed tilgår koncernens systemer for at kontrollere eller afhjælpe et problem.

Tilkald uden for normal arbejdstid betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl eller har afsluttet arbejdsopgaven i hjemmet. Der regnes med kvarte timer.

Medarbejderen, der tilkaldes under beredskab, honoreres for minimum følgende timer:

Mandag kl. 06.00 - fredag kl. 18.00	Fredag kl. 18.00 - mandag kl. 06.00	Helligdage og forsikringsfridage
1,5 time	2,5 timer	2,5 timer

Betalingen for helligdage og forsikringsfridage starter kl. 18.00 på sidste dag op til, og slutter kl. 06.00 morgenen efter helligdagen/forsikringsfridagen.

Stk. 2. Tilkald uden beredskab

Tilkaldes medarbejderen uden, at der er aftalt beredskab, betales ud over betalingen for arbejdstiden et fast beløb på:

Dato	Beløb
1. april 2025	1.055 kr.
1. juli 2025	1.087 kr.
1. juli 2026	1.119 kr.
1. juli 2027	1.153 kr.

Medarbejderen, der tilkaldes uden aftalt beredskab, honoreres for minimum følgende timer:

Mandag kl. 06.00 - fredag kl. 18.00	Fredag kl. 18.00 - mandag kl. 06.00	Helligdage og forsikringsfridage
2,5 timer	3,5 timer	3,5 timer

Betalingen for helligdage og forsikringsfridage starter kl. 18.00 på sidste dag op til, og slutter kl. 06.00 morgenen efter helligdagen/forsikringsfridagen.

§ 62 Konsultation

Ved konsultation forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid pr. telefon eller på anden måde bliver kontaktet af virksomheden, og i forbindelse hermed yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem. Medarbejdere, der kontaktes uden at have beredskab, honoreres for en konsultation uanset, om de yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem.

Flere konsultationer inden for samme halve time betragtes som én konsultation. Ved konsultationer af over en halv times varighed betales for en ny konsultation for hver påbegyndte halve time.

Medarbejderne får følgende betaling for konsultation:

Dato	Mandag kl. 06.00 - fredag kl. 18.00	Fredag kl. 18.00 - mandag kl. 06.00	Helligdage og forsikringsfridage
1. april 2025	390 kr.	570 kr.	825 kr.
1. juli 2025	402 kr.	587 kr.	850 kr.
1. juli 2026	414 kr.	605 kr.	875 kr.
1. juli 2027	426 kr.	623 kr.	901 kr.

Kapitel 8 Medarbejdere på jobniveau 8-10, der ikke er på jobløn

§ 63 Arbejdstid

Stk. 1. Det bør tilstræbes, at den effektive arbejdstid ikke overstiger 37 timer om ugen. Betaling for eventuelt merarbejde er indeholdt i lønnen.

Kan arbejdsopgaverne ikke ske ved selvstændig tilrettelæggelse, får medarbejderen betaling efter regler om merarbejde.

Stk. 2. Arbejder medarbejderen efter reglerne i §§ 48, 49 og 50, får medarbejderen det samme tillæg som medarbejdere på jobniveau 1-7.

Stk. 3. Medarbejderne er omfattet af timebanken for så vidt angår omsorgsdage og seniordage.

Kapitel 9 Medarbejdere på jobløn

§ 64 Arbejdstid

Stk. 1. Medarbejdere med en løn fra løngrænsen fastsat i § 41 stk. 4, ansættes på jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Stk. 2. Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Stk. 3. Den aftalte løn afspejler den gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres derfor ikke særskilt.

Kapitel 10 Særlige arbejdsforhold

Tilkald og distancearbejdspladser

§ 65 Tilkald

Stk. 1. Bliver en medarbejder tilkaldt uden for normal arbejdstid uden, at der er tale om aftalt beredskab, får medarbejderens timeløn + 150 % fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica kan indgå aftale om andre former for tilkald. Medarbejdere, der ikke har aftalt beredskab, har ikke pligt til at lade sig tilkalde.

Danica Pension betaler for mindst 3 timer, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

Danica Pension betaler transportudgifter.

Stk. 2. For aftalt beredskab, hvor medarbejderen må kunne være til rådighed inden for rimelig tid, ydes 37,5 % af timelønnen. I tilfælde af tilkald medregnes transporttid som arbejdstid. Arbejdstiden betales som merarbejde.

Danica Pension betaler transportudgifter.

Medarbejdere, der ikke har aftalt beredskab, har ikke pligt til at lade sig tilkalde.

Stk. 3. Danica Pension og medarbejder kan forud for ferien aftale, at medarbejderen i ekstreme situationer kan kontaktes om muligheden for at komme på arbejde, selvom ferien er påbegyndt. Medarbejderen kan afslå aftalen uden ansættelsesretlige konsekvenser. Afbrydes ferien helt eller delvist, gives erstatningsferie for det berørte antal feriedage. Medarbejderens eventuelle økonomiske tab ved at afbryde sin ferie erstattes efter ferielovens regler.

Note

Efter ferieloven kan arbejdsgiver kun ændre en fastsat ferie

- når der er tale om væsentlig driftsmæssige hensyn
- når situationen har været upåregnelig for arbejdsgiveren,
- ændringen af ferien skal være nødvendig i forhold til den lønmodtager, hvis ferie ændres og
- lønmodtagerens økonomiske tab skal erstattes

Væsentlige driftsmæssige hensyn, der er upåregnelige for arbejdsgiveren, skal have karakter af force majeure-lignende situationer. En ekstrem situation efter stk. 3 kan f.eks. være skybrudssituationer.

§ 66 Distancearbejde

Definition

Stk. 1. Distancearbejde er arbejde, som bliver udført fra medarbejderens bopæl.

Distancearbejde skal aftales med Danica Pension.

Arbejdsopgaver

Stk. 2. Lederen fastsætter en nærmere beskrivelse af arbejdsopgaverne i en individuel aftale med medarbejderen.

Arbejdstid

Stk. 3. Der bliver aftalt en daglig arbejdstidsnorm for medarbejderen, som følger de almindelige regler om arbejdstid i overenskomsten. Medarbejderen kan være omfattet af reglerne om aftale baseret arbejdstid - herunder flekstid.

Det bliver aftalt, i hvilket tidsrum medarbejderen er til disposition for Danica Pension (fast tid). Er medarbejderen omfattet af en flekstidsaftale, svarer fast tid til fikstiden.

Forskellen mellem arbejdstidsnorm og fast tid er medarbejdertid. Det skal aftales i hvilket tidsrum, den må ligge. Er medarbejderen omfattet af en flekstidsaftale, svarer medarbejdertiden til flekstiden.

Vælger en medarbejder selv at lægge en del af sin arbejdstid uden for flekstiden, betaler Danica Pension ikke tillæg (hverken merarbejde eller tillæg for arbejde på særlige tidspunkter).

Stk. 4. Opgørelse og rapportering af arbejdstid sker via tidsregistreringssystemerne i den pågældende enhed. Der udarbejdes særskilte procedurer, der sikrer, hvornår der er udført distancearbejde.

Stk. 5. Ved fravær gælder de samme regler, som hvis arbejdet bliver udført på arbejdspladsen.

Stk. 6. Distancearbejdet kan kun være en del af medarbejderens samlede arbejdstid for at bevare kontakten til arbejdspladsen, både fagligt og socialt. Medarbejderen kan ikke kræve, at distancearbejdet er mere end 50 % af arbejdstiden, beregnet over en periode på 13 uger.

Det kan i enkelte ganske særlige tilfælde aftales, at distancearbejdet kan være op til 100 %, f.eks. i forbindelse med oprettelse af fleksjob.

Stk. 7. Danica Pension kan som hovedregel kontakte medarbejderen via dennes arbejdstelefon, som kan omstilles og/eller via e-mail.

Distancearbejdspladsen

Stk. 8. Danica Pension stiller de samme nødvendige systemer til rådighed for medarbejderen, som, hvis arbejdet blev udført i Danica Pensions lokaler.

Stk. 9. Arbejdsstedet i Danica Pension opretholdes som hovedarbejdssted. For medarbejdere, der arbejder meget hjemme (både i udstrækning og varighed), kan der blive tale om at dele arbejdspladser.

Stk. 10. Det er Danica Pensions ansvar at tilse, at distancearbejdet hos medarbejderen kan udføres i et egnet lokale med arbejdsudstyr og indretninger, der overholder arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Danica Pension kan pålægge medarbejderen selv at påse, at arbejdsmiljølovens krav er opfyldt, for så vidt angår arbejdsrummets fysiske indretning. Det kan kun ske efter forudgående information til medarbejderen omkring de forhold, der skal påses.

Lederen og medarbejderen skal i samarbejde sikre, at medarbejderen overholder reglerne om hviletid/fridøgn i arbejdsmiljøloven og overenskomsten. Medarbejderen gøres bekendt med reglerne om hviletid og fridøgn.

Stk. 11. Danica Pension betaler alle udgifter til etablering, vedligeholdelse, drift, nedtagning og reetablering, herunder det nødvendige inventar og tekniske udstyr. Danica Pension betaler driftsudgifter til kommunikation (telefoni og datakommunikation). Eventuel refusion af øvrige driftsudgifter skal aftales individuelt.

Er det nødvendigt med datakommunikation mellem distancearbejdspladsen og Danica Pension, bliver der etableret en forbindelse til telefoni og datakommunikation. Der stilles en PC til rådighed, som er individuel og tilpasset arbejdsopgaverne. Danica Pension og medarbejderen kan aftale, at medarbejderens hjemme-PC danner udgangspunkt for distancearbejdspladsen.

Alt udstyr, som Danica Pension stiller til rådighed for medarbejderen, er Danica Pensions ejendom, medmindre andet er aftalt i den individuelle aftale.

Forsikringsforhold

Stk. 12. Danica Pension tegner de nødvendige forsikringer i forhold til medarbejderen, distancearbejdsstedet og eventuelt udstyr.

Distancearbejdspladsens tilgængelighed

Stk. 13. Danica Pension skal indenfor den faste tid uden varsel have adgang til distancearbejdspladsen for arbejdsmiljømæssige tilsyn.

Danica Pension skal informere medarbejderen om, at offentlige myndigheder så som Told & skat-SKAT, Arbejdstilsynet samt Registertilsynet Datatilsynet kan foretage uanmeldt kontrolbesøg på distancearbejdspladsen.

Den individuelle aftale

Stk. 14. Den individuelle aftale skal mindst have nedenstående indhold. Kan ledelsen ikke imødekomme en medarbejders ønske om distancearbejde, skal ledelsen give medarbejderen en skriftlig begrundelse for afslaget.

Danica Pension skal godkende alle individuelle aftaler og Forsikringsforbundet i Danica modtager kopi af indgåede aftaler.

----- Koncept for individuel aftale

Generelle vilkår

Denne aftale er indgået i henhold til reglerne om distancearbejde i overenskomsten. Medarbejderen er bekendt med indholdet i disse aftaler.

Arbejdsopgaver

Opgaver, der ikke kræver tilstedeværelse i Danica Pension, kan udføres som distancearbejde.

Arbejdsopgaverne defineres i denne aftale, evt. i et bilag

Arbejdstid

Medarbejderen har samme arbejdstidsnorm, som hvis arbejdet udføres i Danica Pension.

Har medarbejderen en aftalt dispositionstid skrives klokkeslættene her, subsidiært at der ikke er aftalt nogen dispositionstid.

Her anføres hvilken procentdel, der er aftalt for distancearbejdet. Evt. en fast ugentlig dag, hvor medarbejderen møder i Danica Pension.

Her anføres hvordan medarbejderen skal kontaktes (Note, Telefon, bipper eller lign.)

Sygdom

Sygdom skal meldes til nærmeste leder.

Arbejdssted

Her anføres den fysiske placering af distancearbejdspladsen (adresse)

Arbejds miljø

Medarbejderen er af Danica Pension blevet informeret om en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig indretning af og arbejde ved distancearbejdspladsen.

Lederen og medarbejderen skal i samarbejde sikre at medarbejderen i forbindelse med arbejde overholder arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn. Medarbejderen orienteres om reglerne.

For medarbejdere i Danica er der indgået særlig aftale om hviletid m.v. ved distancearbejde, jf. Overenskomstens afsnit 2.

Udstyr

Følgende udstyr og inventar er installeret i medarbejderens hjem:

(eksempelvis Pc'er, skrivebord, stol)

Fejlmelding sker efter gældende forretningsgang. Udstyret serviceres af Danica Pension efter gældende retningslinjer.

Driftsudgifter

Danica Pension betaler for etablering og drift af det ovenfor nævnte inventar og udstyr.

Her anføres hvis der er tale om refundering af stærkt forøgede udgifter til f.eks. elektricitet

Sikkerhed og fortrolighed

Der anvendes samme sikkerhedsforanstaltninger og tavshedsforpligtelser som på Danica Pension (password, virustjek, og lignende). Hvis det er nødvendigt for arbejdets udførelse, at medarbejderen har materiale med hjem, sker det på Danica Pensions ansvar. Medarbejderen kan alene drages til ansvar, hvis for så vidt medarbejderen påviseligt har udvist grov uagtsomhed.

Opsigelse

Medarbejderen kan opsig denne aftale efter nærmere aftale med ledelsen. Varslet fra medarbejderens side kan dog ikke være længere end 6 uger. Ledelsen kan opsig aftalen med 6 ugers varsel. Medarbejderen orienteres om baggrunden for opsigelsen.

§ 67 Fleksible arbejdspladser

Definition

Fleksible arbejdspladser defineres som den situation, hvor medarbejdere efter aftale med lederen lejlighedsvis arbejder uden for sædvanligt arbejdssted.

Omfang

Der er tale om en frivillig ordning, og det er lederen, der afgør, om en medarbejder kan arbejde hjemme. En medarbejder kan normalt arbejde hjemme 2-3 gange om måneden. Hvis hjemmearbejdet overstiger dette omfang, er medarbejderen omfattet af reglerne om distancearbejde, jf. § 66.

Afsnit 2. Særbestemmelser – Protokollater

Medarbejdere ansat midlertidigt eller tidsbegrænset, der ikke varer ud over 1 måned og medarbejdere med en arbejdstid på mindre 8 timer ugentligt

1. Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse

Medarbejdere, der er ansat til midlertidig beskæftigelse, får en timeløn på

Dato / Alder	Under 18 år	Fyldt 18 år
1. april 2025	91 kr.	145 kr.
1. juli 2025	94 kr.	150 kr.
1. juli 2026	97 kr.	154 kr.
1. juli 2027	100 kr.	159 kr.

Til midlertidigt beskæftigede medarbejdere, der arbejder uden for tidsrummet kl. 07.00 - 18.00 på ugens 5 første dage, ydes der ud over den oven for fastsatte timeløn et tillæg for de forskudte timer. Dette tillæg udgør:

Dato / Alder	Tillæg pr time
1. april 2025	48 kr.
1. juli 2025	50 kr.
1. juli 2026	51 kr.
1. juli 2027	53 kr.

2. Medarbejdere med aftalt arbejdstid på mindre end 8 timer ugentligt

For disse medarbejdere gælder tilsvarende bestemmelser som fastsat i §§ 2 og 8 i service-/teknikeroverenskomsten og § 31, stk. 1, 2 og 3 i afsnit 1 i Fællesoverenskomsten.

Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1) Generelt

Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica er enige om at fremme godt samarbejde mellem Danica Pension og medarbejder, og parterne anerkender Danica Pensions ret til at lede og fordele arbejdet, jf. Hovedaftalen.

Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til Danica Pensions drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Formålet med jobløn er at skabe en fleksibel arbejdsplads, hvor man honoreres for de opgaver, man udfører og ikke for, hvor mange arbejdstimer man lægger hvornår.

Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.

Danica Pension forventes at

- sikre, at der opnås en fælles kulturforståelse i organisationen
- opfordre alle til at tage ansvar og ejerskab for egne beslutninger og resultater
- sikre, at adfærdsændringer sker på en gensidig ligeværdig måde mellem leder og medarbejdere

Lederne forventes at

- acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne
- acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges
- acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gå-tider
- tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning

Medarbejderen forventes at

- tage hensyn til Danica Pensions og kollegaernes behov
- tage hensyn til at forretningens og kundernes behov
- acceptere at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.

Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid, omfanget af arbejdsopgaver og løn. Det er et gensidigt ansvar, at dette sker, og medarbejderen har krav på mindst en årlig lønsamtale.

Medarbejderen har samme årsnorm som øvrige medarbejdere (1924 timer). Både leder og medarbejder skal tilstræbe, at den effektive arbejdstid ikke overstiger årsnormen.

I perioder kan der være en arbejdsmængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Hvis den effektive arbejdstid overstiger dette væsentligt, har medarbejderen ret til en dialog med lederen. Dialogen skal indeholde en drøftelse af årsagen til den ekstraordinære arbejdstidssituation, herunder baggrunden for, at der ikke er sket en justering af arbejdstiden undervejs, og en drøftelse af planlægning i forhold til fremtidige arbejdsopgaver. Medarbejdere på jobløn modtager ikke merarbejdsbetaling.

2) Hvem gælder reglerne for?

- a) Alle medarbejdere med en månedsløn fra løngrænsen fastsat i § 41 stk. 4 har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Denne løngrænse reguleres årligt med den kollektive stigning, første gang den 1. juli 2021. Deltidsansattes løn beregnes for-

holdsmæssigt ifht. en fuldtidsnorm. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor Danica Pension har behov for at kunne pålægge faste komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere med en lavere løn.

Det kan fx være medarbejdere på skiftehold eller i interne servicefunktioner med fastsat arbejdstid.

Medarbejders deltagelse i fast vagtskema forhindrer ikke den pågældende medarbejder i at være på jobløn, så længe medarbejderen overvejende har medbestemmelse over tidspunkterne for vagterne. Hvor dette ikke er tilfældet, skal leder og medarbejder drøfte fastlæggelsen lokalt. Hvis ikke der kan opnås enighed, skal det drøftes mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica, om medarbejder fortsat kan være omfattet af joblønsbestemmelserne.

- b) Medarbejdere med en fast månedsløn lavere end løngrænsen fastsat i §41 stk. 4, som er dækket af lokalaftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica. På samme vis kan der indgås lokalaftale om at holde områder/teams udenfor joblønsordningen.
- c) Medarbejdere med en fast månedsløn lavere end løngrænsen fastsat i §41 stk. 4, som ønsker at arbejde på jobløn, kan søge om at overgå til jobløn. Når medarbejderen har valgt jobløn, kan der ikke vælges om. Hvor medarbejder er medlem af Forsikringsforbundet i Danica, skal Forsikringsforbundet i Danica orienteres om medarbejderens valg til jobløn. Medarbejder overgår til jobløn efter samme overgangsordning som anført i punkt 4. Medarbejder må ikke kunne spekulere i beregningen af den fremtidige løn, hvorfor dette drøftes konkret mellem parterne, hvor der er tegn herpå.

3) Konvertering af medarbejdere til jobløn på Danicas initiativ

Ved konvertering til jobløn beregnes et tillæg til medarbejderens nuværende faste månedsløn. Medarbejderens nuværende faste løn tillagt det beregnede beløb, udgør herefter medarbejderens jobløn.

På baggrund af en opgørelse af medarbejderens mængde af historisk merarbejde i de sidste 24 måneder regnet fra overgangsdatoen beregnes medarbejderens tillæg. I det omfang, hvor det historiske merarbejde ikke er repræsentativt for medarbejderens arbejdstid, drøftes konverteringen mellem Forsikringsforbundet i Danica og Danica Pension.

For medarbejdere, der har skiftet job indenfor de sidste 24 måneder, anvendes alene perioden, hvor medarbejderen har været ansat i nuværende job.

For medarbejdere med anciennitet under 24 måneder, anvendes alene perioden, hvor medarbejderen har været ansat. I de tilfælde, hvor der er mindre end 24 måneders historik at tage udgangspunkt i, og hvor leder vurderer, at perioden ikke er retvisende, kan der foretages en skønsmæssig fastsættelse af tillægget.

Hvor medarbejder er medlem af Forsikringsforbundet i Danica, drøftes dette mellem Forsikringsforbundet i Danica og Danica Pension.

Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå-tider. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller kundemøder, som medarbejderen skal deltage i.

Medarbejderen er ikke omfattet af flekstidsaftalen men har mulighed for at registrere sin arbejdstid. Registrering kan ske i et system til formålet, som koncernen stiller til rådighed.

Eksempler

"Den agile kundeservicemedarbejder"

Medarbejderen er ansat i en kundeservicefunktion, hvor daglige tavlemøder fx kl. 9.15 er implementeret som et nødvendigt styringsværktøj i den agile procesorganisation. Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet.

Medarbejderen har dog pligt til at deltage i tavlemøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og organisationens ressourcer betyder, at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage fysisk i tavlemøder alle ugens 5 dage.

"Den servicemindedede rådgiver"

Medarbejderen er ansat som rådgiver og skal være tilgængelig for kunderne, når de ringer ind til Danicalinjen for at få svar på deres aktuelle pensionsspørgsmål.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det betyder fx, at medarbejderen har mulighed for at byde ind på, hvornår det passer bedst at være en del af vagtplanen, under hensyntagen til både kunderne og de øvrige kolleger.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker fx ikke, at der på forskellige tidspunkter kan være behov for tilstedeværelse på arbejdspladsen, fordi medarbejderen fx deltager i et fast rul, hvor der er behov for, at der er rådgivere til stede fysisk. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende er aftalt mellem ledelse og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om f.eks. kundemøder og tilstedeværelsestidspunktet under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

4) Vejledning om lønfastsættelse

Lønfastsættelsen for medarbejdere på jobløn følger reglerne i §42, stk. 8.
Se evt. skema om ansvar, ledelse og opgavekompleksitet i § 42A.

5) Skift af job, hvor selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke er muligt i nyt job

Hvis medarbejderen skifter fra et job, der er omfattet af reglerne om jobløn, til et job hvor selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke er en mulighed, skal medarbejderen overføres til lønsystemet jf. overenskomstens §42A.

6) Rapportering

Danica Pension rapporterer årligt på udvikling i jobløn i overenskomstperioden. De nærmere kriterier for rapportering aftales mellem parterne og kan omfatte antal medarbejdere omfattet af ordning, lønstigninger mv.

Joblønsmodellen drøftes løbende mellem parterne på kvartalsmøder.

Overflytning mellem overenskomster

Ved samtidig overflytning af flere medarbejdere mellem overenskomster skal de nærmere betingelser for overflytningen drøftes mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Sker der, ved overflytningen, væsentlige vilkårsændringer, træder disse først i kraft for medarbejderen ved udløbet af en periode svarende til funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Forsikringsforbundet i Danica orienteres tidligst muligt om påtænkte overflytninger.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om uddannelse og kompetenceudvikling

§ 1 Formål

Stk. 1. Parterne er enige om, at kompetenceudvikling har betydning for kundernes oplevelse af mødet med virksomheden, virksomhedens værdiskabelse og medarbejdernes trivsel og udvikling.

Der er mellem parterne enighed om, at det er i såvel selskabernes som medarbejdernes interesse, at medarbejderne til stadighed besidder sådanne færdigheder mv., at det daglige arbejde kan varetages bedst muligt. Endvidere er det også begges interesse, at medarbejderne har den rette kompetence og uddannelse, der er nødvendig til at imødegå de ændringer, der finder sted i branchen. Derfor er parterne enige om behovet for systematisk kompetenceudvikling.

Stk. 2

Kompetence opstår, når den enkelte - i samspil med andre - anvender viden og færdigheder i en arbejdsmæssig sammenhæng, der giver værdi for virksomheden.

Vedligeholdelse og udvikling af kompetencer sker ud fra virksomhedens strategiske målsætninger i både praksis og moderne læringsmiljøer, fx læring på jobbet, sidemandsoplæring, samarbejde, mentorordninger, e-learning, kurser, meritgivende uddannelser etc.

Kompetenceudvikling sker altid med udgangspunkt i den enkelte medarbejders jobfunktion og behov.

§ 2 Omfattet og undtaget fra aftalen

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af FA/Forsikringsforbundet overenskomst- og aftalekomplekset. Undtaget er:

1. Elever, jf. afsnit 2, § 6.
2. Medarbejdere, der er i opsagt stilling.

§ 3 Uddannelses-/kompetencepolitik

Stk. 1. For at opnå aftalens formål skal der optages drøftelser i selskabernes samarbejdsudvalg med det formål at opnå enighed om en uddannelses-/kompetenceudviklingspolitik i Danica Pension, samt drøfte systemerne til dens gennemførelse.

Stk. 2. Selskabernes samarbejdsudvalg foretager en årlig opfølgning og evaluering på uddannelses-/kompetencepolitikken.

Stk. 3. En generel uddannelses-/kompetencepolitik, som skal være skriftlig og kendt for alle medarbejdere, kan fx indeholde følgende elementer:

1. System for politikens praktiske udmøntning.
2. Medarbejderudviklingssamtaler
3. Vilkår for uddannelses-/kompetenceplaner.
4. Opfølgning på uddannelses-/kompetenceplaner.
5. Mulighed for uddannelsesorlov.
6. Tidsforbrug (evt. supplerende lokalaftaler til den centrale aftales bestemmelser - indgået mellem Danica Pension og Personaleforeningen, herunder forbruget af arbejdstid på den IT-baserede teamuddannelse på Forsikringsakademiet).
7. Betaling af udgifter til uddannelse og transport (evt. supplerende lokalafale til den centrale aftales bestemmelser - indgået mellem Danica Pension og Personaleforeningen).

§ 4 Kompetenceudvikling

Stk. 1. Kompetenceudvikling er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for Danica Pension.

Danica Pension har fokus på udvikling af medarbejdernes kompetencer, så de kan udføre opgaverne i forhold til den enkeltes jobprofil nu og i fremtiden.

I samarbejdsudvalget drøftes retningslinjer for drøftelserne mellem medarbejderen og virksomheden om kompetenceønsker og -behov. Drøftelserne mellem virksomheden og medarbejderen kan ske med faste intervaller, fx en gang årligt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen.

Stk. 2. Afslår virksomheden et ønske om kompetenceudvikling, kan medarbejderen inddrage til-lidsrepræsentanten, jf. TR-aftalens § 3, stk. 7.

Protokollat om deltidsansatte

§ 1

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsten mellem F&P Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet

§ 2

Deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, undtages fra rammeaftalens bestemmelser.

§ 3

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 2, samt betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår tages op til overvejelse i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 4

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

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FPA og Forsikringsforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

København, den 15. februar 2001

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Søren Møller Nielsen/formand
Steen A. Rasmussen/direktør

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
Henrik Frimand-Meier/formand
Ole L. Madsen/sekretariatschef

Protokollatudtalelse

Seniorområdet

Der er mellem parterne enighed om, at det enkelte selskabs personalepolitik bør indeholde elementer om seniorpolitik.

Protokollat om implementering af EU-direktiver

Parterne er enige om at implementere Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstider.

Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektivet

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 2010/18 af 8. marts 2010 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af businessseurope, ueapme, CEEP og EFS 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 2010/18 af 8. marts 2010).

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 den 1. april 2012.

København, den 8. februar 2012

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Anders Jensen/formand
Steen A. Rasmussen/direktør

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
Mette Bergmann/formand
Søren Thorsen/sekretariatschef

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 Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 2001 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FPA og Forsikringsforbundet, 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 ansættelsesbeviser

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 oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, bilag 1.

Stk. 2. Ved ændringer af de i bilag 1 fremhævede oplysninger 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 man anvender den af parterne udarbejdede ansættelsesaftale.

Stk. 4. Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen ved udløbet af de i stk. 1 og stk. 2 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig 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 træder i kraft den 1. juli 2002.

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

København, den 21. marts 2002

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

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

Bilag 1

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde følgende punkter

1. Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og evt. kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Vilkår for overarbejde.
11. Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.

Arbejdsgiveren kan, for så vidt angår punkterne 6-9, henvise til love og overenskomsten.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om hviletid m.v. ved distancearbejde

Efter arbejdsmiljølovens §§ 55 og 20 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2001 om hvileperiode og fridøgn mv. som ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af 25. juni 2033 indgås følgende aftale:

1. Arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn finder anvendelse på arbejde, der udføres i den ansattes hjem med de begrænsninger, der er angivet i § 2 i bekendtgørelse nr. 9 af 6. januar 2000 om distancearbejde.
2. Hvis arbejdsgiveren ikke fastlægger medarbejderens konkrete tilrettelæggelse af arbejdet, og medarbejderen selv kan og vil tilrettelægge, på hvilket tidspunkt på døgnet arbejdet skal udføres, kan arbejdsmiljølovens almindelige hviletidsbestemmelser fraviges i videre omfang end i bekendtgørelse 1282 om hvileperiode og fridøgn af 20.12.1996 (§§ 18 og 19), når der udføres distancearbejde som angivet i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 9 af 6. januar 2000. Reglerne om hvileperiode forudsættes anvendt i forbindelse med nødvendig kompensation, jf. § 27 i bekendtgørelse 1282 om hvileperiode og fridøgn af 20.12.1996.
3. Denne aftale er indgået med baggrund i arbejdsmiljølovens overordnede princip om aftaler mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer. På denne baggrund kan der efterfølgende indgås lokalaftale mellem Danica Pension og medarbejderne om hviletid i forhold til distancearbejde, normalt efter behandling i sikkerhedsorganisationen, hvis en sådan er etableret på Danica Pension. Eventuelle aftaler skal være skriftlige og være tilgængelige for de ansatte i Danica Pension. Parterne anbefaler, at eventuelle lokalaftaler indeholder en løsningsmodel for eventuelle tvistigheder.
4. Opstår der uenighed mellem aftalens parter om fortolkningen af denne organisationsaftale, behandles spørgsmålet fagretligt.
5. Efter 2 år fra denne aftales ikrafttrædelse evalueres aftalen af parterne for at vurdere især virkningen i forhold til beskyttelseshensynet og i forhold til opfyldelse af ønsket om større fleksibilitet. Aftalen kan i øvrigt opsiges med 3 måneders varsel.
6. Aftalen træder i kraft umiddelbart i forlængelse af Arbejdstilsynets godkendelse.

Protokollat om nye uddannelser

Der er enighed om, at organisationerne optager forhandling om mindste lønindplacering, hvis andre nye uddannelser, fx erhvervsakademiuddannelsen, bliver relevante.

Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund

Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet er positiv overfor, at finansielle virksomheder og deres medarbejdere søger at fremme udviklingen mod en medarbejdersammen-sætning, der i højere grad svarer til befolkningssammensætningen, og at det sker ved, at virksomhederne i højere grad ansætter medarbejdere med baggrund som flygtning eller indvandrere (medarbejdere med anden etnisk baggrund).

1. For personer, der ikke har gennemført et uddannelsesforløb i Danmark bestående af grundskole, ungdomsuddannelse eller erhvervsuddannelse, er der enighed om følgende:

Der bør hurtigst muligt ske en afklaring af medarbejderens reelle kvalifikationer, hvor der er usikkerhed om art, omfang eller niveau af kvalifikationer erhvervet i udlandet. For afklaring af faglige (uddannelsesmæssige) kvalifikationer kan spørgsmålet forelægges for Det faglige udvalg for finansuddannelser eller Forsikringsakademiet til udtalelse.

