

---

**Rammeoverenskomst** **side 4**

---

**Aftale om tjenestefrihed** **side 25**

---

**Protokollater og bilag** **side 31**

---

**Gruppesikringsregulativ** **side 55**

---

**Aftale om bidrag til uddannelsesformål** **side 60**

---

**Feriekortordning** **side 62**

---

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

---

**Hovedaftale** **side 74**

---

**Stikordsregister** **side 80**

---



# Rammeoverenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for assurandører

	<b>Side</b>
Kapitel I Dækningsområde .....	4
Kapitel II Lønforhold mv. ....	5
Kapitel III Arbejdets tilrettelæggelse .....	7
Kapitel IV Pension .....	7
Kapitel V Uddannelse .....	11
Kapitel VI Ferieforhold .....	11
Kapitel VII Omsorgsdage .....	13
Kapitel VIII Løn under sygdom .....	14
Kapitel IX Graviditet, adoption og frihed ved barns sygdom mv. ....	16
Kapitel X Afskedigelser og forflytninger .....	19
Kapitel XI Afgørelse af tvistigheder .....	22
Kapitel XII Ikrafttræden og opsigelse .....	22

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

## Kapitel I Dækningsområde

### § 1

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

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

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

#### *Bemærkning til § 1*

*Stk. 1.* Ved assurandører forstås medarbejdere, der er ansat med direkte forsikringssalg som hovedbeskæftigelse.

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

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

*Stk. 3. Overenskomsten er en minimumoverenskomst. De enkelte selskaber og de lokale assurandørforeninger kan således indgå aftaler, der stiller assurandørerne anderledes end denne overenskomst, efter orientering til organisationerne.*

## **Kapitel II Lønforhold mv.**

### **§ 2**

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

#### *Bemærkning til § 2*

*Konkrete lønaftaler indgås således fortsat lokalt.*

### **§ 3**

*Stk. 1. Den årlige indtægt skal for fuldtidsbeskæftigede assurandører andrage mindst 300.000 kr. fra det tidspunkt, hvor den pågældende har bestået sin eksamen som assurandør, jf. selskabets uddannelsespolitik, eller hermed ligestillet prøve, dog senest efter 2 års ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. april 2009 forhøjes satsen til 310.000 kr., og pr. 1. april 2010 til 320.000 kr.*

Dog skal den årlige indtægt udgøre mindst 255.000 kr. fra ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. april 2009 forhøjes satsen til 265.000 kr., og pr. 1. april 2010 til 275.000 kr.

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

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

### *Bemærkning til § 3*

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

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

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

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

*Stk. 2. Satsen udgør enten 255.000 kr. eller 300.000 kr., jf. § 3, stk. 1. Pr. 1. april 2009 265.000 kr. eller 310.000 kr. og pr. 1. april 2010 275.000 kr. eller 320.000 kr.*

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

### **§ 4**

Arbejder assurandøren for flere selskaber samtidig, skal summen af

samtlige indtægter lægges til grund ved beregningen af indtægten i § 3.

## § 5

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

### *Bemærkning til § 5*

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

## **Kapitel III Arbejdets tilrettelæggelse**

### § 6

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

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

### *Bemærkning til § 6*

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

## **Kapitel IV Pension**

### § 7

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

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

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

Det er hensigtsmæssigt, at der lokalt drøftes overgangsordninger.

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

*Stk. 4.* Selskabets samlede bidrag til hver enkelt assurandør skal fastlægges som en procentsats af assurandørens årlige indtægt, jf. stk. 3. Beregningsgrundlaget er assurandørens indtægt fra det foregående kalenderår. Der kan lokalt aftales en anden dato for iværksættelse af beregningsgrundlag end 1. januar. Dette må dog ikke være senere end 1. april i det aktuelle kalenderår. Med virkning senest fra 1. januar 2010 skal pensionsberegning ske på baggrund af foregående måneds løn.

*Stk. 5.* Overgår en assurandør fra ét selskab til et andet, hvor begge selskaber er omfattet af denne overenskomst, medtager assurandøren sin hidtidige pensionsordning. Det nye selskab deltager fremover i præmiebetalingen i overensstemmelse med dette selskabs pensionsordning.

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

*Stk. 7.* Hvis en assurandør, der ved pensionsordningens ikrafttræden er fyldt 45 år, kun kan indtræde i denne på skærpede vilkår, kan

assurandøren i stedet vælge en opsparingsordning. Bidraget til opsparingsordningen fastsættes efter reglerne i pensionsordningen.

