

## Afsnit 1

Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut

## Afsnit 2

Protokollat om pengeautomater - Værditransporter - Trin 87, trin 248E og lederløn - Pensionsbidrag - Gruppelivsregulativ - Sundhedsforsikring - Ansættelsesaf-taler - Pulje til kompetenceudvikling - Løntabeller

## Afsnit 3

Lønpakker - Pensionsordninger - Feriekortordning - Lønstatistik

## Afsnit 4

Distancearbejde - Hviletid og fridøgn

## Afsnit 5

Seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen - Socialt kapitel - Integration

## Afsnit 6

Regler for behandling af faglig strid - Fagligt arbejde - Samarbejdsråd - Samarbejdsaftale/bank/realkredit - Samarbejdsaftale/sparekasse - Afbødeforanstaltninger - Teknologiaftale/sparekasse - Overflytning mellem overenskomster - Arbejds miljøorganisation - Organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstruktur

## Afsnit 7

Særbestemmelser

## Afsnit 8

Bidrag til uddannelsesformål - Implementerede EU-direktiver - Rammebestemmelser - Ikrafttrædelse og opsigelse - Hovedaftale mellem FA og Finansforbundet

## Afsnit 9

Stikordsregister



## Afsnit 1 - Standardoverenskomst

# 1

	<b>Side</b>
Kapitel I	Gyldighedsområde ..... 5
Kapitel II	Arbejdstid ..... 6
Kapitel III	Løn ..... 24
Kapitel IV	Særlige medarbejdergrupper ..... 32
Kapitel V	Andre ansættelsesbestemmelser ..... 36
Kapitel VI	Ferie ..... 37
Kapitel VII	Uddannelse ..... 41
Kapitel VIII	Kompetenceudvikling ..... 47
Kapitel IX	Sociale bestemmelser ..... 50
Kapitel X	Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse ..... 57



# Standardoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om løn- og arbejdsvilkår på pengeinstitut- og realkreditområdet

## Kapitel I – Gyldighedsområde

### § 1 Standardoverenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i virksomheder, som er medlem af FA, medmindre medarbejderne er omfattet af en anden mellem FA og Finansforbundet indgået overenskomst om løn- og arbejdsvilkår eller af en virksomhedsoverenskomst.

Stk. 2. Alle overenskomstansatte er omfattet af funktionærloven.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 måned.
- b. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig.

Med hensyn til disse medarbejdergruppers aflønning mv. henvises til §§ 44 og 46.

## Kapitel II – Arbejdstid

### § 2 Implementering af arbejdstidsdirektivet Generelle bestemmelser

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

Stk. 2. Retten til pauser er beskrevet i § 10.

Stk. 3. Der henvises til EU-direktivet om arbejdstid, se afsnit 8.

### § 3 Arbejdstidens længde Årnorm

Stk. 1. Den effektive arbejdstid er for heltidsansatte 1924 timer på årsbasis. For heltidsansatte it-medarbejdere er den effektive arbejdstid dog 1872 timer på årsbasis. Ved effektiv arbejdstid forstås eksklusive pauser og anden eventuel frihed.

Det kan lokalt aftales, at it-medarbejderen's årnorm hæves til 1924 timer, således at overgangen fra 36 timer til 37 timer om ugen honoreres med betaling for 1,5 time.

Medarbejdere med en lavere arbejdstid end 37, it-medarbejdere 36 timer, jf. ovenfor, i gennemsnit pr. uge (deltidsansatte) behandles forholdsmæssigt med hensyn til arbejdstid.

Medarbejdere, der arbejder efter reglerne om aftalt arbejdstid og udvidet aftalt arbejdstid, skiftehold, samt deltidsansatte medarbejdere, skal have en årnorm, der svarer til medarbejdere på almindelig arbejdstid, og har derfor ret til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en søgnehelligdag. Det aftales lokalt, hvordan rettigheden administreres.

### Arbejdstidens længde

Stk. 2. Arbejdstiden er for heltidsansatte i den enkelte uge 37 timer. For heltidsansatte it-medarbejdere er arbejdstiden i den enkelte uge dog 36 timer, jf. stk. 1.

Stk. 3. Deltidsansatte medarbejderen's løn beregnes efter forholdet mellem det årlige aftalte timetal og 1924. For it-området 1872, jf. stk. 1. Beregning af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

### § 4 Søgnehellidage og sidestillede dage

Stk. 1. Ved aftalt arbejdstid på en søgnehellidag gives der medarbejde-

ren tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 2. Arbejde på fredagen efter Kr. himmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag sidestilles med arbejde på søgnehelligdage.

Stk. 3. Ved overarbejde/merarbejde på søgnehelligdage samt lørdag og/eller søndag i påsken og pinsen gives tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 4. Der honoreres efter bestemmelser for helligdage til dagen efter en helligdag klokken 06.00.

## **§ 5 Arbejdstid fastsat af virksomheden**

Stk. 1. For finansansatte og it-medarbejdere kan arbejdstiden i den enkelte uge fastsættes af virksomheden mandag-fredag. For heltidsansatte kan den effektive daglige arbejdstid udgøre mellem 6 og 10 timer.

Stk. 2. For heltidsansatte begyndes arbejdstiden mellem kl. 08.00 og kl. 10.00. Arbejdstiden kan placeres af virksomheden på én af følgende måder:

- a. daglig indtil kl. 17.00
- b. 4 dage indtil kl. 17.00 og 1 dag indtil kl. 19.15.

Stk. 3. Placering af arbejdstiden skal ske med størst mulig hensyntagen til medarbejdere, der har pasnings- og afhentningsproblemer af mindre børn.

Stk. 4. For service/teknikere er den daglige arbejdstid mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Arbejdstiden kan i de enkelte uger variere i dette tidsrum, og for heltidsansatte skal den daglige effektive arbejdstid være mindst 6 timer. Arbejdes der på søgnehelligdage i den for medarbejderen fastlagte arbejdstid, gives der tilsvarende frihed. Der gives ikke tillæg på hverdage i tidsrummet kl. 06.00-08.00.

Stk. 5. Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, der naturligt falder udenfor dispositionstiden i stk. 4, eller hvis arbejdsopgaverne planlægges og udføres individuelt, kan disse udføres uden betaling af tillæg. Ved sådanne arbejdsopgaver tænkes primært på rengøring, vinduespolering og viceværtsopgaver.

Stk. 6. Ændring af den daglige arbejdstid varsles med 4 uger. Ved et kortere varsel betales der - indtil varselsperioden på 4 uger er forløbet - et tillæg på 50% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den

hidtidige daglige arbejdstid.

Stk. 7. Den "lange dag", jf. stk. 2, b, kan, når den falder på en helligdag eller søgneelligdag, ikke flyttes til en anden ugedag.

## § 6 Aftalt arbejdstid

Stk.1. Der kan mellem leder og medarbejder indgås skriftlig aftale om arbejdstidens placering indenfor tidsrummet kl. 06.00 til 20.00 på ugens 5 hverdage.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 20 og 43 timer over 2, 3, 4 eller 5 dage. Beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer, henholdsvis 36 timer, kan ske over en periode på indtil 4 uger.

Stk. 3. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Såfremt den skriftlige aftale indgås på virksomhedens initiativ, betales tillæg efter § 8, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Såfremt aftalen udelukkende indgås med baggrund i medarbejderens behov og initiativ, betales ingen tillæg.

Stk. 4. Medarbejderen kan opsige aftalen med 4 ugers varsel, såfremt aftalen er indgået på medarbejderens initiativ. I øvrigt kan medarbejder og virksomhed opsige aftalen med 3 måneders varsel.

## § 7 Udvidet aftalt arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås aftale om muligheder for arbejdstidens placering, som fraviger ovennævnte bestemmelser. Arbejdstiden kan placeres hele døgnet på alle ugens syv dage inden for følgende rammer:

- Beregning af den aftalte, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan ske over en periode på højst 26 uger
- Arbejdstiden kan lægges på 2, 3, 4, 5 eller 6 dage pr. uge
- Den enkelte arbejdsdag kan være mindst 4 timer og højst 12 timer
- Den aftalte ugentlige arbejdstid kan maksimalt være 42,5 timer
- I den enkelte uge kan arbejdstiden inkl. over/merarbejde højst være 48 timer. I særlige situationer kan virksomheden og den Faglige repræsentant aftale at fravige denne begrænsning.

Stk. 2. En aftale efter stk. 1 skal indeholde:

- ikrafttrædelsestidspunkt



- opsigelsesvarsel på 6 måneder til en måneds udgang
- hvilke arbejdsopgaver, afdelinger og/eller funktioner, fx telekoncepter, lørdagsarbejde, butikcentre og lign., der er omfattet.

Stk. 3. Såfremt den Faglige repræsentant og virksomheden har indgået aftale efter stk. 1, kan medarbejdere skriftligt indgå aftale om at arbejde indenfor de aftalte rammer. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud.

Stk. 4. Såfremt den skriftlige aftale indgås på virksomhedens initiativ, betales tillæg efter § 8, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Såfremt aftalen indgås på medarbejderens initiativ, halveres disse tillæg.

Stk. 5. Medarbejderen kan opsiges den individuelle aftale med 4 ugers varsel. Virksomheden kan opsiges den individuelle aftale med medarbejderens opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

## **§ 8 Aftaler og tillæg**

Stk. 1. Det skal ved aftaler, jf. § 6, stk. 1 og § 7, stk. 3, tydeliggøres, på hvis initiativ aftalen indgås. Medarbejderen har ret til bistand fra tillidsmanden ved aftalens udformning.

Stk. 2. Når aftaler efter § 6, stk. 1 og § 7, stk. 1 og 3, opsiges, omfattes de berørte medarbejdere af § 5 ved opsigelsesfristens udløb.

Stk. 3. Hvis der på virksomhedens foranledning aftales en ændring i arbejdstidens placering med kortere varsel end 4 uger, betales der et tillæg på 50% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid. Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering, medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66 2/3% af timelønnen.

Stk. 4. Ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter betales:

For arbejde på hverdage:

- i tidsrummet kl. 06.00-07.00 og kl. 18.00-20.00 et tillæg på 45% af timelønnen
- i tidsrummet kl. 20.00-06.00 et tillæg på 65% af timelønnen
- i tidsrummet kl. 07.00-08.00 et tillæg på 25% af timelønnen.

For arbejde på lør-, søn- og helligdage:

- i tidsrummet kl. 06.00-22.00 et tillæg på 65% af timelønnen

- i tidsrummet kl. 22.00-06.00 et tillæg på 75% af timelønnen.

Ved sygdom, ferie mv. betales sædvanligt tillæg.

## § 9 Særlige arbejdsopgaver

Stk. 1 Ved særlige arbejdsopgaver af markedsføringsmæssig art i eller uden for virksomheden aftaler leder og medarbejder dennes deltagelse. Der ydes betaling i forholdet 1:1 og tillæg herfor i henhold til § 8, stk. 4.

## § 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter. Medarbejderen har på dage med lang ekspediti-  
onsdag pause på yderligere 15 minutter. I de tilfælde, hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid.

Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse.

Virksomheden betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

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

Ved overarbejde/merarbejde ud over tre timer sørger virksomheden for bespisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

## § 11 Timebank

Stk. 1. Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

Stk. 2. Virksomheden stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke typer indskud, der er tilgået medarbejderens konto, samt hvordan træk på timebanken er fordelt på henholdsvis afspadsering og udbetaling.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Der skal indgås en lokalaftale med den Faglige repræsentant, hvorefter virksomheden mindst én gang årligt skal levere statistiske oplysninger om timebankens anvendelse.

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på op-tjeningstidspunktet. Følgende indskydes i timebanken, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant:

- overarbejdstimer og tillæg herfor
- merarbejdstimer
- systemafhængigt merarbejde
- erstatningsfrihed for søgnehellidgde
- tids- og kontant tillæg for tilkald, rådighedsvagt og konsultation
- tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidgde
- tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- tillæg for ændring i skifteholds turnusplan
- flekstid
- aftrapningstillæg.

Stk. 5. Med mindre andet aftales lokalt gælder følgende: Pr. 31. december opgøres afholdte omsorgsdage i det forløbne år. Resterende dage omregnes til timer og indskydes på timebankkontoen. Der beregnes pension ved afholdelse eller udbetaling af omsorgsdage. Ved opsigelse bliver ikke-afholdte omsorgsdage indskudt på timebanken.

Stk. 6. Saldoen kan maksimalt være 481 timer i overskud og 21 timer i underskud, med mindre der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant er aftalt en anden grænse. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum.

Stk. 7. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsring, nedsat tid eller orlov. Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i timebanken alene afspadseres. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Såfremt indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkomensation til aktuel timesats inklusiv pension. Friheden aftales med virksomheden under afbalanceret hensyn til virksomhedens og medarbejderens behov. Afspadsring holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere i op til 3 sammenhængende dage. Afspadsring skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

Stk. 8. Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på timebankkontoen i forbindelse med fritstilling.

## § 12 Flekstid

Stk. 1. Flekstid tilgodeser medarbejderens mulighed for selv at tilrettelægge sin daglige arbejdstid. Under ansvar og med hensyntagen til virk-

somhedens drift.

Stk. 2. Medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om aftalt fixtid. Fiktid er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være til stede. Hvis fixtid ikke er anvendelig som udgangspunkt for flekstid, kan virksomheden i stedet vælge, at medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om henholdsvis møde- og afgangstid. Der kan eventuelt indgås lokal aftale om udvidede muligheder for flekstid. Virksomheden kan modsætte sig flekstid for enkelte eller grupper af medarbejdere, hvis arbejdet er uforeneligt med flekstid. Det skal sagligt begrundes over for den lokale tillidsmand, hvorfor dette ikke kan lade sig gøre. Ved uenighed kan sagen videreføres med den Faglige repræsentant. Kan enighed ikke opnås, videreføres drøftelsen mellem organisationerne.

### **§ 13 Skifteholdsarbejde fastlagt af virksomheden**

Stk. 1. Heltidsansatte it-medarbejdere, hvis ugentlige arbejdstid er placeret ved en forud fastlagt turnus med flerholdsdrift, er omfattet af bestemmelserne i stk. 2-6 neden for om skifteholdsarbejde.

#### **Fastlæggelse af skifteholdsarbejde**

Stk. 2. Den effektive ugentlige arbejdstid udgør indtil 32 1/2 time fordelt på højst 5 på hinanden følgende arbejdsperioder. Den daglige arbejdstid kan ikke være fastlagt til mere end 10 timer – på lørdage, søndage og søgnehelligdag dog 12 timer.

Stk. 3. Turnusplanen offentliggøres senest 4 uger før dens ikrafttrædelse og omfatter arbejdstidens placering for en periode på 13 uger.

Stk. 4. Turnusplanen tilrettelægges således, at de enkelte skift (aftenshift, natshift mv.) fordeles ligeligt på medarbejdere, der indgår i samme turnusplan, og således at der for den enkelte medarbejder er 13 sammenhængende frihedsperioder af gennemsnitlig mindst 60 timers varighed. For hver søgnehelligdag, der indgår i den for medarbejderen fastlagte arbejdstid, gives tilsvarende erstatningsfrihed.

#### **Ændring af skifteholdsturnus**

Stk. 5. Hvis virksomheden i særlige tilfælde må ændre turnusplanen for den enkelte medarbejder, honoreres det med et engangsbeløb på 520 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 530 kr., pr. 1. juli 2015 540 kr. og pr. 1. juli 2016 550 kr. Varsles ændringen mindre end 2 uger før, udgør beløbet 690 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 700 kr., pr. 1. juli 2015 710 kr. og pr. 1. juli 2016 725 kr. Hvis ændringen omfatter en lørdag/søndag eller helldag inden for 2-ugersperioden, udgør beløbet 920 kr. pr. 1. juli 2013, pr.

1. juli 2014 935 kr., pr. 1. juli 2015 950 kr. og pr. 1. juli 2016 965 kr. Hvis tilbageflytningen af medarbejderen til den oprindelige turnusplan varsles samtidig, eller hvis ændringen sker på grund af hændelser, der ikke kan forudses, som fx sygdom, dækker betalingen også tilbageflytningen.