En praktikperiode før ansættelse i en finansiell virksomhed kan bidrage til afklaring af kvalifikationer erhvervet i udlandet.

2. Udgangspunktet for ansættelse i en finansiell virksomhed på de kollektive overenskomsters løn- og ansættelsesvilkår er, at medarbejderen er i besiddelse af sædvanlige kvalifikationer, herunder faglige, sproglige og personlige kvalifikationer.
3. En virksomhed kan indgå individuel ansættelsesaftale på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, når Forsikringsforbundet i Danica godkender ansættelsesaftalen. Aftalen kan indgås med medarbejdere, der ikke på ansættelsestidspunktet besidder kvalifikationer, der svarer til overenskomstens forudsætninger.
4. De særlige vilkår aftales med udgangspunkt i den for virksomheden gældende overenskomst. Den for ansættelsesforholdet aftalte løn, arbejdstid og arbejdstidens placering kan fraviges under hensyn til arbejdets art, medarbejderens kvalifikationer, og medarbejderens effektive arbejdstid, eksklusive pauser og tid medgået til sprogundervisning og anden integrationsrelevant opkvalificering.

Målet er, at medarbejderen efter en overgangsperiode med særlige vilkår fortsætter ansættelsen på overenskomstens normale løn- og ansættelsesvilkår.

5. Særlige vilkår aftales tidsbegrænset for en periode på fra 6 til 12 måneder. Herefter vurderer virksomheden, medarbejderen og Forsikringsforbundet i Danica, om der på baggrund af udviklingen i arbejdsopgaver og/eller udvikling i medarbejderens faglige, personlige eller sproglige kvalifikationer er grundlag for ændring af de aftalte særlige vilkår, eller overgang til ansættelse på normale overenskomstvilkår. Hvis der er behov for det, kan aftalen forlænges, eventuelt med ændrede særlige vilkår.

Kan der ikke opnås enighed om ændrede ansættelsesvilkår, fortsætter de hidtidige ansættelsesvilkår uændret, indtil ansættelsesforholdet bringes til ophør. De særlige vilkår ophører dog senest 6 mdr. efter, at der er konstateret uenighed om forlængelse af ansættelsen på særlige vilkår. Ansættelse på særlige vilkår kan endvidere højst ske i sammenlagt 18 måneder. Hvis ansættelsen herefter fortsætter, sker det på den gældende overenskomsts normale vilkår.

Samarbejdsudvalg

I virksomheder, hvor ledelse og medarbejdere vil ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund, herunder ansættelse på særlige vilkår, vil det være naturligt på forhånd at drøfte problemstillingen generelt i samarbejdsudvalget. Herunder drøftes, hvordan ledelse og medarbejdere kan bidrage til, at medarbejdere med anden etnisk baggrund bedst muligt integreres i virksomheden.

Forsikringsforbundet i Danica

Ønsker en virksomhed at ansætte en medarbejder med anden etnisk baggrund på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, forelægges udkast til ansættelsesaftale for Forsikringsforbundet i Danica til udtalelse og godkendelse. Samme procedure følges, hvis virksomheden ønsker at forlænge og/eller ændre ansættelsesaftale med særlige vilkår. De praktiske forhold omkring ansættelsen drøftes ligeledes med Forsikringsforbundet i Danica.

Forsikringsforbundet i Danica kan orientere Forsikringsforbundet om den lokalt indgåede aftale på særlige vilkår.

Godkendelse

I virksomheder uden personaleforening skal indgåelsen af en aftale, der fraviger overenskomsten, godkendes af organisationerne inden dens ikrafttrædelse. Organisationerne meddeler hurtigst muligt, og senest 14 dage efter modtagelsen af en aftale, om den er godkendt.

Protokollat mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet om lokale aftaler om lønpakker

Der kan mellem virksomheden og Forsikringsforbundet i Danica indgås aftale om lønpakker inden for rammerne af nærværende aftale.

§ 1

Løbestemmelserne i overenskomsterne er ikke til hinder for, at en medarbejder aflønnes i henhold til en lokal aftale om lønpakker.

§ 2

Stk. 1. En aftale om lønpakker kan dreje sig om parkeringsplads, PC, aktier, obligationer, ADSL m.m.

Stk. 2. Goderne i en lønpakke skal tilbydes alle medarbejdere eller grupper af medarbejdere til samme pris, idet prisen dog kan differentieres af hensyn til opfyldelse af § 4, stk. 2.

§ 3

Medarbejderen betaler for et lønpakkegode enten ved træk i lønnen efter skat (nettolønsprincip), eller ved at der aftales en lønreduktion (bruttolønsprincip).

§ 4

Stk. 1. Den enkelte medarbejder må ikke, ud fra en samlet bruttolønsbetragtning, blive stillet ringere som følge af en aftale om lønpakkegode end før en sådan aftale.

Stk. 2. Den pris, som medarbejderen betaler for et gode, skal indeholde en kompensation, som mindst svarer til nedsættelsen af arbejdsgiverpensionsbidraget og ferietillægget, der skyldes den reducerede bruttoløn.

Stk. 3. Medarbejderen har pligt til at indbetale et beløb, der mindst svarer til den samlede nedsættelse i pensionsbidraget.

§ 5

Den lokale aftale om lønpakker skal omfatte:

1. Hvilke medarbejdere der omfattes.
2. Hvilke goder der indgår i lønpakken.
3. Godernes værdiansættelse, herunder for goder, der anvender bruttolønsprincippet, deres ombytningsforhold til traditionel løn (ekskl. pension og ferietillæg).
4. Hvordan goderne i lønpakken indgår i beregningen af ferietillæg, genetillæg, pension, overarbejdsbetaling m.v.
5. Eventuelle skattemæssige konsekvenser.
6. Hvornår, og med hvilke intervaller, den enkelte medarbejder kan foretage valg vedrørende egen lønpakke.
7. Hvordan der forholdes ved medarbejderens fratreden.
8. Varsler og tidspunkter for revision, forhandling, opsigelse og evt. ophør af lokalaf-talen.
9. Stillingtagen til, hvorvidt medarbejderen skal have yderligere rådgivning.

Protokollat om alderskriterier

Parterne har implementeret aldersbestemmelsen i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Parterne er enige om, at de bestemmelser i overenskomsten mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet pr. 1. december 2004, hvori indgår alderskriterier, ikke udgør forskelsbehandling, men er udtryk for et objektive og rimeligt begrundet legitime formål, bl.a. legitime, beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og at midlerne hertil er hensigtsmæssige og nødvendige.

Følgende bestemmelser er drøftet:

Fællesoverenskomsten

- § 7 - lønklasse 5
- § 32, stk. 5 - ekstra feriedage
- § 34 - bestemmelser om pension
- § 43 - seniorbestemmelser

Taksatorer

- § 3 - Pensionsbestemmelser

Ekspeditionssekretærer

- § 3 - Pensionsbestemmelser

IT-overenskomsten

- § 23 - Pensionsbestemmelser

Service-/teknikeroverenskomsten

- § 2, stk. 4 - minimallønsbestemmelse
- § 3 - pensionsbestemmelse

Protokollat om aflønning for midlertidigt beskæftigede

1. Lønbestemmelse

Pensionssikringsregulativet

2. Indtræden

3. Særlige bestemmelser

Gruppesikringsregulativ

- Gruppeforsikringsordninger

Parterne er samtidig enige om, at en aldersgrænse for ret til evt. godtgørelse ved usaglig afskedigelse i Fællesoverenskomstens § 42 afskaffes.

København, den 25. januar 2005

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

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
Henrik Frimand-Meier/formand
Søren Thorsen/sekretariatschef

Overenskomst mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA), Finansforbundet og Forsikringsforbundet om feriekortordning

§ 1. Anvendelsesområde

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

§ 2

Stk. 1. Idet 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 FerieKonto-systemet.

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 FPA, 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 750 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 1.500 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

FPA 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 2012 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af en december måned.

København, den 8. februar 2012

Finansforbundet
Kent Petersen/formand
Jens Chr. Pedersen/forhandlingschef

Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Anders Jensen/formand
Steen A. Rasmussen/direktør

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
Mette Bergmann/formand
Søren Thorsen/sekretariatschef

Protokollat om Fleksibel arbejdstilpasning ved livsudfordringer

Alle medarbejdere kan i perioder af deres arbejdsliv blive ramt af livsudfordringer. I disse perioder har Danica Pension og medarbejderene klar fælles interesse i at sikre, at arbejdslivet understøtter, at medarbejderen på bedst mulig måde kan håndtere disse.

Livsudfordringer kan komme i mange forskellige udgaver. Det kan handle om sorg, personlige kriser, helbredsmæssige udfordringer eller udfordringer i den nærmeste familie. Hvordan de skal håndteres, kan både afhænge af såvel den enkelte situation som af medarbejderens personlige behov. Derfor findes der ikke én løsning, der virker i alle tilfælde.

Parterne er enige om, at det er i både medarbejderens og Danica Pensions interesse, at medarbejderen har en dialog med nærmeste leder, om den udfordring medarbejderen står overfor. Leder og medarbejder bør sammen finde en løsning der kan tilgodese begge parter, samt tage hensyn til de driftsmæssige forhold for at sikre, at medarbejderen får de bedste forudsætninger for at håndtere situationen. Både leder og medarbejder kan tage initiativ til samtalen.

Det kan fx være muligheden for at aftale ændrede arbejdstider i en midlertidig periode, anvendelse af eksisterende orlovsmuligheder, udnyttelse af den fleksibilitet der ligger i timebanken, anvendelse af de tilbud som er indeholdt i sundhedsforsikringen, øget hjemmearbejde eller andet.

Leder og medarbejder kan altid få hjælp og sparring af hhv. HR Legal og den lokale tillidsrepræsentant.

Afsnit 3. Samarbejdsaftaler – aftale om bidrag til uddannelsesformål

Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg

Nærværende aftale er indgået med udgangspunkt i de samarbejdsaftaler der er indgået mellem FA og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet hhv. sparekasseområdet, og mellem FA og Forsikringskartellet om samarbejde.

Samarbejdets mål og midler

§ 1 Mål

Målet for et systematiseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er at øge mulighederne for forbedring af Danica Pensions konkurrenceevne og driftsmæssige resultat og dermed for, at medarbejderne kan føle tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen.

Virkeliggørelsen heraf må ifølge sagens natur bero på indstillingen hos Danica Pension og dens medarbejdere, men parterne er enige om nedenstående til uddybning af intentionerne bag nærværende aftale.

Udvikling og effektivisering af Danica Pension kræver, at der i alle led er en positiv indstilling til fortsat udbygning af arbejds effektivitet og herunder en åben holdning til udvikling og anvendelse af avanceret teknologi.

Udviklingen af samarbejdet bygger dels på oprettelse af samarbejdsudvalg, dels på et dagligt samspil mellem ledelse og medarbejdere, hvor motiverende ledelses-, samarbejds- og informationsformer suppleres af medarbejdernes aktive medvirken til – gennem deres indsigt, erfaring og indsats – at den daglige drift i Danica Pensions enkelte afdelinger foregår på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

Kapitel II Samarbejdsudvalg

§ 2 Oprettelse

Stk. 1. I Danske Bank koncernen, der er omfattet af en overenskomst om løn- og arbejdsforhold for medarbejdere i Danske Bank-koncernen, oprettes et koncernsamarbejdsudvalg, som tillige repræsenterer alle koncernens datterselskaber i Danmark.

§ 3 Sammensætning

Stk. 1. Samarbejdsudvalget består af 12 personer. 6 repræsentanter fra ledelsesside og 6 repræsentanter fra medarbejderside.

Koncernens ledelse udpeger repræsentanterne fra ledelsesside samt suppleanter. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem.

Personaleforeningerne udpeger medarbejderrepræsentanterne samt suppleanter. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, kan ikke udpeges.

Stk. 2. Antallet af medarbejderrepræsentanter kan ændres efter forudgående drøftelse mellem Forsikringsforbundet i Danica og Koncernens ledelse. Udvalget sammensættes normalt paritetsvis.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tilidsvalgte, jf. § 15 i aftale om fagligt arbejde.

Stk. 4. Udpegning sker for 1 år ad gangen. Genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i Koncernen ophører.

§ 4 Formand og næstformand

En ledelsesrepræsentant fungerer som formand for udvalget, medens en medarbejderrepræsentant fungerer som næstformand.

Hvis formanden får forfald, skal så vidt muligt et andet medlem af direktionen, der enten er permanent medlem eller suppleant af udvalget, lede mødet og ellers en anden permanent ledelsesrepræsentant.

§ 5 Forretningsorden

Stk. 1. Udvalgets møder finder sted en gang i kvartalet normalt i forbindelse med offentliggørelse af koncernens kvartalsregnskab.

Stk. 2. Har fast kvartalsmøde ikke kunnet afholdes, fastsætter formanden efter aftale med næstformanden dato for møde snarest efter datoen for det aflyste møde.

Stk. 3. Møder ud over faste kvartalsmøder indkaldes af formanden eller næstformanden, når de skønner det nødvendigt.

Stk. 4. Mødeindkaldelse skal ske skriftligt og normalt med 14 dages varsel til udvalgets enkelte medlemmer.

Der er følgende faste dagsordenspunkter for samarbejdsudvalgets møder:

1. Meddelelser fra
 - 1.1. Ledelsesside
 - 1.2. Medarbejderside
2. Status på IT - Udviklingen
3. Personalesituationen
4. Eventuelt

Stk. 5. Udvalget udpeger en i Koncernen ansat medarbejder som sekretær for udvalget.

Stk. 6. Udvalget er beslutningsdygtigt, når mindst 2/3 af dets medlemmer er til stede.

Ved afstemninger har hvert medlem 1 stemme. Til vedtagelse kræves almindelig stemmeflerhed.

Stk. 7. Der udarbejdes referat af drøftelserne på møderne. Referatet godkendes af udvalgets formand og næstformand og udsendes til udvalgets medlemmer. Referatet offentliggøres på portalen.

§ 6 Uddannelse og frihed til arbejdet i samarbejdsudvalget

Stk. 1. Ved varetagelse af arbejdet i samarbejdsudvalget kan der være behov for en supplerende uddannelse af medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Stk. 2. Aftale herom træffes mellem ledelsen og medarbejderen, og Danica Pension yder frihed med løn samt betaler eventuelle omkostninger ved uddannelsen.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg har ret til frihed med løn til deltagelse i møder arrangeret af Finansforbundet/Forsikringsforbundet/CDA om arbejde i samarbejdsudvalg.

§ 7 Særligt sagkyndige

Udvalget kan til behandling af særlige spørgsmål - når der er enighed herom - nedsætte underudvalg og/eller tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalg kan tiltrædes af personer, der ikke er medlemmer af samarbejdsudvalget.

§ 8 Tavshedspligt

Om oplysninger af fortrolig art, som udvalgets medlemmer er blevet bekendt med, påhviler der disse - også efter at de måtte være udtrådt af samarbejdsudvalget - tavshedspligt.

Bemærkning

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

§ 9 Udgifter

De med udvalgets arbejde forbundne udgifter afholdes af Danica Pension, der også stiller lokaler til rådighed for udvalgets arbejde.

Kapitel III Samarbejdsudvalgets opgave

§ 10 Samarbejdsudvalget

Stk. 1. Formål

Samarbejdsaftalens formål i kapitel I om Danica Pensions konkurrenceevne og driftsmæssige resultat samt medarbejdernes arbejdstilfredshed og størst mulige ansættelsestryghed søges opnået ved udveksling af synspunkter og forslag, som kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger og gennem informationsvirksomhed.

