

**Overenskomst for Danica Pension
1. april 2017 - 31. marts 2020**

Indholdsfortegnelse

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

Kapitel 5	Arbejdstidsregler for medarbejdere på jobniveau 1 - 7	35
§ 48	Arbejdstid - bestemt af Danica Pension.....	35
§ 49	Arbejdstid.....	35
§ 50	Forskudt arbejdstid.....	36
§ 51	Aftale baseret arbejdstid.....	36
§ 52	Betaling for arbejde på forskudt tid og på særlige tidspunkter.....	39
§ 53	Nedtrapning af tillæg.....	40
§ 54	Pauser.....	40
§ 55	Ret til at arbejde på deltid i en tidsbegrænset periode.....	40
§ 56	Timebank.....	41
§ 57	Arbejdstid på danske helligdage og danske forsikringsfridage.....	42
Kapitel 6	Overarbejde/Merarbejde	43
§ 58	Valgmulighed for medarbejdere på jobniveau 1 - 7.....	43
§ 59	Overarbejde/merarbejde.....	43
§ 60	Merarbejde.....	44
§ 61	Mad og pause under overarbejde/merarbejde.....	45
Kapitel 7	Medarbejdere på jobniveau 8 - 10	46
§ 62	Arbejdstid.....	46
Kapitel 8	Særlige arbejdsforhold	47
§ 63	Tilkald.....	47
§ 64	Distancearbejde.....	47
§ 65	Fleksible arbejdspladser.....	50
Afsnit 2		51
Særbestemmelser – Protokollater		51
	Medarbejdere ansat midlertidigt eller tidsbegrænset, der ikke varer ud over 3 måneder og medarbejdere med en arbejdstid på mindre 8 timer ugentligt.....	51
	Særlige vilkår.....	52
	Frit-valg ordning/Bruttoafklønning.....	53
	Overflytning mellem overenskomster.....	54
	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om uddannelse og kompetenceudvikling.....	55
	Selvstændig arbejdstilrettelæggelse.....	56
	Protokollatudtalelse.....	59
	Seniorområdet.....	59
	Protokollat om implementering af EU-direktiver.....	59
	Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektivet.....	60
	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:.....	61
	Protokollat om ansættelsesbeviser.....	62
	Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om hviletid m.v. ved distancearbejde.....	64
	Protokollat om nye uddannelser.....	65
	Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund.....	66
	Protokollat mellem FA og Forsikringsforbundet om lokale aftaler om lønpakker.....	68
	Protokollat om alderskriterier.....	69
	Overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet og Forsikringsforbundet om feriekortordning.....	70
Afsnit 3		72
	Samarbejdsaftaler - aftale om bidrag til uddannelsesformål.....	72
	Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg.....	72
	Aftale om decentralt samarbejde.....	78
	Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	80
	Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	82
	Aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet.....	83
Afsnit 4 Pension m.v.		84
	Gruppesikringsregulativ.....	88
Afsnit 5		91

Aftale om fagligt arbejde (Tillidsrepræsentant)	91
Afsnit 6 Hovedaftaler m.v.	97
Drøftelse i Danske Bank-koncernen.....	97
Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid	98
Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelse	101
Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet.....	102
Stikordsregister	105

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

Afsnit 1

Kapitel 1 Gyldighedsområde

§ 1

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i Danica Pension og Forsikringselskabet Danica 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 gruppelevsordningen. Medarbejderen er desuden ikke omfattet af følgende regler i overenskomsten:
 - § 9 Graviditet 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 overarbejde/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 § 61
- Medarbejdere, der er ansat i en tidsbegrænset periode i op til 12 måneder eller som vikar for en bestemt medarbejder. Medarbejderen 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

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

Med hensyn til punkt 2 henvises til særbestemmelser - protokollater i afsnit 2

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 den gældende overenskomst kan ses på Danicas hjemmeside www.danicapension.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 eller 1865,5 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, som svarer til arten af det arbejde, de udfører. 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 det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket. 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.

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 Personaleforeningen 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.

Note:

Der bliver ikke betalt for informationsmøder, der indkaldes af og bliver holdt af direktionen, eksekutiv medlemmer, brand-chefer eller datterselskabsdirektører.

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 2017	1.225 kr. pr. dag
- 1. juli 2017	1.248 kr. pr. dag
- 1. juli 2018	1.272 kr. pr. dag
- 1. juli 2019	1.295 kr. pr. dag

Stk. 4. Medarbejdere som gennemfører uddannelse på Forsikringsakademiet, der er påkrævet for at bestride vedkommendes jobfunktion, jf. gældende jobprofil, er ikke omfattet af stk. 2. Der honoreres ikke for eventuel mertid i forbindelse med kurset.

Stk. 5. Medarbejdere, som gennemgår uddannelse på Forsikringsakademiet, på baggrund af et ønske fra virksomhedens side om at styrke medarbejderens kompetencer, udover hvad der er anført i pågældendes jobprofil, er ikke omfattet af stk. 2. og 4. Der honoreres ikke for eventuel mertid i forbindelse med kurset. Medarbejderen får i stedet et fast beløb for hvert modul vedkommende gennemfører på følgende beløb:

1. april 2017:	3.729 kr.
1. juli 2017:	3.800 kr.
1. juli 2018:	3.867 kr.
1. juli 2019:	3.937 kr.

Note:

Såfremt der gennemføres lovgivning som medfører krav om formel certificering via Forsikringsakademiet honoreres medarbejderne efter stk. 5.

Stk. 6. Reglerne i stk. 2, 4 og 5 gælder ikke medarbejdere på jobniveau 8 - 10, der er omfattet af reglerne i § 62.

Stk. 7. Danica Pension betaler udgifter til rejser i forbindelse med kurser efter reglerne § 14, stk. 2.

§ 7 Tjenesterejser og konferencer i udlandet

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. (Satser 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, 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 (funktionærretslig 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.

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

I disse tilfælde bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

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

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 og barsel, adoption og børnedeltid

Graviditet og barsel

Stk. 1. Danica Pension betaler fuld løn under orlov til den kvindelige medarbejder ved graviditet og barsel, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Danica Pension og medarbejderen aftaler, hvornår fædreorlov med fuld løn (4 uger) og forældreorlov med fuld løn (11 uger) bliver placeret.

Hvis man ikke kan blive enig om placering af orloven, betaler Danica Pension fuld løn til

- a) den mandlige medarbejder, der holder op til 4 ugers orlov (fædreorlov). De 2 første uger skal afholdes inden for 14 uger efter fødslen, jf. barselslovens bestemmelser. Derudover yder Danica Pension op til 2 ugers sammenhængende orlov med fuld løn til mandlige medarbejdere. Orloven placeres efter aftale mellem Danica Pension og medarbejderen og skal være holdt inden 60. uge efter fødslen.
- b) medarbejderen, der holder op til 11 ugers orlov (forældreorlov). Orloven kan efter medarbejderens valg holdes inden for perioden fra uge 15 (før fra uge 5) til uge 60 efter fødslen. Medarbejderen kan placere orloven i op til 2 sammenhængende perioder (hele uger).

Danica Pension betaler kun fuld løn i ovennævnte perioder, hvis medarbejderen efter Loven om ret til orlov og dagpenge (Barselsloven) er berettiget til dagpenge med et beløb, der svarer til mindst 32/46 af det maksimale dagpengebeløb.

Danica Pension betaler fuld løn, hvis barselsorloven bliver forlænget på grund af barnets hospitalets indlæggelse, jf. barselsloven. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Bliver barselsorloven 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. barselsloven. Danica Pension betaler endvidere fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter § 7, stk. 2 i barselsloven (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Danica Pension betaler fuld løn under fravær på grund af lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

Stk. 2. 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. 3. Når en medarbejder udnytter retten til at holde orlov uden løn, jf. barselsloven, betaler Danica Pension fuldt pensionsbidrag til medarbejderen.

Stk. 4. Medarbejderen har, efter holdt orlov, i henhold til stk. 1 b, 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 b, ret til ansættelse på halv tid eller orlov uden løn til og med uge 52 efter fødslen.

Danica Pension betaler fuldt pensionsbidrag.

Stk. 5. Medarbejderen optjener anciennitet ved aftalebestemt orlov til børnepasning, og Danica Pension og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag.

Stk. 6a. 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. 6b. 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. 1-5. 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 (Ferieloven) i den periode, hvor koncernen betaler løn og/eller pensionsbidrag

Børnedeltid

Stk. 7. Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om at nedsætte arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt sættes ned til 30 timer om ugen eksklusivt 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, ledelseshverv 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..

§ 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 og behandling m.v. i tilknytning til sygdommen. Udgifter til attesting 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 Erklæringer ved sygdom

Stk. 1. Danica Pension kan forlange, at leder og medarbejder udfylder en mulighedserklæring, der skal attesteres af medarbejderens læge. I særlige tilfælde kan Danica Pension bede om at få en varighedserklæring fra lægen.. Danica Pension betaler udgiften til erklæringerne.

§ 13 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 forældremyndigheds lignende 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 Barselsloven.

Danica Pension betaler lønkompensation 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.

§ 14 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.

Note:

Medarbejderen holder som udgangspunkt ferie med den løn og det antal feriedage, man arbejder på ferietidspunktet, uanset om man har optjent sin ferie i optjeningsåret på fuld tid eller deltid. Der bliver kun udbetalt et tillæg til lønnen, hvis den gennemsnitlige arbejdstid på ferietidspunktet er reduceret med mere end 20 %.

Eksempel:

Du arbejder i dag på fuld tid (37/35,88 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 arbejdsdage * 100/260 = 80 %*

Det betyder, at du i dette tilfælde ikke vil få udbetalt et tillæg til din løn.

I de tilfælde, hvor du ændrer arbejdstid fra deltid til fuld tid, vil der ikke ske reduktion i din løn, når du holder ferie, selvom du kun har optjent ferie med løn på deltid.

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.

Stk. 2. Feriedage til elever

Ved ansættelse får finanselever og kontorelever tildelt ferie efter følgende regler:

- Ved ansættelse i perioden fra 1. maj til og med 31. juli får man tildelt 25 feriedage i det ferieår, hvor man blev ansat i Danica Pension. Heri medregnes optjente feriedage, der er holdt i tiden fra 1. maj til man bliver ansat. Ferie placeres efter lov om ferie.
- Ved ansættelse i perioden fra 1. august til og med 30. november eller første hverdag derefter får man tildelt 10 feriedage inden udgangen af det ferieår, hvor man blev ansat i koncernen.
- Man har ret til 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor de blev ansat i Danica Pension.

Stk. 3. Har man ikke, jf. stk. 2. optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, får man ferie med løn i de resterende feriedage. Der ses bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

Stk. 4. Feriedage, der er optjent i elevtiden, men som holdes efter at medarbejderen har gennemført elevtiden i en finansiell virksomhed, skal gives med aktuel løn. Det er uanset, om medarbejderen umiddelbart efter elevtidens afslutning eller senere er blevet ansat i en anden finansiell virksomhed end den, hvor elevtiden er gennemgået. I sidstnævnte tilfælde vil der ske modregning i et udstedt feriekort.