### Betaling for skifteholdsarbejde

Stk. 6. Ved skifteholdsarbejde betales tillæg på 25% af lønnen. Tillægget betales månedsvis forud og udbetales med lønnen.

Ved skifteholdsarbejde i tidsrummet lørdag kl. 06.00 til mandag kl. 06.00 samt på søgnehellidage kl. 00.00 til kl. 24.00 betales et ekstra tillæg på 40% af timelønnen.

Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarttimer, og timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, eksklusive skifteholdstillægget på 25%, med 1872. I tilfælde af sygdom, frihed ved barns sygdom, ferie og omsorgsdage udbetales sædvanligt tillæg. Tillægget er pensionsgivende.

## § 14 Særlige forhold på it-området Enearbejde

Stk. 1. For it-medarbejdere bør der ved fastlæggelse af vagtplaner for medarbejdere på skiftehold tages hensyn til virksomhedens sikkerheds- og driftsmæssige forhold samt arbejdsmiljøet. Det tilstræbes, at sådanne overvejelser gennemføres, hvor virksomheden har igangsat eller planlægger at igangsætte aktiviteter, hvor medarbejderen skal være alene på arbejdspladsen.

### Frihed til uddannelse

Stk. 2. Hvis en it-medarbejder på aftalt arbejdstid, udvidet aftalt arbejdstid eller skiftehold efter den teknologiske udvikling ønsker at deltage i efter- eller videreuddannelse, bør virksomheden tage hensyn hertil ved fastlæggelsen af vagtplanen.

## § 15 Aftrapning og modregning

Stk. 1. Medarbejdere, der i over 2 år har haft tillæg for arbejde efter § 8, stk. 4, skifteholdsarbejde efter § 13, stk. 6, svarende til mindst 10% af den årlige løn (beregnet eksklusive tillægget, dog for skifteholdsarbejde inklusive tillægget) og

- som på virksomhedens foranledning får arbejdstiden omlagt til almindelig arbejdstid, eller
- hvis dette sker af lægeligt dokumenterede helbredsmæssige årsager, modtager i det

1. år: ¾
2. år: ½
3. år: ¼

af det i de sidste 12 måneder før omlægningen modtagne tillæg.

Stk. 2. Der kan ske modregning for lønstigninger, der ikke er anciennitetsbaserede. Herudover kan der for it-medarbejdere under skiftehold i henhold til § 13, stk. 6, ske modregning for nye tillæg knyttet til arbejdsfunktionen. For service/teknikere kan modregning herudover ske i det aftrappede tillæg ved betaling af funktionstillæg. For medarbejdere, der har fået tillæg i form af hel eller delvis nedsat arbejdstid, foretages en omregning efter stk. 1.

## § 16 Overarbejde i lønniveau 1

Stk. 1. Virksomheden kan beordre medarbejdere i lønniveau 1 til at udføre overarbejde ud over den fastlagte/aftalte arbejdstid. Virksomheden er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde skal så vidt muligt begrænses. Systematisk overarbejde må ikke finde sted for den enkelte medarbejder.

Systematisk overarbejde foreligger, når virksomheden i sin daglige arbejdstilrettelæggelse kalkulerer med udførelsen af en bestemt overarbejds mængde, og dette ikke skyldes midlertidige spidsbelastninger.

### Lokalaftale om overarbejde

Stk. 3. Forbuddet mod systematisk overarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsmanden kan aftales over arbejde ved gennemførelse af projekter. Herfra er dog undtaget overarbejde som følge af, at medarbejderen er til disposition i frokosten. Ved indgåelse af en aftale om overarbejde aftales, hvordan og hvornår arbejdstiden bringes ned på medarbejdernes normtid. Medarbejderne informeres efterfølgende herom. Hvis aftalen dækker flere tillidsmandsområder, skal den indgås mellem ledelsen og den Faglige repræsentant.

Stk. 4. Ved beordring af overarbejde skal der tages skyldigt hensyn til medarbejderens personlige grunde for i en konkret situation ikke at kunne påtage sig overarbejdet.

### Varsling af beordret overarbejde

Stk. 5. Overarbejde i weekender/søgnedagene skal varsles 2 dage i forvejen.

Ved akut opstået behov for beordret overarbejde er der intet varsel. Når overarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Såfremt varslet overarbejde aflyses senere end kl. 16.00 arbejdsdagen før overarbejde skulle være påbegyndt, betaler virksomheden for den varselende tid, dog højst for 2 overarbejdstimer.

### **Beordring af overarbejde**

Stk. 6. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfrie.

### **Mellemtimereglen**

Stk. 7. Medarbejdere i lønniveau 1, der udfører overarbejde uden umiddelbar tilslutning til den daglige arbejdstids ophør, betales med timeløn + samme tillæg pr. time, som medarbejderen ville have fået, hvis der var arbejdet uden afbrydelse.

### **Opgørelsestidspunktet**

Stk. 8. Antallet af overarbejdstimer opgøres ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarttimer.

### **Afspadsering af overarbejde**

Stk. 9. For hver times overarbejde gives henholdsvis 1½ eller 2 timers frihed, jf. stk. 10.

### **Betaling for overarbejde**

Stk. 10. For medarbejdere i lønniveau 1 betales arbejdstid ud over den aftalte/fastlagte med timeløn + 50% for de første 3 timer og derefter samt på lørdage, søndage og søgnehellidage med timeløn + 100%.

Ved overarbejde ved arbejdstid, hvor der betales tillæg efter § 8, stk. 4 eller § 13, stk. 6, gives der ud over overarbejdsbetalingen tillige tillægget, som medarbejderen modtager i umiddelbar tilknytning til overarbejdet.

Denne betaling skal ske senest ved udgangen af den måned, der følger efter opgørelsestidspunktet, jf. stk. 8.

For heltidsansatte i lønniveau 1 beregnes timelønningen ved at dividere årlønnen med 1924, for it 1872, jf. § 3, stk. 1. Ved overarbejde ved arbejdstid, for hvilken der betales tillæg efter § 8, stk. 4 eller § 13, stk. 6, bortses der ved timelønnsens beregning fra disse tillæg.

### **Overarbejde på medarbejderens arbejdsfrie dage**

Stk. 11. For en medarbejder i lønniveau 1 betales der ved overarbejde på

en arbejdsfri dag for mindst 2 timers overarbejde. For heltidsansatte skifteholdsmedarbejdere efter § 13, stk. 6, gælder endvidere, at hvis overarbejdet placeres på en arbejdsfri dag, modtager skifteholdsmedarbejderen samtidig med overarbejdsbetalingen et skifteholdstillæg efter reglerne i § 13, stk. 6. Det i § 13, stk. 6, fastsatte tillæg på 40% betales kun, hvis medarbejderen i sin turnusplan har aftalt arbejdstid, der berettiger til tillægget.

## § 17 Merarbejde i lønniveau 2

Stk. 1. Merarbejde bør så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde.

Stk. 2. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Stk. 3. Virksomheden er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Stk. 4. Merarbejde skal så vidt muligt begrænses. Systematisk merarbejde må ikke finde sted for den enkelte medarbejder.

Systematisk merarbejde foreligger, når virksomheden i sin daglige arbejdstilrettelæggelse kalkulerer med udførelsen af en bestemt merarbejds mængde, og dette ikke skyldes midlertidige spidsbelastninger.

### Lokalaftale om merarbejde

Stk. 5. Forbuddet mod systematisk merarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsmanden kan aftales merarbejde ved gennemførelse af projekter. Herfra er dog undtaget merarbejde som følge af, at medarbejderen er til disposition i frokosten. Ved indgåelse af en aftale om merarbejde aftales, hvordan og hvornår arbejdstiden bringes ned på medarbejdernes normtid. Medarbejderne informeres efterfølgende herom. Hvis aftalen dækker flere tillidsmandsområder, skal den indgås mellem ledelsen og den Faglige repræsentant.

Stk. 6. Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der betales tillæg efter § 8, stk. 4 eller § 13, stk. 6, udbetales tillægget.

Stk. 7. Merarbejde honoreres i forholdet 1:1.

### Varsling af beordret merarbejde

Stk. 8. Merarbejde i weekender/søgnehelligdage skal varsles 2 dage i forvejen.

Ved akut opstået behov for beordret merarbejde er der intet varsel. Når



merarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses.

Såfremt varslet merarbejde aflyses senere end kl. 16.00 arbejdsdagen før merarbejdet skulle være påbegyndt, betaler virksomheden for den varslede tid, dog højst for 2 merarbejdstimer.

Stk. 9. For finansansatte på løntrin 73 eller højere kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvis i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

## **§ 18 Maskin-/systemafhængigt merarbejde**

Stk. 1. For it-medarbejdere, der har valgt 6. ferieuge, skal maskin-/systemafhængigt merarbejde, der beordres udført mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 eller mellem lørdag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00 samt søgnehellidgange mellem kl. 00.00 og kl. 24.00, betales 445 kr. pr. time pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 455 kr., pr. 1. juli 2015 465 kr. og pr. 1. juli 2016 475 kr. pr. time. Hvis merarbejdet ikke ligger i forlængelse af den normale arbejdstid, betales fra det tidspunkt medarbejderen må forlade hjemmet og indtil medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl, dog mindst for 2 timer.

De i bestemmelsen nævnte beløb omregnes til timer ved at dividere med den pågældende medarbejders timeløn, eksklusiv eventuelle tillæg.

Stk. 2. It-medarbejdere, der har valgt 5. ferieuge, betales for maskin-/systemafhængigt merarbejde efter § 16.

## **§ 19 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation Personkreds og gyldighedsområde**

Stk. 1. De nedenfor i stk.3b)-6 nævnte bestemmelser om rådighedsvagt, tilkald og konsultation gælder for:

it-medarbejdere og finansansatte i den centrale it-afdeling og i it-centralerne. Efter lokalaftale mellem ledelsen og den Faglige repræsentant kan øvrige finansansatte der arbejder med lignende opgaver i projekter ligeledes omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation.

Medarbejderes arbejde med kontrol af ændringer af systemer, fx brugertest, og kontrol af output ved test og implementering samt ved decentral installation og vedligeholdelse af soft-og hardware.

Bestemmelsen i stk. 3a om tilkald gælder dog for alle finansansatte med minimum 37 timers arbejdsuge i lønniveau 1.

Stk. 2. For service/teknikere kan der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant aftales rådighedsvagt, tilkald og konsultation. For faglærte service/teknikere betales rådighedsvagt, tilkald og konsultation efter bestemmelserne nedenfor i stk. 3a, 4, 5 og 6.

### Tilkald

Stk. 3a. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til alarmer, opfyldning af pengeautomater, servicering af pengeautomater eller tilkald efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer. Der betales altid mindst for følgende tid, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder:

### Med rådighedsvagt

mandag til søndag	kl. 6 til 24	2 timer
mandag til søndag	kl. 24-6	2½ time

Der betales højst for det antal tilkald, der svarer til vagtens timemæssige udstrækning, dog mindst for medgået effektiv tid.

### Uden rådighedsvagt

mandag til søndag	kl. 6 til 24	3 timer
mandag til søndag	kl. 24-6	3½ time.

Stk. 3b. Alle tilkald uden for normal arbejdstid ved it-arbejde, herunder til benyttelse af vagtterminaler i hjemmet, betales med timeløn + 100%, fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl, eller har afsluttet arbejdsopgaven i hjemmet. Der regnes med kvarte timer.

Der betales altid mindst for følgende tid, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder:

### Med rådighedsvagt

mandag til torsdag	kl. 6 til 24	1 time
fredag	kl. 6 til 18	1 time
tirsdag til fredag	kl. 24 til 6	1½ time
fredag	kl. 18 til 24	2 timer
mandag	kl. 24 til 6	2½ time
lørdag, søndag og søgnehellidg dage	kl. 6 til 24	2 timer
do	kl. 24 til 6	2½ time.

Der betales højst for det antal tilkald, der svarer til vagtens timemæssige udstrækning, dog mindst for medgået effektiv tid.

## Uden rådighedsvagt

mandag til torsdag	kl. 6 til 24	2 time
fredag	kl. 6 til 18	2 time
tirsdag til fredag	kl. 24 til 6	2½ time
fredag	kl. 18 til 24	3 timer
mandag	kl. 24 til 6	3½ time
lørdag, søndag og søgnehellidgange	kl. 6 til 24	3 timer
do	kl. 24 til 6	3½ time.

Stk. 3c. Medarbejdere, som ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924, for it divideres med 1872, jf. § 3, stk. 1.

Transportudgifter betales af virksomheden efter aftale.

## Rådighedsvagt

Stk. 4. Ved rådighedsvagt forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid, men inden for et nærmere fastsat tidsrum, er til rådighed for besvarelse af forespørgsler og i givet fald kan tilkaldes til udførelse af arbejdsopgaver i virksomheden. Der kan højst være rådighedsvagt 40 gange pr. år – dog max. 480 timer pr. år – for den enkelte medarbejder.

Ved lokal aftale mellem virksomheden og den faglige repræsentant kan der aftales mere end 40 rådighedsvagter eller 480 timer pr. år. Den enkelte medarbejder skal dog også acceptere at påtage sig de flere vagter/timer.

Der kan på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode ikke beordres rådighedsvagt.

Stk. 5. Rådighedsvagt, der så vidt muligt skal fordeles ligeligt på de enkelte medarbejdere, skal varsles så tidligt som muligt og senest 24 timer før.

Hvis den planlagte enkelte rådighedsvagt afvarsles mindre end 48 timer før rådighedsvagtens start, betales 50% af den enkelte rådighedsvagt. Ved mere end 2 sammenhængende varslede rådighedsvagter i påsken og pinsen betales der dog for afvarsling af 2 enkeltvagter.

Varsling og afvarsling skal så vidt muligt ske i medarbejderens arbejdstid.

Den enkelte vagt kan højst strække sig fra 1 til 24 timer og betales pr. påbegyndt 6 timer med:

Mandag kl. 6.00 – fredag kl. 18.00: ½ times erstatningsfrihed og 260 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 265 kr., pr. 1. juli 2015 270 kr. og pr. 1. juli 2016 275 kr. fredag kl. 18.00 – mandag kl. 6.00 samt på søgnehellidage: 1 times erstatningsfrihed og 515 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 525 kr., pr. 1. juli 2015 535 kr. og pr. 1. juli 2016 545 kr., hvis de 6 timer ligger helt eller delvis inden for dette tidsrum.

Der ydes ikke betaling for besvarelse af forespørgsler under rådighedsvagt, medens tilkald til udførelse af arbejdsopgaver i virksomheden eller hjemmet honoreres særskilt, jf. stk. 3.

Der kan mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås aftale om regler for yderligere fleksibilitet og/eller ordninger, som ikke er forudsat i denne bestemmelse (stk. 5) om rådighedsvagt. Aftalen kan indeholde afvigelser fra bestemmelserne om konsultation, jf. stk. 6.

Der må ikke indgås aftaler, der ud fra en helhedsbetragtning stiller medarbejderne ringere end de nævnte bestemmelser – hverken økonomisk eller sikkerhedsmæssigt.

## Konsultation

Stk. 6. Ved konsultation forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid pr. telefon eller på anden måde bliver kontaktet af virksomheden og i forbindelse hermed yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem. Medarbejdere der kontaktes uden at have rådighedsvagt, honoreres for en konsultation, uanset om de yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem.

For en konsultation i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 24.00 mandag til fredag betales 315 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 320 kr., pr. 1. juli 2015 325 kr. og pr. 1. juli 2016 330 kr.

I tidsrummet kl. 24.00 til kl. 06.00 mandag til fredag betales 440 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 445 kr., pr. 1. juli 2015 455 kr. og pr. 1. juli 2016 465 kr. På lørdage, søndage og søgnehellidage betales 640 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 650 kr., pr. 1. juli 2015 660 kr. og pr. 1. juli 2016 670 kr.