Stk. 2. Opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er bl.a. at drøfte

- a) generelle forhold af betydning for Koncernens arbejds- og personaleforhold
- b) principper for tilrettelæggelsen af Koncernens arbejds- og personaleforhold, herunder trivsel og håndtering af stress.
- c) koncernens økonomiske stilling, herunder løbende information i form af økonomiske nøgletal. Der henvises til § 11, pkt. A
- d) generelle retningslinjer om Koncernens beskæftigelsessituation. Der henvises til § 11, pkt. B
- e) Generelle retningslinjer om forhold, der skal drøftes i forbindelse med outsourcing af arbejdsområder/arbejdsopgaver. Det skal tilstræbes at samarbejdsudvalget opnår enighed om principperne
- f) gennemførelse af større omlægninger af Koncernens drift, større rationaliseringsforanstaltninger og strukturforandringer
- g) principper for anvendelse og udvikling af ny teknologi i Koncernen, jf. § 11, pkt. D
- h) kompetenceudvikling herunder efteruddannelse og omskoling af medarbejdere
- i) planlagte foranstaltninger for områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, jf. § 11, pkt. B.

Stk. 3. Arbejdsform

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter i samarbejdsudvalget til at tilstræbe enighed. Enighed om principper medfører et medansvar for både ledelse og tillidsrepræsentanter, der forpligter til at overholde de aftalte principper i konkrete tilfælde. Ønskes aftalte principper ændret, skal dette forhandles i samarbejdsudvalget. Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med 2 måneders varsel.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Fællesrådet/Samarbejdsrådet, jf. § 12. Sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

Stk. 4. Information

Samarbejdsudvalget skal informere Koncernens medarbejdere om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt.

Stk. 5. Opgaver udvalget ikke beskæftiger sig med

Udvalget behandler ikke spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster, der normalt fastlægges ad forhandlingens respektive fagretlige vej, eller i det hele taget spørgsmål, der naturligt falder ind under organisationens arbejdsområde.

Spørgsmål, der efter arbejdsmiljølovgivningen henhører under sikkerhedsudvalgets kompetence, behandles ikke i samarbejdsudvalget. Dog undtaget generelle spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø.

Ligeledes beskæftiger udvalget sig ikke med spørgsmål om enkelte personers ansættelse, udnævnelse, afskedigelse, pension eller andre forhold.

Spørgsmål om nye lønformer henhører under lønudvalgets kompetence.

§ 11 Hovedprincipper for udvalgets arbejde

A. Oplysninger til samarbejdsudvalget

Samarbejdsudvalget gives de til vurdering af det enkelte forhold fornødne oplysninger - herunder oplysning om planlagte foranstaltninger på områder, der har relation til medarbejdernes trivsel og tryghed.

Samarbejdsudvalget modtager endvidere nødvendige regnskabsmæssige oplysninger, jf. § 10, stk. 2 c, til vurdering af Koncernens økonomiske situation. Der kan ikke gives oplysninger om forhold, hvorved Koncernens interesse kan lide skade eller oplysninger om personlige forhold.

Samarbejdsudvalget har pligt til at behandle modtagne oplysninger med den fortrolighed, der følger af lovgivningen, børsetiske regler, fortrolighedshensyn mv.

B. Medarbejdernes tryghed og trivsel

Det har stor betydning både for Koncernen og medarbejderne, at hver enkelt medarbejder i Koncernen føler tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen.

Et vigtigt middel til at opnå dette mål er, at der er en løbende information mellem ledelse og medarbejdere om forhold, der har betydning for Koncernen, medarbejderne og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der henvises her til § 10, stk. 2 c og d, samt § 10, stk. 4, om information til Koncernens medarbejdere.

Sikring af størst mulig tryghed i ansættelsen forudsætter, at der i Koncernens personalepolitik lægges vægt på uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, og at disse elementer justeres i takt med Koncernens udvikling samt behov for tilpasning, rationalisering og omlægning af driftsmæssige forhold. Videre forudsættes det, at den enkelte medarbejder har mulighed for at deltage i relevant uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, der modsvarer Koncernens langsigtede behov og i videst muligt omfang medarbejderens ønske. Endelig forudsættes, at medarbejderen udviser fornøden fleksibilitet.

Opsigelse af medarbejdere skal søges undgået. Ved rationaliseringer eller omlægning af driftsmæssige forhold, som betyder bortfald af arbejdspladser, skal Koncernen tilstræbe at omplacere og eventuelt omskole samt efteruddanne medarbejdere til andet ledigt arbejde i Koncernen under hensyn til medarbejderens kvalifikationer og Koncernens økonomi.

Oplysninger om påtænkte foranstaltninger på områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, skal gives til samarbejdsudvalget. Sådanne oplysninger skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af de påtænkte foranstaltninger. Oplysningerne skal gives på et så tidligt tidspunkt, at samarbejdsudvalget bliver i stand til på forhånd at give udtryk for sit syn på foranstaltningerne og følgerne heraf, jf. § 10 a.

Omfatter påtænkte foranstaltninger en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af Koncernens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flæthed af medarbejdere kan komme på tale, skal det tilstræbes at finde løsninger, hvorved afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses, og følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt C.

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. Samarbejdsudvalget kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne. Desuden kan det i SU generelt besluttes, at forhandlinger føres mellem ledelsen og Forsikringsforbundet i Danica eller i et underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget.

Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres forhandlinger om denne situation. Det påhviler koncernen/HR i Danica Pension ud over orientering til Arbejdsmarkedsrådet at orientere Forsikringsforbundet i Danica. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.

Eventuelle forhandlinger gennemføres som udgangspunkt lokalt mellem koncernen/HR i Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica og søges gennemført så hurtigt som muligt. Parteme kan dog i forbindelse med orienteringsmøde/forhandling fremsætte ønske om at inddrage organisationerne i forhandlingerne. Dette skal i givet fald ske hurtigst muligt.

Koncernen/HR i Danica Pension er forpligtet til - med respekt for gældende lovgivning - at udlevere alle relevante oplysninger - eventuelt under fortrolighedsansvar - til Forsikringsforbundet i Danica.

C. Afbødeforanstaltninger

Ved afskedigelser af en flerhed af medarbejdere, der ikke er begrundet i medarbejdernes forhold, skal ledelsen optage drøftelse om aktiviteter for at sikre, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder søge at nå frem til tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde. For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

Om opsigelse af enkelte medarbejdere, der ikke er begrundet i den pågældendes forhold, henvises til Koncernens personalepolitik og samarbejdsudvalgets muligheder for at drøfte generelle personaleforhold, jf. § 10, stk. 2.

D. Teknologi

Det er vigtigt at sikre gennemskuelighed og principper for, at ensformigt arbejde udføres på den bedste og mest betryggende måde, også set i forhold til koncernens SCR-politik. Det kan ske ved at indgå aftaler om tidsstudiemålinger af arbejdet, således at der findes en realistisk gennemsnit arbejds mængde. Systemer til indhentning af arbejds mængde statistik kan ikke stå alene som bevis for den enkeltes arbejdsindsats.

Ved indførelse af og ændring i it-teknologi -- og/eller systemer af mere betydeligt omfang er det samarbejdsudvalgets opgave at drøfte de tekniske, økonomiske og personale mæssige konsekvenser. Det påhviler derfor koncernens ledelse fra et så tidligt tidspunkt som muligt at holde samarbejdsudvalget orienteret om de nævnte forhold. Informationerne herom skal omfatte formålet, funktionen og udformningen samt en vurdering af konsekvenserne af ændringerne.

I ganske særlige tilfælde, hvor de omhandlede teknologiske ændringer berører flere virksomheder inden for sektoren, kan disse ændringer endvidere begæres drøftet mellem repræsentanter for de berørte organisationer og institutioner (NETS, Værdipapircentralen, Københavns Fondsbørs eller lignende virksomheder).

I tilknytning til afsnittene om samarbejdsudvalgets behandling af teknologispørgsmål er aftaleparterne enige om, at afskedigelser som følge af teknologisk udvikling er en undtagelse.

Hvor indførelse af ny teknologi medfører bortfald af arbejdspladser, skal Koncernen altid tilstræbe at give de implicerede medarbejdere et tilbud om andet arbejde.

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

E. Personbedømmelse

Er der indført/indføres der en systematisk personbedømmelse, skal bedømmelsesskemaet forevises for og underskrives af og eventuelt kommenteres af medarbejderen.

Medarbejderen har ret til på begæring at få indsigt i sin egen personalemappe.

F. Fusion, anden virksomhedsoverdragelse og strategiske alliancer

Ved fusion skal der – efter at fornøden orientering i samarbejdsudvalget er givet lønmodtagerne repræsentanter, respektive de berørte lønmodtagere, jf. Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de af fusionen omfattede virksomheder. Arbejdsgruppen nedsættes dog senest, når fusionen af såvel overdrager som erhverver er endeligt vedtaget af de kompetente forsamlinger.

Ved overdragelse af en del af en virksomhed enten i form af

- a) overdragelse af en eller flere bankfilialer/selskaber eller
- b) overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne,
- c) outsourcing af opgaver

og hvor overdragelsen omfatter mindst 10 % af de i den overdragende virksomhed beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har til opgave

- at følge udviklingen ved overdragelsen, og
- at rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer ved overdragelsen.

Samarbejdsudvalget skal snarest muligt orienteres om Koncernens eventuelle samarbejdsaftaler med andre selskaber inden for finanssektoren, såkaldte strategiske alliancer.

G. Forslag fra medarbejderne

Udvalget bedømmer og afgiver eventuelt indstilling til Koncernens ledelse om forslag fremsat af eller gennem et medlem af samarbejdsudvalget om forbedringer af arbejdsmetoder og arbejdsforhold til gavn for Koncernen og medarbejderne.

H. Information fra samarbejdsudvalget

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, hvorved arbejds effektiviteten og trivslen i alle led i Koncernen kan øges.

Udvalget drager omsorg for, at Koncernens medarbejdere får orientering om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt - herunder at de ansatte i rimeligt omfang holdes orienteret om arbejdet med teknologispørgsmål i udvalget.

Orienteringen gives skriftligt via Portalen.

Kapitel V Fællesråd/samarbejdsråd

§ 12

Stk. 1. Det af FA og Finansforbundet nedsatte og paritetisk sammensatte Fællesråd på i alt 8 medlemmer har til opgave at

- bistå med oprettelsen af samarbejdsudvalg, og i øvrigt stå til rådighed for samarbejdsudvalgene med råd og bistand
- tage initiativer til uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene
- udsende fælles vejledninger
- fortolke aftalen på organisationernes vegne.

Kan der i Fællesrådet ikke opnås enighed i spørgsmål om fortolkning af aftalen, supplerer Fællesrådet sig med en neutral opmand, og sagen behandles efter de i hovedaftalens § 8, stk. 2, fastsatte principper.

Kan der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

Danica

FA og Forsikringskartellet har nedsat et centralt SU-udvalg (Samarbejdsrådet for Dansk Forsikring), der skal stå til rådighed for SU 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.

§ 13

Aftalen er ikke omfattet af de mellem parterne gældende regler for kollektive overenskomsters indgåelse og fornyelse, jf. hovedaftalerne.

Aftale om decentralt samarbejde

§ 1 Baggrund

For at styrke det decentrale samarbejde etableres et forum mellem ledelsen i det enkelte forretningsområde, området eller Danica Pension og tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanteme-/bestyrelsen.

Aftalen har samme forpligtende karakter i forhold til kompetence, ansvar og pligter, som aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i koncernen.

§ 2 Valg

Procedure for valg fremgår af aftalen om fagligt arbejde.

§ 3 Opgaver

Intentionerne med etableringen af en tillidsrepræsentantstruktur er ønsket om at kunne sammensætte et forum, der i dagligdagen udgør det nære og naturlige forum for drøftelser af emner mellem den eller de valgte tillidsrepræsentanter og områdets ledelse, uanset om dette måtte være i form af et datterselskabs direktion, et forretningsområdes ledelse, eller et filialområdes ledelse.

Dette fora drøfter i dagligdagen det samarbejde, der er afgrænset alene til det pågældende område, og som ikke vedrører de egentlige samarbejdsområder, således som de nu er defineret i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg. Sådanne emner skal af hensyn til den nødvendige proces behandles i koncernsamarbejdsudvalget.

I øvrigt er der ikke begrænsninger på, hvad der kan drøftes mellem ledelse og tillidsrepræsentanterne, ligesom der ikke er formkrav til møderne. Det påhviler begge parter gensidigt at holde hinanden orienteret om forhold af fælles interesse.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter generelle forhold af betydning for områdets arbejds- og personaleforhold, hvilket f.eks. kan omfatte følgende:

- arbejdstidstilrettelæggelse og ændringer heraf - kollektivt eller individuelt - herunder deltidsarbejde, pauser og ferieplanlægning,
- rokeringer og afløsningsprocedurer,
- tilstræbe at fastlægge generelle retningslinjer for tilrettelæggelse af områdets arbejds- og personaleforhold,
- status og udviklingen i personalebudgetter m.v.,
- hvilken betydning drøftelser i koncernsamarbejdsudvalget har for arbejdsforholdene i området.
- beslutninger, som er truffet i et datterselskabs bestyrelse, og som i konsekvens heraf ville være drøftet i et samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanten er

- Kontaktled mellem områdeledelsen og medarbejderne og omvendt, og skal medvirke til en åben og ligeværdig dialog mellem disse.
- Være kontaktled mellem medlemmer og personaleorganisationerne.
- Løse problemer lokalt og medvirke til at aftaler efterleves/overholdes.

Hvis samarbejdet i en enhed ikke fungerer optimalt, kan spørgsmålet tages op mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

§ 4 Mødehyppighed

Drøftelserne mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten finder sted efter behov og når en af parterne ønsker det, dog minimum hvert kvartal.

Medarbejderne i enheden orienteres om relevante emner, som er drøftet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Informationsformen aftales i hvert enkelt tilfælde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Møde mellem Forsikringsforbundet i Danica og tillidsrepræsentanten finder sted efter behov.

§ 5 Tidsforbrug

Afhængig af tillidsrepræsentantens fysiske placering kan det i et område være nødvendigt at tage hensyn til normeringen og arbejdsopgavernes omfang. Dette skal aftales i en dialog mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Elev-/ungdomsrepræsentanten kan have forholdsmæssigt samme tidsforbrug som tillidsrepræsentanterne.

Det arbejde, der er forbundet med tillidsrepræsentantens virke kan udføres i arbejdstiden. Dette skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for arbejdet i afdelingen, herunder hensynet til normeringen og arbejdsopgavernes omfang i den enkeltes område, i en dialog mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Det aftales i hvilket omfang eventuel tid uden for normal arbejdstid, der bruges til rådgivning af medlemmer om virksomhedsrelaterede spørgsmål, er arbejdstid. Tid forbrugt på møder af informative karakter/medlemsmøder betragtes ikke som arbejdstid.

I valgområder med geografisk adskilte enheder, kan det faglige arbejde betyde, at tillidsrepræsentanten har mødeaktivitet i andre enheder. Tillidsrepræsentantens deltagelse i møder aftales med nærmeste leder og planlægges således at det er til mindst mulig gene for dagligdagen. Deltagelse sker hvis muligt gennem anvendelse af koncernens teknologiske muligheder (telefonmøder, Teams m.v.)