#### *Bemærkning til § 7*

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

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

*Stk. 3. Ved den årlige indtægt forstås arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget. Parterne er enige om at fravige dette, hvis assurandørens eget pensionsbidrag, jf. § 7, stk. 5, til en arbejdsgiveradministreret ordning overstiger det i den lokale overenskomst fastsatte bidrag. Den årlige indtægt beregnes i denne situation ved at forhøje arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget med et beløb, svarende til assurandørens merbidrag til pensionsordningen.*

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

*Stk. 5. Ved overgang fra et selskab til et andet, hvor begge selskaber er omfattet af denne overenskomst, bestemmes pensionsleverandøren af det nye selskab. Assurandøren er dog ikke pligtig til at*

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

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

## **§ 8**

Pensionsordningen fastlægger pensionsalderen og de nærmere regler for udbetalingen mv.

## **§ 9 Seniorpolitik**

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

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

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

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

*Stk. 5. Opsiges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år i selskabet og på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år, henholdsvis 55 år, skal selskabet betale 12, henholdsvis 18*

måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag. Beløbet indbetales på medarbejderens hidtidige pensionsordning eller til anden pensionsordning.

## **Kapitel V Uddannelse**

### **§ 10**

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

*Stk. 2.* Selskabet og assurandørforeningen skal drøfte efter- og videreuddannelse med henblik på retningslinjer for og omfanget af efter- og videreuddannelse i selskabet. Der skal ved tilrettelæggelsen tages hensyn til både selskabets og assurandørens særlige behov.

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

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

## **Kapitel VI Ferieforhold**

### **§ 11**

*Stk. 1.* Feriegodtgørelse ydes efter de i ferieloven til enhver tid gældende satser af:

1. nyttegningsprovision af egen tegning,
2. superprovision af underagenters nyttegningsprovision,

3. ydelser baseret på opnåede nyttegningsresultater,
4. sygelønsandel, jf. § 13, stk. 1, litra b.

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

*Stk. 3.* Ferietillæg ydes, medmindre andet er aftalt lokalt, alene efter de i ferieloven til enhver tid gældende satser af følgende:

1. fast løn og andre faste ydelser af lønmæssig karakter (fx kompensationsbeløb) eksklusivt selskabets bidrag til pensionsordning,
2. interesseprovision,
3. feriegodtgørelse.

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

*Stk. 5.* Der ydes ikke feriegodtgørelse eller ferietillæg af omkostningstillæg.

*Stk. 6.* Kravet på feriegodtgørelse er omfattet af FA's garanti-forpligtelse, jf. overenskomst om feriekort.

*Stk. 7.* I øvrige forhold om ferie - herunder ved fratræden - henvises til ferielovens bestemmelser.

*Stk. 8.* Selskab og assurandørforening aftaler generelle vilkår for overførsel af ferie.

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

*Stk. 9.* En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til et efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

### *Bemærkning til § 11*

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

*Feriegodtgørelse beregnes af de variable lønde.*

*Stk. 1, nr. 2. Ved de omtalte underagenter forstås ikke motorkø-retøjsforsikringsforbindelser o.lign.*

*Stk. 3. Ferietillæg beregnes af de faste lønde.*

*Stk. 7. FA og Finansforbundet opfordrer selskaber og assurandørforeninger til - ved indgåelse af lokale assurandørlønftaler - at tydeliggøre, hvilke af assurandørernes lønandele der berettiger til feriegodtgørelse eller ferietillæg.*

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

## **Kapitel VII Omsorgsdage**

### **§ 12**

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

### *Bemærkning til § 12*

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

## Kapitel VIII Løn under sygdom

### § 13

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

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

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

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

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

#### *Bemærkning til § 13*

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

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

*Stk. 1, litra b. Ved erhvervsprovision forstås alle provisions-typer, der beror på assurandørens præstation, jf. dog § 14.*

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

*Stk. 2. Sygelønnen beregnes ved sygdomsperiodens start, og dette beregningsgrundlag bibeholdes uændret i hele sygdomsperioden.*

## **§ 14**

Ved beregning af eventuelle ydelser, der ifølge aftale skal udbetales senere, og som er baseret på tegningsmål eller lignende, skal selskabet ved beregningen tage hensyn til sygeperioder ud over 2 uger, svarende til 10 arbejdsdage.

### *Bemærkning til § 14*

*Der er enighed om, at superprovisionssystemet (progressive beregningssystemer), bonus- eller udviklingssystemer skal reguleres under syge-/måleperioden. Dvs. at udbetalte superprovisioner eller lignende i så fald ikke medregnes under § 13, stk. 1, litra b.*

*Der skal ved nye sådanne systemer aftales regler for en forholds-mæssig regulering. Hidtidige ordninger fortsætter uændret indtil udløb eller andet aftales lokalt.*

## **§ 15**

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

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

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

*Bemærkning til § 15*

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

## **§ 16 Lægeattest**

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

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

### **§ 17 Graviditet og barsel**

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

Endvidere ydes løn under:

- a. Mandlige medarbejders uafbrudte fravær (fædreorlov) i op til 4 uger inden udløbet af de 14 ugers barselorlov, jf. ovenfor.
- b. Medarbejderens uafbrudte fravær (forældreorlov) i op til 10 uger, som efter medarbejderens eget valg enten kan placeres inden for perioden uge 15-24 eller inden for perioden uge 25-34 efter fødslen.