Flere konsultationer inden for samme halve time betragtes som én konsultation. Ved konsultationer af over en 1/2 times varighed betales for en ny konsultation for hver begyndte halve time.

Medarbejdere, som ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig konsultere.

## § 20 Vagtterminaler

### Definitioner

Stk. 1. I relation til it-medarbejdere defineres vagtterminaler og deres anvendelse ved:

En vagtterminal er en terminal, der anvendes til fejlretning ved rådigheds-vagt og konsultation.

Der er tale om en frivillig ordning, og det er virksomheden, der afgør, om en medarbejder har brug for en vagtterminal. Opkobling via vagtterminal til virksomheden må alene ske ved afhjælpning af et produktionsproblem og ikke ved almindeligt udviklingsarbejde. Adgang må således kun etableres, hvis medarbejderen kontaktes af virksomheden eller forlods har aftalt aktiviteten med sin leder.

Virksomheden har det fulde ansvar for de sikkerhedsmæssige rutiner ved opkobling til medarbejderens vagtterminal, ligesom det påhviler virksomheden at registrere samtlige nødvendige oplysninger ved opkoblingen.

Medarbejderen har pligt til at dokumentere, hvad der er foretaget ved opkoblingen efter virksomhedens retningslinjer.

### Omkostninger

Stk. 2. Samtlige omkostninger ved opstilling og nedtagning af it-udstyr samt eventuelt møblement hos den ansatte betales af virksomheden. Hvis der efter en konkret vurdering skal etableres en telefonforbindelse, betales denne af virksomheden.

### Ansvar

Stk. 3. Det påhviler virksomheden at sørge for eventuel nødvendig forsikring af det lånte udstyr. Eventuelle skader på udstyr eller it-anlæg er den ansatte uvedkommende.

Medarbejderen er forpligtet til at overholde de sikkerhedsmæssige bestemmelser, der er fastsat i virksomhedens forretningsgange for anvendelse af it-udstyr og -systemer.

Det er virksomhedens ansvar, at udlånt it-udstyr lever op til de fastsatte tekniske, sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige standarder.

Medarbejderen skal være bekendt med virksomhedens regler for privat brug af udstyret, sikkerhedsbestemmelser for brug og opkobling af udstyret samt forretningsgang for registrering af brug af udstyret.

## § 21 Overvågningsterminaler

Stk. 1. Der kan for it-medarbejdere mellem virksomheden og den Faglige repræsentant træffes aftale om overvågningsterminaler, som kan benyttes til overvågning af den daglige automatiserede driftsafvikling. Aftalen skal, inden iværksættelse, godkendes af overenskomstparterne.

Stk. 2. I de lokale drøftelser skal der som minimum tages stilling til følgende:

- Antal vagter ad gangen og længden af disse.
- Honorering for vagten/udført arbejde.
- Eventuel honorering, hvis medarbejderen er nødsaget til at tage ind på arbejdspladsen.
- Honorering for aktiviteter ud over vagtperioden.
- Planlægning/ændring af vagter.
- På hvilke systemområder terminalerne kan benyttes.
- Hvor hurtigt vagten er forpligtet til at reagere.
- Hvordan eventuelle kontakter foregår.
- Om der skal udføres kontrolopgaver.

Stk. 3. I øvrigt gælder § 20, stk. 2-3.

## § 22 Deltagelse i møde- og kursusarrangementer

Stk. 1. Når virksomheden foranstalter instruktionsmøder, kurser eller anden oplæring, som er nødvendig for medarbejdernes varetagelse af deres arbejdsopgaver, er der mødepligt. Her tænkes fx på uddannelse i:

- produkter
- nye arbejdsprocesser
- ny teknologi
- team-building
- budget- og planlægningsmøder
- salg og marketing.

Den hertil medgåede tid betragtes som arbejdstid, ligesom § 23 om tjenesterejser finder anvendelse.

I forbindelse med mødeindkaldelser til ovennævnte møder, hvor der er mødepligt, skal dette fremgå af mødeindkaldelsen - i modsat fald er det reelt frivilligt at deltage.

Stk. 2. Det skal aftales lokalt, hvordan stk. 1 praktiseres i virksomheden.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for medarbejdere på løntrin 73

eller højere, it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere og for service/teknikere på løntrin 67 eller højere.

## § 23 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved tjenesterejser som er aftalt i virksomhedens tjeneste ved:

- indenlandske tjenesterejser og
- tjenesterejser til europæiske destinationer.

Rejsetid medregnes som arbejdstid, i det omfang rejsetiden uden for aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Reglerne gælder tillige ved transport mellem 2 daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejse lørdag/søndag/søgnedag/arbejdsfrie dage gives en erstatningsfridag.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder, for så vidt angår rejser til europæiske og oversøiske destinationer, ikke for medarbejdere på løntrin 73 eller højere, it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere og for service/teknikere på løntrin 67 og højere.

## § 24 Rejseudgifter

Rejseudgifter refunderes:

- efter regning efter virksomhedens retningslinjer med tog, fly, skib, bus, taxa eller
- efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen ved kørsel i egen bil efter statens takster for kørselsgodtgørelse til tjenestemænd eller
- efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen med anden godtgørelse, hvis medarbejderen har et særligt stort kørselsbehov.

Nødvendige udgifter til fortæring og ophold på hotel refunderes efter regning og efter konkret aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

## Kapitel III - Løn

### § 25

For søgnehellidgde, hvor disse falder inden for fast aftalte arbejdstider, betales som en almindelig arbejdsdag. Det samme gælder ved ferie og sygdom.

### § 26 Standardlønsystemet

Stk. 1. Medmindre andet følger af mere specifikke lønbestemmelser i dette kapitel, er finansansatte i lønniveau 1 omfattet af følgende anciennitetsbaserede lønsystem, hvor årlig trinstigning finder sted pr. 1. januar, indtil sluttrinnet i lønrammen er nået.

#### Lønniveau 1

År	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lønramme												
						Løntrin						
<b>10</b>	10	11	12	13	14	15	16	17				
<b>11</b>	11	12	13	14	15	16	17	18				
<b>12</b>	12	13	14	15	16	17	18	19				
<b>13</b>	13	14	15	16	17	18	19	20				
<b>14</b>	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
<b>15</b>	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
<b>16</b>	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
<b>17</b>	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
<b>18</b>	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
<b>19</b>	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>20</b>	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>21</b>	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
<b>22</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
<b>23</b>	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
<b>24</b>	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
<b>25</b>	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
<b>26</b>	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
<b>27</b>	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38

#### Lønniveau 2

Omfatter løntrin 50 til med 87.



### Overgangsordning:

- a) Medarbejdere, der pr. 31. marts 2008 er indplaceret efter OK05 § 42 stk. 2, § 43 stk. 2, samt stk. 5, springer 9. og 11. år over i lønramme 16-25.
- b) Medarbejdere, der pr. 31. marts 2008 er indplaceret i tidligere lønramme 27-33 på løntrin 43-56, bevarer indplacering og lønforventning. Ved oprykning af disse fra lønniveau 1 til 2, gives en stigning på mindst 5 løntrin.

## Løntabeller, se afsnit 2

### Trin 87

Stk. 2. For medarbejdere med højere løn end trin 87 oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

## § 27 Indplacering og oprykning i standardlønsystemet Lønniveau 1

Stk. 1. Medarbejdere i lønniveau 1 indplaceres ved ansættelsen normalt på år 1 i en lønramme, medmindre anciennitet fra tidligere beskæftigelse efter virksomhedens skøn kan overføres. Anciennitet fra tidligere beskæftigelse i en finansiel virksomhed skal altid overføres.

Der bortses fra ansættelse som elev, ungbetjent eller betjentmedhjælper.

For medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har været afbrudt i mere end 2 år umiddelbart forud for ansættelsen, reduceres ancienniteten med det antal år, hvor ansættelsesforholdet har været afbrudt.

Stk. 2. Ved oprykning fra lønniveau 1 til lønniveau 2 gives stigning på mindst 16 trin.

## § 28 Minimumsindplaceringer i lønniveau 1

Stk. 1. Medarbejdere, der ikke har gennemført uddannelsesstiden i et penge- eller realkreditinstitut, samt nyuddannede finansøkonomer, der efter § 70 indplaceres som trainees, aflønnes som minimum i lønramme 10.

### Minimumsindplaceringer for øvrige

Stk. 2. Medarbejdere, der har gennemgået finansuddannelsen (som elever) eller flexfinansuddannelsen, Grundlæggende Finansuddannelse og nyuddannede finansøkonomer, indplaceres som minimum i lønramme 20.

Stk. 3. Medarbejdere, der har bestået en uddannelse som professionsbachelor i finans eller it, indplaceres som minimum i lønramme 20, trin 26 (for it følges § 33). Nyuddannede finansbachelorer kan dog i de første 12 måneder ansættes som trainees på lønramme 16, trin 16 og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

Stk. 4. Nyuddannede akademikere indplaceres som minimum i lønramme 22.

## § 29 Betjente

Betjente indplaceres i lønramme 12. Efter 1 år på trin 19 indplaceres de i lønramme 16, trin 21. Herefter anvendes trinnene 23, 25 og 27 i lønramme 16.

## § 30 Elevers aflønning

Stk. 1. Finanselever aflønnes som følger:

Årlig løn	trin 1	trin 2
1. juli 2013	174.667	190.492
1. juli 2014	177.636	193.730
1. juli 2015	180.745	197.120
1. juli 2016	183.998	200.668

Elever med mere end 2 års uddannelsestid oprykkes først til trin 2, når der er 1 år tilbage af uddannelsestiden.

Stk. 2. Kontorelever aflønnes som følger:

Årlig løn	1. år/trin 1	2. år/trin 2
1. juli 2013	168.043	180.883
1. juli 2014	170.900	183.958
1. juli 2015	173.891	187.177
1. juli 2016	177.021	190.546

Stk. 3. Årlig trinstigning finder sted på årsdagen for ansættelsen. Hvis ansættelsen har fundet sted den 15. eller tidligere, sker oprykningen pr. den 1. i samme måned. Hvis ansættelsen har fundet sted den 16. eller senere, sker oprykningen den 1. i den følgende måned, .

Stk. 4. Ved forlængelse af uddannelsestiden, jf. § 60, stk. 2, eller § 64, stk. 2, udsættes den årlige trinstigning med et tidsrum af samme længde som det fravær, der har begrundet forlængelsen.

## It-medarbejdere

### § 31 Gyldighedsområde

It-medarbejdere er medarbejdere, som

- udfører it-arbejde, jf. § 33 nedenfor
- er ansat i virksomhedens centrale it-afdeling, hvorved forstås samtlige it-mæssige funktioner inden for it-afdelingens organisatoriske område, uanset den geografiske placering eller er ansat i en selvstændig it-virksomhed og
- som har en af de i § 33 anførte discokoder fra Danmarks Statistik.

### § 32 It-lønssystemet

Stk. 1. Medmindre andet følger af mere specifikke lønbestemmelser i dette kapitel, er it-medarbejdere omfattet af it-lønssystemet med lønrammerne 206-248 og tilhørende løntrin A-E, hvor årlig trinstigning finder sted pr. 1. januar indtil sluttrinnet i lønrammen er nået.

#### Trin 248E

Stk. 2. For it-medarbejdere med højere løn end trin 248E oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 248E i afsnit 2.

### § 33 Minimumindplacering og stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelserne fastsættes i forhold til discokoder.

Minimumsindplacering for it-medarbejdere følger nedenstående oversigt:

#### Lønramme 215

133010	Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
133020	Ledelse af intern IT
251110	Arbejde med overordnet IT-arkitektur
251210	IT-projektstyring
251300	Web og multimedieudvikling
252100	Design og administration af databaser

#### Lønramme 212

251120	Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
251220	Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
251400	Vedligeholdelse og dokumentation af software
251900	Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
252200	Systemadministration

252300	Arbejde med computernetværk
252900	Andet arbejde med databaser og netværk
351300	Netværks- og systemteknikerarbejde
351400	Internetteknikerarbejde

### Lønramme 208

351100	Driftsteknikerarbejde
--------	-----------------------

### Lønramme 206

351200	Brugersupportarbejde
413200	Dataregistreringarbejde

## § 34 It-aspiranter

Stk. 1. I aspiranttiden er indplaceringen i lønramme 206. Der finder ikke trinstigning sted i aspiranttiden.

Stk. 2. Ved aspiranttidens afslutning sker indplaceringen i it-lønssystemet minimum i den for stillingsbetegnelsen i § 33 nævnte lønramme.

## Service/teknikere

### § 35 Gyldighedsområde

Service/teknikere er medarbejdere, der udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde.

De pågældende medarbejdere er omfattet af funktionærloven, og lønnen betales månedsvis.

Hvis virksomheden stiller krav om bestemt arbejdstøj, stilles dette til rådighed af virksomheden.

### § 36 Løn og indplacering

Stk. 1. Service/teknikere, der er fyldt 18 år, skal mindst indplaceres på løntrin:

Trin 5 for ufaglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse ikke kræves.

Trin 16 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse kræves.

Trin 22 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en kortere videregående uddannelse kræves.

Stk. 2. For service/teknikere sker oprykning til højere løntrin efter virksomhedens bestemmelse.

### **§ 37 Unge under 18 år**

Stk. 1. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60% af trin 5 i standardoverenskomsten.

Stk. 2. Fra og med den 1. i måneden, hvori alderen 18 år nås, sker aflønning efter overenskomstens øvrige indplaceringsbestemmelser.

## **Øvrige lønbestemmelser**

### **§ 38 Lønudbetaling**

Lønnen betales med 1/12 månedsvis forud og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden, med mindre andet er særskilt anført i det foregående.

### **§ 39 Ekstraordinære lønstigninger Standardlønsystemet**

Stk. 1. Medarbejdere i lønniveau 1, der yder en særlig præstation og/eller har særlige kvalifikationer, kan gives ekstra løntrin ved indplacering i samme eller højere lønramme. Indplacering i højere lønniveau forudsætter oprykning, jf. § 27, stk. 2.

Stk. 2. Sker oprykning, jf. stk. 1, fra lønramme 13 eller lavere til lønramme 14 eller højere, fortsætter den automatiske anciennitetsstigning i den ny lønramme alene til og med det 8. år.

Stk. 3. Ved lønstigning ud over trin 87 oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

### **It-lønssystemet**

Stk. 4. It-medarbejdere, der yder en særlig præstation og/eller har særlige kvalifikationer, kan gives ekstra løntrin ved indplacering i samme eller højere lønramme.

Stk. 5. Lønstigning ud over lønnen på trin 248E forudsætter oprettelse af individuel ansættelsesaftale efter reglerne i protokollatet om trin 248E i afsnit 2.

### **§ 40 Funktionstillæg Område**

Stk. 1. Med det formål at kunne honorere en medarbejder for midlertidigt

at varetage arbejdsopgaver, der indebærer en større grad af kompleksitet eller et større ansvar end de opgaver, medarbejderen i øvrigt løser, kan funktionstillæg - i en periode på højst 2 år - gives til finansansatte og til it-medarbejdere i lønramme 221 eller derover,

- der varetager særlige arbejdsfunktioner, eller
- der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum.

Stk. 2. Funktionstillæg kan gives til service/teknikere,

- der varetager særlige arbejdsfunktioner, eller
- der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum.

### Udbetaling og pension

Stk. 3. Funktionstillægget gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen. Funktionstillægget er pensionsgivende.

## § 41 Specialisttillæg Område

Stk. 1. Specialisttillæg kan gives til finansansatte i lønniveau 2, der arbejder som specialister på særlige områder. Tillægget kan højst udgøre 50% af trinlønnen.

### Aftrapning

Stk. 2. Finansansatte, der har modtaget specialisttillæg i over

- 2 år, og som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder fra overflytningstidspunktet,
- 5 år, og som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, modtager i det

1. år	$\frac{3}{4}$
2. år	$\frac{1}{2}$
3. år	$\frac{1}{4}$

af det i de sidste 12 måneder før overflytningen modtagne tillæg.