Har Forsikringsforbundet i Danica mere end 300 medlemmer, har formanden krav på at blive frikøbt fra tjeneste 100%. Det kan aftales, at frikøbet fordeles mellem formand og øvrige tillidsrepræsentanter. Det er aftalt, at formanden for Forsikringsforbundet i Danica er fuldt frikøbt i denne valgperiode. Formanden placeres organisatorisk i HR.

Danica Pension stiller egnede mødefaciliteter til rådighed for Forsikringsforbundet i Danicas bestyrelsesmøder mv. samt til formandens faste kontortid. Placeringen af formandens arbejdsplads skal ske med passende hensyntagen til fortrolighed.

§ 6 Antal tillidsrepræsentanter

Der er enighed om, at der i 2025 vil være 10 tillidsrepræsentanter i Danica Pension ud over formanden, næstformanden og en elev-/ungdomsrepræsentant. Det bemærkes at elev-/ungdomsrepræsentanten vælges for et år ad gangen og ikke er tillidsrepræsentant beskyttet og ikke deltager i uddannelse for tillidsrepræsentanter

Valgområderne fastsættes efter drøftelse mellem Forsikringsforbundet i Danica og HR i Danica Pension.

Ved fastlæggelse af valgområder skal organisationen, ledelsesniveauer, enhedens geografiske spredning og antal medarbejdere indgå i vurderingen. Derudover kan kompleksitetens i arbejds karakter og arbejdsforholdene i området indgå. Områderne bør naturligt følge organisationen og parterne er enige om, at intentionen er at finde en passende repræsentation.

Ved væsentlige ændringer i organisationen i perioden, kan drøftelserne om valgområder samt antallet af tillidsrepræsentanter genoptages.

I områder uden en valgt tillidsrepræsentant, drøfter parterne hvordan medlemmerne i eventuelle områder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, skal dækkes og tidsforbruget herved.

Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

(Tillægsaftale til samarbejdsaftalen)

§ 1. Formål

Formålet med aftalen er at

- fremme trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø,
- sikre, at problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø, i videst muligt omfang løses af de lokale parter, eller i mangel heraf ved organisationernes medvirken samt at
- styrke grundlaget for selskabernes forebyggelses- og fastholdelses indsats.

§ 2. Omfattede af aftalen er

- selskaber, som er omfattet af samarbejdsaftalen mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet og
- medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet, samt
- medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er omfattet af en særoverenskomst, jf. § 10 i hovedaftalen mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.

§ 3. Aftalens omfang og overførsel af beføjelser

Stk. 1. Denne aftale omfatter:

- a) håndteringen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der skyldes påvirkninger på arbejdspladsen, og som kan føre til psykisk helbredsforringelse.
- b) drøftelse af tiltag, der kan afbøde og forebygge eventuelle problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø
- c) drøftelse af tiltag, der kan øge produktivitet, arbejdsglæde, trivsel samt forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Stk. 2. Selskabet har pligt til at overholde arbejdsmiljølovens bestemmelser på det Psykiske område. Endvidere har både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne pligt til at tage initiativ til drøftelse om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Stk. 3. Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet overtager Arbejdstilsynets opgave med at sikre, at selskabet overholder bestemmelserne på det Psykiske område, jvf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse, § 4, stk. 1, § 7, stk. 1, § 8, stk. 1, § 9 og § 9 a.

Overtagelsen sker i henhold til i overførselsbekendtgørelsen nævnt i pkt. 9.

Overførelsen af beføjelser omfatter hermed følgende emner:

§ 4, stk. 1: Krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet.

§ 7, stk. 1: Krav om, at arbejdet skal udføres forsvarligt.

§ 8, stk. 1: Krav om, at der ved arbejdets udførelse skal tages hensyn til den ansattes forudsætninger.

§ 9: Om ensidigt belastende arbejde, arbejdstempo og isoleret arbejde.

§ 9 a: Krav om, at der ikke opstår risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, som følge af krænkende handlinger, herunder mobning, og seksuel chikane.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, ligesom leder og medarbejder har pligt til at medvirke hertil efter arbejdsmiljø - lovens almindelige regler.

§ 4. Inddragelse af Arbejdstilsynet

Stk. 1 Arbejdstilsynet kontrollerer uanset pkt. 3, at selskabet overholder bestemmelser, der omfatter vold, risiko for vold og alene arbejde, der indebærer en voldsrisiko.

Stk. 2 Arbejdstilsynet skal desuden kontrollere, at selskabet overholder bestemmelserne nævnt i pkt. 3, stk. 2, hvis Forsikringsforbundet eller Forsikring & Pension Arbejdsgiver ikke vil iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af pligterne i denne aftale.

§ 5. Opgaver og sager

Samarbejdsudvalgets opgave er at drøfte principper og retningslinjer omkring psykisk arbejdsmiljø i overensstemmelse med § 10 i aftalen om samarbejdsudvalg. Udvalget behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejders forhold, jf. § 11 i aftalen om samarbejdsudvalg.

Det er således Samarbejdsudvalgets opgave at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø og herunder også have fokus på de positive forhold, som evt. kan styrke og bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse skal samarbejdsudvalget drøfte, hvordan det sikres, at udvalgets medlemmer besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven. Ved uddelegering i selskabets organisation skal det på samme måde drøftes hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.

Problemer om trivsel og psykisk arbejdsmiljø drøftes og søges løst mellem medarbejder og næmeste leder. Det er naturligt, at en medarbejder inddrager sin tillidsrepræsentant ved et eventuelt problem, jf. § 3, stk. 7, i tillidsrepræsentantaftalen. Hvis leder og medarbejder ikke selv kan løse problemet, drøftes det på næste ledelsesniveau. Fører drøftelsen ikke her til en løsning, kan personaleforeningen drøfte sagen med selskabets ledelse, jf. tillidsrepræsentantaftalen mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet. Løses sagen ikke på denne måde, kan enhver af overenskomstparterne tage den op til behandling efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Samarbejdsudvalget eller andet relevant udvalg, der varetager opgaven i henhold til aftalen, skal have adgang til alle relevante informationer med henblik på at kunne forebygge, identificere og håndtere opgaverne i henhold til denne aftale. Det omfatter bl.a. selskabets APV, trivselsundersøgelser, sygefraværsstatistikker, personaleomsætning samt information om de arbejdsulykker og erhvervssygdomme, der er anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og som selskabet er bekendt med.

Efter aftale kan SU dele relevant materiale med tillidsrepræsentanten. Eventuelle problemstillinger drøftes mellem tillidsrepræsentant og leder.

Hvis en trivselsmåling eller APV viser udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, skal tillidsrepræsentanten have adgang til informationer, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø i de afdelinger og/eller områder, som tillidsrepræsentanten dækker. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten konstaterer udfordringer.

Det følger af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til stor arbejds mængde og tidspres. Der henvises til bekendtgørelse for en nærmere definition af begrebet om stor arbejds mængde og tidspres.

Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet tilføjer et punkt om stor arbejds mængde og tidspres i den fælles vejledning om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

§ 6 Kompetencer

Selskabet har en væsentlig opgave i at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, og at dets ledere med personaleansvar er kompetente til at løfte opgaven med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. SU drøfter, hvordan personalelederne er klædt på til opgaven, og hvordan kompetence - udvikling i psykisk arbejdsmiljø kan indgå som en del af selskabets uddannelse af personalelederne. Udvalget drøfter ikke enkeltpersoners forhold.

De centrale parter udvikler et kursus til ledere og tillidsrepræsentanter med henblik på, at de kan opnå en fælles viden. Kompetenceudviklingen kan også ske via uddannelse eller kurser tilpasset det enkelte selskab ud fra selskabets og SU's vurdering af, hvilken konkret kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, der er behov for.

§ 7. Mulighed for henvendelse, fælles kortlægning og håndtering

Stk. 1. Det skal være muligt at henvende sig til Forsikring & Pension Arbejdsgiver eller Forsikringsforbundet. Henvendelsen kan ske anonymt med baggrund i et konkret problem i det psykiske arbejdsmiljø. Henvendelsen kan også ske åbent fra et samarbejdsudvalg eller Forsikringsforbundets personaleforeninger. Den organisation, der modtager en henvendelse, vurderer, om den angår et konkret problem om trivsel og psykisk arbejdsmiljø. I bekræftende fald mødes Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundets sekretariater og drøfter indholdet af henvendelsen. Parterne kontakter derefter selskabet og den lokale personaleforening for nærmere oplysninger.

Stk. 2. Er det nødvendigt for løsning af problemet, anmoder Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet de lokale parter om et møde. Formålet med mødet er at afdække problemets art, omfang og løsningsmuligheder. Mødet holdes så hurtigt, som det er praktisk muligt - helst inden 4 uger.

Stk. 3. Det aftales, hvordan Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet følger op på henvendelsen. For eksempel kan Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet tilbyde, at Trivselspartnerskabet aflægger virksomheden et besøg, jf. Protokollat om Trivselspartnerskabet. Derudover kan Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet sammen pålægge, at der foretages en fælles kortlægning i hele eller dele af virksomheden. Evt. kortlægning gennemføres af en ekstern arbejdsmiljørådgiver i tæt dialog med selskabets ledelse og medarbejderrepræsentanten. I så fald betaler virksomheden for kortlægningen.

Stk. 4. De centrale parter kan på baggrund af en fælles kortlægning opfordre virksomheden til at bede en ekstern arbejdsmiljørådgiver om at udarbejde forslag til handlingsplan på baggrund af kortlægningen. Af handlingsplanen skal det fremgå, hvilke initiativer selskabet skal iværksætte for at håndtere problemet i det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan løsningen spredes ud i selskabet for at sikre, at lignende problemstillinger forebygges. Virksomheden afholder omkostningerne til den eksterne arbejdsmiljørådgiver og følger op på handlingsplanen. Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet kan i samarbejde med selskabets ledelse og lokal personaleforening aftale at følge op på indsatsen, herunder evt. inddrage den eksterne rådgiver.

§ 8. Rådgivning fra Trivselsudvalget

Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet nedsætter et Trivselsudvalg.

Et samarbejdsudvalg kan, hvis en af parterne i udvalget ønsker det, anmode Trivselsudvalget om rådgivning i metoder som kan afdække, løse eller forebygge problemer i det psykosociale område.

Anmodningen kan have årsag i det psykiske arbejdsmiljø eller frem - komme som følge af udfaldet i en trivsels- eller APV-undersøgelse, hvor selskabet har behov for bistand til afdækning af problemernes omfang.

Trivselsudvalget behandler sagen hurtigst muligt.

Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet udpeger hver især sekretariatsmedarbejdere, som har de fornødne forudsætninger til at rådgive medlemmer, dvs. selskaber og medarbejdere, både om hvordan selskabet kan forebygge og løse problemer med psykisk arbejdsmiljø.

Hvis en anmodning til Trivselsudvalget viser sig at bunde i en konkret problemstilling og selskabet ikke råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage forebyggelsen og løsningen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal selskabet i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven indhente sagkyndig ekstern bistand til at løse de konkrete problemer og forebygge at lignende problemer opstår.

De lokale parter skal i samarbejde med organisationernes parter blive enig om, hvilken ekstern sagkyndig arbejdsmiljørådgiver, der kan bistå selskabet i at løse problemerne i det psykiske arbejdsmiljø.

Udgiften til ekstern arbejdsmiljørådgivning afholdes af selskabet.

Hvis sagen ikke kan løses ved hjælp af organisationernes medvirken, kan enhver af overenskomstparterne tage den op til behandling efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

§9. Aftalen

Denne aftale er indgået med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72 b og overførselsbekendtgørelsen, dvs. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler (overførselsbekendtgørelsen).

Tvister om fortolkningen af denne aftale behandles efter § 20 i samarbejdsaftalen mellem FA og Forsikringsforbundet. FA sender efter aftalens indgåelse kopi af aftalen til Arbejdstilsynet som dokumentation for opfyldelse af dokumentationsforpligtelse, jf. § 3 i overførselsbekendtgørelsen.

Protokollat om uddannelse af ledere og tillidsrepræsentanter

§1 Udvikling af kursus i trivsel og psykisk arbejdsmiljø for ledere og tillidsrepræsentanter.
Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet påtager sig at udvikle og afholde et fælles kursus i trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Målgruppen for kurset er 1) ledere med personaleansvar 2) tillidsrepræsentanter, der har særligt fokus på og opgaver i selskabet i forhold til aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

§2 Målet med kurset

Målet med kurset er

- at styrke kompetencerne hos ledere og tillidsrepræsentanter vedr. forebyggelse, identificering og håndtering af udfordringer relateret til psykisk arbejdsmiljø.
- at skabe forståelse for lederens og tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, herunder i forhold til aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.
- at give deltagerne konkrete redskaber, som de kan bruge direkte i deres afdeling eller team.

Kurset skal både tage hensyn til ønsker om lavt sygefravær og høj grad af trivsel, samt til virksomhedens produktivitet og bundlinje.

§3 Kursusform

Kursus kan både tilbydes som et tilstedeværelseskursus eller en kombination af tilstedeværelse og e-learning. Deltagerne bør så vidt muligt være ledere og tillidsrepræsentanter, der i det daglige skal samarbejde om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

§4 Undervisningsform

Undervisningen skal have fokus på generel kompetenceudvikling på området og praktisk anvendelige værktøjer med udgangspunkt i de daglige opgaver som henholdsvis leder og tillidsrepræsentant, og med respekt af lederens og tillidsrepræsentantens forskellige roller.

§5 Udbud

FPA og Forsikringsforbundet tilbyder kurser til de selskaber, som ønsker det. Der afholdes først 3-5 kurser, som evalueres af FPA og Forsikringsforbundet i fællesskab. Kursusindholdet tilpasses på baggrund af evaluering. Efterfølgende kurser kan udbydes som åbne kurser for flere virksomheder eller lukkede virksomhedskurser.

§6 Finansiering

Udvikling og drift af kurser finansieres af trivselsbidrag, jf. § 2, i Aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivselsbidrag og lokale udviklingsmidler mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet.

Løn under kursusdeltagelse, samt eventuelle rejseomkostninger, betales af de enkelte virksomheder, som har tilmeldt medarbejdere til kursus

Aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivsel og lokale udviklingsmidler

§ 1. Bidrag til uddannelsesformål for tillidsvalgte

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål for tillidsrepræsentanter betaler de enkelte selskaber årligt 918 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. Forsikringsforbundet aflægger årligt inden 30. juni en skriftlig redegørelse til F&P Arbejdsgiver over de aktivitetsmæssige og økonomiske forhold vedrørende bidrag og forbrug. Redegørelsen skal som minimum angive:

1. Antal tillidsvalgte, der har fået uddannelse betalt af midlerne efter denne bestemmelse.
2. Omfanget af fravær til uddannelse efter denne bestemmelse.
3. Det samlede beløb selskaberne har betalt efter denne bestemmelse.
4. Fordelingen af uddannelsestilbud på kategori.

§ 2. Den centrale udviklingspulje

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål for medarbejdere betaler de enkelte selskaber årligt 216 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. Forsikringsforbundet giver årligt inden 30. juni F&P Arbejdsgiver en samlet skriftlig redegørelse over de aktivitetsmæssige og økonomiske forhold vedrørende den centrale udviklingspulje det forudgående kalenderår.

Redegørelsen skal som minimum angive:

1. Samlet bidrag fra selskaberne efter § 2, stk. 1.
2. Antal og karakter af bevilligede aktiviteter.
3. Samlet forbrug i den centrale udviklingspulje.

§ 3. Trivselsbidrag

I overensstemmelse med protokollat om uddannelse af ledere og tillidsrepræsentanter i relation til psykisk arbejdsmiljø betaler selskabet et årligt bidrag på 95 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

§ 4. Lokale udviklingsmidler

Stk. 1. Selskabet afsætter et bidrag til lokale udviklingsmidler på årligt 846 kr. pr. medarbejder.