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

Ved forlængelse af barselorloven på grund af barns hospitalsind-

læggelse jf. barselloven betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselsorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter punkt b blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barsellovens § 16 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

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

## **§ 18 Adoption**

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, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som nævnt i § 17.

## **§ 19 Pasning af sygt barn**

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

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

*Stk. 3.* Ved orlov ud over 8 dage kan selskabet gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest.

## **§ 20 Pasning af alvorligt sygt barn**

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

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

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

## **§ 21 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende**

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

- a. ansættes af kommunen efter § 118 i serviceloven til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- b. af kommunen får bevilget plejevederlag efter kapitel 23 i serviceloven for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

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

*Stk. 2.* Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag

af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

#### *Bemærkning til § 21*

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

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

*Definition af nærtstående og plejested svarer til fortolkningen af serviceloven.*

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

## **Kapitel X Afskedigelser og forflytninger**

### **§ 22 Afskedigelser**

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

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

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

*Stk. 4.* Hvis Finansforbundet hævder, at en afskedigelse af en medarbejder ikke er rimeligt begrundet i medarbejderens eller selskabets forhold, kan sagen begæres behandlet, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

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

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

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

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

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

#### *Bemærkning til § 22*

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

*Stk. 3.* *Der forhandles lokalt om indgåelse af aftaler, der nærmere beskriver proceduren for udarbejdelse og indhold af tegningsmål, rækken af foranstaltninger i forbindelse med eventuel manglende tegning, herunder afgivelse af tegningskrav med mulige konsekvenser for det fortsatte ansættelsesforhold (advarsler). Herudover aftales de aktiviteter, der kan igangsættes for på bedst mulig måde at sikre et fortsat tilfredsstillende samarbejde mellem medarbejderen og selskabet.*

## § 23 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

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

*Stk. 4.* Godtgørelsens beregningsgrundlag er assurandørens faktisk optjente løn i de 12 forudgående måneder regnet fra fratrædelsestidspunktet.

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

## § 24 Forflytninger

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

## Kapitel XI Afgørelse af tvistigheder

### § 25

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

## Kapitel XII Ikrafttræden og opsigelse

### § 26

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

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Peter Møllerup  
formand for Assurandør Kredsen

## Aftale om tjenestefrihed

### Side

Aftale om tjenestefrihed .....	25
--------------------------------	----



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

## § 1 Område

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

## § 2 Formål

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

## § 3 Organisationsarbejde

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

*Stk. 2.* Medlemmer af de lokale assurandørforeningers bestyrelse, medlemmer af Assurandør- og Forsikringskredsens bestyrelse og redaktører af Assurandør- og Forsikringskredsens fagblad er berettiget til tjenestefrihed uden løn, når denne anvendes til møder i Assurandør- og Forsikringskredsens regi.

### *Bemærkning til § 3, stk. 2*

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

#### **§ 4 Organisationsuddannelse**

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

#### *Bemærkning til § 4*

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

#### **§ 5 Parternes pligter**

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

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

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

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

Meddelelse om deltagelse i møder skal gives snarest efter indkaldelsen.

#### **§ 6 Tillidsrepræsentanternes valgbarhed**

*Stk. 1.* Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i sel-

skabets forhold og normalt ansat i mindst 6 måneder på valg-tidspunktet.

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

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

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

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

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

## **§ 7 Kurser**

Kopi af kursusprogrammer og lignende fremsendes til FA. Finder FA, at et kursus ikke opfylder formålet i § 2, og kursusedtageren derfor ikke er berettiget til deltagelse med tjenestefrihed med løn,

kan FA inden 1 måned fra modtagelsen anmode om forhandling, jf. Aftale om regler for behandling af faglig strid.

### **§ 8 Uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter**

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

### **§ 9 Lokalaftaler**

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

### **§ 10 Ikrafttræden og opsigelse**

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Peter Møllerup  
formand for Assurandør Kredsen

## **Protokollater**

	<b>Side</b>
Protokollat om ansættelsesaftaler .....	31
Protokollat om arbejdstidens tilrettelæggelse .....	34
Protokollat om forældreorlov .....	34
Protokollat om deltidsarbejde .....	35
Idékatalog om mobile kontorer og hjemmekontorer .....	35
Protokollat om tidsbegrænset ansættelse .....	36
Protokollat om pensionsordning .....	38

## **Bilag**

Tiltrædelse til samarbejdsaftalen for forsikringsfunktionærer .....	41
Aftale mellem FA og DFL om samarbejde .....	42



## Protokollat om ansættelsesaftaler

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

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

*Stk. 3.* Parterne anbefaler, at standardansættelsesaftalen anvendes.