I det „aftrappede“ specialisttillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved oprykning til højere lønramme/lønklasse og for nye tillæg, fx tillæg for forskudt arbejdstid.

## **Udbetaling og pension**

Stk. 3. Specialistillægget gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen. De pensionsmæssige forhold ved specialistillæg afgøres efter den enkelte virksomheds regler herfor.

## **Trin 87**

Stk. 4. For finansansatte, som på grund af funktionstillæg og/eller specialistillæg, jf. § 40, stk.1 og 2, og § 41, stk. 1, modtager højere samlet aflønning end lønnen på trin 87, kan der oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

## **§ 42 Overflytning til eller fra it-arbejde**

### **Overflytning fra it-arbejde**

Stk. 1. Medarbejdere, der af virksomheden overflyttes fra it-arbejde til standardlønsystemet, indplaceres efter reglerne i standardlønsystemet på nærmeste højere løntrin, når der er korrigeret for ændret årligt timetal. Anciennitetsforløb og slutlønsforventning bevares.

For medarbejdere, der har været overflyttet til it-arbejde i 2 år eller mindre, kan indplaceringen ske på hidtidige løntrin og med den lønforventning, som medarbejderen ville have haft, hvis der ikke var sket overflytning til it-arbejde, medmindre der i perioden er givet en ekstraordinær lønstigning, jf. § 39.

Ved overflytning fra it-arbejde af medarbejdere med funktionstillæg sker indplaceringen på nærmeste højere trin med et funktionstillæg, så den samlede timeløn mindst svarer til timelønnen som it-medarbejder.

### **Overflytning til it-arbejde**

Stk. 2. Medarbejdere, der af virksomheden overflyttes til it-arbejde, indplaceres efter stillingsbetegnelsen i § 33 på nærmeste højere løntrin, når der er korrigeret for ændret årligt timetal. Eventuelt anciennitetsforløb og slutlønsforventning bevares.

Ved overflytning til it-arbejde af medarbejdere med funktionstillæg sker indplaceringen på nærmeste højere trin med et funktionstillæg, så den samlede timeløn mindst svarer til timelønnen før overflytningen. Til medarbejdere, der overflyttes fra standardoverenskomsten, og som allerede oppebærer funktionstillæg, kan tillægget – i den resterende del af 2-årsperioden – gives fra lønramme 212.

## Kapitel IV - Særlige medarbejdergrupper

### § 43 Vikarer og studerende på deltid

Stk. 1. Vikarer, som er ansat til at varetage en anden medarbejders funktion i op til 12 måneder, er ikke omfattet af bestemmelsen i § 75 om udviklingsplan.

Stk. 2. For studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentlig respektive 34,7 timer månedlig eller mere, kan der lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås aftale om ansættelser, der fraviger overenskomstens bestemmelser på nedenstående vilkår:

- a. § 75 om udviklingsplan
- b. § 78 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.
- c. § 79 om ret til orlov ved adoption
- d. § 81, stk. 5, om ret til orlov efter § 26 i barselsloven om alvorligt syge børn
- e. § 81, stk. 6, om ret til orlov efter § 42 i lov om sociale service – handicapet barn
- f. § 82 orlov til pasning af nærtstående
- g. Pensionsprotokollatet
- h. § 77. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende: Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelserne.
- i. § 5, stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og arbejdsgiveren under hensyntagen til studiet
- j. § 3, stk. 1 om erstatningsfrihed
- k. § 38 idet lønnen betales bagud

Det kan aftales at følgende udbetales som tillæg til lønnen:



- omsorgsdage
- arbejdsgivers pensionsbidrag.

Stk. 3. Placering af arbejdstid aftales under hensyn til studiet. Arbejdstiden kan variere. Der betales tillæg efter § 8, stk. 4, hvis arbejdstiden på virksomhedens foranledning placeres på særlige tidspunkter. Herudover kan virksomheden og den Faglige repræsentant indgå aftaler om arbejdstidens placering.

## Midlertidig beskæftigelse mm.

### § 44 Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med trin 5 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere med en pengeinstituttuddannelse aflønnes som minimum med en timeløn svarende til løntrin 20.

Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, hvortil en erhvervsuddannelse kræves, aflønnes som minimum med en timeløn svarende til løntrin 16.

Stk. 2. Medarbejdere, der er under 18 år og ansat med midlertidig beskæftigelse for øje, aflønnes som minimum med 60% af trin 5 i standardoverenskomsten.

Stk. 3. Præsterer medarbejderen mere end 37 arbejdstimer i gennemsnit pr. uge, opgjort over maks. 4 uger, betales et overarbejdstillæg på 50% for de første 3 timer og på 100% for de følgende timer.

Stk. 4.

- Til midlertidigt beskæftigede medarbejdere, der arbejder på særlige tidspunkter, betales tillæg efter standardoverenskomstens § 8, stk. 4.
- Til service/teknikere betales ikke tillæg på hverdage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 08.00.
- Tillæg gives ikke til service/teknikere, hvis arbejdsopgaver naturligt falder uden for tidsrum, hvori der ydes tillæg – eller hvis arbejdsopgaver planlægges og udføres individuelt. Her tænkes primært på rengøring, vinduespolering og viceværtopgaver.
- Til medarbejdere på kursus ejendomme med arbejdstid, beliggende in-

den for nævnte tidsrum, betales følgende tillæg:

mandag – fredag	kl. 18.00 – 24.00	12,5%
mandag – lørdag	kl. 00.00 – 06.00	12,5%
lørdag	kl. 14.00 – 17.00	12,5%
lørdag	kl. 17.00 – 24.00	25%
søndage og søgnehellidage		25%.

Stk. 5. Midlertidigt beskæftigede optjener løbende feriegodtgørelse, svarende til 12,5% af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehellidage 3,5% af lønnen, så den samlede godtgørelse udgør 16% af lønnen, inklusive eventuelle tillæg.

Stk. 6. Medarbejdere får løn under sygdom.

Stk. 7. Medarbejdere, ansat efter ovennævnte bestemmelser, kan højst have 3 ansættelsesperioder, medmindre andet aftales lokalt.

## § 45 Tilkaldpersonale

Stk. 1. Tilkaldpersonale er medarbejdere, der ansættes til at dække et behov for afløsning under sygdom, ferie og andet fravær samt kortvarige større arbejdsopgaver.

Stk. 2. Det aftales lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant, hvilke områder og funktioner der er omfattet.

Stk. 3. Ved ansættelsen gives der medarbejderen en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt gældende løn og arbejdsvilkår.

Stk. 4. Medarbejdere, der er fyldt 18 år, aflønnes som minimum med løntrin 5 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere, der udfører arbejdsopgaver, der kræver en pengeinstitutuddannelse, aflønnes som minimum med løntrin 17 i standardoverenskomsten.

Service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, der kræver en erhvervsuddannelse, aflønnes som minimum med løntrin 16 i standardoverenskomsten.

Medarbejdere, der er under 18 år, aflønnes som minimum med 60% af løntrin 5 i standardoverenskomsten.

Stk. 5. Medarbejderen er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Stk. 6. Virksomheden er ikke forpligtet til at gøre brug af medarbejderen.

Stk. 7. Medarbejderen har ikke en forud fastlagt arbejdstid, men denne fastsættes ved individuel aftale med medarbejderen.

Stk. 8. Aflønning sker med timeløn for præsterede timer, og lønnen udbetales bagud.

Stk. 9. For arbejde på særlige tidspunkter betales tillæg, jf. § 44, stk. 4.

Stk. 10. Medarbejderen optjener løbende feriegodtgørelse, der svarer til 12,5% af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehelldage 3,5% af lønnen, så den samlede godtgørelse er 16% af lønnen, inklusive eventuelle tillæg.

## **§ 46 Medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig**

Stk. 1. For medarbejdere med arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig respektive 34,7 timer månedlig gælder tilsvarende bestemmelser som fastsat i § 22, § 47, § 49, § 51, § 77, § 83 og § 87.

Stk. 2. For finansansatte omfattet af stk. 1 gælder endvidere § 19, stk. 1, § 26, § 27, stk. 1, § 28, § 29, § 38, § 39, stk. 1-2, § 40, stk. 1 og § 42, stk. 1.

Stk. 3. For it-medarbejdere omfattet af stk. 1 gælder endvidere bestemmelser som fastsat i §§ 19-21, § 32, § 33, § 38, § 39, stk. 4-6, § 40, stk. 1 og § 42, stk. 2.

Stk. 4. For service/teknikere omfattet af stk. 1 gælder endvidere bestemmelser som fastsat i § 5, stk. 4, § 10, § 36 og § 40, stk. 2.

## Kapitel V - Andre ansættelsesbestemmelser

### § 47 Ansættelsesbevis m.v.

Ved ansættelsen gives der medarbejderen skriftlig bekræftelse på gældende løn- og arbejdsvilkår med en henvisning til overenskomsten. Der henvises til protokollet om ansættelsesaftaler i afsnit 2.

### § 48 Forflytninger

Forflytninger, der nødvendiggør boligskift, og som ikke har forbindelse med udnævnelse til højere stilling, kan ikke mod medarbejderens ønske ske med kortere varsel end det for medarbejderen efter funktionærloven gældende opsigelsesvarsel. Hvis forflytningen foranlediges af virksomheden, betales dokumenterede omkostninger ved flytning af bohavn – samt øvrige dokumenterede omkostninger ved selve flytningen, dog højst 10.000 kr. – af virksomheden.

### § 49 Attest ved sygdom

Ved sygdom af mere end 3, men under 14 dages varighed, afgiver medarbejderen i stedet for lægeattest en erklæring på tro og love som dokumentation.

Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

## Kapitel VI - Ferie

### § 50 Ferietillæg

Stk. 1. Der ydes ferie med løn efter ferieloven.

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,25%. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår, idet der ses bort fra udbetalt særligt ferietillæg. Det særlige ferietillæg udbetales 1. maj.

Stk. 3. Til medarbejdere, der i stedet for ferie med løn holder ferie med feriegodtgørelse, betales det særlige ferietillæg med 2,25%.

Stk. 4. Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,25%.

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

### § 51 Overenskomstbestemte feriedage

Stk. 1. Ansatte i lønniveau 2 og it-medarbejdere i lønramme 230 eller højere - har udover den i ferieloven fastsatte ferie - ret til yderligere 5 dages ferie med løn.

Stk. 2. Har medarbejderen ikke været ansat hele ferieåret, bliver de yderligere feriedage tildelt efter følgende regler:

ansættelse i perioden 1. maj til og med 31. juli:	5 feriedage
ansættelse før 1. november:	4 feriedage
ansættelse før 1. januar:	3 feriedage
ansættelse før 1. marts:	2 feriedage
ansættelse 1. marts eller senere:	1 feriedag.

Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt de yderligere feriedage forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der fratræder, har i det aktuelle ferieår ret til de yderligere feriedage således:

fratrædelse før 1. august:	1 feriedag
fratrædelse før 1. november:	2 feriedage
fratrædelse før 1. januar:	3 feriedage
fratrædelse før 1. marts:	4 feriedage
fratrædelse 1. marts eller senere:	5 feriedage.

Tilgodehavende ferie skal holdes i opsigelsesperioden.

Stk. 3. Kan medarbejderen ikke holde sine tilgodehavende yderligere feriedage i opsigelsesperioden på grund af egen sygdom eller øvrige medarbejders planlagte fravær, skal feriedagene undtagelsesvis udbetales kontant.

## § 52 Aftalemulighed om ferie

Stk. 1. Det kan aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage – samt overenskomstbestemte feriedage – kan overføres til det følgende ferieår. En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden 30. september efter ferieårets udløb. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

Det kan på medarbejderens foranledning aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at overenskomstbestemte feriedage i stedet for at holdes kan afregnes kontant.

Stk. 2. Bestemmelserne i ferielovens § 7, stk. 1, om optjening af ferie og i § 12, stk. 2, om afholdelse af ferie, kan efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant fraviges, så ferien henholdsvis optjenes i timer og/eller holdes i timer.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, trækkes i lønnen med et beløb svarende til 7,4 timer pr. afholdt feriedag ved en 37 timers arbejdsuge. Ved andre arbejdstider reguleres fradraget forholdsmæssigt. For medarbejdere, som er omfattet af en lokal aftale om optjening og afholdelse af ferie i timer, udgør fradraget et beløb, svarende til lønnen for det afholdte timetal.

Stk. 4. Ferie omfattet af ferielovens § 38, stk. 1, ”feriehindring på grund af særlige forhold”, holdes i det følgende ferieår, hvis der er enighed mellem virksomheden og medarbejderen herom.

Stk. 5. Det kan ved lokal aftale bestemmes, at ferielovens § 15, stk. 3, om ”ændring/afbrydelse af ferie” ikke gælder for de i den lokale aftale omfattede medarbejdere.

### § 53 Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge

Stk. 1. I forbindelse med nyansættelser skal der gives mulighed for at vælge at være omfattet af enten reglerne om overarbejde i henhold til § 16 eller reglerne om merarbejde i § 17 samt ekstra ferie, jf. § 51.

Valgfriheden i stk. 2 gælder ikke for

- medarbejdere på trin 73 eller højere
- it-medarbejdere i lønramme 241 eller højere
- service/teknikere på trin 67 eller højere.

Stk. 2. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om ekstra ferie, jf. § 51, og af reglerne om merarbejde en gang om året vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om overarbejde.

Stk. 3. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om overarbejde, en gang om året vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om merarbejde og ekstra ferie.

Stk. 4. Valgtidspunktet for de beskrevne valg besluttes i virksomheden, og valget træder i kraft ved ferieårets begyndelse.

### § 54 Elevers ferie

Stk. 1. Til elever gives ferie efter følgende regler:

- a. Elever, der ansættes i tiden maj til og med juli har ret til 25 dages ferie i det ferieår, hvor ansættelsen har fundet sted. Heri medregnes optjente feriedage, afholdt i tiden 1. maj til tiltrædelsen. Ferie placeres efter lov om ferie.
- b. Ved ansættelse i tidsrummet efter det under a nævnte og 1. december – eller første hverdag derefter – gives ferie i 7 arbejdsdage inden udgangen af det ferieår, hvori ansættelsen har fundet sted.
- c. Samtlige elever gives 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor ansættelsen har fundet sted.

Stk. 2. Hvis eleven ikke har optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, gives ferie med løn i de resterende feriedage. Der ses herved bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

## **§ 55 Ferie i det ferieår, hvor uddannelsestiden afsluttes eller i det første ferieår derefter**

Feriedage, der er optjent i uddannelsestiden, men som holdes, efter at medarbejderen har gennemført uddannelsestiden i en finansiel virksomhed, skal gives med aktuel løn, uanset om medarbejderen umiddelbart efter uddannelsestidens afslutning eller senere er blevet ansat i en anden finansiel virksomhed end den, hvori uddannelsestiden er gennemgået.



## Kapitel VII - Uddannelse

### § 56 Elevers ansættelse/ophør

Elever har funktionærstatus, og ansættelse sker normalt med varig ansættelse for øje.

Hvis der i ansættelsesaftalen er taget forbehold for fremtidig ansættelse, giver virksomheden senest ved uddannelsesetidens afslutning skriftlig meddelelse til eleven, om eleven kan fortsætte i virksomheden. En fortsættelse forudsætter bestået eksamen.

Hvis virksomheden ikke skønner, at eleven kan fastansættes, meddeles dette til eleven med minimum 3 måneders varsel og til fratrædelse tidligst 3 måneder efter uddannelsesetidens normale afslutning.

### § 57 Elevers arbejdstid

For elever gælder samme arbejdstidsbestemmelser som anført for finansansatte.

### § 58 Elevers skoletid/rejsetid

Når eleven indkaldes til skoleundervisning eller skoleplanlagte aktiviteter, i henhold til de i bekendtgørelsen for finansuddannelsen fastlagte skoleperioder, af hele eller flere dages varighed, regnes disse dage som arbejdstid, hvor eleven ikke er til rådighed for virksomheden. Kun rejsetid i forbindelse med elevens pligtige uddannelse, der tilrettelægges forlagt, er omfattet af §§ 22, 23 og 24.