Ferietillæg

Stk. 5. Danica Pension betaler en særligt feriegodtgørelse på 3,50 % i stedet for det særlige ferietillæg i ferieloven. Tillægget bliver beregnet af bruttolønnen i optjeningsåret, reduceret med udbetalt særligt ferietillæg. Tillægget bliver udbetalt senest den 1. maj.

Stk. 6. Danica Pension betaler et særligt ferietillæg på 2,50 % til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse. Tillægget bliver beregnet af bruttolønnen i optjeningsåret, reduceret med udbetalt særligt ferietillæg.

Stk. 7. Fratræder medarbejderen sin stilling bliver det særlige ferietillæg udbetalt med 2,50 %, 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. 8. Medarbejdere på jobniveau 8 - 10 har - ud over den lovmæssige ferie (ferieloven) - ret til yderligere 5 dages ferie (merferiedage) med løn.

Stk. 9. Medarbejdere på jobniveau 1-7 kan ved den årlige udviklingssamtale vælge at være omfattet af reglerne for merarbejde (a) eller af reglerne for overarbejdsbetaling (b)

a) merarbejdsbetaling og 5 merferiedage

b) overarbejdsbetaling

Sker det, har valget virkning fra 1. maj

Medarbejderen kan vælge om, hvis der sker jobskift i en overenskomstperiode. Sker det, har valget virkning fra den 1. i den følgende måned efter jobskiftet.

Ved omvalg

- kan en eventuel afspadseringssaldo afvikles efterfølgende
- sker der tildeling/reducering af merferiedage efter reglerne i stk. 10
- sker betaling for eventuelt merarbejde optjent i perioden inden omvalg efter reglerne i § 60, stk. 3
- kan en eventuel merarbejdssaldo afvikles som mindrearbejde indtil førstkommande 30. april.

Har en medarbejder, der arbejder på deltid, arbejdstiden fordelt på færre dage end 5 pr. uge og vælger mulighed a) får medarbejderen tildelt et forholdsmæssigt antal feriedage pr. år. (medarbejdere med 4 arbejdsdage pr. uge får tildelt 4 ekstra feriedage osv.)

Tilgodehavende ferie (ferieloven) holdes før merferiedagene.

Tildeling af merferiedage

Stk. 10. Merferiedagene bliver tildelt hvert år den 1. maj og skal holdes i løbet af ferieåret.

Tilgodehavende merferiedage bliver ikke udbetalt, når medarbejderen fratræder.

Medarbejdere, der ikke har været ansat eller lønnet på jobniveau 1-10 hele ferieåret har ret til følgende antal merferiedage:

- ansat 1. maj til og med 31. juli: 5 merferiedage
- ansat 1. august til og med 31. oktober: 4 merferiedage
- ansat 1. november til og med 31. december: 3 merferiedage
- ansat 1. januar til og med 28. februar: 2 merferiedage
- ansat 1. marts til og med 30. april: 1 merferiedag.

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

- fratræder 1. maj til og med 31. juli: 1 merferiedag
- fratræder 1. august til og med 31. oktober: 2 merferiedage
- fratræder 1. november til og med 31. december: 3 merferiedage
- fratræder 1. januar til og med 28. februar: 4 merferiedage
- fratræder 1. marts til og med 30. april: 5 merferiedage.

Stk. 11. Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt merferiedage forholdsmæssigt.

§ 15 Aftalemuligheder om ferie

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

- den optjente 5. ferieuge (ferieloven) og
- merferiedage (overenskomsten)

bliver overført til det følgende ferieår.

Aftalen skal være skriftlig og være indgået inden udløb af ferieåret den 30. april. Når der er indgået en aftale om at holde den overførte ferie, kan det kun ændres ved at indgå en ny aftale.

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 inklusiv pension.

Stk. 2. Elever, finansøkonomtrainees, graduates og øvrige akademikere fra en højere læreanstalt, 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 § 7, stk. 1, om optjening af ferie og i § 12, stk. 2 om at holde ferie kan efter aftale mellem Danica Pension og Personaleforeningen 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. Danica Pension og medarbejderen kan aftale, at ferie efter § 38, stk. 1, "feriehindring på grund af særlige forhold" i ferieloven kan holdes i det følgende ferieår.

Stk. 6. Danica Pension og Personaleforeningen kan aftale at § 15, stk. 3, om "ændring/ afbrydelse af ferie" i ferieloven kan fraviges.

§ 16 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:

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

Omsorgsdagene omregnes til timer og sættes i medarbejderens timebank, jf. § 56.

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 29. november har ret til 4 omsorgsdage
- fra 30. november har ret til 5 omsorgsdage

Omsorgsdagene omregnes til timer i medarbejderens timebank, jf. § 56.

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.

§ 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.

Medarbejdere, der går på seniordeltid i perioden 1. april 2017 - 31. december 2017 er omfattet af følgende vilkår:

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt

- 58 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 80 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.
- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 70 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en procent mellem 60 og 100 i forhold til beskæftigelse på fuld tid.

Fra 1. januar 2018 gælder følgende:

Medarbejdere, hvor der er

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

Stk. 2. Danica Pension betaler efter nedsættelse af arbejdstiden pensionsbidrag (procentsats) af den hidtidige arbejdstidsnorm og lønindplacering Medarbejdere, der går på seniordeltid i perioden 1. april 2017 - 31. december 2017 kan dog maksimalt få pensionsbidrag af hidtidig arbejdstid i 7 år.

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

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

Stk. 3. Seniordage

I forliget mellem FA 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. §56. 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 bohave - 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. Den skal som minimum opfylder kravene i fællesoverenskomsten, "protokollat om Sundhedsforsikring".

Stk. 2. Danica Pension tegner en virksomhedsbetalt gruppeulykkesforsikring (heltidsulykkesforsikring) til alle fastansatte medarbejdere.

Stk. 3. Danica Pension tilmelder medarbejdere på jobniveau 9 - 10 en gruppelivsordning i Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Det gælder ikke, hvis medarbejderen er omfattet af Gruppelivsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet. Medarbejdere, der har den førstnævnte gruppelivsordning og som ved jobskifte bliver indplaceret på jobniveau 1-8, bliver udmeldt af gruppelivsordningen. Det sker dog ikke, hvis medarbejderen er fyldt 55 år.

Note:

Medarbejdere, der havde den førstnævnte gruppelivsordning pr. 1. april 2005 på jobniveau 8, bevarer denne ordning, indtil medarbejderen ved et eventuelt jobskifte bliver indplaceret på et lavere jobniveau.

Stk. 4. Danica Pension tegner og betaler præmien til en gruppelivsforikring med kritisk sygdom.

Stk. 5. Præmien for ulykkesforsikringen og gruppelivsordningerne medregnes, når medarbejderens skattepligtige indkomst bliver opgjort.

§ 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 udgiften.

Stk. 3. Der skal ske indberetning til Danica Pensions forsikringsselskab efter reglerne i § 16, stk. 1 lov om arbejdsskadeforsikring, for at sikre medarbejderen ved eventuelle arbejdsskader.

Stk. 4. 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. 5. 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

FA 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 personaleforeningen/tillidsrepræsentanten kan deltage som bisidder. Personaleforeningen 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).

FA 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:

- 1 månedsløn til medarbejdere, der er fyldt 40 år,
- 2 månedslønninger til medarbejdere, der er fyldt 45 år,
- 4 månedslønninger til medarbejdere, der er fyldt 50 år,
- 5 månedslønninger til medarbejdere, der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger til medarbejdere, der er fyldt 60 år.

Danica Pension betaler herudover til medarbejdere,

- der er fyldt 50 år på tidspunktet for fratrædelsen, 12 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag
- der er fyldt 55 år på tidspunktet for fratrædelsen 20 måneders arbejdsgiverpensionsbidrag.

Beløbet bliver indbetalt til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller en anden pensionsordning. Er det ikke muligt, bliver beløbet udbetalt 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 medlem af Kreditforeningen Danmarks Pensionsafviklingskasse og til medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår, som afskediges med rådighedsløn 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 ved graviditet, barsel eller adoption eller
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,
- 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 fraværsperioden, 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 uddanne sig 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 løn (årsnorm 1865,5 timer):

Årligt / løntrin	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1. april 2017:	181.750	198.270	214.794
1. juli 2017:	185.203	202.037	218.875
1. juli 2018:	188.814	205.977	223.143
1. juli 2019:	192.590	210.097	227.606

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 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 løn (årsnorm 1865,5 timer):

Årligt / løntrin	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1. april 2017:	181.750	198.270	214.794
1. juli 2017:	185.203	202.037	218.875
1. juli 2018:	188.814	205.977	223.143
1. juli 2019:	192.590	210.097	227.606

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.

Andre elever

§ 33 Vilkår

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

	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
Første år er årslønnen	118.819	121.136	123.559
Andet år og evt. 3. år er årslønnen	131.338	133.899	136.577

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

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

Hvis selskabet 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 rejsetid i forbindelse med elevs 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:

	1. april 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
Første 6 måneder:	286.290 kr.	291.730 kr.	296.835 kr.	302.178 kr.
Næste 12 måneder:	346.990 kr.	353.583 kr.	359.771 kr.	366.247 kr.
Mere end 18 måneder:	358.681 kr.	365.496 kr.	371.892 kr.	378.586 kr.
Efter praktikperioden er lønnen minimum:	358.681 kr.	365.496 kr.	371.892 kr.	378.586 kr.

Efter praktikperioden bliver medarbejderen omfattet af kapitel 4 – Lønforhold. Lønnen er beregnet ud fra årsnormen i det område medarbejderen er ansat i.

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

1. april 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
314.846 kr.	320.828 kr.	326.442 kr.	332.318 kr.

Efter traineeperioden bliver medarbejderen omfattet af kapitel 4 - Lønforhold. Lønnen er beregnet ud fra årsnormen i det område medarbejderen er ansat.

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 12/16 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.

§ 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 på jobniveau 1 til 10 er omfattet af lønssystemet.

Medarbejdere ansat i fleksjob

Stk. 2. Mindstelønnen for medarbejdere, der er ansat i fleksjob, er grundlønnen på det enkelte jobniveau (jobniveau 1-10) på trin 2 og med et individuelt tillæg på 1 % af grundlønnen på trin 2.

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

Medarbejdere ansat på individuelle ansættelsesaftaler.

Stk. 4. Kontorchefer, afdelingschefer og lignende medarbejderkategorier med tilsvarende ansvars- og kompetenceområde, der i det væsentlige er beskæftiget med ledelsesfunktioner, er ikke omfattet af lønssystemet. I det omfang medarbejdere på individuelle ansættelsesaftaler er medlemmer af Personaleforeningen i Danica/Forsikringsforbundet, har organisationen ret til at bistår medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold.