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

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

### *Bemærkninger til protokollat*

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

## Standardansættelsesbevis for assurandører

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

og

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

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

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

Ansættelsen er omfattet af Funktionærloven. (evt.: De første 3 måneder betragtes som prøvetid, hvor der gælder et gensidigt 14 dages skriftligt opsigelsesvarsel).

Arbejdsområdet er placeret i ... (regionen eller distriktets navn). Væsentlige ændringer i tegningsområdet kan kun ske efter et varsel svarende til Funktionærlovens opsigelsesvarsel (evt.: Tegningsområdet kan i øvrigt ændres efter gensidig aftale mellem parterne).

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

### Løn:

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

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

### Arbejdstid:

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

Der er selvstændig arbejdstidstilrettelæggelse i øvrigt.

### Ferie:

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

### Sygdом og andet fravær:

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

Der ydes orlov efter reglerne i Rammeoverenskomsten.

### **Gruppelivsforsikring:**

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

### **Pension:**

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

### **Ændring af ansættelsesvilkår:**

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

### **Ansættelsesforholdets ophør:**

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

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

(Hvis det ikke fremgår af den lokale lønaftale: Indtjent, men endnu ikke forfalden provision tilfalder assurandøren fra ansættelsens ophør og indtil ... måneder efter sidste ansættelsesdag, i hvilken periode der også er ristornopligt, således at tilgodehavende saldo udbetales, mens negativ saldo afskrives. Selskabet fremsender i hele perioden månedlige opgørelser over bevægelserne på kontoen.)

For så vidt angår løn- og arbejdsforhold i øvrigt henvises til Rammeoverenskomsten, kollektive overenskomster mellem FA og Finansforbundet samt lokale kollektive aftaler mellem selskab og assurandørforening.

### **Væsentlige vilkår**

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

Den ...

Selskab

Assurandør

## Protokollat om arbejdstidens tilrettelæggelse

Som implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden har parterne aftalt, at arbejdstiden for assurandører tilrettelægges, så den følger den almindelige ugentlige arbejdstidsnorm på det danske arbejdsmarked og sådan, at assurandøren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

## Protokollat om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT nr. L 145), gælder følgende:

### § 1 Forældreorlov

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

### § 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

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

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

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

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

### § 3 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. april 1997.

## **Protokollat om deltidarbejde**

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

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

## **Idékatalog om mobile kontorer og hjemmekontorer**

Finansforbundet og FA er enige om, at selskab og assurandører ved etablering af mobile-/hjemme kontorer bør være opmærksomme på følgende forhold:

Mobile- og hjemmekontorer skal opfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdets udførelse.

Relevante emner, der bør afklares.

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

Idékataloget er ikke udtømmende og kan løbende blive revideret.

## **Protokollat om tidsbegrænset ansættelse**

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

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

### **§ 1**

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

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

### **§ 2**

Formålet med aftalen er

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

### **§ 3**

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

### **§ 4**

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 3, kan tages op til overve-

jelse i forbindelse med aftale om overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

## **§ 5**

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

## **§ 6**

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

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

## **§ 7**

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

## **§ 8**

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

## Protokollat om pensionsordning

### 1. Valg/ændring af leverandør

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

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

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

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

### 2. Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

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

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

### 3. Pensionsudvalg mv.

Det aftales lokalt i den enkelte virksomhed, hvorledes arbejdet med og aftaler om pensionsforhold organiseres. Dette kan eksempelvis ske direkte mellem virksomheden på den ene side og den Faglige

repræsentant på den anden side. Det kan også organiseres ved oprettelse af et paritetisk pensionsudvalg, der kan være et underudvalg til samarbejdsudvalget.

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

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

#### **4. Uenighed og fortolkning**

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

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

Hvis enighed om valg af kriterier, indhold og ordning ikke opnås ved denne forhandling, afgøres uenigheden af en voldgift, hvor opmanden skal have særlig indsigt i pensionsforhold. Opmandens kendelse skal bygge på den fælles intention om, at medarbejderne gives de bedst mulige markedsvilkår, således som dette fortolkes af opmanden.

#### **5. Voldgift**

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

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

## Bilag 1

### Tiltrædelse til samarbejdsaftalen for forsikringsfunktionærer

1.0. Finansforbundet tiltræder herved den p.t. gældende samarbejdsaftale indgået mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

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

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

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

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

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

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

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

Redaktionelt tilrettet den 21. februar 2008.

**Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og  
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)  
om samarbejde**

**Kapitel I Samarbejdets mål og midler**

**§ 1**

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

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

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

*Bemærkning til § 1, stk. 1.*

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

**Kapitel II Samarbejdsudvalg**

**§ 2 Oprettelse**

*Stk. 1.* I selskaber med mindst 35 medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst om løn- og arbejdsforhold indgået af FA, skal der

oprettes et samarbejdsudvalg, hvis selskabets ledelse eller personaleforeningen ønsker det.

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

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

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

#### *Bemærkning til § 2*

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

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

### **§ 3 Sammensætning**

*Stk. 1.* Samarbejdsudvalget består af 2 grupper:

#### **Gruppe A**

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

#### **Gruppe B**

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

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

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

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

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

*Stk. 4.* Ved udtræden genbesætter personaleforeningen den ledige post for resten af valgperioden.

#### *Bemærkning til § 3*

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

## **§ 4 Valg**

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

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

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

## **§ 5 Formand og næstformand**

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

## **§ 6 Udvalgsår og forretningsorden**

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

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

## **§ 7 Underudvalg og særligt sagkyndige**

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

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

### *Bemærkning til § 7*

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

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

## **§ 8 Tavshedspligt**

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

### *Bemærkning til § 8*

*Parterne er enige om, at det vil være naturligt, at B-siden - også i sager, hvor der er pålagt medlemmerne tavshedspligt - kan konsul-*

*tere DFL. Det skal bemærkes, at DFL dermed påføres samme tavshedspligt som udvalgets medlemmer. En eventuel strid om tavshedspligt over for DFL løses efter reglerne om behandling af faglig strid.*

## **§ 9 Udgifter**

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

## **Kapitel III Samarbejdsudvalgets opgaver**

### **§ 10 Opgaver**

*Stk. 1.* Samarbejdsudvalget er det forum, hvori medarbejdernes indflydelse på betydende beslutninger i forsikrings-selskaberne formidles.

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

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

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

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

*Stk. 5.* Principper for udviklingen af arbejdsmiljøet.

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

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

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

## **§ 11**

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

## **Kapitel IV Principper for samarbejdsudvalgets varetagelse af opgaverne**

### **§ 12 Oplysninger til samarbejdsudvalget**

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

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

### **§ 13 Medarbejdernes trivsel og tryghed**

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

selskabet, medarbejderen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejder.

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

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

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

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

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

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

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

#### *Bemærkning til § 13*

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

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

### **§ 14 Teknologi**

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

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

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

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

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

## **§ 15 Afbødeforanstaltninger**

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

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

## **§ 16 Fusion og anden selskabsoverdragelse**

*Stk. 1.* Ved fusion gives der fornøden orientering i samarbejdsudvalget til lønmodtagernes repræsentanter respektive de berørte lønmodtagere, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse. Herefter nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de selskaber, der er omfattet af fusionen.

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

*Stk. 3.* Arbejdsgruppen har til opgave at:

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

## **§ 17 Information fra samarbejdsudvalget**

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

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

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

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

## **Kapitel V Andre samarbejdsformer**

### **§ 18**

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

#### *Bemærkning til § 18*

*Paragraffen er et naturligt supplement til § 2, der angiver, hvornår samarbejdsudvalg skal oprettes. Imidlertid kan der mellem ledelsen og enten et flertal af medarbejderne eller personaleforeningen være enighed om det ønskelige i at have andre samarbejdsformer end de i aftalen omhandlede samarbejdsudvalg.*

### **§ 19 Deltagelse i sikkerhedsudvalgets møder**

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

### **§ 20 Samarbejdsråd**

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

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

*Stk. 3.* Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

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

## **Kapitel VI Ikrafttræden og ophør**

### **§ 21**

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

#### *Bemærkning til § 21*

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

København, den 25. januar 2005

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Danske Forsikringsfunktionærers  
Landsforening

Jørn Kristian Jensen/formand  
Steen A. Rasmussen/direktør

Henrik Frimand-Meier/formand  
Søren Thorsen/Sekretariatschef

## Grappesikringsregulativ

### Side

Grappesikringsregulativ ..... 55



## **Gruppesikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet**

### **Regulativets dækningsområde:**

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

### **A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER**

Gruppeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

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

Dødsfaldssum	
Fylt alder under 60 år	830.000 kr.
Fylt alder 60 år - 69 år	415.000 kr.
Fylt alder 70 år	0 kr.

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

### **Børnesum**

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

### **Invalidesum**

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

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

En udbetalt invalidesum fratrækkes ved en senere dødsfalds-udbetaling. Invalidesummen udbetales, når ansættelsesforholdet ophører, og erhvervsevnen ud fra en lægelig vurdering er varigt ned-sat til 50% eller derunder, eller hvis medarbejderen får tilkendt varig invaliderente på grundlag af mindst 50% invaliditet fra en pensions-ordning, som er etableret efter aftale med medarbejderens arbejds-giver.