Honorering for rejsetid kan ske kontant.

## Finanselever

### § 59 Ansættelse

Personer, som antages til almindelig uddannelse i et penge- eller realkreditinstitut, ansættes som elever. Ved ansættelse af elever til kontormæssig oplæring i virksomheder henvises til § 62.

### § 60 Uddannelsesetid

Stk. 1. Uddannelsesetiden er 2 år for elever, der har bestået en af følgende eksaminer:

- Den 2-årige HG
- HHX
- STX
- HF.

Uddannelsestiden er 4 år for elever med afgangsprøve fra 10. klasse, der efter uddannelsesbekendtgørelsen indleder uddannelsen i praktikvirksomheden.

#### Stk. 2. Hvis en elev

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

kan der mellem eleven og virksomheden indgås aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum.

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

Kan der ikke opnås enighed mellem eleven og virksomheden om en forlængelse af uddannelsestiden, kan Det faglige Udvalg for Finanssektoren på virksomhedens eller elevens begæring forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

Stk. 3. De første 6 måneder af uddannelsestiden, jf. 2. afsnit, er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet med 1 måneds varsel til ophør senest ved prøvetidens udløb.

Elever, der med virksomheden har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i uddannelsestiden omfattet af de i loven fastsatte regler. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

Stk. 4. I prøvetiden skal der finde en løbende vurdering sted af eleven. Inden prøvetidens udløb udfærdiges – bl.a. på grundlag af samtaler med eleven – en skriftlig bedømmelse, som forelægges for eleven og underskrives af denne.

## § 61 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. I uddannelsestiden skal eleven gennemgå Finansuddannelsen efter de af overenskomstparterne aftalte retningslinjer, eller svarende til den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse for Finansuddannelsen.

Stk. 2. Endvidere skal eleven gennemgå en forsvarlig praktisk uddannelse efter de aftalte retningslinjer.

Stk. 3. Ved uddannelsestidens ophør gives en skriftlig bekræftelse på, at uddannelsestiden er gennemgået og Finansuddannelsen bestået. Medarbejderen er herefter finansassistent (bank-, sparekasse- eller realkreditassistent).

For elever med uddannelsesaftale, jf. § 60, stk. 3, 2. afsnit, gives endvidere efter afslutning af praktiktiden og efter indhentet erklæring fra det undervisningssted, hvor eleven har gennemgået den teoretiske del af uddannelsen, bevis for afsluttet erhvervsuddannelse.

## Kontorelever

### § 62 Anvendelsesområde

Stk. 1. Virksomheden kan ansætte elever til kontoruddannelse inden for specialerne administration eller regnskab, hvis virksomheden af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser er godkendt som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2. Ved „virksomheder“ forstås de medlemmer af FA, der ikke er berettiget til at uddanne finanselever.

### § 63 Ansættelse

Stk. 1. Som kontorelev kan ansættes personer, der

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

Stk. 2. Der indgås en uddannelsesaftale mellem virksomheden og eleven efter lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 3. Elever, der med virksomheden har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i uddannelsestiden omfattet af de i

loven fastsatte regler. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

## § 64 Uddannelsestid

Stk. 1. Uddannelsestiden er 2 år, svarende til praktiktiden inden for handels- og kontoruddannelserne.

Stk. 2. Hvis en elev

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

kan der mellem eleven og virksomheden indgås aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum.

Hvis uddannelsestiden ifølge aftalen skal forlænges med mere end fraværsperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser.

Kan der ikke opnås enighed mellem eleven og virksomheden om en forlængelse af uddannelsestiden, kan Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser på virksomhedens eller elevens begæring forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

## § 65 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. I uddannelsestiden deltager eleven i de til uddannelsesretningen knyttede skoleophold på en handelsskole.

Stk. 2. I uddannelsestiden skal virksomheden give eleven en forsvarlig praktisk kontoruddannelse efter gældende uddannelsesregler inden for specialerne administration eller regnskab.

Stk. 3. Ved uddannelsestidens ophør giver virksomheden, efter at eleven har gennemgået en forsvarlig praktisk uddannelse, et uddannelsesbevis på grundlag af erklæringer fra skolen om den gennemførte teoretiske uddannelse.

## Ansættelse og uddannelse af service-/teknikerelever

### § 66 Godkendelse af praktiksted

Virksomheder, der er medlem af FA, kan ansætte og uddanne service-/teknikerelever, hvis virksomheden af det relevante fællesudvalg er godkendt - alene eller ved kombinationsaftaler med andre virksomheder - som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser. Receptionistelever kan ansættes i kursus ejendomme, der er medlem af FA.

### § 67 Ansættelse og vilkår

Stk. 1. Som service-/teknikerelev og receptionistelev kan ansættes personer, der opfylder betingelserne i bekendtgørelsen for den pågældende uddannelse.

Stk. 2. Ved ansættelsen giver virksomheden eleven skriftlig bekræftelse på ansættelsen med oplysning om de løn- og arbejdsvilkår, der gælder for uddannelsesperioden, herunder uddannelsesperiodens varighed, og udleverer et eksemplar af overenskomsten.

Stk. 3. Der indgås tillige mellem virksomheden og eleven en uddannelsesaftale efter §§ 52 og 53 i lov om erhvervsuddannelser ved at anvende den formular, der er godkendt af Ministeriet for Børn og Undervisning.

Stk. 4. Uddannelsesperiodens varighed, skoleophold og praktiske uddannelse følger de for uddannelsen gældende regler.

Stk. 5. Den faglige repræsentant gøres bekendt med den for uddannelsen gældende bekendtgørelse og praktikkrav og orienteres om den for eleven udarbejdede uddannelsesplan.

Stk. 6. Såfremt der i uddannelsesforløbet opstår uenighed, skal den søges løst lokalt.

Stk. 7. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan sagen indbringes for det pågældende faglige udvalg.

Stk. 8. Den tid, i hvilken receptionist- og service-/teknikerelever inden for normal arbejdstid deltager i de skoleophold på en teknisk skole, der er knyttet til uddannelsen, eller som de pågældende i arbejdstiden skal bruge for at komme til eller fra skole, regnes som arbejdstid.

Stk. 9. Til receptionist- og service-/teknikerelever gives ferie, jf. §§ 54 og 55.

## § 68 Elevers aflønning

Stk. 1. Service-/teknikerelever aflønnes i henhold til lønnen på det tilsvarende overenskomstmæssige område. Lønnen udbetales med 1/12 hver måned.

Stk. 2. Receptionistelever aflønnes som følger:

	1. elevår	Resterende uddannelsestid
1. juli 2013	141.773	148.749
1. juli 2014	144.183	151.278
1. juli 2015	146.706	153.925
1. juli 2016	149.347	156.696

Lønnen udbetales med 1/12 hver måned.

## Aspiranter og trainees

### § 69 It-aspiranter

Stk. 1. Medarbejdere, der uden forudgående praktisk it-erfaring antages til it-arbejde, ansættes som aspiranter.

Aspiranttiden er 1/2 år.

Stk. 2. Medarbejdere, der har gennemgået:

- den 1 1/2-årige uddannelse til it-assistent,
- systemprogrammøruddannelsen,
- datamatikeruddannelsen,

ansættes uden aspiranttid.

Stk. 3. De første 3 måneder af aspiranttiden er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som aspiranten, hvis aspiranten er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag.

Stk. 4. It-aspiranter følger feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

### § 70 Finansøkonomer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer kan de første 12 måneder ansættes som trainee og følger i så fald feriebestemmelserne i §§ 54 og 55.

## Kapitel VIII - Kompetenceudvikling

### § 71 Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling har betydning for kundernes oplevelse af mødet med virksomheden, virksomhedens værdiskabelse og medarbejderens trivsel og udvikling.

Kompetence er den enkeltes evne til at omsætte viden og færdigheder i nuværende og fremtidige jobsituationer. Kompetencer udvikles i arbejdslivet, fritiden og uddannelsessystemet. Kompetencer bruges, når medarbejderen i samspil med andre anvender disse evner i en arbejdsmæssig sammenhæng, der giver værdi for virksomheden.

Vedligeholdelse og udvikling af kompetencer sker såvel ud fra virksomhedens strategiske målsætninger som medarbejdernes behov for at udvikle sin kompetence og jobfleksibilitet i både praksis og moderne læringsmiljøer, fx læring på jobbet, sidemandsoplæring, samarbejde, mentorordninger, e-learning, kurser, meritgivende uddannelser etc.

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

### § 72 Finansuddannelsen

Stk. 1. Assistenten kan tilbydes at gennemgå Finansuddannelsen/Grundlæggende Finansuddannelse, hvis de opfylder optagelsesbetingelserne.

Stk. 2. Et tilbud om målsætning om at opnå en brancherelevant meritgivende grunduddannelse gives i almindelighed til assistenter, der har været beskæftiget med finansielt arbejde i de 2 foregående år. Tilbuddet drøftes i medarbejderudviklingssamtalen.

### § 73 Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning

Stk. 1. Finansassistenter, der har bestået eksamen fra Finansuddannelsen, er berettiget til for virksomhedens regning at gennemgå Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

Stk. 2. Virksomheden kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning, selv om ovennævnte betingelser ikke er opfyldt.

### § 74 Prøve om røde investeringsprodukter

Ved lov- eller bekendtgørelseskrav om prøve gives en medarbejder, der

skal aflægge prøve, mulighed for kompetenceudvikling i arbejdstiden for at opnå den fornødne viden.

## § 75 Medarbejderens udviklingsplan

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for virksomheden.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel virksomhedens behov som den enkelte medarbejders behov, evner og ønsker, således at der sikres medarbejderen mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.

Virksomheden skal gennemføre en udviklingssamtale med medarbejderen, der omfatter en evaluering af medarbejderens udvikling.

Virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant aftaler retningslinjer, herunder frekvens og kriterier for samtale og udviklingsplan samt system og metode for afklaring og dokumentation.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- evaluering af medarbejderens udvikling
- dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder
- udfærdigelse af udviklingsplan.

Udviklingsplanen skal omhandle:

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

I udviklingsplanen præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang, der ud over betaling af uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed (fx undervisningstid, fjernundervisning, projekt-opgaver, eksamensforberedelser og eksamen), betaling for transport mm. Både virksomheden og medarbejderen bærer ansvaret for at disse planer følges.



## § 76 Frihed til uddannelse

Medarbejdere med over 2 års beskæftigelse i virksomheden har i de år, hvor medarbejderen ikke deltager i anden uddannelse, aftalt med virksomheden, ret til frihed uden løn til uddannelse i indtil 10 arbejdsdage.

Ved placering af friheden skal tages fornødent hensyn til arbejdet i virksomheden.

Ved frihed efter denne bestemmelse optjenes anciennitet.

## Kapitel IX - Sociale bestemmelser

### § 77 Omsorgsdage

Medarbejderne har hvert år ret til indtil 5 omsorgsdage. Disse dage placeres under hensyn til virksomhedens drift.

Hvis den enkelte medarbejder ikke ønsker at benytte denne mulighed, udbetales der ved årets slutning 1,92% af årslønnen, inklusive pension, som ikke-pensionsgivende tillæg (evt. forholdsmæssigt).

For deltidsansatte gives omsorgsdagene forholdsmæssigt.

Virksomheden kan efter aftale med den Faglige repræsentant vælge ferieåret som opgørelsesperiode. Aftalen skal også tage stilling til overgangsordning.

### § 78 Graviditet, barsel og orlov

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.

Fædreorlov med fuld løn (4 uger) og forældreorlov med fuld løn (12 uger) placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen, jf. lovgivning.

Hvis der ikke ved aftale opnåes enighed om placeringen af orloven gælder, at

- a) mandlige medarbejdere har ret til fuld løn i op til 4 uger (fædreorlov). Fraværet skal holdes i uafbrudte perioder á 2 uger.
- b) medarbejdere har ret til fuld løn ved uafbrudt fravær i op til 12 uger, som efter medarbejderens valg kan placeres i uge 15-60 efter fødslen (forældreorlov). Medarbejdere kan også vælge at placere forældreorlov i 2 uafbrudte perioder på 6 uger i samme periode. Medarbejderen skal meddele forældreorlov med fuld løn og placering af denne efter pkt. b) senest 8 uger efter fødslen.

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

Ved forlængelse af barselsorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse, 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 eller stk. 3 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 barselloven § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Der betales herudover fuld løn under fravær på grund af lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

Stk. 2. En gravid medarbejder kan ikke af virksomheden afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 3. Når en medarbejder holder barselsorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen.

Stk. 4. Medarbejderen har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1, litra b, ret til deltidansættelse til og med uge 60 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på ansættelse på halv tid i perioden.

Ønsker medarbejderen at udnytte denne ret, skal medarbejderen meddele det til virksomheden inden 8 uger efter fødslen.

Virksomheden betaler såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden.

Stk. 5. Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1–5 gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

## § 79 Adoption

Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som biologiske

forældre som nævnt i § 78.

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

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

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

## § 80 Børnedeltid

Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt nedsættes til 30 timer om ugen eksklusiv pauser. Børnedeltiden skal være i min. 3 måneder og max. 12 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder á 3 måneders varighed, med hver sin aftale.

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

Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i det eksisterende job, skal alternativ stilling undersøges.

## § 81 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har ret til om nødvendigt at få fri med løn i indtil 5 arbejdsdage af et hjemmeboende barns (normalt et barn under 15 år) sygdomsperiode for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet.

Stk. 2. Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

Ved ambulant behandling af et sygt barn under 18 år, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver forældrenes tilstedeværelse, gives nødvendig frihed med fuld løn i op til 2 uger.

Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet eller fra tilsvarende ambulant behandling, hvis det fortsat er nødvendigt med pleje/ pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold. Virksomheden kan forlange fornøden dokumentation herfor.

Stk. 3. Ved sygdom ud over de 5 sygedage eller de indtil 2 ugers orlov med fuld løn, gives der på medarbejderens begæring orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig.

Ved orlov ud over 2 uger kan virksomheden gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

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

Stk. 5. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn, jf. § 26 i barselloven.

Virksomheden betaler lønkompensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 6. 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.

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

Stk. 1. Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere til pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller er døende. De nærmere vilkår for orloven kan aftales lokalt mellem virksomheden og den pågældende medarbejder. Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder stk. 2 og 3.

Stk. 2. 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 i henhold til § 118 i lov om social service til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller
- b. af kommunen får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

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

Stk. 3. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af  
normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

### § 83 Frihed 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 påtræn-  
gende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som  
følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel  
3 (Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010).

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

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

### § 84 Orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension  
i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.

Virksomheden kan dog efter en dialog med den Faglige repræsentant  
modsatte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn  
taler imod.

Hvis virksomheden, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør mulighe-  
den for orlov på anden vis afdækkes.

### § 85 Tilbagevenden efter orlov

Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske  
placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra or-  
lov på 3 mdr. og derover.

Ved orlov på 6 mdr. eller derover, drøftes ovenstående mellem virksomhed  
og medarbejder.

Virksomheden skal tilstræbe, at medarbejderen vender tilbage til samme afdeling, hvis medarbejderen ønsker det.

Bestemmelsen gælder alle former for orlov.

## § 86 Deltid for seniorer

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 5 år og er fyldt:

- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse,
- 64 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelsen.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Dette bidrag betales dog max. i 7 år.

Medarbejdere, der er fyldt 59 år senest den 31. december 2012, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse.

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

Medarbejdere på nedsat tid efter denne bestemmelse har ret til, efter samråd med sit pensionsselskab, at fravælge eget bidrag, og vælge at få arbejdsgiverbidraget, på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad, udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Hvis deltidsansættelse ikke kan tilbydes i eksisterende job, bør alternative stillingsmuligheder afdækkes. Indebærer deltidsansættelsen jobændring med lønnedsættelse, bevares det oprindelige pensionsbidrag i kroner, indtil pensionsbidraget i procent omregnet til kroner i den nye stilling er større.