Stk. 2. Selskabet og lokalafdelingen drøfter principperne for anvendelse af de lokale udviklingsmidler. Opnås der ikke enighed om principperne, følger selskabet de centralt aftalte principper:

1. Aktiviteten/aktiviteterne skal styrke medarbejdernes kompetenceudvikling, fx forståelse for digitalisering eller andre fremtidige kompetencekrav.
2. Der skal være enighed om de(n) konkrete aktivitet/aktiviteter mellem selskabet og den lokale afdeling.
3. Aktiviteten/aktiviteterne skal give et kompetenceløft udover den grundlæggende faglighed, som virksomheden fortsat selv er ansvarlig for.
4. Aktiviteten/aktiviteterne skal være relevante for virksomhedens og medarbejderens fremtidige behov for kompetencer og skal samtidig skabe værdi for virksomheden.

Stk. 3. Anvendes bidragene til lokale udviklingsmidler ikke fuldt ud, overføres de ubrugte midler til anvendelse i de følgende år.

Stk. 4. Selskabet skal årligt dokumentere over for lokalforeningen, hvordan bidrag til lokale udviklingsmidler er anvendt.

Redegørelsen skal som minimum angive:

1. Samlet bidrag fra selskabet efter § 4, stk. 1.
2. Antal og karakter af bevilligede aktiviteter.
3. Samlet opgørelse af lokale udviklingsmidler inkl. overførte midler.

§ 5. Beregning og afregning

Stk. 1. Bidragene efter denne aftale beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni foregående år og betales den 1. juli til Forsikringsforbundet. F&P Arbejdsgiver oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Forsikringsforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene.

§ 6. Drøftelse mellem de centrale parter

Der skal være en årlig drøftelse mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om anvendelsen af de indbetalte midler efter §§ 1, stk. 1, og 2, stk. 1, samt de afgivne redegørelser efter §§ 1, stk. 2, og 2, stk. 2.”

Afsnit 4. Pension m.v.

Pensionssikringsregulativ mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet eller et FPA-medlemsselskab og Forsikringsforbundet.

Selskabsbestemt eller lokalt aftalt pensionsordning

Danica Pension kan enten etablere pensionsordning som selskabsbestemt pensionsordning efter pkt. A, eller selskab og lokalafdeling kan aftale en anden pensionsordning.

En lokalt aftalt pensionsordning skal efterfølgende godkendes af Forsikringsforbundet.

Dette pensionsregulativ er indgået som en aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Uanset om pensionsordningen er selskabsbestemt efter pkt. A eller indgået som aftale mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica, skal Danica Pension tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige vilkår i pensionsordningen, i forhold til bl.a.:

- Administrationsomkostninger
- Investeringsfleksibilitet
- Forrentning og afkast
- Priser og vilkår
- Valgfrihed
- Rådgivning
- M.v.

Danica Pension skal give fyldestgørende information til Forsikringsforbundet i Danica om pensionsordningens konkrete omfang, indhold og konsekvenser.

Informationen til Forsikringsforbundet i Danica skal gives i god tid, før ordningen skal træde i kraft.

Såfremt Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica er uenige om, at ovenstående er opnået, kan der inddrages eksterne pensionseksperter som bistand. Hvis der fortsat er uenighed, kan tvisten forlægges de centrale parter og efterfølgende forelægges en voldgift, hvor opmanden skal have speciel indsigt i pensionsforhold.

Danica Pension skal herefter mindst hvert 5. år foretage en evaluering og give en redegørelse for, hvordan indholdet, vilkårene og administrationsomkostningerne har udviklet sig i den forgangne periode. Redegørelsen skal gives til SU eller et lokalt nedsat pensionsudvalg med repræsentation fra Forsikringsforbundet i Danica.

Fællesbestemmelserne under pkt. B og C samt pkt. A1 gælder for begge modeller.

A. Selskabsbestemt pensionsordning

Medarbejderen kan vælge inden for følgende forsikringsydelse:

1. Dækning ved invaliditet

Invaliderenten skal for den enkelte medarbejder ved indtræden i ordningen udgøre mellem 20 og 80% af medarbejderens årsløn. Invalideprocenten kan kun ændres ved skriftlig aftale mellem medarbejder og pensionsleverandør. Udbetalingen sker månedsvis.

Medarbejderen skal som en mulighed kunne bruge pensionsmidler til betaling af helbreds-forsikring samt til invaliditetsdækning og præmiefritagelse ved tab af 50% af erhvervsevnen.

2. Dækning ved død

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a. Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved død inden opnået pensionsalder.
- b. Ratepension, der udbetales ved død inden opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c. Ægtefællepension (overlevelserente).
- d. Børnepension. Udbetaling ophører tidligst ved barnets fyldte 18. år. Børnepension fordobles, hvis barnet bliver forældreløs.

Der gives medarbejderen mulighed for en reserve- eller depotsikring. Medarbejderen er berettiget til at undlade dækning ved død.

3. Dækning ved alderspensionering

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a. Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved opnået pensionsalder.
- b. Ratepension, der udbetales fra opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c. Alderspension, der udbetales livsvarigt fra opnået pensionsalder.
- d. Aldersopsparing.

Pensionsordningen etableres hos den eller de af forsikrings-selskabet sædvanligvis benyttede pensionsleverandører.

B. Fællesbestemmelser

1. Etablering

Danica Pension etablerer en pensionsordning, hvorfra medarbejderen vælger på baggrund af vejledning herom fra Danica Pension.

Medarbejderen har ret til en løbende behovsafdækning og adgang til at søge rådgivning i forhold til dennes pensionsordning hos pensions-selskabet med henblik på til stadighed at have de bedst mulige pensions- og forsikringsdækninger.

2. Indtræden

Medarbejdere indtræder i en pensionsordning, jf. overenskomstens § 45, stk. 1. Medarbejdere, der fra tidligere ansættelse i forsikrings- og pensionsbranchen har en pensionsordning, indtræder straks fra det 18. år i en pensionsordning uanset ovennævnte regler.

3. Særlige bestemmelser

En medarbejder, der har fået afslag på en anmodning om ændring af en pensionsordning, kan forelægge sagen til forhandling mellem aftaleparterne.

En medarbejder, som er fyldt 60 år, kan vælge en pensionsordning i opsparingsøjemed og dermed også fravælge dækning ved invaliditet. Det samme gælder, hvis en medarbejders helbredsforhold betinger en præmie, der er mere end 10% højere end normalpræmien.

4. Helbredsoplysninger

Pensionssikringsregulativet har virkning straks fra 1. ansættelse i forsikringsbranchen, på hvilket tidspunkt Danica Pension pålægger medarbejderen at indhente helbredsoplysninger. Det er således de i forbindelse med ansættelsen afleverede helbredsoplysninger, der vil være afgørende for forsikringsvilkårene. Dette gælder dog kun ved uafbrudt ansættelse i forsikringsbranchen. Lader medarbejderen optage i pensionsordningen med udgangspunkt i krav til helbredsforhold i den form, der sædvanligvis benyttes ved tegning af obligatoriske pensionsordninger.

Ved alle efterfølgende stillingsskift inden for forsikrings- og pensionsbranchen skal det nye selskab tage udgangspunkt i en erklæring om førtidspension (FØP), hvor der spørges til,

- om medarbejderen er indstillet til, eller tilkendt offentlig førtidspension, invaliditetsydelse eller fleksjob, eller
- modtager offentlig førtidspension, invaliditetsydelse eller er ansat i fleksjob.

Er det tilfældet, omfattes medarbejderen ikke af bestemmelsen om dækning ved invaliditet (A1). Medarbejderen skal ikke afgive andre helbredsoplysninger. Det er en forudsætning, at der er tale om uafbrudt ansættelse i forsikrings- og pensionsbranchen.

Medarbejdere, der inden 1. april 2025 har indhentet helbredsattest efter de hidtil gældende krav, vil fortsat skulle opbevare disse erklæringer, så de i forbindelse med ansættelsen afleverede helbredsoplysninger er afgørende for deres forsikringsvilkår så længe de er uafbrudt ansat i forsikrings- og pensionsbranchen.

Medfører helbredsoplysningerne/krav til helbredsforhold ved ansættelsen antagelse på skærpede vilkår, er medarbejderen berettiget til på et senere tidspunkt at afgive fornyede helbredsoplysninger med henblik på nyvurdering.

Medarbejdere med en midlertidig eller tidsbegrænset ansættelse skal ikke aflevere helbredsoplysninger, idet de under ansættelsen alene vil være omfattet af gruppesikringsregulativet.

I forbindelse med koncerndannelse, virksomhedsoverdragelse og fusion anbefaler parterne, at der tages stilling til overførsel af helbredsoplysninger.

Note:

Selskaberne er forpligtet til ikke at anvende 25%-reglen ved ændringer i forsikringsforholdene, såfremt disse relaterer sig til overenskomstmæssige bestemmelser og aftaler inden for overenskomstens rammer.

5. Særlige udbetalingsbestemmelser

Hvis en medarbejder opfylder betingelserne for at få udbetalt invaliderente, udbetales invaliderenten til Danica Pension, så længe medarbejderen modtager løn fra Danica Pension, dog sådan, at Danica Pension kun kan gøre krav på beløb, der modsvarer den reelle lønudgift. Eventuelt overskydende beløb udbetales til medarbejderen.

Overskydende beløb til medarbejderen beregnes som forskellen mellem invaliderenten og Danica Pensions lønomkostning. Danica Pensions lønomkostning opgøres som månedsløn, herunder st. bededagstillæg, tillagt evt. pensionsbidrag, ferietillæg, gruppelevistillæg, Danica Pensions atp-andel, lønsumsafgift og fratrukket eventuel refusion eller ydelse i perioden for den pågældende medarbejder fra det offentlige. Endvidere modregnes Danica Pensions lønomkostning i karenperioden inden første udbetaling af invaliderenten.

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes "nærmeste pårørende", som defineret i forsikringsaftaleloven. Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser.

6. Præmiebetaling

Bidraget til de nævnte pensionsordninger fastsættes i de til enhver tid gældende overenskomster mellem FPA og Forsikringsforbundet. I det tilfælde, hvor medarbejderens eventuelle erhvervsudygtighed medfører ret til præmiefritagelse, suspenderes præmiebetalingen for både medarbejder og selskab. Danica Pensions suspenderede indbetalingspligt medfører ikke forøget lønudbetaling til medarbejderen, hvorimod medarbejderens bidrag udbetales som løn.

7. Fratræden

Medarbejderen beholder retten til sin egen pensionsordning ved fratræden.

C. Overgangsbestemmelser

Tidligere regulativer er alene gældende for pensionsordninger i den udstrækning, bestemmelserne ikke strider imod nærværende regulativ.

Hensigtserklæring om pensionsordninger

FPA og Forsikringsforbundet er enige om, at en medarbejder efter 40 års ansættelse i branchen bør kunne oppebære en samlet dækningsgrad på ca. 75 procent af slutlønnen ved en livsvarig alderspensionering gennem garanterede pensionsprodukter, medregnende offentlige ydelser.

Pensions-selskaber anbefaler, at den rene pensionsopsparing har en størrelse, så udbetalingen herfra dækker mellem 60 og 65 procent.

FPA og Forsikringsforbundet ønsker at medtænke den samlede dækningsgrad inklusiv offentlige ydelser i målsætningen. I medfør heraf vil behovet for pensionsopsparingens størrelse variere med årslønnen.

Aktuarmæssige beregninger i 2008 viser, at

Ved tab af arbejdsevne på 50 procent skal præmieprocent til rådighed op på:

Ved en løn på 250.000 kr. 16 procent.
(Livrente udmønter ca. 49 procent, offentlige pensioner ca. 26 procent.)

Ved en løn på 280.000 kr. 17 procent.
(Livrente udmønter ca. 52 procent, offentlige pensioner ca. 23 procent.)

Ved en løn på 310.000 kr. 17,5 procent.
(Livrente udmønter ca. 54 procent, offentlige pensioner ca. 21 procent.)

Ved en løn på 360.000 kr. 18,5 procent.
(Livrente udmønter ca. 57 procent, offentlige pensioner ca. 18 procent.)

Ved tab af arbejdsevne på 60 procent skal præmieprocent til rådighed op på:

(Højtlønnede bør have højere forsikringsdækning end lavere lønnede)

Ved en løn på 450.000 kr. 20 procent.
(Livrente udmønter ca. 61 procent, offentlige pensioner ca. 14 procent.)

FPA og Forsikringsforbundet skal derfor ved de nuværende og kommende overenskomstforhandlinger, inden for den aftaleramme, søge at afsætte midler, således at pensionsmålsætningens sigte nærmer sig.

Gruppesikringsregulativ mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (FPA) og Forsikringsforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FPA og Forsikringsforbundet, et FPA-medlemsselskab og Forsikringsforbundet.

A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER

GruppEForsikringsordningerne gælder fra ansættelsen. Under godkendt fravær opretholdes dækningen. Ordningerne omfatter fratrådte, ledige medarbejdere i indtil 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet samt medarbejdere, der holder orlov uden løn og pension i op til 12 måneder, jf. overenskomstens nærmere regler.

Dødsfaldssummer (inkl. aftalt pristalsregulering pr. 1. januar 2020):

Fyldt alder under 60 år	1.067.022 kr.
Fyldt alder 60 år - 74 år	533.511 kr.
Fyldt alder 75 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:

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

Kritisk sygdom

Hvis en medarbejder i forsikringstiden inden det fyldte 75 år pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum. Summen for medarbejdere under 75 år er 250.000 kr. og for andre medarbejdere er summen 100.000 kr.

Dækkede kritiske sygdomme er:

Kræft, Blodprop i hjertet (hjertefinfarkt), Bypassoperation eller ballonudvidelse ved kranspulsåreforkalkning, Hjerteklapkirurgi, Hjerneblødning eller blodprop i hjernen (apopleksi), Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernøst 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 (paralysis agitans) - diagnosen er dækket fra 1. januar 2002, Blindhed - diagnosen er dækket fra 1. januar 2002, Døvhed - diagnosen er dækket fra 1. januar 2002, Aorta sygdom (sygdom i hovedpulsåren) - diagnosen er dækket fra 1. januar 2005, Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse - diagnosen er dækket fra 1. januar

2005, Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE) - diagnosen er dækket fra 1. januar 2005, Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger - diagnosen er dækket fra 1. januar 2007, Indoperation af ICD-enhed (hjertestøder) som sekundær profylakse - diagnosen er dækket fra 1. januar 2014, Kronisk hjertesvigt med indoperation af ICD/CRT-enhed eller langtidsholdbar mekanisk hjertepumpe, f.eks. Heartmate - diagnosen er dækket fra 1. januar 2016, dog er indoperation af langtidsholdbar mekanisk hjertepumpe, f.eks. Heartmate dækket fra 1. januar 2017.

Efter udbetaling af forsikringssum for kritisk sygdom fortsætter dækningen for kritisk sygdom i henhold til de i forsikringsaftalen nærmere fastsatte vilkår. Hvis dødsfald sker inden 3 måneder, efter forsikringssum ved kritisk sygdom er forfalden, modregnes denne i dødsfaldssummen.

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 ægtefælles/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 dækker.

Dækkede kritiske sygdomme hos børn er Kræft, Operationskrævende hjertesygdom, Hjerneblødning eller blodprop i hjernen (apopleksi), Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernøst angiomi hjernen, Visse godartede svulster i hjerne og rygmarg, 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 - diagnosen er dækket fra 1. januar 2014, Diabetes type 1 - diagnosen er gældende fra 1. januar 2017, Dækning ved død - dækningen er gældende fra 1. januar 2017.