§ 42 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

- Systemtillæg
- Garantitillæg
- Ferietillæg

D. Ikke pensionsgivende tillæg

- Biltillæg (jobrelevant tillæg)

Stk. 2. Grundelementer

Grundløn

Systemet består af en række jobniveauer, der hver især beskriver jobbets 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 HR og Personaleforeningen i Danica Pension. Jobvurdering af stillingerne sker decentralt på møder, hvor chefen for området, HR-partneren og den lokale tillidsrepræsentant deltager.

Grundlønnen pr. 1. april 2017:

1865,5 timer årligt			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	228.753	235.684	249.546
2	249.546	263.410	277.275
3	277.275	291.137	305.001
4	305.001	318.865	339.661
5	339.661	360.456	381.251
6	381.251	402.047	422.842
7	422.842	443.638	471.367
8	471.367	499.093	526.821
9	526.821	554.547	582.277
10	582.277	610.005	637.732

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2017** reguleret med 1,65% til:

1865,5 timer årligt			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	232.527	239.573	253.664
2	253.664	267.756	281.850
3	281.850	295.941	310.034
4	310.034	324.127	345.265
5	345.265	366.403	387.542
6	387.542	408.681	429.819
7	429.819	450.958	479.145
8	479.145	507.328	535.514
9	535.514	563.697	591.884
10	591.884	620.070	648.255

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2018** reguleret med 1,70% til:

1865,5 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	236.480	243.646	257.976
2	257.976	272.308	286.642
3	286.642	300.972	315.304
4	315.304	329.637	351.135
5	351.135	372.632	394.130
6	394.130	415.628	437.126
7	437.126	458.624	487.290
8	487.290	515.953	544.618
9	544.618	573.280	601.946
10	601.946	630.611	659.275

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2019** reguleret med 1,75% til:

1865,5 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	240.618	247.909	262.490
2	262.490	277.074	291.658
3	291.658	306.239	320.822
4	320.822	335.406	357.280
5	357.280	379.153	401.027
6	401.027	422.902	444.776
7	444.776	466.650	495.818
8	495.818	524.982	554.148
9	554.148	583.313	612.480
10	612.480	641.647	670.812

Grundlønnen pr. **1. april 2017**

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	235.341	242.473	256.736
2	256.736	270.999	285.263
3	285.263	299.525	313.788
4	313.788	328.051	349.445
5	349.445	370.841	392.235
6	392.235	413.630	435.024
7	435.024	456.419	484.944
8	484.944	513.471	541.998
9	541.998	570.523	599.049
10	599.049	627.576	656.103

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2017** reguleret med 1,65% til

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	239.224	246.474	260.972
2	260.972	275.470	289.969
3	289.969	304.468	318.966
4	318.966	333.464	355.211
5	355.211	376.960	398.707
6	398.707	420.455	442.202
7	442.202	463.949	492.946
8	492.946	521.944	550.941
9	550.941	579.937	608.933
10	608.933	637.931	666.928

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2018** reguleret med 1,70% til

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	243.291	250.664	265.408
2	265.408	280.153	294.899
3	294.899	309.644	324.388
4	324.388	339.133	361.250
5	361.250	383.368	405.485
6	405.485	427.602	449.719
7	449.719	471.837	501.326
8	501.326	530.817	560.307
9	560.307	589.795	619.285
10	619.285	648.775	678.266

Grundlønnen bliver pr. **1. juli 2019** reguleret med 1,75% til

1924 timer			
Jobniveau	Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	247.548	255.050	270.053
2	270.053	285.056	300.060
3	300.060	315.062	330.065
4	330.065	345.068	367.571
5	367.571	390.077	412.581
6	412.581	435.085	457.589
7	457.589	480.094	510.099
8	510.099	540.106	570.113
9	570.113	600.117	630.122
10	630.122	660.129	690.136

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.

Ved indplacering på trin 1 kan medarbejderen efter behov anmode om en ny opdateret/revideret udviklingsplan, fx som følge af organisatoriske ændringer eller lignende.

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 mere 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 systemtillæg og/eller et garantitillæg, får ved en stigning i det individuelle tillæg ikke modregnet stigningen i systemtillægget og/eller garantitillægget.

Stk. 5. Øvrige tillæg

Markedsværditillæg

Danica Pension kan tildele individuelle markedsværditillæg i udvalgte områder/enheder. HR og Personaleforeningen i Danica Pension 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 § 42, 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, § 60. 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 han/hun begynder funktionen 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, projektdeltagelse, særlige funktioner og 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 sit hidtidige job.

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

Specielle tillæg

Disse tillæg kan efter aftale mellem HR og Personaleforeningen i Danica Pension tildeles særlige medarbejdergrupper. Vilklårene for tildeling og bortfald af tillægget, herunder modregning i tillægget når medarbejderen stiger til et højere jobniveau, beskrives i en særlig aftale mellem HR og Personaleforeningen i Danica Pension. 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

Der er tildelt specielle tillæg i forbindelse med indplaceringen i lønmodellen i 2002. Der kan ikke tildeles nye tillæg til disse grupper.

Stk. 6. Historiske tillæg

Systemtillæg

Medarbejdere, der før indplaceringen i lønmodellen i 2002, havde en højere nettoløn end netto-lønnen i det nye lønsystem fik et systemtillæg. Systemtillægget sikrede, at ingen medarbejdere gik ned i løn i kr. og øre ved indplaceringen.

Systemtillægget er udtryk for den difference, der var mellem lønfastsættelsen i det nye lønsystem og en eventuelt højere løn i det gamle lønsystem.

Systemtillægget bliver reduceret efter nedenstående regler:

- Er systemtillægget op til 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger. Den anden halvdel af de overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget.
- Er systemtillægget over 12½ % af lønnen, bliver medarbejderens løn ikke reguleret. De overenskomstmæssige lønstigninger bliver modregnet i systemtillægget, indtil systemtillægget er 12½ % af lønnen. Herefter vil medarbejderens løn blive modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, jf. ovenfor.

Medarbejdere på jobniveau 1 – 4 vil altid få lønnen modregnet med halvdelen af de overenskomstmæssige lønstigninger, uanset størrelsen på systemtillægget. Systemtillæg kan ikke nedtrappes. Der kan ikke tildeles nye systemtillæg.

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.

Ferietillæg

Medarbejdere, der før indplaceringen i lønmodellen i 2002, havde 2 ekstra feriedage fordi de var fyldt 50 år, fik et tillæg på 0,77 % af lønnen, som kompensation for bortfald af feriedagene (se protokollat om særlige vilkår).

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 2017	1. juli 2017	1. juli 2018	1. juli 2019
Forventet kørsel op til 12.000 km årligt	21.766 kr.	22.180 kr.	22.568 kr.	22.974 kr.
Forventet kørsel over 12.000 km årligt	29.030 kr.	29.582 kr.	30.100 kr.	30.642 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 funktionærretslige 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 Personaleforeningen 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 Personaleforeningen 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 Personaleforeningen i Danica Pension, 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

Note: I en forsøgsperiode fra den 1. april 2017 til den 31. december 2018 er den markerede tekst suspenderet og erstattet af tekst fremhævet med fed. Der evalueres i fællesskab inden periodens udløb, hvorefter forsøgsperioden eventuelt forlænges.

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.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

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 kan blive vurderet til en stigning, uændret eller til en reduktion. Det skal dog som minimum være 1 %.

Medarbejdere, der rykker fra et jobniveau til et højere jobniveau skal opleve en lønfremgang.

Note:

Der vil dog ske modregning i et eventuelt nedtrapningstillæg og/eller garantitillæg, ligesom der kan ske modregning i et eventuelt systemtillæg.

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.

Medarbejdere, der har et systemtillæg, kan få modregnet lønstigningen i tillægget, så det bliver reduceret eller bortfalder.

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 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. Er lønnen i det fremtidige job lavere, vil nuværende løn dog være sikret i en periode svarende til Danica Pensions normale individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

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

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

§ 44 Tilpasning af løn ved jobskifte på grund af koncernens forhold

Skift til nyt job i forbindelse med bortfald af eget

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 lønnedgang i forhold til den samlede nye løn:

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

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 nuværende løn dog være sikret i en periode svarende til Danica Pensions normale individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

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 jobbets indhold, jf. kriterierne under grundløn, eller at vurderingen af medarbejderens evner omkring samarbejde, kvalitet, kundeservice og effektivitet bliver ændret, jf. definitionerne under Individuelt tillæg. Der skal være tale om en markant ændring af stillingens krav og ansvar, eller at medarbejderens egne kompetencer ikke bliver vedligeholdt. Reglerne om varsling gælder også ved ændringer i det individuelle tillæg.

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.

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

- Op til 10%: funktionærretlig opsigelsesvarsel
- Mere end 10% og op til 15%: deles over 2 gange med funktionærretlig opsigelsesvarsel
- Over 15%: deles over 3 gange med funktionærretlig opsigelsesvarsel

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Stk. 2 Lønnedsættelse i bestående job kræver, at der er sket en ændring i jobbet indhold, jf. kriterierne under grundløn, eller at vurderingen af medarbejderens evner omkring samarbejde, kvalitet, kundeservice og effektivitet bliver ændret, jf. definitionerne under Individuelt tillæg. Der skal være tale om en markant ændring af stillingens krav og ansvar, eller at medarbejderens egne kompetencer ikke bliver vedligeholdt. Reglerne om varsling gælder også ved ændringer i det individuelle tillæg.

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.

Er lønnen i det bestående job lavere end nuværende løn, vil nuværende løn dog være sikret i en periode svarende til Danica Pensions normale individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

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 grunder forretningsmæssige udviklinger eller behov for omstrukturering, 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%: funktionærretlig opsigelsesvarsel
- Mere end 10% og op til 15%: deles over 2 gange med funktionærretlig opsigelsesvarsel
- Over 15%: deles over 3 gange med funktionærretlig opsigelsesvarsel

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

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

Får koncernen behov for at flytte ressourcer grundet forretningsmæssige udviklinger eller behov for omstrukturering, 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.

Er lønnen i det fremtidige job lavere end nuværende løn, vil nuværende løn dog være sikret i en periode svarende til Danica Pensions normale individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Differencen gives som et pensionsgivende tillæg til lønnen i perioden.

Orientering til Personaleforeningen

Stk. 4. Personaleforeningen skal have orientering om gennemførte lønnedsættelser 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 medlemmet interesser, f.eks. ved at rådføre sig med Personaleforeningen 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 Personaleforeningen eller Forsikringsforbundet om lønnedsættelsen.

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

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

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 %
- Fra den 1. i måneden efter fyldt 55 år med yderligere 1,5 %

Medarbejderne kan maksimalt opnå en pensionsprocent på 20,50 %.