## § 87 Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1. Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, bør samme dag og skal inden 24 timer have tilbud om en

samtale med en psykolog, der har en kvalificeret viden om behandling af røveriofre.

Stk. 2. Inden for en periode af 12 måneder efter et røveri, røverforsøg, overfald og lignende har medarbejderen ret til psykologhjælp eller anden relevant og kvalificeret behandling, der er egnet til at afbøde følgerne af overgrebet. Virksomheden giver frihed med løn og afholder udgifter til behandlingen. Perioden kan efter en konkret lægelig eller psykologisk vurdering udvides.

Stk. 3. For at sikre medarbejderen ved eventuelle arbejdsskader skal der foretages indberetning til virksomhedens forsikringsselskab efter reglerne i lov om arbejdsskadesikring, § 33.

Stk. 4. Virksomheden dækker medarbejdernes risiko ved røveri, røverforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet.

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



## Kapitel X - Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

### § 88 Afskedigelser

Stk. 1. Afskedigelse efter funktionærlovens § 5, stk. 2 (120-dages-reglen) kan ikke finde sted.

Stk. 2. Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en erstatning.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i virksomheden.

Stk. 3. Underkendelse af opsigelsen eller tilkendelse af godtgørelse er betinget af, at funktionæren/ikke-funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen.

Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal virksomheden betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

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

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren – ud over den særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige

pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer til udbetaling, medmindre medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år, eller medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension.

Stk. 5. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i virksomhedens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden. Der forudsættes minimum 1 års ansættelse på opsigelsestidspunktet.

## Afsnit 2 - Protokollater – Løntabeller

Side

2

Protokollater om:

### Arbejdstid

1. Pengeautomater .....	61
2. Værditransporter .....	63

### Løn og pension

3. Trin 87, trin 248E og lederløn .....	64
4. Pensionsbidrag .....	66

### Forsikring

5. Gruppesikringsregulativ .....	67
6. Sundhedsforsikring .....	70
7. Ansættelsesaftaler .....	72

### Uddannelse

8. Pulje til kompetenceudvikling .....	74
--	----

Løntabeller .....	75
-------------------	----



# 1. Pengeautomater

## § 1

For serviceringsarbejde gælder arbejdstidsbestemmelserne i kapitel II for medarbejdere i henholdsvis lønniveau 1 og 2. Desuden gælder nedenstående:

## § 2 Opfyldning af automater uden for normal arbejdstid

Stk. 1. Hvor det er nødvendigt for at undgå, at pengeautomaten tømmes mellem to opfyldninger, kan opfyldning foretages uden for den fastlagte arbejdstid.

Stk. 2. Arbejdet med opfyldning uden for normal arbejdstid aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Kan sådan aftale ikke indgås, kan virksomheden beordre arbejdet udført - dog højst 12 gange pr. år.

Stk. 3. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til opfyldning af pengeautomater betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales for mindst 3 timer, men højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924. For medarbejdere omfattet af it-bestemmelserne divideres årslønnen med 1872, jf. § 3, stk. 1.

Transportudgifter betales af virksomheden efter aftale.

## § 3 Tilkald ved teknisk servicering

Stk. 1. Ved teknisk servicering af pengeautomater uden for den fastlagte daglige arbejdstid kan der ske tilkald af medarbejdere, som er opført på en særlig tilkaldeliste. Det kan ikke pålægges medarbejderne at lade sig opføre på den nævnte liste.

Stk. 2. Alle tilkald uden for normal arbejdstid til servicering af pengeautomater betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales for mindst 2 timer, hvis der er beordret rådighedsvagt, og ellers for mindst 3 timer, men i begge tilfælde dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen, inklusive tillæg, med 1924. For medarbejdere omfattet af it-bestemmelserne divideres årslønnen med 1872, jf. § 3, stk. 1.

#### **§ 4 Rådighedsvagt med automatiseret tilkald**

Stk. 1. I forbindelse med automatiseret tilkald (fx via mobiltelefon) til servicering af pengeautomater, kan der mellem virksomheden og medarbejderen aftales rådighedsvagt.

Virksomheden skal udarbejde en klar instruktion, indeholdende hvilke arbejdsopgaver medarbejderen, der har rådighedsvagt, har ved servicering af pengeautomater. Herunder hvilke retningslinier, der gælder for tilkald af yderligere assistance m.v.

Stk. 2. På hverdage i tidsrummet kl. 18 til kl. 22 ydes en betaling på minimum 155 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 160 kr., pr. 1. juli 2015 165 kr. og pr. 1. juli 2016 170 kr. Ved aftale om rådighedsvagt efter kl. 22 til næste arbejdsdags begyndelse, betales yderligere 55 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 56 kr., pr. 1. juli 2015 57 kr. og 1. juli 2016 58 kr. pr. begyndt time.

På lørdage i tidsrummet kl. 10 til kl. 14 betales minimum 255 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 260 kr., pr. 1. juli 2015 265 kr. og pr. 1. juli 2016 270 kr. Ved aftale om rådighedsvagt lørdag før kl. 10 eller efter kl. 14 betales 85 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 85 kr., pr. 1. juli 2015 85 kr. og pr. 1. juli 2016 85 kr. pr. begyndt time.

På søndage og søgnehellidage betales mindst 320 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 325 kr., pr. 1. juli 2015 330 kr. og pr. 1. juli 2016 335 kr. pr. dag for rådighedsvagt i op til 4 timer. Varer rådighedsvagten mere end 4 timer, betales der 105 kr. pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 105 kr., pr. 1. juli 2015 105 kr. og pr. 1. juli 2016 105 kr. pr. yderligere time.

## 2. Værditransporter

### § 1

Reglerne om aftalt/udvidet aftalt arbejdstid finder anvendelse på arbejde med værditransport på de i stk. 1-3 fastsatte vilkår:

Stk. 1. Værditransport kan udføres mellem pengeinstitutter, posthuse og toldsteder mandag til fredag.

Stk. 2. Der kan herudover etableres aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant om værditransporter på lørdage, søndage og søgnehellig dage samt til erhvervskunder.

Stk. 3. Værditransporter skal udføres under iagttagelse af såvel de i pjecen „Værditransporter“ anførte forholdsregler mv. som virksomhedens egne tilpassede forholdsregler for værditransporter samt under medvirken af det heraf følgende fornødne antal medarbejdere.

Stk. 4. Værditransporter, der etableres på aftalt/udvidet aftalt arbejdstid, udføres normalt af betjente. På arbejdspladser, hvor der ikke er arbejdsmæssigt grundlag i øvrigt for at have betjente ansat eller for at have så mange betjente ansat, at det med værditransporterne forbundne arbejde i fuldt omfang kan udføres af disse, kan arbejdet helt eller delvist udføres af medarbejdere, som normalt udfører pengeinstitutarbejde, og som har modtaget den til arbejdet nødvendige sikringsmæssige instruktion.

#### Anmærkning til stk. 4

Ved det i stk. 4 anførte udtryk „medarbejdere, som normalt udfører pengeinstitutarbejde“ forudsættes, at der ikke til arbejde med værditransporter ansættes medarbejdere, som i den øvrige tid skal beskæftiges ved kontorarbejde.

### § 2

FA orienterer løbende Finansforbundet om de afhentningsordninger, der etableres som arbejde på forskudt tid.

### 3. Trin 87, trin 248E og lederløn

#### § 1

For at der kan oprettes kontrakt, som anført nedenfor under A eller B, skal de i kontrakten aftalte løndele, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage være større end overenskomstens værdi af trin 87 respektive it-løntrin 248E, arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage.

A. Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens aflønning og dennes regulering. Med hensyn til øvrige vilkår i ansættelsesforholdet anføres i aftalen, at der gælder tilsvarende regler som for medarbejdere på løntrin 73 eller for it-medarbejdere på trin 248E efter de mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler.

B. Der oprettes særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:

- a. Aflønningen og dennes regulering
- b. Bestemmelser om ferie, ferietillæg/ekstra ferietillæg
- c. Bestemmelse om attest ved sygdom
- d. Orlov til pasning af nærtstående.

Samt i de tilfælde, hvor det kan være relevant:

- e. Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- f. Bestemmelser om orlov ved adoption
- g. Bestemmelser om hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år
- h. Bestemmelser om orlov til medarbejdere med alvorligt sygt barn
- i. Bestemmelser om orlov til medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn.

#### § 2

Det skal af aftalen tydeligt fremgå, om der er tale om en A eller B kontakt. Endvidere skal aftalen indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Disse bestemmelser skal omfatte såvel medarbejderens som virksomhedens forpligtelser. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage på det i aftalen fastsatte regulerings-tidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under overenskomstens værdi af trin 87 respektive it-løntrin 248E, arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt



ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens almindelige arbejdstidsbestemmelser og indplaceres på nærmeste højere løntrin.

### § 3 Lederløn

Det kan aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant, at lønforholdene for medarbejdere, der er ansat som ledere inden for et organisatorisk område, og som aflønnes fra trin 73/it 239E, kan være tilrettelagt som nævnt nedenfor:

Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens brutto aflønning, idet lønnen fastsættes således, at den giver udtryk for stillingens indhold og art samt medarbejderens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Ledergruppens lønudvikling på den enkelte virksomhed må ikke forringes i relation til lønudviklingen for øvrige ansatte i virksomheden.

Det skal af aftalen fremgå, hvilke ledergrupper der er omfattet.

Lokalaftalen skal godkendes ved urafstemning blandt de omfattede.

Lokalaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en juni måned.

Med hensyn til "øvrige vilkår" i ansættelsesforholdet gælder tilsvarende regler som for medarbejdere på løntrin 73 eller højere eller it-medarbejdere på trin 239E eller højere efter de mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler.

Den individuelle aftale falder automatisk bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning på det i aftalen fastsatte regulerings tidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under lønnen på trin 73/it 239E. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af de i kapitel II henholdsvis kapitel III for medarbejdere i lønniveau 2 anførte bestemmelser og indplaceres på nærmeste højere løntrin.

### § 4

For så vidt angår medlemmer af Finansforbundet er forbundet – uanset at medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i individuel aftale/særlig ansættelsesaftale – berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold.

## 4. Pensionsbidrag

Medarbejdere omfattet af overenskomster indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet eller en virksomheds-overenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning.

Pensionsbidraget udgør mindst 16,25%, heraf mindst 11% fra virksomheden.

Medarbejdere, der før den 1. april 1992 er blevet tilbudt en pensionsordning, men som har valgt en højere bruttoløn, er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om pensionsordning.

Etablering af ny pensionsordning kan ikke forringe en allerede bestående pensionsordning.

Protokollatet omfatter ikke medarbejdere, der er omfattet af overgangsordning fra sparekasselønsystemet, bortset fra service/teknikere.

## 5. Gruppesikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

### Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet eller virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

### A. GRUPPEFORSIKRINGSORDNINGER

Gruppeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen og ophører, når gruppe medlemmet fratræder sin stilling, dog senest ved det fyldte 70. år. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

#### Dødsfaldssum

Fyldt alder under 70 år	150.000 kr.
Fyldt alder 70 år	0 kr.

#### Visse kritiske sygdomme

Hvis en medarbejder i forsikringstiden inden det fyldte 70. år pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 200.000 kr.

Med kritisk sygdom menes:

- Kræft
- Blodprop i hjertet
- Bypassoperation eller ballonudvidelse
- Hjerteklapkirurgi
- Hjerneblødning eller blodprop i hjernen
- Sækformet udvidelse af hjernens pulsårer (aneurisme) eller intrakraniell arteriovenøs karmisdannelse (AV-malformation) samt karvernøst angiom i hjernen
- Visse godartede svulster i hjerne og rygmarv
- Dissemineret sklerose
- Amyotrofisk lateralsklerose (ALS)
- Visse muskel – og nervesygdomme
- Hiv-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte
- Aids
- Uigenkaldeligt nyresvigt
- Større organtransplantationer

- Parkinsons sygdom
- Blindhed
- Døvhed
- Aorta sygdom (sygdom i hovedpulsåren)
- Følger efter hjerne- eller hjernehindebetændelse
- Følger efter Borreliainfektion
- Større forbrændinger, forfrysninger eller ætsninger

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

### Dækning af visse kritiske sygdomme hos børn

Medarbejderes børn er dækket fra fødslen og indtil det fyldte 18. år. Ved "børn" forstås medarbejderens biologiske børn og adoptivbørn samt ægtefælles/samlevers biologiske børn og adoptivbørn. Forsikringssummen er 50.000 kr.

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

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

### Dækkede sygdomme

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

### Præmiefritagelse

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

## **B. ETABLERING AF GRUPPELIVSFORSIKRING**

Ovennævnte gruppelivsforsikringer etableres ved særlige aftaler på FA/ Finansforbundets foranledning og administreres gennem FG.

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

## **C. UDBETALINGSBESTEMMELSER**

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes „nærmeste pårørende“, som defineret i forsikringsaftaleloven.

Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser. Den forsikringssum, der forfalder ved kritisk sygdom, tilfalder medlemmet.

## **D. PRÆMIEBETALING**

Præmien for gruppeforsikringsordningerne afholdes af virksomheden. Præmien medregnes ved opgørelse af medarbejderens skattepligtige indkomst.

## **E. BONUS**

Bonus anvendes til nedbringelse af præmien.

## **F. SKATTEMÆSSIG BEHANDLING**

Gruppelivspræmien er omfattet af reglerne i afsnit 2 i pensionsbeskatningsloven. Beskatningsform: „Skattekode 5 – Livsforsikring uden fradragsret“.

## **G. FORSIKRINGSAFTALEN**

Forsikringssummer og forsikringsvilkår kan blive ændret i overenskomstperioden, hvis forsikringsaftalen ændres. Ved uoverensstemmelse mellem gruppeforsikringsregulativ og forsikringsaftale er forsikringsaftalen gældende. Et eksemplar af den til enhver tid gældende forsikringsaftale kan rekvireres ved henvendelse til FA og Finansforbundet.

## 6. Sundhedsforsikring mellem FA og Finansforbundet

### Dækningsområde

Medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet eller virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet bortset fra de virksomheder, der inden den 1. april 2003 har etableret en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring for medarbejderne.

### Formål

Sundhedsforsikringen er obligatorisk og har til formål, at virksomhedens overenskomstomfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

### Gyldighed

Sundhedsforsikringen gælder fra ansættelsen og ophører, når medarbejderen forlader sin stilling.

### Indhold

Sundhedsforsikringens indhold aftales lokalt mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Som supplement til en obligatorisk ordning kan aftales en individuel tillægsforsikring, som kan finansieres af virksomheden og/eller ved løntræk.

Ordningen skal forpligte forsikringssselskabet til en gang om året at orientere virksomheden og den Faglige repræsentant om ordningens økonomiske status og statistiske udvikling i skadesforløbet.

### Præmiebetaling

Præmien for den obligatoriske sundhedsforsikring betales af virksomheden.

### Ikrafttrædelse

Den obligatoriske ordning skal tegnes med ikrafttrædelse senest 1. juli 2003 og skal som minimum indeholde:

- Dækning for såvel undersøgelse som operationer/behandlinger, der udføres ambulant/under indlæggelse
- Dækning for behandling af psykiske lidelser (herunder akut krisehjælp også ved private hændelser)
- Der må ikke være begrænsning (antal behandlinger eller måneder) på dækning for behandling af psykiske lidelser
- Behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor

- Ingen karenstid for nye sygdomme/ulykkestilfælde
- Højest 2 års karenstid for dækning af bestående lidelser
- Dækning fortsætter ved udstationering for virksomheden
- Frit sygehusvalg i de nordiske lande, og mindst ét andet land
- Mulighed for, at medarbejderen kan supplere sin kollektive aftale med aftaler for ægtefæller og børn
- Mulighed for at tegne fortsættelsesforsikring ved fratrædelse/pensionering
- Der bør ydes de forsikrede mulighed for rådgivning ved valg af undersøgelses-/behandlingssted
- Der bør som hensigtserklæring tilstræbes undersøgelse/behandling inden for maks. 2 uger.