Lang præmiefritagelse

Ved mindst 50 % nedsættelse af erhvervsevnen gives præmiefri dækning indtil det fyldte 70. år, jf. aftalens § 3 med de summer, der var gældende ved erhvervsevnetabet. Som følge heraf gælder 3-års reglen i forsikringsbetingelsernes § 12, stk. 1-4 ikke. For kritisk sygdom gælder præmiefritagelsen kun de første 3 år inden det fyldte 70. år.

B. ETABLERING AF GRUPPEFORSIKRING

Ovennævnte gruppeforsikringer etableres ved særlige aftaler på FPA/Forsikringsforbundet's foranledning og administreres gennem FG. Tilsvarende ordninger er etableret af Topdanmark og PFA for selskabernes medarbejdere. FPA og Forsikringsforbundet kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af hovedaftalen mellem FPA og Forsikringsforbundet.

C. UDBETALINGSBESTEMMELSER

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

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

D. PRÆMIEBETALING

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af Danica Pension.

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 overenskomstperioden, hvis forsikringsaftalen ændres. Ved uoverensstemmelse mellem gruppelivsregulativ og forsikringsaftale er forsikringsaftalengældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FPA eller Forsikringsforbundet.

De detaljerede diagnoser kan findes i forsikringsbetingelserne på FG's hjemmeside www.fg.dk

Ret til tandforsikring

Danica Pension er forpligtet til at tegne en tandforsikring for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten fra den 1. juli 2025.

Tandforsikringen skal herudover indeholde følgende:

- En årlig selvrisiko på maksimalt 1.000 kr.
- En årlig forsikringssum på op til 30.000 kr. pr. år
- Frit tandlægevalg i EU

Tandforsikringen skal som minimum indeholde hel eller delvis dækning af følgende behandlinger:

- Fyldninger
- Røntgen
- Bedøvelse
- Rodbehandlinger
- Parodontose
- Kirurgi
- Protetik
- Bidskinne

De enkelte behandlinger dækkes i henhold til forsikringsaftalens ydelseslister, som kan ændres i overenskomstperioden. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale og ydelseslister skal være tilgængelige for medarbejderen.

Afsnit 5. Aftale om fagligt arbejde

Nærværende aftale træder i stedet for Tillidsrepræsentantaftale mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.

§ 1. Formål og omfang

Formål

Stk. 1. Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica har indgået denne aftale om fagligt arbejde for at fastlægge de rammer, som de tillidsvalgte i Danica Pension, skal virke indenfor. De tillidsvalgte og ledelsen har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og Danica Pensions interesser og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Samarbejdet skal være baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Omfang

Stk. 2. Denne aftale omfatter:

- Tillidsrepræsentanter
- Bestyrelsesmedlemmer i faglige personaleforeninger
- Medlemmer af Forsikringsforbundets hovedbestyrelse

Herudover er der i denne aftale fastsat regler for

- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Den faglige repræsentant

Stk. 3. Den faglige repræsentant (den højeste faglige myndighed) i Danica er bestyrelsen for Forsikringsforbundet i Danica.

§ 2. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal fungere som talsmand for medlemmerne med hensyntagen også til Danica Pensions interesser.

Forinden organisationsmøde mellem organisationerne, skal der lokalt holdes et møde mellem Danica Pension og personaleforening med henblik på en løsning af uenighed på selskabsniveau. Der skal foreligge et underskrevet mødereferat fra dette møde.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten er kontakttled mellem medarbejderne og HR/enhedens ledelse og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 3. Det påhviler tillidsrepræsentanten og HR/enhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere.

Stk. 4. Ved ændringer i enheden, som antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 5. Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsrepræsentanten ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan han/hun anmode Forsikringsforbundet i Danica om at tage sig af sagen. Ønsker Forsikringsforbundet i Danica ikke at foretage sig yderligere, kan tillidsrepræsentanten henvende sig direkte til Forsikringsforbundet om sagen.

Stk. 7. Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af forbundet, forelægger medlemmet/medlemmerne selv sagen over for enhedens leder. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsrepræsentanten om at forelægge sagen. HR/enhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte.

Når medlemmet er orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsrepræsentanten. Hvis der er tale om en skriftlig advarsel, opsigelse eller bortvisning skal enhedens ledelse tilkalde tillidsrepræsentanten jf. reglerne i § 3.

§ 3. Opsigelse, bortvisning og lønnedgang ved stillingskift

Stk. 1. Den lokale tillidsrepræsentant skal orienteres inden afskedigelse af et medlem af personaleorganisationen på Danica Pensions initiativ.

Orienteringen skal gives i så god tid, at den lokale tillidsrepræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser, f.eks. ved at rådføre sig med Forsikringsforbundet i Danica eller Forsikringsforbundet, dvs. normalt dagen før - og helst 24 timer før meddelelsen til medarbejderen.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Ved afskedigelse af et medlem skal tillidsrepræsentanten være til stede fra samtalestart. Medlemmet har mulighed for herefter at bede tillidsrepræsentanten om at forlade lokalet.

Den lokale tillidsrepræsentant er efterfølgende berettiget til at orientere den faglige organisation om afskedigelsen.

Stk. 2. Senest 14 dage efter, at et medlem har fået meddelelse om opsigelse eller bortvisning, skal Danica Pension give kopi af meddelelsen om opsigelse eller bortvisning til Forsikringsforbundet i Danica.

Ved afskedigelse eller bortvisning er den faglige organisation berettiget til ad fagretlig vej at rejse sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

Stk. 3. Danica Pension orienterer personaleorganisationen om medlemmers lønnedgang i forbindelse med stillingskift.

Stk. 4. Når Danica Pension indkalder et medlem til en sygesamtale, skal Danica Pension samtidig hermed tilbyde at tilkalde tillidsrepræsentanten til samtale.

§ 4. Valg og valgbarhed af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Medlemmer af et af fagforbundene, som er repræsenteret i Danica Pension, har mulighed for at vælge det i 'Aftale om decentralt arbejde' anførte antal tillidsrepræsentanter.

Ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter

Stk. 2. Hvis der i løbet af en valgperiode opstår behov for valg af yderligere tillidsrepræsentanter, optages der forhandlinger mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica. Ved organisatoriske ændringer, hvor der etableres en ny enhed, vælges der en tillidsrepræsentant for den nye enhed.

Valgbarhed

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af et fagforbund med erfaring og indsigt i Danica Pensions forhold og ansat i mindst 6 måneder på valgtidspunktet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere med personaleansvar kan ikke vælges til tillidsrepræsentant.

§ 5. Valgtidspunkt

Stk. 1. Ordinært valg af tillidsrepræsentanter afholdes i ulige år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Hvis en tillidsrepræsentant i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsrepræsentant for resten af valgperioden.

Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsrepræsentant for fraværperioden.

§ 6. Valgprocedure

Stk. 1. Forsikringsforbundet i Danica tilrettelægger og gennemfører valg af tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Umiddelbart efter valget meddeler Forsikringsforbundet i Danica navnene på samtlige valgte repræsentanter til Danica Pension. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om følgende:

- Den valgte navn
- Valgperiode

- Hvilken/hvilke enhed(er) samt hvilken funktion vedkommende er valgt som tillidsrepræsentant for.

Stk. 3. Forsikringsforbundet i Danica giver samtidig meddelelse til Forsikringsforbundet.

Generelt

Stk. 4. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor Danica Pension får skriftlig orientering om valget.

Stk. 5. Danica Pension kan gøre indsigelse mod personer der er valgt som tillidsrepræsentant ved henvendelse til Forsikringsforbundet i Danica og med kopi til Forsikringsforbundet og FPA således, at den er parterne i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse om valget.

I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet, og hvis der ikke opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

§ 7. Uddannelse

Generelt

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Dette gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidshvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsrepræsentanten efter tillidshvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

Stk. 2. Danica giver frihed med løn til de i § 1, stk. 2. nævnte tillidsrepræsentanter, jf. aftale mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.

Som følge af den decentralisering, der ligger i overenskomsten er Danica Pension derudover indstillet på, at der gives den fornødne tid til uddannelse med løn til de i § 1, stk. 2. nævnte tillidsrepræsentanter. Eventuelt supplerende behov aftales mellem Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica.

§ 8. Samarbejdssamtale

Stk. 1. Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsrepræsentanten og den nærmeste leder, der er tillidsrepræsentantens samarbejdspart i Danica Pension. Den første samtale finder sted senest 3 måneder efter tillidsrepræsentantvalget. Ved lederskift finder der en ny samtale sted 3 måneder efter den nye leders tiltrædelse.

Stk. 2. I det omfang, der ikke er sammenfald mellem tillidsrepræsentantens jobmæssige leder og den leder, der er samarbejdspart i tillidsrepræsentant arbejdet, skal relevante samtalepunkter, jf. stk. 3. medtages ved samtalerne med begge ledere. Når tillidsrepræsentanten er valgt - og anmeldt overfor Danica Pension - aftaler Danica Pension og Forsikringsforbundet i Danica, hvem tillidsrepræsentanten skal holde samtalen med.

Stk. 3. Der udarbejdes et kort notat over drøftelserne under samtalen og lederen og tillidsrepræsentanten underskriver notat. Samtalerne gennemføres som minimum efter følgende punkter:

1. Samarbejdsrelationer

- Mål og midler for samarbejdet
- Møder

2. Praksis og aftaler

- Aftaler, praksis, kutymer i enheden
- Procedure for personalesager
- Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

3. Gensidige forventninger

- Gensidige forventninger
- Information og viden
- Fortrolighedsproblematikken

4. Tillidsrepræsentantens opgaver og de daglige arbejdsopgaver

- Forventet tidsforbrug
- Reduktion af tillidsrepræsentantens øvrige arbejdsopgaver, herunder tilpasning af omfang, krav og eventuelle individuelle og afdelingsmål, så der er tid til både arbejds- og tillidsrepræsentantopgaverne.

5. Information mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne

- Hvordan og hvornår informeres medlemmerne

6. Tillidsrepræsentantsuddannelsen

- Grunduddannelsen for Tillidsrepræsentanter - indhold og udbytte
- Supplerende uddannelse for tillidsrepræsentanter

§ 9. Forholdet til samarbejdsudvalg

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalg, er ikke omfattet af denne aftale.

§ 10. Supplerende frihed og uddannelse

Inden forhandlinger om en virksomhedsoverenskomst skal der om nødvendigt aftales og gennemføres et kursusforløb for de relevante faglige repræsentanter, således at de opnår den fornødne kompetence.

§ 11. Bestyrelshvervets ophør

Når

- et hovedbestyrelsesmedlem i Forsikringsforbundet eller
- et bestyrelsesmedlem i Forsikringsforbundet i Danica

der er helt eller delvist fritaget fra arbejdet, forlader sin bestyrelsespost, skal der med Danica Pension aftales et uddannelses- og udviklingsforløb, der gør det muligt for medarbejderen at indtræde i en stilling på samme niveau som før sin indtræden i bestyrelsen. Under hvervet skal den tillidsvalgte have mulighed for kompetenceudvikling.

§ 12. Frihed til organisatorisk arbejde

Lokalt organisationsarbejde

Tillidsvalgte

Stk. 1. Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke - herunder møder med Forsikringsforbundet i Danicas bestyrelse kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for arbejdet i Danica Pension.

Tillidsrepræsentanter, der af Forsikringsforbundet i Danica udpeges til udvalg eller lignende arbejde i forbundene, kan udføre dette arbejde i arbejdstiden.

I de områder, hvor der arbejdes i turnus, skiftende vagt, skifteholdsarbejde eller hvor den pågældende er deltidsbeskæftiget, skal det aftales mellem tillidsrepræsentanten og enhedens ledelse, hvordan aktiviteter foranlediget af Danica Pension, der finder sted i friperioder/friuger, og som der ydes frihed til efter denne aftale, medregnes i arbejdstiden.

De tillidsrepræsentanter, der arbejder på deltid, i turnus, skiftende vagter eller har skiftehold aftaler med den lokale ledelse hvordan arbejdstiden omlægges, når de i kraft af tillidshvervet deltager i kursus, møder o. lign. i deres friperiode.

Hvis tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal det ske efter forudgående orientering af enhedens ledelse eller dennes stedfortræder. Må tillidsrepræsentanten forlade arbejdet, uden det har været muligt at aftale det med lederen/stedfortræderen forinden skal denne efterfølgende orienteres om fraværet.

Faglig personaleforening

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmer i Forsikringsforbundet i Danica har ret til frihed med løn til deltagelse i foreningens bestyrelsesmøder, fast kontortid for formanden for Forsikringsforbundet i Danica, møder i udvalg nedsat af Forsikringsforbundet i Danica eller Danske Bank koncernen og medlemsmøder.

Bestyrelsesmedlemmerne har endvidere ret til frihed 3 dage årlig til deltagelse i forbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster.

Der indgås en aftale om tjenestefrihed for formanden i Forsikringsforbundet i Danica i Danica.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Stk. 3. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ret til frihed til uddannelse.

Centralt organisationsarbejde

Hovedbestyrelsesmedlemmer

Stk. 4. Hovedbestyrelsesmedlemmer i Forsikringsforbundet har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

Ved "organisationsarbejde" forstås følgende:

1. Møder og udvalgsarbejde i hhv. Forsikringsforbundet 's regi
2. Møder i andet regi, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Forsikringsforbundet
3. Deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvor der gives oplæring, som er nødvendig for varetagelse af hvervet.

Landsmødedelegerede

Stk. 5. Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Forsikringsforbundet 's landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet.

Centralt organisationsarbejde i øvrigt

Stk. 6. Bestyrelsesmedlemmer i Forsikringsforbundet i Danica og andre tillidsrepræsentanter under Forsikringsforbundet har ret til tjenestefrihed med løn til at deltage i det centrale organisationsarbejde, de indkaldes til af Forsikringsforbundet.

§ 13. Orienteringspligt

Stk. 1. Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere den lokale ledelse om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelser gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i Danica Pension.

Stk. 2. Form og indhold for orienteringen aftales mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

§ 14. Danica Pensions pligter

Stk. 1. Danica Pension stiller egnede faciliteter til rådighed for Forsikringsforbundet i Danica bestyrelsesmøder m.v. samt til formandens m.fl. eventuelle kontortid.

Stk. 2. Danica Pension sørger for, at det daglige arbejde tilrettelægges således, at personalerepræsentanterne får en reel arbejdsmæssig aflastning.

Stk. 3. HR i Danske Bank koncernen har ansvaret for at meddele enhederne, herunder tillidsrepræsentantens nærmeste leder om tillidsrepræsentantens rettigheder og Danica Pensions pligter i forhold til denne aftale. Den nærmere form for denne meddelelse aftales med Forsikringsforbundet i Danicas formand.

§ 15. Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1. Ved fastsættelse af tillidsrepræsentantens løn sker dette ud fra et fuldtidsjob uagtet, at tillidsrepræsentanten bruger en del af sin tid på fagligt arbejde og således har mindre tid til rådighed til almindeligt arbejde.

Stk. 2. En tillidsrepræsentant kan ikke mod sin vilje flyttes ud af sit valgområde. Hvis dette påtænkes/iværksættes optages forhandlinger med Forsikringsforbundet i Danica og Danica Pension

Stk. 3. Afskedigelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring af organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før opsigelsen tænkes afgivet.