Stk. 3. 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

Stk. 1. Medlemmer af Bikubens og Frederiksberg Sparekasses pensionskasse er overført 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 en løn nedtrapning efter reglerne i overenskomstens § 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 i overenskomsten om individuelt tillæg. Det individuelle tillæg bliver vurderet en gang om året i 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. 3)

Pension

Der bliver beregnet pensionsbidrag af medarbejderens aktuelle løn.

Bliver medarbejderen afskediget eller utilregnelighedstilsagnet bliver udløst på anden vis, får medarbejderen pension efter skyggelønsberegningen. Er medarbejderens aktuelle løn er højere end skyggelønnen, får medarbejderen pension efter den aktuelle løn.

Medarbejdere med tjenestemandslignende vilkår

Stk. 2. 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 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. 3)

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

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. 3. Skyggeløn

Skyggelønnen er den løn, medarbejderen havde pr. 31. marts 2002 reguleret med de aftalte overenskomstmæssige 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 overenskomstmæssige stigninger.

§ 47 Lønudvalg

Stk. 1. Der er etableret et lønudvalg i Danica Pension. Lønudvalget består af repræsentanter fra HR, Danica Pension og Personaleforeningen i Danica. Der er udarbejdet en forretningsorden for udvalgets arbejde.

Kapitel 5 Arbejdstidsregler for medarbejdere på jobniveau 1 - 7

§ 48 Arbejdstid - bestemt af Danica Pension

Danica Pension bestemmer placeringen af medarbejderens arbejdstid.

§ 49 Arbejdstid

Stk. 1. Den effektive arbejdstid for medarbejdere på jobniveau 1-7 er 1865,5 timer om året, 35,88 timer om ugen, eksklusiv pauser og eventuel anden frihed. Medarbejdere i Danica, som før 1. april 2003 havde en højere arbejdstid bevarer denne.

Danica Pension kan med tre måneders varsel fastsætte den årlige arbejdstid i Danica Pension eller organisatorisk afgrænsede dele heraf til 1924 timer eller nedsætte den til 1865,5 timer igen, en gang pr. 24 måneder. Uanset kravet om 24 måneder mellem forhøjelse og nedsættelse af arbejdstiden, kan Danica Pension og Personaleforeningen i Danica aftale forsøgsvis indførelse af forhøjet arbejdstid i en periode af mindst 6 måneder og højst 12 måneder. Denne aftale mulighed kan benyttes én gang for de berørte dele af Danica Pension. Forhøjes arbejdstiden til 1924 timer, forhøjes grundlønnen med 2,8 %. Bliver arbejdstiden nedsat til 1865,5 timer, bliver grundlønnen nedsat tilsvarende.

Note: Danica Pension fastsætter længden på arbejdstiden.

Ved en organisatorisk afgrænset enhed forstås en del af Danica Pension, der i det daglige udgør en enhed med egen leder.

Eksempel 1:

En økonomifunktion på 4 medarbejdere med en økonomichef som leder er en enhed, og Danica Pension kan fastsætte den årlige effektive arbejdstid til 1924 timer for denne enhed,

Eksempel 2:

For en enhed med 4 teams, der hver har en teamleder og 3-4 medarbejdere, kan Danica Pension fastsætte den årlige effektive arbejdstid til 1924 timer for enheden, men ikke for et enkelt team.

Arbejdstiden kan ikke øges alene for enkelte medarbejder, der ikke udgør en enhed. Afgrænsningen af en organisatorisk enhed drøftes med personaleforeningen, inden Danica Pension fastsætter den årlige effektive arbejdstid til 1924 timer. Uenighed herom kan indbringes for overenskomstens parter.

Stk. 2 Den effektive arbejdstid for medarbejdere på jobniveau 8 - 10 er 1924 timer om året, 37 timer om ugen eksklusiv pauser og eventuel anden frihed.

Placering af arbejdstiden

Stk. 3. Danica Pension kan lægge arbejdstiden i tidsrummet mandag - fredag mellem kl. 07.00 - 18.00.

Arbejdstiden kan på en af ugens 5 første hverdage - uden for hovedkontoret være indtil kl. 19.00. Arbejdstid indtil kl. 19.00 på en fredag bør dog kun ske i særlige tilfælde og i videst muligt omfang i forståelse med de implicerede medarbejdere.

Stk. 4. Danica Pension og medarbejderen aftaler længden af den daglige arbejdstid. Den effektive daglige arbejdstid skal være mindst 5 og højst 10 timer eksklusiv pause på 30 minutter.

Personaleforeningen skal have sådanne aftaler forelagt til godkendelse. En manglende godkendelse kan af Danica Pension indbringes for overenskomstens parter.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem Danica Pension og medarbejderen, er den daglige arbejdstid mindst 7 og højst 8 timer.

Ændring af arbejdstid

Stk. 5. Ændring af den daglige arbejdstid skal varsles med 4 uger. Ved et kortere varsel får medarbejderen - indtil varslingsperioden på de 4 uger er forløbet - et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige daglige arbejdstid

Projektarbejde

Stk. 6. Der kan for medarbejdere, der bliver fritaget for deres almindelige daglige arbejde for udelukkende at deltage i projektarbejde, blive aftalt, at overenskomstens regler om arbejdstid, overarbejde m.v. bliver fraveget. Der skal forud for projektets start indgås en aftale om projektets varighed og honorering ud over den faste løn.

§ 50 Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Forskudt arbejdstid er, når medarbejderens arbejdstid er fastlagt med daglige arbejdstider, hvis placering helt eller delvis ligger uden for tidsrummet kl. 07.00 - 18.00.

Stk. 2. Reglerne om forskudt arbejdstid anvendes ikke i Danica Pension. Hvis der i overenskomstperioden opstår behov for at tilrettelægge arbejde på forskudt arbejdstid, skal der optages forhandlinger mellem parterne herom.

Stk. 3. Den effektive daglige arbejdstid kan variere (edb ved turnus), men skal være mindst 6 timer. Er den effektive arbejdstid over 10 timer, kan medarbejderen med 2 ugers varsel kræve denne nedsat til højst 10 timer.

Medarbejderen har samme arbejdstidsnorm som øvrige ansatte, hvorfor der skal kompenseres i den årlige arbejdstid for søgnehellidage.

Ændring af den daglige forskudte arbejdstid

Stk. 4 Ændring i den daglige arbejdstid skal varsles med 4 uger. Ved ændring af edb-turnusplan er varslet 2 uger. Ved et kortere varsel bliver der betalt – indtil varselsperioden er forløbet – et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige faste arbejdstid.

Opgørelsestidspunktet

Stk. 5. Tillægget opgøres ved hver måneds slutning og bliver betalt senest ved den efterfølgende lønkørsel. Tillægget kan være en fast procentdel af lønnen. Timelønnen bliver beregnet ved at dividere årslønnen med 1924 eller 1865,5.

Der regnes med begyndte kvarttimer.

Danica Pension kan på frivillig basis aftale med den enkelte medarbejder, at tillægget helt eller delvist bliver konverteret til at sætte arbejdstiden ned.

Betaling for forskudt arbejdstid

Stk. 6. Medarbejderen får betaling for forskudt arbejdstid, jf. § 52.

Medarbejderen får ved fravær med løn også tillægget.

Har medarbejderen haft tillæg efter denne regel i over 2 år, gælder reglen i § 53 om nedtrapning af tillæg.

§ 51 Aftale baseret arbejdstid

Definition

Stk. 1. Aftale baseret arbejdstid afviger fra de rammer der er fastsat under arbejdsgiver fastsat arbejdstid. Hele arbejdstiden under disse bestemmelser tilrettelægges efter aftale mellem leder og medarbejder. Ændringer i arbejdstiden kan ligeledes kun ske efter aftale mellem leder og medarbejder. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om denne ønsker at være omfattet af aftale baseret arbejdstid.

Generelle regler

Stk. 2. Følgende regler gælder:

- arbejdstiden kan lægges på 2, 3, 4, 5 eller 6 arbejdsdage pr. uge,
- den enkelte arbejdsdag kan udgøre 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 på den årlige arbejdstid 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 2/3 % af timelønnen.

Ønsker medarbejderen at udtræde af et aftalebestemt arbejdstidsområde, kan det ske efter aftale med nærmeste leder. Danica Pension kan dog kræve et varsel på 4 uger fra medarbejdere under salg/rådgivning.

Stillinger inden for aftale baseret arbejdstid bliver først opslået internt. Medarbejdere, der allerede er beskæftiget under aftale baseret arbejdstid, kan efter egen skriftlig accept overgå til de nye ansættelsesvilkår.

Personaleforeningen skal godkende koncepter for placering af arbejdstid uden for normal 5 dages arbejdsuge.

A. Arbejde på lørdage

Stk. 1. Medarbejdere i Danica Pensions decentrale kontorer kan efter aftale arbejde på lørdage i tidsrummet kl. 08.45 til 16.15. Arbejdstiden for den enkelte medarbejder skal være mindst 4 timer. Danica Pension skal tilstræbe, at medarbejderen kun arbejder hver anden lørdag. Medarbejderen får ved arbejde på lørdage tillæg, jf. § 52.

Stk. 2. Personaleforeningen skal godkende individuelle aftaler om arbejde på lørdage.

B. Telekoncepter

Definition

Stk. 1. Ved telekoncepter forstås en organisatorisk enhed, der alene er etableret med det formål at yde salg og skadebehandling samt opfølgning, service og rådgivning i forbindelse hermed. Dette gælder ikke organisatoriske enheder, der er etableret alene med det formål at være vagt/-alarmcentral.

Medarbejdere, der bliver ansat under et telekoncept, er omfattet af overenskomsten med følgende udvidelser og modifikationer:

Note: Der må kun ske personlig betjening af kunder i et telekoncept i Danica Pensions normale åbningstid for personlig kundebetjening.

Almindelig skadebehandling på baggrund af en forud indsendt skadesanmeldelse kan ikke henføres til et telekoncept, men skal varetages af Danica Pensions almindelige skadesafdelinger.

Daglig arbejdstid

Stk. 2. I stedet for § 48, om daglig arbejdstid gælder følgende:

Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage mellem kl. 07.00 og kl. 22.00.

Den effektive daglige arbejdstid kan variere mellem 5 og 12 timer. Længden af den daglige arbejdstid fastsættes ved aftale mellem Danica Pension og medarbejderen. Sådanne aftaler skal godkendes af Personaleforeningen. Danica Pension kan indbringe en manglende godkendelse for overenskomstens parter.

Danica Pension sikrer, at medarbejderen får mindst 8 fridage over en 4-ugers periode, ligesom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en 4-ugers periode ikke må overstige 1/52 af medarbejderens årsnorm.

Fravigelse af denne regel og indgåelse af en flekstidsaftale skal aftales lokalt med Personaleforeningen.

Hvis medarbejderen ikke har ret til at forlade arbejdspladsen i frokostpausen, medregnes denne i arbejdstiden.