### **Kritisk sygdom**

Hvis en medarbejder i forsikringstiden inden det fyldte 67. år pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 150.000 kr.

Dækkede kritiske sygdomme er: De fleste ondartede kræftformer, blodprop i hjertet, bypassopererede, tilfælde af koronarsklerose, ballonudvidelse i hjertets kranspulsårer, hjerteklapkirurgi, hjerneblød-ning/blodprop i hjernen, muskelsvind, sækformet udvidelse af hjer-nens pulsårer, dissemineret sklerose, visse godartede svulster i hjerne og rygmarv, større organtransplantationer (hjerte, lunge og lever), HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, amyotrofisk lateralsklerose (ALS), nyresvigt, AIDS, Parkin-sons sygdom, blindhed, døvhed, aorta sygdom, følger efter hjerne-eller hjernehindebetændelse og følger efter borreliainfektion (TBE) i nervesystemet efter flåtbid.

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

### **Lang præmiefritagelse**

Ret til 3 års præmiefritagelse for dødsfaldssum, børnesum, invalide-sum og kritisk sygdom opnås, hvis medarbejderens erhvervsevne i

forsikringstiden alene på grund af sygdom eller ulykke bliver nedsat til 1/2 eller derunder af den fulde erhvervsevne.

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

## **B. ETABLERING AF GRUPPEFORSIKRING**

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

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

## **C. UDBETALINGSBESTEMMELSER**

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

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

## **D. PRÆMIEBETALING**

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af selskabet.

Præmien medregnes ved opgørelse af medarbejderens skattepligtige indkomst.

## **E. BONUS**

Bonus anvendes til nedbringelse af præmien.

## **F. SKATTEMÆSSIG BEHANDLING**

Gruppelivspræmien er omfattet af reglerne i afsnit 2 i pensions-

beskatningsloven. 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 (98312) gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FA eller Finansforbundet.

#### **H. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR**

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Peter Møllerup  
formand for Assurandør Kredsen

## Aftale om bidrag til uddannelsesformål

### Side

Aftale om bidrag til uddannelsesformål ..... 60

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

### **§ 1 Bidrag**

*Stk. 1.* Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte selskaber helårligt et beløb, svarende til 696 kr. pr. heltidsbeskæftiget og 348 kr. 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 Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbet.

### **§ 2 Ikrafttræden og ophør**

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Peter Møllerup  
formand for Assurandør Kredsen

# Feriekortordning

## Side

Feriekortordning ..... 62

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

### **§ 1 Anvendelsesområde**

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

### **§ 2**

*Stk. 1.* 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 FerieKontosystemet.

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

### **§ 3**

*Stk. 1.* Medarbejdere, som fratræder i årets løb, får ved fratrædelser 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 (arbejdsløshedskasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage han/hun nu skal holde ferie, og hvor stort et beløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler da det beløb, der nu er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det eventuelt resterende beløb efter ovenstående regler.

## § 6

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

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

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

## § 7

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

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

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

## § 8

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

## § 9

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

## § 10

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

Tidligere gældende feriekortoverenskomster ophører pr. 31. marts 2003.

København, den 8. februar 2003

Finansforbundet

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Danske Forsikringsfunktionærers  
Landsforening

Jørn Kristian Jensen/formand  
Steen A. Rasmussen/direktør

Henrik Frimand-Meier/formand  
John Vagn Nielsen/sekretariatschef



**Aftale om regler for behandling af faglig strid**

**Side**

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

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

### **§ 1 Aftalens område**

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

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

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

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

### **§ 2 Organisationsmøde**

*Stk. 1.* Enhver af organisationerne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et organisationsmøde. Ved opsigelse/bortvisning skal begæringen indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter, opsigelsen er modtaget. Hvis der er lokale forhandlinger om opsigelse/bortvisning mellem virksomhed og den Faglige repræsentant, kan fristen udskydes, når der gives medde-

lelse herom til organisationerne. Hvis der efter afsluttende lokale forhandlinger ønskes et organisationsmøde, skal begæring herom indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter konstatering af lokal uenighed.

*Stk. 2.* Organisationsmødet skal holdes uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse.

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

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

### **§ 3 Voldgiftsret**

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

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

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

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

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

*Stk. 6.* Organisationerne er enige om, at der i sager om lovforklning 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 karakter kan organisationerne aftale, at antallet af opmænd udvides til 3.