Stk. 4. Hvis Danica Pension efter organisationsforhandlingerne fortsat skønner, at afskedigelse er nødvendig, kan opsigelsen først afgives en uge herefter. Forsikringsforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 5. Hvis afskedigelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal Danica Pension udrede en godtgørelse, som mindst svarer til 12 måneders løn. Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 6. Danica Pension kan uden forudgående central forhandling efter stk. 3 drøfte en påtænkt omplacering med den berørte tillidsrepræsentant, medmindre omplaceringen betyder, at tillidsrepræsentanten flyttes ud af sit valgområde.

§ 16. Forsikringsforbundets orientering

Forsikringsforbundet i Danica orienterer årligt Danica Pension om hvem der er indvalgt i Forsikringsforbundet 's hovedbestyrelse.

Afsnit 6. Hovedaftaler m.v.

Drøftelse i Danske Bank-koncernen

Uenighed om fortolkning af overenskomsten, lokale aftaler og kutymer søges løst mellem de lokale overenskomstparter.

Hvis uenigheden ikke kan løses lokalt, vil overenskomstparterne videregive sagen til de centrale overenskomstparter, jf. aftale mellem F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Aftale mellem Forsikring & Pension Arbejdsgiver (F&P-A) og Forsikringsforbundet 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 kutymer, der er indgået mellem F&P-A eller et medlem heraf og Forsikringsforbundet.
- b. Uenighed mellem medlemmer af F&P-A og medlemmer af Forsikringsforbundet 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 lovforklning 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 sids nævnte organisation.

§ 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Enhver af organisationerne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et organisationsmøde.

Stk. 2. Begæring om forhandling om uenighed om fortolkning af overenskomster, aftaler eller kutymer, der er indgået mellem F&P-A eller et medlem heraf og Forsikringsforbundet, skal fremsættes hurtigst muligt.

Stk. 3. Ved opsigelse/ bortvisning skal begæringen om organisationsmøde indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen/bortvisningen er modtaget. Forinden organisationsmøde skal der lokalt holdes et møde mellem selskab og personaleforening med henblik på en løsning af uenigheden på selskabsniveau. Der skal foreligge et underskrevet mødereferat fra dette møde. 4-ugers fristen kan udskydes, når der gives meddelelse herom til organisationerne. Begæring af organisationsmøde skal fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter referatets underskrivelse.

Stk. 4. I sager om andre uenigheder på selskabsniveau skal der forinden organisationsmøde lokalt holdes et møde mellem selskab og personaleforening med henblik på en løsning af uenigheden. Der skal foreligge et underskrevet mødereferat fra dette møde. Begæring om organisationsmøde skal indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter referatets underskrivelse. Referatet anses for underskrevet af Forsikringsforbundet i Danica, hvis denne ikke har reageret på Danica Pensions udkast til referat inden en uge.

Stk. 5. Organisationsmødet skal holdes uden unødigt udsættelse og inden 3 uger efter begæringens modtagelse.

Stk. 6. Der udarbejdes referat over organisationsmødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på organisationsmødet.

Stk. 7. 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 undtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 organisationsudpegede dommere. I sager af principiel eller større karakter kan parterne aftale, at antallet af opmænd udvides til tre.

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 skøns mænd 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 halvdelen til hver af organisationerne, som i øvrigt afholder egne omkostninger.

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelse

Overenskomster, aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg, aftale om decentralt samarbejde, aftale om fagligt arbejde, andre aftaler og protokollater, bortset fra overenskomsten om feriekortordning, træder i kraft den 1. april 2025.

Overenskomsterne, aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg, aftale om decentralt samarbejde, aftale om fagligt arbejde, andre aftaler og protokollater, bortset fra overenskomsten om feriekortordning, kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst 31. marts 2028.

Hovedaftale mellem F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet

§ 1

Inden for parternes forhandlingsområde har denne hovedaftale virkning for F & P Arbejdsgivers medlems-selskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af Forsikringsforbundet.

Bemærkning til § 1

Ved F & P Arbejdsgivers forhandlingsområde forstås: Enhver virksomhed - herunder også udenlandske virksomheders datterselskaber, filialer, agenturer eller repræsentationskontorer i Danmark - med tilknytning til finanssektoren.

Ved Forsikringsforbundets forhandlingsområde forstås: Funktionærer, medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår og elever beskæftiget i et forsikrings-selskab eller forsikringsagentur og hertil knyttede virksomheder (bortset fra assurandører).

§ 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 F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.

§ 3

Stk. 1. F & P Arbejdsgiver anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Forsikringsforbundet samt til at deltage i Forsikringsforbundets arbejde.

Stk. 2. F & P Arbejdsgiver kan kræve, at medarbejdere med overordnede ledelsesfunktioner står uden for Forsikringsforbundet.

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

Bemærkning til § 3, stk. 2

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

§ 3, stk. 3

Selskaberne meddeler F & P Arbejdsgiver, hvilke medarbejdere der ikke kan være medlem af Forsikringsforbundet. Herefter meddeler F & P Arbejdsgiver dette til Forsikringsforbundet.

§ 4

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

§ 5

Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan alene afsluttes mellem på den ene side F & P Arbejdsgiver eller F & P Arbejdsgivers medlems-selskaber og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalesammenslutning, som er tilsluttet Forsikringsforbundet.

Stk. 2. Da stk. 1 er en organisationseksklusivbestemmelse, kan der alene indgås kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår med Forsikringsforbundet. Der kan dog indgås kollektive overenskomster med de lokale personalesammenslutninger, der repræsenterer én eller flere personalekategorier i et af F & P Arbejdsgivers medlems-selskaber. 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 F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet, eventuelt bemyndige disse til at overtage forhandlingerne.

Bemærkning til § 5

Der findes således overenskomster, der er indgået mellem:

- F & P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet
- et medlems-selskab under F & P Arbejdsgiver og en personalesammenslutning tilsluttet Forsikringsforbundet, og

- et medlemselskab under F & P Arbejdsgiver og en personalesammenslutning, der ikke er tilsluttet Forsikringsforbundet, 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 overenskomstparters 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 medlemselskab helt eller delvis systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

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

Stk. 4. Meddelelse om, at man agter at etablere arbejdsstandsning, skal ske skriftligt til den anden overenskomstpart og være den 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 medlemselskaber 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. Uenighed om fornyelse af særoverenskomster indgået mellem på den ene side F & P Arbejdsgiver eller en medlemsvirksomhed af F & P Arbejdsgiver og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalesammenslutning tilsluttet Forsikringsforbundet kan ikke give anledning til arbejdsstandsning, jf. nærmere stk. 2 til 4.

Stk. 2. Når en særoverenskomst indgået mellem på den ene side F & P Arbejdsgiver eller en medlemsvirksomhed af F & P Arbejdsgiver og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalesammenslutning tilsluttet Forsikringsforbundet er opsagt, skal der optages forhandling om en ny særoverenskomst.

Stk. 3. Såfremt der mellem parterne ikke opnås enighed om en ny særoverenskomst, eller medlemmerne af den lokale personaleforening, der er tilsluttet Forsikringsforbundet, forkaster resultatet, kan hver af parterne begære mægling med deltagelse af organisationerne. Mægling er obligatorisk.

Eventuel begæring om mægling skal fremsættes skriftligt af den pågældende organisation over for den modstående organisation, og begæringen skal være den modstående organisation i hænde hurtigst muligt og senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollatet er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret.

Mægling skal herefter afholdes hurtigst muligt og senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens påbegyndelse, afgøres sagen ved faglig voldgift. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den respektive organisation.

Stk. 4. Selv om en særoverenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden er trådt i stedet, jf. Hovedaftalens § 6.

§ 11

Stk. 1. Voldgiftsretten, jf. § 10, stk. 3, sidste afsnit, består normalt af 7 medlemmer, hvoraf hver af organisationerne udpeger 3 samt en opmand i fællesskab. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, udpeges denne af Forligsinstitutionens formand, idet valget skal ske blandt personer med kendskab til principper for fornyelse af overenskomster, herunder kendskab til principperne for fornyelse i Forligsinstitutionens regi.

Stk. 2. For voldgiftsrettens sagsbehandling gælder herudover reglerne i organisationernes aftale om regler for behandling af faglig strid, § 3, stk. 2, 3, 4 og 5, § 4, stk. 3, 4, 5, 6, 7, 8 og 9.

Opmandens kendelse kan ikke fravige den økonomiske ramme for fornyelse af FA-Forsikringsforbundet-overenskomstkomplekset, således som denne fortolkes af opmanden.

Opmandens kendelse, som skal foreligge senest 1 måned efter voldgiftsforhandlingen, regulerer medarbejdernes overenskomstforhold fra tidspunktet for udløbet af den hidtidige virksomheds-overenskomst.

§ 12

Bestemmelserne i §§ 10 og 11 gælder også for virksomheds-overenskomster, som er indgået mellem en medlemsvirksomhed af F & P Arbejdsgiver og en personaleforening tilsluttet Forsikringsforbundet efter protokollatet om virksomheds-overenskomster.

§ 13

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.

§ 14

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 § 15, stk. 1, kan bringes til ophør.

Stk. 2. Eventuelle udtrædende medlemmer af F & P Arbejdsgiver eller Forsikringsforbundet er forpligtet til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende overenskomster og aftaler.

§ 15

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 31. december 2007.

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.

København, den 30. januar 2007

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/formand

Steen A. Rasmussen/direktør

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening

Henrik Frimand-Meier/formand

Søren Thorsen/sekretariatschef

Stikordsregister

A		E	
Adoption	11	Elever	
Afskedigelse		Andre elever	21
Tjenestemand	18	Finanselever	19, 22, 24, 95
Afskedigelser	17	Kontorelever	20, 21, 22, 24, 95
Fratrædelsesgodtgørelse	18	Erstatningsfri	37
Aftale om fagligt arbejde	94		
Aftaler			
Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø	79	F	
Decentralt samarbejde	77	Ferie	
Distancearbejde	62	Ferieoverførsel	14
Faglig strid	101	Ferietillæg	12, 13
Arbejdsmiljø	48	Merferiedage	12
Arbejdstid		Tildeling af merferiedage	13
Almindelig arbejdstid	35	Finansbachelor	22
Arbejdstidens placering	35	Finanselev	
Beredskab	42	Løn og pension	20
Deltid	37	Finanselever	
Erstatningsfri	37	Ansættelse	19
Flekstid	36	Elevtid	19
Helligdage og forsikringsfridage	39	Forlængelse af elevtid	19
Jobløn	45	Finansøkonomtrainees	22
Konsultation	43	Fleksible arbejdspladser	49
Medarbejdere på jobniveau 1-7	35	Flekstid	36
Medarbejdere på jobniveau 8-10	44	Flytning af medarbejder	16
Møder, kursusarrangementer og seminarer	8	Forsikringer	16
Pauser	37	Forsikringsakademiet	9
Særlige tidspunkter	35	Fratrædelse	17
Tilkald	42	Fratrædelsesgodtgørelse	18
Timebank	38	Frihed som følge af force majeure	16
B		G	
Barsel	9	Garantitillæg	30
Beredskab	42	Graduates	23
Biltillæg	30	Grundløn	25
Bonustillæg	30	Gruppesikringsregulativ	90
Børnedeltid	11, 15		
Børns sygdom	12		
D		H	
Deltid		Helbreds kontrol	7
Børnedeltid	15	Helligdage og forsikringsfridage	8, 39
Deltid		Hovedaftaler	100, 105
Børnedeltid	11		
Deltid			
Anciennitet	37	I	
Deltid		Individuel kontrakt	6
Særlige regler	37	Individuelt tillæg	28
Deltid			
Helligdage og bankfridage	37		
Deltid			
Merarbejde	41		
Distancearbejde	46, 62		
		J	
		Jobløn	24, 45
		Konvertering	52
		Rapportering	53

Vejledning	51
Jobniveau	32
Jonløn	
Omfang	51

K

Kandidattraisees	23
Konsultation	43
Kontorelever	
Ansættelse	20
Elevtid	20
Løn og pension	21
Kreditforeningen Danmarks Pensionsafvklingskasse	18
Kritisk sygdom	90

L

Løn	
Aftale om jobløn	25
Jobløn	24
Lønsamtale	24
Lønssystem	24
Lønudbetaling	24
Lønnedsættelse	31
Bestående job	31
Lønnedsættelse	
ved jobskifte, lavere niveau/trin	31
Lønregulering ved jobskifte, ledig stilling	30
Lønsamtale	24
Lønstigning	
ved jobskifte til et job på højere niveau	31
ved jobskifte til et job på samme niveau	31
Lønssystemet	
Biltillæg	29, 30
Bonustillæg	30
Garantiløn	31
Garantitillæg	30
Grundløn	25
Individuelt tillæg	28
Lønnedsættelse	31
Markedsværditillæg	29
Midlertidigt funktionstillæg	29
Nedtrapningstillæg	29
Oprykning af trin	28
Specielle tillæg	29
Trin 1, 2 og 3	28, 31, 32
Lønudvalg	34

M

Markedsværditillæg	29
Medarbejdere på jobniveau 1 - 7	
Merarbejde	40
Overarbejde	40
Medarbejdere på jobniveau 8 - 10	13
Medarbejdere på jobniveau 8 - 10, der ikke er på jobløn	44
Medarbejdere, der har en arbejdstid på under 8 timer om ugen	6
Merarbejde	40, 41
Deltid	41
Mad og pause	41

Merferiedage	12, 13, 14
Midlertidigt funktionstillæg	29
møder, kursusarrangementer og seminarer	8

N

Natperiode/natarbejde/skifteholdsarbejde	7
Nedtrapningstillæg	29, 31

O

Omsorgsdage	14
Fratrædelse	15
Tildeling	14
Omstrukturering	32
Orlov	11
Adoption	11
Barsel	9
LGBT+	10
Pasning af døende	11
Pasning af handicappede	11
Plejeforældre	11
Tilbagevenden efter	12
Uddannelse	9
Uden løn	9
Udredning, undersøgelser mv	11
Overarbejde/Merarbejde	
Aflysning	41
Overflytning mellem overenskomster	54

P

Pension	32, 86
Overgangsordning pensionsbidrag	33
Pensionsregulativ	86
Pensionsregulativ	86
Plejeforældre	11
Protokollater	50
Aftale om kompetenceudvikling	55
Alderskriterier	67
Ansættelsesbeviser	60
Deltidsansatte	56
EU direktiver	57
Feriekortordning	68
Følædreorlovsdiaktiv	58
Jobløn	51
Lønpakker	66
Medarbejdere med anden etnisk baggrund	64
Medarbejdere med en arbejdstid på mindre end 8 timer om ugen	50
Nye uddannelser	63
Seniorrådet	57
Tidsbegrænset ansættelse	59
Psykologordning	17

R

ressourceallokering	32
---------------------	----

S

Samarbejdsaftaler	71
Aftale om fagligt arbejde	94
Decentralt arbejde	77
Samarbejdsudvalg	71
Trivsel og psykisk arbejdsmiljø	79
Samarbejdsudvalg	71
selvstændig arbejdstilrettelæggelse	24, 25, 51, 53
Seniordage	16
Skyggeløn	33, 34
Specielle tillæg	29
Studerende	5
Sygdom	
børn	12
Systematisk overarbejde/merarbejde	40
Særlige vilkår	
Medarbejdere fra Danica	64
Medarbejdere fra RealDanmark	64

T

Tilkald	42, 46
Tillidsmænd	95, 97, 98
tillidsrepræsentant	11, 15, 16, 26, 32, 78, 83, 95, 96, 99
tillidsrepræsentanten	17, 40, 55, 77, 78, 94, 95, 96, 97, 98, 99
tillidsrepræsentantstruktur	77
Timebank	38
Tjenestemandslignende vilkår	33
Tjenesterejser og konferencer i udlandet	9

U

Uddannelse	96
Uddannelsesorlov	9
Uddannelsesplan	7