Betaling for arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 3. Medarbejderen får følgende tillæg af timeløn i % for arbejde på særlige tidspunkter:

Tidsrum	Tillæg af timeløn i %	
	Mandag - fredag	Lørdage og søndage,
07.00 - 18.00	0	100
18.00 - 22.00	50	100
22.00 - 07.00	75	100

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 § 53 om nedtrapning af tillæg. .

Stk. 4. Hvis der er behov for arbejdstid i tidsrummet kl. 22.00 – kl. 07.00, skal det aftales med Personaleforeningen. Medarbejdere under telekonceptet kan ikke arbejde på helligdage og forsikringsfridage, jf. §57.

Har medarbejderen haft dette tillæg i over 2 år, gælder reglen i § 53 om aftrapning af tillæg.

Arbejdstidens placering

Stk. 5. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder, således at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis Danica Pension inden for denne periode varsler en ændring i arbejdstidens placering, betales 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 arbejdsfri dage, bliver der i stedet betalt et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen.

Stillinger under et telekoncept

Stk. 6. Stillinger under et telekoncept opslås først internt. Stillingerne besættes efter ansøgning. Medarbejdere, der allerede er beskæftiget i et telekoncept, kan efter egen skriftlig accept overgå til de nye ansættelsesvilkår.

C. Fleksibel arbejdstid

Aftaler om fleksibel arbejdstid indgås på medarbejderens initiativ, og skal tjene såvel medarbejderens som Danica Pensions interesser, hvorfor Danica Pension også kan afslå anmodninger.

Der kan f.eks. indgås aftale om fleksibel arbejdstid:

- Grupper af medarbejdere med samme typer af arbejdsopgaver, der i enighed fremkommer med forslag om tilrettelæggelse af fleksibel arbejdstid.
- Grupper af medarbejdere inden for samme organisatoriske enhed, der i enighed fremkommer med forslag om tilrettelæggelse af fleksibel arbejdstid.
- Enkelte medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, der fremkommer med forslag om tilrettelæggelse af fleksibel arbejdstid.

D. Flekstidsaftaler

Placeringen af den daglige arbejdstid kan fraviges ved indførelse af en lokalt aftalt flekstidsordning efter nedenstående regler. Der skal optages forhandlinger om en flekstidsaftale, når minimum 50 % af medarbejderne i en enhed ønsker en flekstidsaftale.

Lederen 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 HR og Personaleforeningen.

Formål

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 arbejdstilfredsheden 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 forsøgsperiodens udløb skal vurderes, om flekstidsordningen skal fortsætte.

Aftalen omfatter

En flekstidsaftale kan omfatte hele enheder eller dele heraf.

Det er frivilligt for den enkelte medarbejder at deltage i flekstidsordningen, men det bør i aftalen fastsættes, at det er en betingelse for forsøgsordningens iværksættelse og eventuelle videreførelse efter forsøgsperiodens udløb, at en nærmere angivet del af medarbejderne ønsker at deltage.

Definitioner på normtid, daglig arbejdstid, fikstid, flekstid mv.

- a) Normtiden er den normale overenskomstmæssige arbejdstid pr. uge.
- b) Daglig arbejdstid. For medarbejdere omfattet af en flekstidsordning fastsættes en daglig arbejdstid efter de almindelige arbejdstidsbestemmelser – og hermed en daglig arbejdstidsnorm (dagligt timetal).
- c) Fikstiden er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være til stede.
Der kan i den lokale aftale aftales, at der ikke er fastsat en fikstid.
- d) Flekstiden er de perioder, hvor medarbejderen/medarbejderne dagligt har mulighed for at vælge at begynde arbejdet, henholdsvis slutte arbejdet.
Flekstiden fastsættes i den lokale aftale, men bør ikke begyndes før kl. 07.00 eller slutte efter kl. 18.00, respektive kl. 19.30 på dage med aftenekspedition/lang ekspeditionstid.
Der kan i den lokale aftale fastsættes mulighed for udvidelse af flekstiden efter aftale i hvert enkelt tilfælde mellem den enkelte medarbejder og afdelingens leder.
- e) Opgørelsesperioden skal være af en måneds varighed.
- f) Præsteret tid er den tid, den enkelte medarbejder har præsteret i løbet af måneden.
- g) 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.
Det aftales lokalt hvordan opsparet flekstid afvikles. Det er muligt at afvikle opsparet flekstid som hele eller halve fridage.
Personer i opsagt stilling kan ikke oparbejde flekssaldo i den sidste ansættelsesmåned, og eventuel tidligere saldo skal være afviklet senest 14 dage før fratrædelsen.
- h) Beordret arbejde inden for vedkommendes daglige arbejdstidsnorm medregnes som præsteret arbejdstid.
Beordret arbejde ud over vedkommendes daglige arbejdstidsnorm honoreres efter overenskomstens regler om overarbejde/merarbejde, jf. §§ 59 og 60.

Fravær fra arbejdet

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.

Tidsregistrering

Tidsregistreringssystemet og dets benyttelse beskrives i detaljer i aftalen, idet bemærkes, at automatisk tidsregistrering kan være en naturlig konsekvens af indførelse af en flekstidsordning.

Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesregler

Tidspunktet for forsøgsordningens/ordningens ikrafttrædelse samt opsigelsesregler fastlægges.

For eventuel forsøgsordning anføres, hvilken varighed forsøgsordningen har, og om ordningen skal opretholdes i vurderingsfasen.

Aftalens godkendelse

En flekstidsaftale samt ændringer heri kan først iværksættes efter godkendelse af HR Service og Personaleforeningen.

Allerede indgåede flekstidsaftaler skal respekteres.

§ 52 Betaling for arbejde på forskudt tid og på særlige tidspunkter (eksklusive telekoncepter)

Medarbejderen får følgende tillæg:

Tidsrum	Tillæg i %	
	Mandag - fredag	Lørdage, søndage, danske helligdage og forsikringsfridage
07.00 - 18.00	0	100
18.00 - 22.00	50	100
22.00 - 07.00	75	100

For arbejde på danske helligdage eller forsikringsfridage får medarbejderen tillige erstatningstimer i forholdet 1:1.

Medarbejderen får ved fravær med løn også tillægget. Tillægget er pensionsgivende.

Der gælder ikke begrænsning af retten til nedsat arbejdstid/afspadsering på 52 timer pr. kalenderår for medarbejdere der er ansat på særlige tidspunkter.

Har medarbejderen haft tillægget i over 2 år, gælder reglen i § 53 om nedtrapning

§ 53 Nedtrapning af tillæg

Medarbejdere, der har haft tillæg for arbejde under forskudt arbejdstid, telekonceptet eller arbejde på særlige tidspunkter i over 2 år får et nedtrapningstillæg, hvis

- arbejdstiden bliver omlagt til almindelig arbejdstid på Danica Pensions initiativ
- 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 nedennævnte regler:

op til 10 %	funktionærretlige opsigelsesvarsel
mellem 10 % og 15 %	deles over 2 gange med funktionærretslige opsigelsesvarsel
mellem 15 % og 20 %	deles over 3 gange med funktionærretslige opsigelsesvarsel
mere end 20 %	deles over 4 gange med funktionærretslige 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.

§ 54 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. I de tilfælde, hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen er det arbejdstid. 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.

§ 55 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 principielt 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 personaleforeningen 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 § 54.

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 11 minutter og har en ugentlig fridag på 7 timer og 11 minutter - normtiden er 124 timer og 45 minutter om måneden.

$130 \times 12/52/5 = 6$ timer og 00 minutters erstatningsfrihed.

Eksempel 2 - arbejder forskelligt fra uge til uge

En medarbejder arbejder 5 dage om ugen á 7 timer og 11 minutter i uge 1 og 4 dage á 7 timer og 11 minutter i uge 2 - normtiden er 139,96 timer om måneden.

$139,96 \times 12/52/5 = 6,46$ timer / 6 timer og 28 minutters erstatningsfrihed.

§ 56 Timebank

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

Stk. 2. Danica Pension stiller et registreringssystem til rådighed (PLTID). Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke indskud og træk der er gået til/fra medarbejderens konto.

Stk. 3. Følgende indskydes i timebanken:

- Overarbejde og tillæg herfor
- Erstatningstimer for helligdage
- Tillæg for telekonceptet
- Omsorgsdage
- Seniordage
- Flekstimer

Overarbejde 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 25 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 personaleforeningen, der skal svare på forelagte aftaler inden 14 dage.

Stk. 5. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt eller afviklet i form af afspadsering, 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.

Afspadsering 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 afspadsering, nedsat tid eller orlov. Bliver medarbejderen syg på en dag hvor der er aftalt afspadsering, udskydes afspadseringen og leder og medarbejder indgår ny aftale om afspadsering 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. Bestemmer Danica Pension, at timerne skal udbetales, eller overstiger saldoen 300 timer, uden at der er indgået individuel aftale efter stk. 4, sker udbetaling som aktuel timeløn inkl. pension med tillæg på 50%. 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 ikke 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 evt. fritstillingsperiode. I forbindelse med opsigelse specificerer Danica Pension, i hvilket omfang udbetalt frihed fra timebanken er optjent tidligere end 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 57 Arbejdstid på danske helligdage og danske forsikringsfridage

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

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

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

Note:

Medarbejdere, der arbejder i en fast turnus får tillæg efter § 52 og får tilsvarende erstatningsfrihed. Såfremt en søgnehelligdag falder på en lørdag eller søndag, får medarbejderen dog kun erstatningsfrihed 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 Overarbejde/Merarbejde

§ 58 Valgmulighed for medarbejdere på jobniveau 1 – 7

Medarbejderen kan ved den årlige udviklingssamtale, dog senest den 15. april, vælge at være omfattet af reglerne for merarbejde (a.) eller af reglerne for overarbejde (b.).

- a) merarbejde og 5 merferiedage, jf. § 14, stk. 9 og § 60.
- b) overarbejde jf. § 59.

Valget har virkning fra den 1. maj.

Medarbejderen kan vælge om, hvis der sker jobskifte i en overenskomstperiode. Sker det, har valget virkning fra den 1. i den følgende måned efter jobskiftet.

Ved omvalg

- kan en eventuel afspadseringssaldo afvikles efterfølgende
- sker der tildeling/reducering af merferiedage efter reglerne i § 14, stk. 10
- sker betaling for eventuelt merarbejde optjent i perioden inden omvalg efter reglerne i § 60, stk. 3
- kan en eventuel merarbejdssaldo afvikles som mindrearbejde indtil førstkommande 30. april.

Eksempel på afvikling af en merarbejdssaldo

Medarbejderen har i perioden 1. januar – 31. december 2016 optjent en merarbejdssaldo på 100 timer og i perioden 1. januar – 30. april 2017 en saldo på 40 timer.