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

*Stk. 4.* Senest samtidig med, at begæring om voldgift indgives, skal klageren skriftlig fremsætte indstilling om valg af opmand, og indklagede skal, hvis man vil modsætte sig indstillingen, meddele

dette til klageren senest en uge herefter. Når opmanden er udpeget, skal organisationerne straks aftale tid for mødet i voldgiftsretten.

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

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

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

*Stk. 8.* Kendelsen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning. Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og opmanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, som også skal afgøre spørgsmål om rettens kompetence. Voldgiftskendelserne offentliggøres i overensstemmelse med parternes fælles forståelse og gældende regler i anonymiseret form.

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

København, den 21. februar 2008

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Lars Mørch/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

Peter Møllerup  
formand for Assurandør Kredsen



## Hovedaftale

### Side

Hovedaftale..... 74

## **Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet for assurandørområdet**

### **§ 1**

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

#### *Bemærkning til § 1*

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

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

### **§ 2**

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

### **§ 3**

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

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

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

### *Bemærkning til § 3*

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

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

### **§ 4**

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

### **§ 5**

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

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

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

### *Bemærkning til § 5*

*Der findes således overenskomster, der er indgået mellem:*

- *FA og Finansforbundet,*

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

## § 6

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

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

## § 7

*Stk. 1.* Hovedaftalens parter anerkender de respektive 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 delvist 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 overenskomstparterne aftales, at andre medlemmer holdes uden for arbejdsstandsning.

## § 8

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

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

*Stk. 3.* Som udenforstående betragtes ikke en medarbejder eller

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

## § 9

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

## § 10

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

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

## § 11

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

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

## § 12

*Stk. 1.* Denne hovedaftale træder i kraft ved underskrivelsen og er

gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 31. december, dog tidligst den 31. december 2005.

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

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

*Bemærkning til § 12*

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

København, den 8. februar 2003

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Finansforbundet

Jørn Kristian Jensen/Steen A. Rasmussen  
formand direktør

Allan Bang/Jens Chr. Pedersen  
formand forhandlingschef

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

## Stikordsregister

	<b>Side</b>
Adoption .....	16
- orlov .....	16
- løn .....	16
Advarsel .....	19
- se funktionærloven	
- begrundelse .....	19
- information til tillidsrepræsentant .....	19
Afskedigelse .....	19
- se funktionærloven	
- 120-dagsreglen .....	19
- enkeltmands- .....	19
- kollektiv .....	19, 48
- information til tillidsrepræsentant .....	19
- begrundelse .....	20
- voldgift .....	20, 68
- godtgørelse .....	10, 20
- tillidsrepræsentant .....	21
Ansættelsesaftaler .....	6, 31, 32, 36
Arbejdets tilrettelæggelse .....	4
Arbejdsmarkedsbidragsgrundlag .....	6, 9
Arbejds miljø .....	46
Arbejdsstandsning .....	76, 77, 78
Arbejdstid .....	34
Barselsorlov .....	16
Bortvisning .....	19
Børns sygdom .....	17
Deltidsansatte .....	4
Erhvervelsesprovision .....	13, 15
Faglig strid, Aftale om regler for behandling af .....	68

- anvendelsesområde .....	68
- fortolkningstvist .....	68
- organisationsmøde .....	68
- voldgift .....	69
- sammensætning .....	70
- kendelse .....	70
Ferieforhold .....	11
- se ferieloven	
- feriegodtgørelse .....	11, 12, 62
- ferieoverførsel .....	12
- beregning .....	12
- ferietillæg .....	12
- ferieløn .....	11
- løn under .....	12
- løbende ansættelsesforhold .....	12
Feriekortordning, overenskomst om .....	62
- se ferieloven	
- dækningsområde .....	62
- feriegodtgørelse .....	62
- Finanssektorens Feriefond .....	64
- oplysninger .....	63
- restferiekort .....	63
Force majeure .....	32
Forflytninger .....	21
Fratrædelsesgodtgørelse .....	10, 19, 20
Fratrædelsespension .....	10
Frihed til organisationsarbejde .....	25
Fædreorlov .....	16
Gratialer, engangsydelser .....	16
Graviditet .....	16
Gruppesikringsregulativ .....	55
- dødsfaldsdækning .....	55

- børnedækning .....	55
- invaliditet .....	55
- kritisk sygdom .....	56
- lang præmiefrigtagelse .....	56
- udbetalingsregler .....	57
- præmie .....	57
- bonus .....	57
- skat .....	57
- godkendt fravær (orlov) .....	55
Hovedaftale .....	74
- dækningsområde .....	74
- ledelsesret .....	74
- organisationsfrihed .....	74
- ret til organisationsarbejde .....	75
- eksklusivregel for organisationer .....	75
- fredspligt .....	78
- forhandlingskompetence .....	78
- forhandlingspligt .....	78
- voldgift .....	78
- konflikt .....	76
- overenskomststridig konflikt .....	77
- fornyelse af kollektive overenskomster .....	76
- aftalers fortsatte gyldighed .....	78
Ledelsesretten .....	44, 74
Lægeattester .....	16, 17
Løn .....	5
- Arbejdsmarkedsbidragsgrundlag .....	6, 9
- minimumindtægt .....	5
- omkostningsydelse .....	5, 12, 13
- præstationsløn .....	5
- deltidsansatte .....	4
- seniorløn .....	10