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

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

Stk. 3. Parterne anbefaler, at man anvender den af parterne udarbejdede ansættelsesaftale.

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

Stk. 5. Disse bestemmelser træder i kraft den 1. juli 2002.

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



Ansættelsesaftalen skal indeholde følgende punkter:

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

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

## 8. Pulje til kompetenceudvikling

Strategisk kompetenceudvikling er vigtig, så medarbejdere og virksomheder er godt rustede til den omstilling og faglige udvikling, som er nødvendig i fremtidens finanssektor. For den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling vigtigt for at bevare eller øge egne muligheder i fremtidens finanssektor.

Derfor oprettes en pulje til kompetenceudvikling. Virksomhederne betaler pr. halvår kr. 225 pr. ansat, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

Målet med puljen er at højne det generelle kompetenceniveau hos medarbejdere i finanssektoren. Midlerne afsat til kompetenceudvikling skal først og fremmest anvendes til relevant jobfaglig kompetenceudvikling, som vil styrke virksomhederne samt medarbejderens employability. Employability bidrager til medarbejderens markedsværdi og tryghed og bidrager også til virksomhedens vækst og konkurrenceevne. Når det er relevant, kan puljen også anvendes til personlig kompetenceudvikling.

Puljen bestyres af en paritetisk sammensat bestyrelse, som beslutter den overordnede anvendelse af puljens midler med udgangspunkt i sektorens udvikling og med henblik på at styrke medarbejdernes job og karrieremuligheder samt principper for transparens og dokumentation. Finansforbundet har formandskabet, yder sekretariatsmæssig bistand og administrerer puljen. Indbetalingen sker halvårligt samtidigt med, at virksomheden indbetaler uddannelsesbidrag.

Dette protokollat kan af begge parter opsiges i forbindelse med opsigelsen af standardoverenskomsten ved den førstkommande centrale overenskomstforhandling, såfremt intentionerne med puljeaftalen efter den opsigende parts opfattelse ikke på tilstrækkelig vis tilgodeses.

Da puljen finansieres af rammen ved overenskomstfornyelsen i 2014, betyder det, at i tilfælde af protokollatets ophør, indgår beløbet på i alt årligt kr. 450 pr. ansat som et negativt beløb ved næste overenskomstforhandling.

## Løntabeller

### Årlig løn

Løntrin	1. juli 2013	1. juli 2014	1. juli 2015	1. juli 2016
3	244.689	248.849	253.204	257.762
4	248.155	252.374	256.791	261.413
5	251.633	255.911	260.389	265.076
6	255.101	259.438	263.978	268.730
7	259.297	263.705	268.320	273.150
8	263.425	267.903	272.591	277.498
9	267.576	272.125	276.887	281.871
10	271.771	276.391	281.228	286.290
11	275.942	280.633	285.544	290.684
12	280.100	284.862	289.847	295.064
13	284.267	289.100	294.159	299.454
14	289.132	294.047	299.193	304.578
15	293.994	298.992	304.224	309.700
16	298.879	303.960	309.279	314.846
17	303.674	308.836	314.241	319.897
18	308.533	313.778	319.269	325.016
19	313.390	318.718	324.296	330.133
20	318.276	323.687	329.352	335.280
21	323.824	329.329	335.092	341.124
22	329.393	334.993	340.855	346.990
23	334.944	340.638	346.599	352.838
24	340.491	346.279	352.339	358.681
25	346.041	351.924	358.083	364.528
26	351.594	357.571	363.828	370.377
27	357.834	363.917	370.286	376.951
28	364.117	370.307	376.787	383.569
29	370.344	376.640	383.231	390.129
30	376.566	382.968	389.670	396.684
31	382.806	389.314	396.127	403.257
32	389.084	395.698	402.623	409.870
33	396.034	402.767	409.815	417.192
34	403.127	409.980	417.155	424.664
35	410.370	417.346	424.650	432.294
36	417.771	424.873	432.308	440.090
37	424.274	431.487	439.038	446.941
38	430.098	437.410	445.065	453.076
42	389.262	395.879	402.807	410.058
43	394.525	401.232	408.254	415.603
44	400.510	407.319	414.447	421.907
45	406.500	413.411	420.646	428.218

46	412.471	419.483	426.824	434.507
47	418.481	425.595	433.043	440.838
48	424.274	431.487	439.038	446.941
49	430.098	437.410	445.065	453.076
50	436.610	444.032	451.803	459.935
51	443.126	450.659	458.546	466.800
52	449.662	457.306	465.309	473.685
53	456.206	463.962	472.081	480.578
54	462.725	470.591	478.826	487.445
55	469.238	477.215	485.566	494.306
56	475.729	483.816	492.283	501.144
57	483.031	491.243	499.840	508.837
58	490.265	498.600	507.326	516.458
59	497.549	506.007	514.862	524.130
60	504.763	513.344	522.328	531.730
61	512.042	520.747	529.860	539.397
62	519.300	528.128	537.370	547.043
63	527.255	536.218	545.602	555.423
64	535.302	544.402	553.929	563.900
65	543.536	552.776	562.450	572.574
66	551.806	561.187	571.008	581.286
67	560.081	569.602	579.570	590.002
68	569.093	578.768	588.896	599.496
69	578.155	587.984	598.274	609.043
70	587.143	597.124	607.574	618.510
71	596.194	606.329	616.940	628.045
72	605.244	615.533	626.305	637.578
73	615.091	625.548	636.495	647.952
74	624.882	635.505	646.626	658.265
75	634.682	645.472	656.768	668.590
76	644.493	655.449	666.919	678.924
77	654.394	665.519	677.166	689.355
78	664.974	676.279	688.114	700.500
79	675.546	687.030	699.053	711.636
80	686.172	697.837	710.049	722.830
81	697.511	709.369	721.783	734.775
82	708.863	720.914	733.530	746.734
83	720.233	732.477	745.295	758.710
84	731.648	744.086	757.108	770.736
85	743.043	755.675	768.899	782.739
86	755.170	768.008	781.448	795.514
87	767.359	780.404	794.061	808.354

Lønningen er reguleret med følgende lønstigninger: 1. juli 2013 1,0 pct.,  
1. juli 2014 1,7 pct., 1. juli 2015 1,75 pct., 1. juli 2016 1,8 pct.

## It-medarbejdere - årlig løn Lønoversigt pr. 1. juli 2013

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	279.565	288.013	295.710	302.532	308.384
207	284.850	293.515	301.394	308.384	314.389
208	290.262	299.137	307.221	314.389	320.540
209	295.811	304.913	313.197	320.540	326.843
210	301.500	310.830	319.317	326.843	333.309
211	307.334	316.889	325.594	333.309	339.938
212	313.306	323.104	332.028	339.938	346.724
213	319.432	329.476	338.616	346.724	353.690
214	325.709	336.003	345.376	353.690	360.825
215	332.141	342.697	352.307	360.825	368.135
216	338.739	349.558	359.403	368.135	375.628
217	345.503	356.590	366.677	375.628	383.313
218	352.432	363.797	374.138	383.313	391.193
219	359.532	371.183	381.782	391.193	399.261
220	366.820	378.753	389.620	399.261	407.532
221	374.280	386.519	397.655	407.532	416.015
222	381.922	394.474	405.888	416.015	424.713
223	389.770	402.624	414.331	424.713	433.622
224	397.808	410.984	422.985	433.622	442.752
225	406.046	419.551	431.845	442.752	452.120
226	414.488	428.336	440.937	452.120	461.713
227	423.137	437.334	450.246	461.713	471.548
228	432.015	446.558	459.800	471.548	481.627
229	441.104	456.017	469.586	481.627	491.957
230	450.426	465.705	479.625	491.957	502.555
231	459.976	475.642	489.904	502.555	513.410
232	469.770	485.832	500.446	513.410	524.534
233	479.811	496.271	511.246	524.534	535.940
234	490.093	506.966	522.322	535.940	547.632
235	500.639	517.930	533.674	547.632	559.614
236	511.452	529.179	545.308	559.614	571.898
237	522.525	540.696	557.226	571.898	584.488
238	533.885	552.505	569.452	584.488	597.394
239	545.522	564.612	581.979	597.394	610.616
240	557.455	577.020	594.823	610.616	624.178
241	569.682	589.737	607.992	624.178	638.076
242	582.213	602.774	621.478	638.076	652.324
243	595.066	616.131	635.306	652.324	666.923
244	608.232	629.826	649.477	666.923	681.882
245	621.732	643.873	664.019	681.882	697.231
246	635.569	658.260	678.910	697.231	712.947
247	649.748	673.006	694.175	712.947	729.064
248	664.292	688.127	709.824	729.064	745.588

Lønnen er reguleret med følgende lønstigninger: 1. juli 2013 1,0 pct.

## It-lønssystemet - årlig løn

### Lønoversigt pr. 1. juli 2014

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	284.318	292.909	300.737	307.675	313.627
207	289.692	298.505	306.518	313.627	319.734
208	295.196	304.222	312.444	319.734	325.989
209	300.840	310.097	318.521	325.989	332.399
210	306.626	316.114	324.745	332.399	338.975
211	312.559	322.276	331.129	338.975	345.717
212	318.632	328.597	337.672	345.717	352.618
213	324.862	335.077	344.372	352.618	359.703
214	331.246	341.715	351.247	359.703	366.959
215	337.787	348.523	358.296	366.959	374.393
216	344.498	355.500	365.513	374.393	382.014
217	351.377	362.652	372.911	382.014	389.829
218	358.423	369.982	380.498	389.829	397.843
219	365.644	377.493	388.272	397.843	406.048
220	373.056	385.192	396.244	406.048	414.460
221	380.643	393.090	404.415	414.460	423.087
222	388.415	401.180	412.788	423.087	431.933
223	396.396	409.469	421.375	431.933	440.994
224	404.571	417.971	430.176	440.994	450.279
225	412.949	426.683	439.186	450.279	459.806
226	421.534	435.618	448.433	459.806	469.562
227	430.330	444.769	457.900	469.562	479.564
228	439.359	454.149	467.617	479.564	489.815
229	448.603	463.769	477.569	489.815	500.320
230	458.083	473.622	487.779	500.320	511.098
231	467.796	483.728	498.232	511.098	522.138
232	477.756	494.091	508.954	522.138	533.451
233	487.968	504.708	519.937	533.451	545.051
234	498.425	515.584	531.201	545.051	556.942
235	509.150	526.735	542.746	556.942	569.127
236	520.147	538.175	554.578	569.127	581.620
237	531.408	549.888	566.699	581.620	594.424
238	542.961	561.898	579.133	594.424	607.550
239	554.796	574.210	591.873	607.550	620.996
240	566.932	586.829	604.935	620.996	634.789
241	579.367	599.763	618.328	634.789	648.923
242	592.111	613.021	632.043	648.923	663.414
243	605.182	626.605	646.106	663.414	678.261
244	618.572	640.533	660.518	678.261	693.474
245	632.301	654.819	675.307	693.474	709.084
246	646.374	669.450	690.451	709.084	725.067
247	660.794	684.447	705.976	725.067	741.458
248	675.585	699.825	721.891	741.458	758.263

Lønnen er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2014 1,7 pct.

## It-lønssystemet - årlig løn

### Lønoversigt pr. 1. juli 2015

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	289.294	298.035	306.000	313.059	319.115
207	294.762	303.729	311.882	319.115	325.329
208	300.362	309.546	317.912	325.329	331.694
209	306.105	315.524	324.095	331.694	338.216
210	311.992	321.646	330.428	338.216	344.907
211	318.029	327.916	336.924	344.907	351.767
212	324.208	334.347	343.581	351.767	358.789
213	330.547	340.941	350.399	358.789	365.998
214	337.043	347.695	357.394	365.998	373.381
215	343.698	354.622	364.566	373.381	380.945
216	350.527	361.721	371.909	380.945	388.699
217	357.526	368.998	379.437	388.699	396.651
218	364.695	376.457	387.157	396.651	404.805
219	372.043	384.099	395.067	404.805	413.154
220	379.584	391.933	403.178	413.154	421.713
221	387.304	399.969	411.492	421.713	430.491
222	395.212	408.201	420.012	430.491	439.492
223	403.333	416.635	428.749	439.492	448.711
224	411.651	425.285	437.704	448.711	458.159
225	420.176	434.150	446.872	458.159	467.853
226	428.911	443.241	456.281	467.853	477.779
227	437.861	452.552	465.913	477.779	487.956
228	447.048	462.097	475.800	487.956	498.387
229	456.454	471.885	485.926	498.387	509.076
230	466.099	481.910	496.315	509.076	520.042
231	475.982	492.193	506.951	520.042	531.275
232	486.117	502.738	517.861	531.275	542.786
233	496.507	513.540	529.036	542.786	554.589
234	507.147	524.607	540.497	554.589	566.688
235	518.060	535.953	552.244	566.688	579.087
236	529.250	547.593	564.283	579.087	591.798
237	540.708	559.511	576.616	591.798	604.826
238	552.463	571.731	589.268	604.826	618.182
239	564.505	584.259	602.231	618.182	631.863
240	576.853	597.099	615.521	631.863	645.898
241	589.506	610.259	629.149	645.898	660.279
242	602.473	623.749	643.104	660.279	675.024
243	615.773	637.571	657.413	675.024	690.131
244	629.397	651.742	672.077	690.131	705.610
245	643.366	666.278	687.125	705.610	721.493
246	657.686	681.165	702.534	721.493	737.756
247	672.358	696.425	718.331	737.756	754.434
248	687.408	712.072	734.524	754.434	771.533

Lønnen er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2015 1,75 pct.

## It-lønssystemet - årlig løn

### Lønoversigt pr. 1. juli 2016

Ramme	1. år - A	2. år - B	3. år - C	4. år - D	5. år - E
206	294.501	303.400	311.508	318.694	324.859
207	300.068	309.196	317.496	324.859	331.185
208	305.769	315.118	323.634	331.185	337.664
209	311.615	321.203	329.929	337.664	344.304
210	317.608	327.436	336.376	344.304	351.115
211	323.754	333.818	342.989	351.115	358.099
212	330.044	340.365	349.765	358.099	365.247
213	336.497	347.078	356.706	365.247	372.586
214	343.110	353.954	363.827	372.586	380.102
215	349.885	361.005	371.128	380.102	387.802
216	356.836	368.232	378.603	387.802	395.696
217	363.961	375.640	386.267	395.696	403.791
218	371.260	383.233	394.126	403.791	412.091
219	378.740	391.013	402.178	412.091	420.591
220	386.417	398.988	410.435	420.591	429.304
221	394.275	407.168	418.899	429.304	438.240
222	402.326	415.549	427.572	438.240	447.403
223	410.593	424.134	436.466	447.403	456.788
224	419.061	432.940	445.583	456.788	466.406
225	427.739	441.965	454.916	466.406	476.274
226	436.631	451.219	464.494	476.274	486.379
227	445.742	460.698	474.299	486.379	496.739
228	455.095	470.415	484.364	496.739	507.358
229	464.670	480.379	494.673	507.358	518.239
230	474.489	490.584	505.249	518.239	529.403
231	484.550	501.052	516.076	529.403	540.838
232	494.867	511.787	527.182	540.838	552.556
233	505.444	522.784	538.559	552.556	564.572
234	516.276	534.050	550.226	564.572	576.888
235	527.385	545.600	562.184	576.888	589.511
236	538.777	557.450	574.440	589.511	602.450
237	550.441	569.582	586.995	602.450	615.713
238	562.407	582.022	599.875	615.713	629.309
239	574.666	594.776	613.071	629.309	643.237
240	587.236	607.847	626.600	643.237	657.524
241	600.117	621.244	640.474	657.524	672.164
242	613.318	634.976	654.680	672.164	687.174
243	626.857	649.047	669.246	687.174	702.553
244	640.726	663.473	684.174	702.553	718.311
245	654.947	678.271	699.493	718.311	734.480
246	669.524	693.426	715.180	734.480	751.036
247	684.460	708.961	731.261	751.036	768.014
248	699.781	724.889	747.745	768.014	785.421

Lønnen er reguleret med følgende lønstigning: 1. juli 2016 1,8 pct.