De 100 merarbejdstimer kan man afvikle inden 30. april 2017, og de 40 merarbejdstimer kan man afvikle inden 30. april 2018. De timer, man ikke når at afvikle som mindre arbejde vil blive udbetalt efter reglerne i § 60, stk. 3

Har en medarbejder, der arbejder på deltid, arbejdstiden fordelt på færre dage end 5 pr. uge og vælger mulighed a) får medarbejderen tildelt et forholdsmæssigt antal feriedage pr. år. (medarbejdere med 4 arbejdsdage pr. uge får tildelt 4 ekstra feriedage osv.).

§ 59 Overarbejde/merarbejde

Beordring af overarbejde/merarbejde

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

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt begrænses. Systematisk overarbejde/merarbejde må ikke finde sted.

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

Der skal tages behørigt hensyn til en medarbejders begrundelse for ikke at kunne påtage sig over/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 overarbejde/merarbejde er, når Danica Pension i sin daglige tilrettelæggelse af arbejdet kalkulerer med at en bestemt overarbejds/merarbejdsmængde bliver udført, medmindre det skyldes midlertidige spidsbelastninger.

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

HR og Personaleforeningen skal godkende aftaler om overarbejde/merarbejde. Dækker aftalen flere tillidsrepræsentantsområder, skal HR og Personaleforeningen indgå aftalen.

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

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

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

Note: Systematisk overarbejde foreligger, når Danica Pension i sin daglige tilrettelæggelse af arbejdet kalkulerer med at udføre en bestemt mængde overarbejde. Der er samtidig enighed om, at der kan være systemmæssige forhold omkring arbejdsmæssige spidsbelastninger, der betyder, at overarbejde ikke kan undgås. Det kan f.eks. skyldes midlertidige spidsbelastninger ved systemnedbrud, store volumenudsving p.g.a. ændrede markedsf forhold, 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 overarbejde skal der indgås en aftale mellem HR og Personaleforeningen 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 HR og Personaleforeningen, inden der indgås en endelig aftale, og inden arbejdet bliver igangsat.

Medarbejdere, der arbejder på deltid

Stk. 2. Skal medarbejdere på deltid beordres på overarbejde/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 overarbejde/merarbejde

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

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

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

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

Mellemtimerreglen

Stk. 4. Overarbejde/Merarbejde, der bliver udført uden umiddelbar tilknytning til ophør af den daglige arbejdstid, bliver betalt med timeløn + samme tillæg pr. time, som medarbejderen ville have fået, hvis der var arbejdet uden afbrydelse.

Afspadsering af overarbejde

Stk. 5. Overarbejde skal som hovedregel afspadseres, og det kan kræves af både medarbejder og Danica Pension.

Medarbejderen får for hver times overarbejde 1½ timers frihed for de første 3 timer og derefter 2 timers frihed. Medarbejderen får ved overarbejde på lørdage, søndage, danske helligdage, forsikringsfridage og på arbejdsfrie dage 2 timers frihed for hver times overarbejde. Timerne sættes i medarbejderens timebank. Der regnes med påbegyndte halve timer.

§ 60 Merarbejde

Stk. 1. Det bør tilstræbes, at den effektive arbejdstid ikke overstiger den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 2. Merarbejde skal så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde og bør efterfølgende forsøgt udlignet. Danica Pension er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Ved beordring af merarbejde gælder de samme regler som nævnt i § 59 om overarbejde. Merarbejde skal så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde og bør efterfølgende forsøgt udligne. Danica Pension er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Stk. 3 Opgørelsesperioden følger kalenderåret. Medarbejdere, der ikke får udlignet merarbejde optjent i kalenderåret inden den 30. april i det følgende år, får pr. 1. april 2017 udbetalt 333 kr. pr. time gange antallet af registrerede og godkendte merarbejdstimer ud over 36 timer pr. år. Satsen pr. 1. juli 2017 er 339 kr., satsen pr. 1. juli 2018 345 kr. og pr. 1. juli 2019 351 kr.

Betaling lørdage, søndage, danske helligdage og danske forsikringsfridage

Stk. 4. På lørdage, søndage, danske helligdage og forsikringsfridage og medarbejderens planlagte arbejdsfri dage honoreres med timeløn + 100 % (afspadsring) for alle timer eller med timeløn + 150 % (betaling) for alle timer.

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

Medarbejdere der arbejder på deltid.

Stk. 5. Medarbejdere, der arbejder på deltid har de samme regler som medarbejdere, der arbejder på fuld tid. Det betyder, at den deltidsansatte skal præstere forholdsmæssigt 36 merarbejdstimer set i forhold til arbejdstidsnormen, før der betales for merarbejde.

§ 61 Mad og pause under overarbejde/merarbejde

Medarbejderen har ved overarbejde/merarbejde af mindst 2½ times 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 bispising eller refunderer udgifter til bispising efter regning. Den 1. april 2017 er satsen maksimalt 333 kr., den 1. juli 2017 maksimalt 339 kr., pr. 1. juli 2018 345 kr. og den 1. juli 2019 maksimalt 351 kr.

Kapitel 7 Medarbejdere på jobniveau 8 - 10

§ 62 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 §§ 51 og 52 får medarbejderen det samme til-læg som medarbejdere på jobniveau 1 - 7.

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

Kapitel 8 Særlige arbejdsforhold

Tilkald og distancearbejdspladser

§ 63 Tilkald

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

Danica Pension og Personaleforeningen 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 overarbejde.

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.

§ 64 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 overarbejde 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 distancearbejdets 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 re-etablering, 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, Arbejdstilsynet samt Registertilsynet 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.

HR skal godkende alle individuelle aftaler og Personaleforeningen 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 4.

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 for så vidt medarbejderen påviseligt har udvist grov uagtsomhed.

Opsigelse

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

§ 65 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. § 64.

Afsnit 2

Særbestemmelser – Protokollater

Medarbejdere ansat midlertidigt eller tidsbegrænset, der ikke varer ud over 3 måneder og medarbejdere med en arbejdstid på mindre 8 timer ugentligt

1. Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse

Medarbejdere, der er fyldt 18 år og ansat til midlertidig beskæftigelse, får 120 kr. pr. 1. april 2017, 122 kr. pr. 1. juli 2017, 124 kr. pr. 1. juli 2018 og 126 kr. pr. 1. juli 2019. Medarbejdere, der er under 18 år og ansat til midlertidig beskæftigelse, får 75 kr. pr. time pr. 1. april 2017, 76 kr. pr. 1. juli 2017, 77 kr. pr. 1. juli 2018 og 79 kr. pr. 1. juli 2019

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. Pr. 1. april 2017 39 kr. pr. time, pr. 1. juli 40 kr. pr. 1. juli 2018 41 kr. og pr. 1. juli 2019 42 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.

Særlige vilkår

§ 1 Særlige vilkår for medarbejdere fra Danica

Medarbejdere, der i henhold til § 33, stk. 5. i "Fællesoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og (Forsikringsforbundet) i 2001" havde ret til 2 ekstra feriedage er den 1. april 2002 kompenseret herfor i forbindelse med indplaceringen i den nye lønmodel. Medarbejderne har mulighed for at købe et tilsvarende antal ekstra fridage hvis de ønsker det. Medarbejdere, der er fyldt 50 i perioden 1. april 2002 til 31. marts 2005 tildes et tillæg på 0,77 % af lønnen. Tillægget kan anvendes til at købe 2 fridage om året. Medarbejdere, der fylder 50 år 1. april 2005 eller senere er ikke omfattet af ordningen.

Frit-valg ordning/Bruttoaflønnig

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 repræsentanter fra hhv. Danske Bank og Danica Pension og 2 fra hhv. Personaleforeningen i Danica og Danske Kreds.

Arbejdsgruppens opgave er, at udarbejde forslag til en model for individuelle valgmuligheder for lønnens sammensætning, eksempelvis.

- Udbetaling som løn
- Dele af pensionsbidrag udbetales som tillæg til lønnen
- Dele af ferietillægget

Medarbejderne kan vælge at benytte beløbet til forskellige former for lønpakker, som koncernen allerede tilbyder i dag plus eventuelle nye ordninger, som f.eks. uddannelse. Medarbejderen kan også vælge at få pengene udbetalt.

På arbejdsgruppens oplæg søger Personaleforeningen i Danica om dispensation fra Forsikringsforbundet. Personaleforeningen i Danica sørger for at få mandat fra medlemmerne i forbindelse med afstemning om VOK 2017.

Arbejdsgruppen skal fremlægge oplæg til forhandlingsudvalget den 1. november 2017 med implementering senest i sommeren 2018 medmindre andet aftales.

Overflytning mellem overenskomster

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

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

Personaleforeningen 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 i 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 politikken 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 tillidsrepræsentanten, jf. TR-aftalens §3, stk. 7.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har som følge af deres jobfunktion både medbestemmelse på arbejdets udførelse, projekternes gennemførelse og medindflydelse på den tidsmæssige planlægning og gennemførelse af arbejdsopgaver og/eller projekter.

Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse skal - på lige vilkår med medarbejdere uden selvstændig arbejdstilrettelæggelse - deltage i møder, uddannelse og afdelings-/grupperelaterede aktiviteter, f.eks. teambuilding og workshops. Herudover planlægger medarbejderen selv placeringen af arbejdstiden under hensyn til løsning af arbejdsopgaverne.

Brugen af selvstændig arbejdstilrettelæggelse omfatter i Danica Pension medarbejdere på jobniveau 8-10 og medarbejdere å jobniveau 1-7 som p.g.a. markedsværditillæg har en løn, der overstiger maksimumlønnen på jobniveau 7.

Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse er ikke forpligtet af fixtidsregler i fleksitidsaftalen for Danica Pension.

Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har samme årsnorm (1924 timer) som øvrige medarbejdere uden selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Både leder og medarbejder bør tilstræbe, at den effektive arbejdstid ikke overstiger denne.

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, en planlægning i forhold til fremtidige arbejdsopgaver samt eventuel honorering for den forgange periode som for kommende.

Sundhedsfremmende foranstaltninger
Fitnessordning

Der er enighed om at anvende 0,28 % af rammen til fitness. Betalingen dækker medfinansiering af brugerbetalingen til fitnesscenteret i hovedkontoret i Lyngby. I den øvrige del af landet yders der tilskud på 130 kr. pr. medarbejder til et medlemskab af en fitnesskæde med hvem Danica Pension indgår en aftale.

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 FA 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 FA og Forsikringsforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

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

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening

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

§ 1

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

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

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening

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 løndelev, 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

FA og Forsikringsforbundet er positivt overfor, at finansielle virksomheder og deres medarbejdere søger at fremme udviklingen mod en medarbejdersammensætning, der i højere grad svarer til befolknings sammensætningen, 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 personaleforeningen 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 personaleforeningen, 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.

Can 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.

Personaleforeningen

Ønsker en virksomhed at ansætte en medarbejder med anden etnisk baggrund på særlige vilkår, der fraviger overenskomsten, forelægges udkast til ansættelsesaftale for personaleforeningen 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 personaleforeningen.