Medarbejderrepræsentanter	
- se Aftale om tjenestefrihed .....	25
Minimumindtægt .....	5
- indsigelsesfrist .....	7
Omsorgsdage .....	13
Opsigelse - se afskedigelse .....	19
Organisationsfrihed .....	25, 15
Organisationsmøde .....	71
Organisationsarbejde	
- se Hovedaftale .....	74
- se Aftale om tjenestefrihed .....	25
Orlov .....	16
- adoption .....	17
- barsel .....	16
- fædreorlov .....	16
- forældreorlov .....	17
- graviditet .....	16
- barns sygdom .....	17
- lægeattest .....	17
- alvorligt sygt barn .....	18
- pasning af døende .....	18
- pasning af handicappede .....	18
- personkreds .....	18
- gruppesikringsregulativ .....	55
Overenskomst	
- se Hovedaftale .....	74
- se Aftale om regler for behandling af faglig strid .....	68
Pension .....	7, 38
- Gruppesikringsregulativ .....	55
- Pensionsordning .....	7, 38
- optagelseskriterier .....	7, 8

- pensionsbidrag .....	7, 8
- beregning af pensionsbidrag .....	8
- flytning af pensionsordning .....	8, 10, 38
- pensionsalder .....	10
- fratrædelsespension .....	10
Rammeoverenskomst .....	4
- assurandør, definition .....	4
- dækningsområde .....	4
- fravigelser .....	4
Samarbejdsudvalg .....	42
Samarbejde, DFL's aftale om .....	42
- formål .....	42
- fusion .....	50
- oprettelse af SU .....	42
- koncern-SU .....	43
- sammensætning af SU .....	43
- gruppe A .....	43
- gruppe B .....	43
- formand/næstformand i SU .....	45
- valg/udpegning til SU .....	45
- valgperiode .....	45
- underudvalg .....	45
- tavshedspligt .....	45
- SU's opgaver .....	46
- information .....	50
- tryghedsregler .....	47
- personalepolitik .....	46
- rationaliseringer .....	48
- kollektiv afskedigelse .....	48
- teknologi .....	49
- tiltrædelse .....	41
- afbødeforanstaltninger .....	50

- alternativ til SU .....	51
- virksomhedsoverdragelse .....	50
- uddannelse/kompetenceudvikling .....	46
- kompetenceudvikling .....	46
Seniorpolitik .....	10
- mindre belastende arbejdsopgaver .....	10
- reduktion af tegningsmål .....	10
- løn .....	10
- fratrædelsespension .....	10
- fratrædelsesgodtgørelse .....	10
- seniorordning lokal .....	10
Sikkerhedsudvalg .....	51
Sikkerhedsrepræsentanter .....	26, 28
Standardansættelsesaftale .....	32
Sygdom .....	14
- løn under .....	14
- beregning af løn .....	14
- lægeattest .....	16
- 120-dages reglen .....	19
Tegningsmål .....	20
Tidsbegrænset ansættelse .....	36
Tillidsrepræsentantuddannelse .....	25
Tillidsrepræsentanter	
- rettigheder/pligter .....	26
- beskyttelse .....	21, 27
- afskedigelse af .....	21
- tvingende årsager .....	21
- uddannelse af .....	28
- valg .....	26
Tiltrædelse, SU-aftale .....	41
Tjenestefrihed, aftale om .....	25
- dækningsområde, til organisationsarbejde .....	26

- frihed med løn .....	25, 26
- frihed uden løn .....	25, 26
- dækning af omkostninger ved møde .....	26
- rettigheder/pligter .....	26
- lokalaftaler .....	28
Tryghedsregler	
- se afskedigelser .....	21
- se Aftale om samarbejde .....	42, 48
Tvistigheder	
- se Hovedaftalen .....	74
- se Aftale om regler for behandling af faglig strid .....	68
- se Rammeoverenskomsten .....	22
Uddannelse	
- se Aftale om uddannelsesformål .....	60
- bidrag .....	60
- beregning .....	60
- frihed .....	7
- opkrævning .....	60
- se Aftale om tjenestefrihed .....	25
- plan .....	11
- niveauer .....	6
- løn .....	11
Voldgift	
- se Hovedaftalen .....	74
- se Aftale om regler for behandling af faglig strid .....	68
- se Rammeoverenskomsten .....	20