Personaleforeningen 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 FA og Forsikringsforbundet om lokale aftaler om lønpakker

Der kan mellem virksomheden og personaleforeningen indgås aftale om lønpakker inden for rammerne af nærværende aftale.

§ 1

Lønbestemmelserne 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 FA og Forsikringsforbundet pr. 1. december 2004, hvori indgår alderskriterier, ikke udgør forskelsbehandling, men er udtryk for et objektivi og rimeligt begrundet legitimt 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

Overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet og Forsikringsforbundet om feriekortordning

§ 1. Anvendelsesområde

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

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

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

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

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

§ 4

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

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

§ 5

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

§ 6

Arbejdsgiveren kan udbetale feriekortgodtgørelse ved fratræden, hvis beløbet er på højst 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

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

§ 10

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2012 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af en december måned.

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 systemiseret 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 effektiviteten 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 personaleforeningen og Koncernens ledelse. Udvalget sammensættes normalt paritetisk.

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 omlægnings 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 tillidsmænd, 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 Personaleforeningen 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 personaleforeningen 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 Personaleforeningen i Danica og søges gennemført så hurtigt som muligt. Parterne 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 Personaleforeningen 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 tidsstudiemålninger af arbejdet, således at der fines 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. Informationen 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 lønmodtageres 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/tillidsrepræsentanterne-/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 deltidarbejde, 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 HR Service og Personaleforeningen.

§ 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 Personaleforeningen 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 informativ 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, skype, telepresence etc.)

Formanden for Personaleforeningen er fuldt frikøbt i denne valgperiode.

§ 6 Antal tillidsrepræsentanter

Der er enighed om, at der i maj 2017 vil være 7 tillidsrepræsentanter i Danica Pension ud over formanden og en elev-/ungdomsrepræsentant. Det bemærkes at elev-/ungdomsrepræsentanten vælges for et år af gangen og ikke er tillidsrepræsentantbeskyttet og ikke deltager i uddannelse for tillidsrepræsentanter

Valgområderne fastsættes efter drøftelse mellem Personaleforeningen 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 arbejdets 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, samt at
- sikre, at problemer indenfor psykisk arbejdsmiljø, i videst muligt omfang løses af de lokale parter, eller i mangel heraf ved organisationernes medvirken.

2. Omfattede af aftalen er

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

3. Overførsel af beføjelser

Stk. 1. Danica Pension har pligt til at overholde arbejdsmiljølovens bestemmelser på det psykosociale område.

Stk. 2. FA og Forsikringsforbundet overtager Arbejdstilsynets opgave med at sikre, at Danica Pension overholder bestemmelserne på det psykosociale område, dvs. § 4, stk. 1, § 7, stk. 1, § 8, stk. 1, § 9 og § 9 a nævnt i overførselsbekendtgørelsens § 2, nr. 1). Overtagelsen sker i henhold til i overførselsbekendtgørelsen nævnt i pkt. 7.

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 på grund af mobning, herunder seksuel chikane.

4. Inddragelse af Arbejdstilsynet

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

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

5. Opgaver og sager

Samarbejdsudvalgets opgave er at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område 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 i fornødent omfang at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og 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 Danica Pensions organisation skal det på samme måde drøftes hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.

Problemer om trivsel og psykisk arbejdsmiljø drøftes mellem medarbejder og nærmeste 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 Danica Pensions ledelse, jf. tillidsrepræsentantaftalen mellem FA 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.

6. Rådgivning fra Samarbejdsrådet

Et samarbejdsudvalg kan, hvis en af parterne i udvalget ønsker det, anmode Samarbejdsrådet om rådgivning for at løse eller forebygge problemer på det psykosociale område.

Samarbejdsrådet behandler sagen hurtigst muligt. FA og Forsikringsforbundet udpeger hver især sekretariatsmedarbejdere, som har de fornødne forudsætninger til at rådgive medlemmer, dvs. selskaber og medarbejdere, om problemer med psykisk arbejdsmiljø. De lokale parter bliver så vidt muligt rådgivet sammen af de personer, som organisationerne har udpeget hertil.

7. 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.

Twister 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.

Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

(Tillægsaftale til samarbejdsaftalen)

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 psykosociale område. Endvidere har både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne pligt til at tage initiativ til drøftelserne om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Stk. 3. FA og Forsikringsforbundet overtager Arbejdstilsynets opgave med at sikre, at selskabet overholder bestemmelserne på det psykosociale område, jvf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 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. 7.

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 på grund af mobning, herunder seksuel chikane.

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

§ 1 Bidrag

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte selskaber helårligt et beløb, svarende til 1.023 kr. pr. 1. juli 2017, 1.043 kr. pr. 1. juli 2018, 1.064 kr. pr. 1. juli 2019 pr. heltidsbeskæftiget og 512 kr. pr. 1. juli 2017, 522 kr. pr. 1. juli 2018 og 532 kr. pr. 1. juli 2019 pr. deltidsbeskæftiget medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

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

Stk. 3. Forsikringsforbundet skal årligt afgive en regnskabs- og aktivitetsmæssig redegørelse for anvendelsen af uddannelsesbidraget til FA. Redegørelsen danner grundlag for en årlig drøftelse.

Afsnit 4 Pension m.v.

Pensionssikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og Forsikringsforbundet eller et FA-medlemsselskab og Forsikringsforbundet.

Selskabsbestemt eller lokalt aftalt pensionsordning

Danica Pension kan enten etablere pensionsordning som selskabsbestemt pensionsordning efter pkt. A, eller selskab og personaleforening kan aftale en anden pensionsordning.

En lokalt aftalt pensionsordning skal efterfølgende godkendes af Forsikringsforbundet.

Uanset om pensionsordningen er selskabsbestemt efter pkt. A eller indgået som aftale mellem Danica Pension og personaleforeningen, 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 personaleforeningen om pensionsordningens konkrete omfang, indhold og konsekvenser.

Informationen til personaleforeningen skal gives i god tid, før ordningen skal træde i kraft.

Såfremt selskab og personaleforening er uenige om, at ovenstående er opnået, kan der inddrages ekstern(e) pensionsekspert(er) 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.

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 månedvis.

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.

Foretages investering i Unit-Link eller andre investeringsprodukter begrænses disse til maksimalt at udgøre 50% af den løbende pensionspræmie. Ved ønske om en højere pensionsopsats kan der mellemselskab og personaleforening aftales en anden ordning.

Pensionsordningen etableres hos den eller de af forsikringselskabet sædvanligvis benyttede pensionsleverandører.

B. Fællesbestemmelser

1. Etablering

Danica Pension etablerer en pensionsordning, hvorfra medarbejderen vælger på baggrund af vejledning herom fra Danica Pension. Medarbejderen skal have mulighed for at vælge et gennemsnitsrenteprodukt.

2. Indtræden

Medarbejdere indtræder i en pensionsordning, jf. overenskomstens § 33, stk. 1. Medarbejdere, der fra tidligere ansættelse i forsikringsbranchen 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.

Medfører helbredsoplysningerne ved ansættelsen antagelse på skærpede vilkår, er medarbejderen berettiget til på et senere tidspunkt at afgive fornyede helbredsoplysninger med henblik på nyvurdering.

Helbredsoplysninger skal afgives på de lægeattester, der sædvanligvis benyttes ved tegning af pensionsordninger.

Lægeattest ved ansættelsen samt eventuel lægeattest betinget af tilsagn om nyvurdering fastsat ved antagelse og eventuelle andre effekter betales af medarbejderen over pensionspræmien. Alle attester opbevares af medarbejderen og på medarbejderens ansvar.

Danica Pension har således ikke ansvar for indhentelse, betaling eller opbevaring af lægeattesten. En medarbejder, der ved jobskifte ikke kan fremvise den indhentede lægeattest, skal bekoste indhentelse af ny lægeattest.

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 tillagt evt. pensionsbidrag, ferietillæg, gruppelivstillæg, 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 karens perioden 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 FA 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

FA 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.

Pensionselskaber anbefaler, at den rene pensionsopsparing har en størrelse, så udbetalingen herfra dækker mellem 60 og 65 procent.

FA 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.)

FA og Forsikringsforbundet skal derfor ved de nuværende og kommende overenskomstforhandlinger, inden for den aftalte ramme, søge at afsætte midler, således at pensionsmålsætningens sigte nærmer sig.

Gruppesikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet

Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og Forsikringsforbundet, et FA-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 2017):

Fylt alder under 60 år	1.005.000 kr.
Fylt alder 60 år - 74 år	502.500 kr.
Fylt 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:

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

En udbetalt invalidesum fratrækkes ved en senere dødsfaldsudbetaling. Invalidesummen udbetales, når ansættelsesforholdet ophører, og erhvervsevnen ud fra en lægelig vurdering er varigt nedsat til 50 % eller derunder, eller hvis medarbejderen får tilkendt varig invaliderente på grundlag af mindst 50 % invaliditet fra en pensionsordning, som er etableret efter aftale med medarbejderens arbejdsgiver.

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 65 år er 200.000 kr. og for andre medarbejdere er summen 100.000 kr.

Dækkede kritiske sygdomme er:

Kræft, Blodprop i hjertet (hjerteinfarkt), 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.

ket 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 intrakranial arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernost angiom i hjernen, Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv, Dissemineret sklerose, Kronisk nyresvigt, Større organtransplantationer, Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse, Følger efter Borreliainfektion eller Tick Borne Encephalitis (TBE), Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger, Histiocytoser og fibromatoser - 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 FA/Forsikringsforbundet's foranledning og administreres gennem FG. Tilsvarende ordninger er etableret af Topdanmark og PFA for selskabernes medarbejdere. FA og Forsikringsforbundet kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af hovedaftalen mellem FA 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 gruppesikringsregulativ og forsikringsaftale er forsikringsaftalen gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FA eller Forsikringsforbundet.

De detaljerede diagnoser kan findes i forsikringsbetingelserne på FA's hjemmeside www.fg.dk

Afsnit 5

Aftale om fagligt arbejde (Tillidsrepræsentant)

Nærværende aftale træder i stedet for Tillidsrepræsentantaftale mellem FA og Forsikringsforbundet.

§ 1. Formål og omfang

Formål

Stk. 1. Danica Pension og Personaleforeningen 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 Personaleforeningen.

§ 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 kontaktpunkt 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 HR og Personaleforeningen.

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 Personaleforeningen om at tage sig af sagen. Ønsker Personaleforeningen 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 stillingsskift

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 Personaleforeningen eller Forsikringsforbundet, d.v.s. normalt dagen før - og helst 24 timer før meddelelsen til medarbejderen.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Ved afskedigelse af en medarbejder 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 en medarbejder har fået meddelelse om opsigelse eller bortvisning, skal HR give kopi af meddelelsen om opsigelse eller bortvisning til Personaleforeningen.

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. HR orienterer personaleorganisationen om medlemmers lønnedgang i forbindelse med stillingsskift.

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 tillidsmænd

Stk. 2. Hvis der i løbet af en valgperiode opstår behov for valg af yderligere tillidsmænd, optages der forhandlinger mellem HR og personaleorganisationen. 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 fraværsperioden.

§ 6. Valgprocedure

Stk. 1. Personaleforeningen i Danica tilrettelægger og gennemfører valg af tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Umiddelbart efter valget meddeler personaleforeningen HR navnene på samtlige valgte repræsentanter. 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. Personaleforeningen giver samtidig meddelelse til Forsikringsforbundet.

Generelt

Stk. 4. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor HR får skriftlig orientering om valget.

Stk. 5. HR kan gøre indsigelse mod personer der er valgt som tillidsrepræsentant ved henvendelse til Personaleforeningen i Danica og med kopi til Forsikringsforbundet og FA 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 FA 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 tillidsmænd, jf. aftale mellem FA 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 HR og Personaleforeningen 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 HR - aftaler

HR og personaleforeningen, 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

- Sammenhæng med de øvrige arbejdsopgaver, herunder kompetence- og karriereudvikling
- Aflastning

5. Information mellem tillidsrepræsentanten og medlemmerne

- Hvordan og hvornår informeres medlemmerne

6. Tillidsrepræsentantsuddannelsen

- Grunduddannelsen for Tillidsmænd – indhold og udbytte
- Supplerende uddannelse for tillidsmænd

§ 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/Finansforbundet eller
- et bestyrelsesmedlem i Personaleforeningen i Danica

der er helt eller delvist fritaget fra arbejdet, forlader sin bestyrelsespost, skal der med HR 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 personaleforeningens bestyrelse kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for arbejdet i Danica Pension.

Tillidsrepræsentanter, der af personaleforeningen 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 tillidsmænd, 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 Personaleforeningen i Danica har ret til frihed med løn til deltagelse i foreningens bestyrelsesmøder, fast kontortid for formanden for personaleforeningen, møder i udvalg nedsat af personaleforeningen 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 personaleforeningen 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 Personaleforeningen 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 personaleforeningen 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 personaleforenings/personalekredsens 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 personaleforeningen 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. Personaleorganisationernes orientering

Forsikringsforbundet orienterer årlig HR 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

- Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid.

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) 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 FA eller et medlem heraf og Forsikringsforbundet.
- b. Uenighed mellem medlemmer af FA 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 lovfortolkning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

Stk. 3. Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten.

Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af organisationerne et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse. Er en organisation medlem af en mere omfattende organisation, skal sagen anlægges af og mod sidstnævnte organisation.

§ 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Enhver af organisationerne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et organisationsmøde.

Stk. 2. Begæring om forhandling om uenighed om fortolkning af overenskomster, aftaler eller kutymer, der er indgået mellem FA 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 personaleforeningen, 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 skønsmænd eller parter, medmindre andet bestemmes af retten. Forhandlingen foregår for åbne døre, medmindre andet under hensyn til sagens art og omstændigheder bestemmes af

parterne eller opmanden.

Stk. 8. Kendelsen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning.

Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og opmanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, som også skal afgøre spørgsmål om rettens kompetence.

Voldgiftskendelserne offentliggøres i overensstemmelse med parternes fælles forståelse og gældende regler i anonymiseret form.

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

Ikkrafttrædelse 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 2017.

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 2020.

Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet

§ 1

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

Bemærkning til § 1

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

Ved Forsikringsforbundets forhandlingsområde forstås: Funktionærer, medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår og elever beskæftiget i et forsikringsselskab 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 FA og Forsikringsforbundet.

§ 3

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

Stk. 2. FA 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 FA, hvilke medarbejdere der ikke kan være medlem af Forsikringsforbundet. Herefter meddeler FA dette til Forsikringsforbundet.

§ 4

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

§ 5

Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan alene afsluttes mellem på den ene side FA eller FA's medlemsselskaber og på den anden side 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 FA's medlemsselskaber. Disse kollektive overenskomster skal dog senest være indgået første gang den 29. oktober 1986.

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

Bemærkning til § 5

Der findes således overenskomster, der er indgået mellem:

- FA og Forsikringsforbundet
- et medlemsselskab under FA og en personalesammenslutning tilsluttet Forsikringsforbundet, og
- et medlemsselskab under FA 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 overenskomtparterne 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 medlemsselskab 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 denne i hænde senest kl. 12.00 den 15. dag, inden man agter at iværksætte arbejdsstandsningen.

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

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

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

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

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

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

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

§ 8

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

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

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

§ 9

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

§ 10

Stk. 1. Uenighed om fornyelse af særoverenskomster indgået mellem på den ene side FA eller en medlemsvirksomhed af FA og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalsammenslutning 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 FA eller en medlemsvirksomhed af FA og på den anden side Forsikringsforbundet eller en lokal personalsammenslutning 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 virksomhedsoverenskomster, som er indgået mellem en medlemsvirksomhed af FA og en personaleforening tilsluttet Forsikringsforbundet efter protokollatet om virksomhedsoverenskomster.

§ 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 FA 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.

Stikordsregister

A

Adoption	9
Afskedigelser	17
Afspadsring	40, 44
Aftaler	
Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø	80
Decentralt samarbejde	78
Distancearbejde	64
Faglig strid	98
Fagligt arbejde	91
Uddannelsesformål	83
Arbejdsmiljø	49
Arbejdstid	
Ændring	35
Aftalebaseret arbejdstid	36
Arbejde på lørdage	37
Fleksibel arbejdstid	38
Flekstidsaftaler	38
Helligdage og forsikringsfridage	42
Medarbejdere på jobniveau 1-7	35
Medarbejdere på jobniveau 8-10	46
Møder, kursusarrangementer og seminarer	7
Placering	35
Projektarbejde	35
Telekoncepter	37

B

Barsel	9
Betaling for arbejde på forskudt tid og på særlige tidspunkter	39
Bikubens og Frederiksberg sparekasses pensionskasse	33
Biltillæg	29
Bonustillæg	30
Børnedeltid	10
Børns sygdom	11

D

Deltid	41, 43, 45
Helligdage og bankfridage	41
Overarbejde/Merarbejde	44
Seniorer	15
Distancearbejde	47, 64

E

Elever	
Finanselever	18, 19, 21, 23, 92
Kontorelever	19, 20, 21, 23, 92

F

Ferie	
Ferieoverførsel	13

Ferietillæg	11
Merferiedage	11
Tildeling af merferiedage	13
Feriekortordning	70
Ferietillæg	29
Finanselever	
Ansættelse	18
Finansøkonomtrainees	21
Fitnessordning	57
Fleksjob	23
Flekstidsaftaler	38
Flytning af medarbejder	16
Forsikringer	16
Forskudt arbejdstid	36
Frihed som følge af force majeure	16

G

Garantitillæg	29
Graviditet	9
Grundløn	24
Gruppesikringsregulativ	88

H

Helbredsattest	6
Helligdage og forsikringsfridage	7, 42
Betaling	45
Hovedaftaler	97, 102

I

Individuelt tillæg	27
--------------------	----

J

Jobniveau	33
-----------	----

K

Kandidattrainees	22
Kontorelever	
Ansættelse	19
Kontraktansatte	23
Kreditforeningen Danmarks Pensionsafviklingskasse	18
Kritisk sygdom	88

L

Lønnedsættelse	
Bestående job	31
Medarbejdere på jobniveau 5-10	31
Lønnedsættelse ved jobskifte til et job på lavere niveau eller et lavere trin	31

Lønregulering ved jobskifte på grund af jobbortfald, organisationsændringer eller koncernens ønske om at optimere anvendelsen af ressourcerne	31
Lønregulering ved jobskifte, der sker på baggrund af ansøgning om en ledig stilling	30
Lønsamtale	23
Lønstigning	
ved jobskifte til et job på højere niveau	30
ved jobskifte til et job på samme niveau	30
Lønsystemet	
Biltillæg	29
Bonustillæg	30
Feretillæg	29
Garantitillæg	29
Grundløn	24
Individuelt tillæg	27
Markedsværditillæg	28
Medarbejdere der ikke er omfattet	23
Medarbejdere på jobniveau 1-10	23
Midlertidigt funktionstillæg	28
Nedtrapningstillæg	28
Specielle tillæg	28
Systemtillæg	29
Trin 1, 2 og 3	27
Lønudvalg	34

M

Markedsværditillæg	28
Medarbejdere ansat i fleksjob	23
Medarbejdere på jobniveau 1 - 7	
Merarbejde	43
Overarbejde	43
Medarbejdere på jobniveau 8 - 10	12, 46
Medarbejdere på kontrakt	23
Medarbejdere, der er ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned	5
Medarbejdere, der har en arbejdstid på under 8 timer om ugen	5
Merarbejde	12, 39, 43, 44
Merferiedage	11, 12, 13, 43
Merrarbejde	43
Midlertidigt funktionstillæg	28
møder, kursusarrangementer og seminarer	7

N

Natperiode/natarbejde/skifteholdsarbejde	6
Nedtrapningstillæg	28, 31, 40

O

Omsorgsdage	
Fratrædelse	14
Tildeling	14
Orlov	
Adoption	9
Barsel	9
Graviditet	9
Tilbagevenden efter	10
Uddannelse	8
Uden løn	8
Overarbejde	43
Afspadsring	44

Overarbejde/Merarbejde	
Aflysning	44
Deltid	44
Mad og pause	45
Overflytning mellem overenskomster	54

P

Pauser	40
Pension	33, 84
Projektarbejde	35
Protokollater	51
Alderskriterier	69
Ansættelsesbeviser	62
Deltidsansatte	58
Finansøkonomer	69
Følædreorlovsdiektiv	60
Lønpakker	68
Medarbejdere med anden etnisk baggrund	66
Medarbejdere med en arbejdstid på mindre end 8 timer om ugen	51
Nye uddannelser	65
Tidsbegrænset ansættelse	61
Psykologordning	16

S

Særlige medarbejdergrupper	33
Særlige vilkår	
Medarbejdere fra Danica	52, 53, 66
Medarbejdere fra RealDanmark	52, 53, 66
Samarbejdsaftaler	72
Samarbejdsudvalg	72
Senior dage	15
Seniorordning	15
Skyggeløn	33, 34
Specielle tillæg	28
Studerende	5
Sygdom	
børn	11
Erklæringer	10
Systematisk overarbejde/merarbejde	43
Systemtillæg	29

T

Tilkald	47
Tillidsmænd	91, 92, 94, 95
Tjenestemandslignende vilkår	34
Tjenesterejser og konferencer i udlandet	8
Trin 1, 2 og 3	31
Trin 1	27
Trin 2	27, 31, 32
Trin 3	27, 31, 32

U

Uddannelse	93
Uddannelsesorlov	8
Uddannelsesplan	6