## Afsnit 3 - Løn

### Side

Aftale om lønpakker.....	83
Protokollat om pensionsordninger .....	85
Protokollat om feriekortordning.....	88
Protokollat om lønstatistik.....	91



## Protokollat mellem FA og Finansforbundet om lokale aftaler om lønpakker

Der kan mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås aftale om lønpakker inden for rammerne af nærværende aftale.

### § 1

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

### § 2

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

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

### § 3

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

### § 4

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

### § 5

Den lokale aftale om lønpakker skal omfatte:

1. hvilke medarbejdere der omfattes
2. hvilke goder der indgår i lønpakken
3. godernes værdiansættelse, herunder for goder, der anvender bruttolønsprincippet, deres ombytningsforhold til traditionel løn (ekskl. pension og ferietillæg)
4. hvordan goderne i lønpakken indgår i beregningen af ferietillæg, gentillæg, pension, overarbejdsbetaling m.v.
5. eventuelle skattemæssige konsekvenser
6. hvornår, og med hvilke intervaller, den enkelte medarbejder kan foretage valg vedrørende egen lønpakke
7. hvordan der forholdes ved medarbejderens fratræden

8. varsler og tidspunkter for revision, forhandling, opsigelse og evt. ophør af lokalaftalen
9. stillingtagen til, hvorvidt medarbejderen skal have yderligere rådgivning.

# Protokollat om pensionsordninger

## 1. Valg/ændring af leverandør

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

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

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

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

Medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, kan fra den 1. i måneden efter at have opnået pensionsudbetalingsalderen jf. Pensionsbeskatningsloven § 1a, efter samråd med sit pensionselskab, fravælge eget bidrag og vælge at få arbejdsgiverbidrag udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

### 3. Pensionsudvalg mv.

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

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

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

### 4. Uenighed og fortolkning

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

# Overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og 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.

## § 2

Stk. 1. Idet medarbejdernes ansættelsesforhold i øvrigt er underlagt lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 762 af 27. juni 2011 med senere ændringer og dertil hørende administrative bestemmelser, er der i medfør af lovens § 31 enighed om, at nedenstående regler træder i stedet for de efter lovens § 28 fastsatte bestemmelser om FerieKontosystemet.

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

## § 3

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

- a. medarbejderens navn, adresse og CPR-nr.,
- b. optjeningsår og ferieår,
- c. den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- d. det antal feriedage, medarbejderen har ret til,
- e. feriegodtgørelse pr. feriedag,
- f. virksomhedens navn, adresse og CVR-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, bekræfter medarbejderen det på 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, bekræfter medarbejderen samme oplysninger, hvorefter der skal ske attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under værnepligt, meddeles attestation af tjenestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af socialforvaltningen.

## § 5

Skal medarbejderen ikke holde hele ferien i sammenhæng, giver medarbejderen (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 750 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan højst to gange i løbet af et optjeningsår udbetale feriegodtgørelse efter denne regel til samme medarbejder.

Medarbejdere har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse ved ferieårets start, hvis beløbet højst udgør 1.500 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

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

## § 7

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

Feriehindringer omfatter de situationer, som er nævnt i feriebekendtgørelsens § 17, jf. ferielovens § 38.

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, jf. dog Ferielovens § 34a.

## § 9

FA garanterer, at 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.

## Protokollat om lønstatistik

FA udarbejder hvert år en lønstatistik for FA's medlemsvirksomheder baseret på de årlige indberetninger til strukturstatistikken. Statistikken opdeles på de mest detaljerede jobfunktioner (disco6). I statistikken sondres ligeledes mellem ledere og øvrige medarbejdere.

Foruden de informationer der indgår i strukturstatistikken leveres til Finansforbundet lønoplysninger på penge og realkreditområdet fordelt på jobfunktioner og køn, samt jobfunktioner og 5-års aldersintervaller. Disse tabeller anvender samme lønbegreb og statistisk afgrænsning som den generelle strukturstatistik.

Statistikken udleveres til Finansforbundet. Finansforbundet og FA indgår i en dialog omkring statistikkens muligheder og begrænsninger, og i den forbindelse er der en gensidig forpligtelse til at orientere hinanden, når statistikken benyttes i forbindelse med analyser, artikler, høringer mv.



## Afsnit 4 - Arbejdstid

### Side

Rammeaftale om distancearbejde.....	95
Aftale om hviletid og fridøgn.....	99



## Rammeaftale om distancearbejde

Ved distancearbejde forstås arbejde, som efter forudgående aftale med virksomheden udføres uden for virksomhedens lokaler, fx fra medarbejderens bopæl. Aftalen omfatter ikke arbejde ved udstationering og tjenesterejser.

Distancearbejde omfatter ikke mobilt arbejde, dvs. arbejde, som udføres af fx salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted. Eventuelle aftaler om disse medarbejderes arbejde i hjemmet er dog omfattet af nærværende aftale.

### Generelle bestemmelser

#### § 1 Overenskomstvilkår generelt

Overenskomstens bestemmelser er i øvrigt fuldt gældende med de modifikationer, der er beskrevet i denne aftale samt i lokalaftalen, jf. § 9.

#### § 2 Arbejdstid

##### Arbejdstidsnorm – daglig arbejdstid

Stk. 1. Med medarbejdere, der indgår en aftale om distancearbejde, aftales en daglig arbejdstidsnorm, som skal følge bestemmelserne om daglig arbejdstid i den overenskomst, medarbejderen er omfattet af. Den samlede ugentlige arbejdstidsnorm kan ikke overstige medarbejderens/overenskomstens normale ugentlige arbejdstid.

##### Fast tid

Stk. 2. Der aftales, i hvilket tidsrum medarbejderen er til disposition for virksomheden. Dette tidsrum skal ligge inden for reglerne i den gældende overenskomst.

##### Medarbejdertid

Stk. 3. Forskellen mellem den aftalte daglige arbejdstidsnorm og den aftalte dispositionstid (fast tid) kaldes medarbejdertiden. Det aftales i den individuelle aftale, i hvilket tidsrum medarbejderen kan placere medarbejdertiden. Placeres den uden for overenskomstens dispositionstid, ydes der ikke tillæg. Der må ikke på virksomhedens foranledning forekomme kundekontakt uden for dispositionstiden.

##### Opgørelse og rapportering

Stk. 4. Arbejdstiden opgøres månedlig. Virksomheden er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af arbejdstid og beordret merarbejde/overarbejde. Det skal fremgå af opgørelsen, på hvilke tidspunkter

der udføres distancearbejde. Tillidsmanden modtager på begæring kopi af den månedlige opgørelse.

### **Fravær mv.**

Stk. 5. Ved fravær på grund af sygdom, ferie mv. godskrives medarbejderen for den del af fraværet, der falder inden for vedkommendes daglige arbejdstid.

### **Distancearbejdets udstrækning**

Stk. 6. Distancearbejdet kan kun udgøre en del af den samlede arbejdstid, så kontakten til virksomheden bevares, både fagligt og socialt.

Medarbejderen har ret til at kræve, at distancearbejdet maksimalt udgør 50% af arbejdstiden, beregnet over en periode på 13 uger.

## **§ 3 Arbejdsplads**

Medarbejderen skal have adgang til en arbejdsplads i virksomheden, som er hovedarbejdssted. Ved aftalte tjenesterejser er udgangspunktet for beregning af arbejdstid det aktuelle tjenestested.

## **§ 4 Arbejdsmiljø**

Det er virksomhedens ansvar at tilse, at distancearbejdet hos medarbejderen kan udføres i et egnet lokale med arbejdsudstyr og indretninger, der overholder arbejdsmiljølovens bestemmelser. Virksomheden skal efter aftale gives adgang til distancearbejdspladsen for arbejdsmiljømæssige tilsyn.

Virksomheden skal informere medarbejderen om virksomhedens politikker angående sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og i særdeleshed om krav til skærmterminaler. Medarbejderen har pligt til at følge disse sikkerhedspolitikker på korrekt vis. Hvis der anvendes nogen form for overvågning, skal det ske i overensstemmelse med Direktiv 90/270 om "arbejde ved skærmterminaler".

## **§ 5 Databeskyttelse**

Virksomheden er ansvarlig for at tage passende forholdsregler, navnlig i forbindelse med software, med det formål at sikre en beskyttelse af de data, som behandles af medarbejderne i arbejdsøjemed.

Arbejdsgiveren skal informere medarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse. Arbejdsgiveren skal især informere medarbejderne om: Enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelse af it-udstyr eller værktøjer, såsom Internettet, og hvilke



sanktioner der foreligger, hvis arbejdstageren ikke efterlever ovennævnte indskrænkninger.

## § 6 Etablering, nedtagning mv.

Virksomheden foranstalter og betaler samtlige udgifter ved etablering og nedtagning af distancearbejdspladsen.

I det omfang virksomheden foranlediger væsentlige ændringer af lokaler, hvor distancearbejdet skal foregå, skal virksomheden bekoste reetablering af lokalerne ved aftalens ophør, hvad enten den opsiges af medarbejderen eller virksomheden.

## § 7 Forsikrings- og sikkerhedsforhold

Virksomheden har ansvaret for, at medarbejderen, distancearbejdsstedet og eventuelt udstyr er forsikret. Det gælder

- løsoreforsikring med ambulans dækning
- it/tekniske forsikringer
- arbejdsskadeforsikring
- erhvervsansvarsforsikring
- privat ulykkesforsikring, der supplerer arbejdsskadeforsikringen.

Virksomhedens og medarbejderens sædvanlige ansvar for at overholde sikkerhedsmæssige rutiner gælder også ved distancearbejde.

## § 8 Generelle vilkår

Det forhold, at en medarbejder udfører distancearbejde, må samlet set ikke forringe vedkommendes arbejds-/ansættelsesvilkår.

## Den lokale aftale

### § 9 Aftaleparter – lokalt

Der kan mellem virksomheden og den Faglige repræsentant træffes aftale om distancearbejde, der udføres uden for virksomhedens lokaler.

Følgende vilkår/elementer skal være indeholdt eller behandlet i aftalen:

- arbejdsopgaverne
- rammer for distancearbejdets udstrækning
- tidsregistreringssystemer
- kontorindretning/-installation og service
- sikkerhedsrutiner og -spørgsmål
- distancearbejdspladsens tilgængelighed for ledelse og sikkerhedsgruppe
- information til og fra virksomheden

- kontakten til tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant
- de elementer der indgår i evalueringen, jf. § 11, samt form og terminer herfor
- refusion for udgifter til drift (lokaleleje, telefon, varme, el mv.)
- medarbejdernes arbejdsplads på virksomheden
- opsigelsesvarsel af både lokalaftale og den individuelle aftale, jf. § 10, herunder vilkår for nedtagning af udstyr og tilbagevenden til hovedarbejdspladsen.

## Den individuelle aftale

### § 10 Vilkår – skriftlig aftale

Der kan efter indgåelse af en lokal aftale, jf. § 9, indgås individuelle aftaler.

Det er frivilligt for medarbejderen at deltage i distancearbejde, ligesom virksomheden kan afslå ønsker om distancearbejde. Aftalen fastlægger distancearbejdspladsens placering og arbejdstidsforholdene nærmere, jf. § 2, samt

- tilhørsforhold i organisationen
- arbejdets art og omfang
- arbejdstid og rådighedstidspunkter
- arbejdsudstyr på distancearbejdspladsen
- indretning af distancearbejdspladsen
- sikkerhedsrutiner.

Aftalen skal være skriftlig. Den individuelle aftale er uopsigelig de første 3 måneder efter aftalens indgåelse. Herefter kan opsigelse fra begge parter side finde sted med minimum 4 uger. Det forudsættes, at medarbejderen er bekendt med indholdet i både den generelle aftale og lokalaf-talen.

### § 11 Oplysning om anvendelse

Virksomheden stiller løbende detailoplysninger om den lokale aftales anvendelse til rådighed for den Faglige repræsentant, der kan videregive disse oplysninger til Finansforbundet.

Oplysningernes art og omfang samt terminer herfor aftales lokalt.

# Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om hviletid og fridøgn

Bestemmelserne om hviletid og fridøgn i lov om arbejdsmiljø kan fraviges, hvor der er hjemmel hertil i enten:

1. Lov om arbejdsmiljø, kapitel 9
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn eller
3. Nærværende aftale.

## § 1 Den daglige hvileperiode

Stk. 1. Hver dag ved arbejdstids begyndelse skal den ansatte have afholdt en sammenhængende hvileperiode på 11 timer, når man regner 24 timer tilbage.

Stk. 2. Den daglige hvileperiode kan udskydes eller nedsættes i de nedenfor under stk. 3 nævnte tilfælde. Nedsættelsen kan dog ikke ske til mindre end 8 sammenhængende timer, beliggende inden for det normale arbejdsdøgn.

Ved enhver nedsættelse af den daglige hvileperiode skal der ydes en tilsvarende kompenserende hvileperiode eller anden compensation, jf. bekendtgørelsens § 12 respektive § 18.

Før der træffes aftale med den enkelte medarbejder om en nedsættelse af hvileperioden i henhold til stk. 3, punkterne 1-6, skal der, om muligt, mellem arbejdsgiver eller dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten foreligge en drøftelse om omfanget af arbejdet og nedsættelsen, respektive udskydelsen af hvileperioden, jf. bekendtgørelsens § 11.

Nedsættelse, respektive udskydelse af hvileperioden kan højst ske 10 gange i en kalendermåned og højst 45 gange i et kalenderår.

Nedsættelse, respektive udskydelse i henhold til stk. 3, punkt 3, kan dog højst ske 14 gange i et kalenderår, og i henhold til stk. 3, punkt 5, højst 20 gange i et kalenderår.

Stk. 3.

1. Ved rådighedstjeneste, jf. bekendtgørelsens kapitel 4.
2. I virksomhedernes it-afdelinger og selvstændige it-virksomheder ved:

- svigt i hardware eller styresystemer (systemnedbrud)
- omlægning af hardware
- implementering af nye systemer
- uforudsete maskin-, system- og programfejl, hvor udbedringen ikke kan opsættes uden væsentlig forstyrrelse af driften.

### Anmærkning

Ved omlægning af hardware og implementering af nye systemer forudsættes det, at der foretages en planlægning, der sigter mod, at afviklingen så vidt muligt sker inden for normal arbejdstid.

3. Ved arbejde i direkte forbindelse med virksomhedens egen årlige og halvårslige regnskabsafslutning.
4. Ved arbejde i projektarbejdsgrupper, der er nedsat med det formål at udføre opgaver, fx organisationsomlægninger eller andre arbejdsopgaver af væsentlig karakter, der kræver en arbejdsindsats på mindst 3 mandemåneder fordelt på mindst 2 personer.
5. Arbejde, som på grund af kontakten til andre persongrupper, fx ved kundemøder, aktionærmøder og lignende lejlighedsvis er placeret i aften timerne.
6. Ved konkrete arbejdsopgaver, som afviger fra punkterne 1-5, efter aftale i hvert enkelt tilfælde, jf. bekendtgørelsens § 22.

## § 2 Fridøgn

Stk. 1. Inden for hver periode på 7 døgn skal den ansatte have et fridøgn. Dette fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage, og så vidt muligt samtidig for alle ansatte i virksomheden.

I virksomheder, hvor der forekommer weekendarbejde, kan fridøgnet placeres på andre dage. Det skal fremgå af turnusplanen, hvilken ugedag der er fridøgn. Der kan ved planlægningen ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Da fridøgnet gives i sammenhæng med en hvileperiode, har den ansatte normalt krav på en sammenhængende hvileperiode på 35 timer.

Stk. 2. Den ansattes ugentlige fridøgn kan omlægges i de nedenfor under stk. 3 nævnte tilfælde.

I forbindelse med omlægningen træffes aftale om ny placering af fridøgnet. Dette erstatningsfridøgn gives således, at der højst forekommer 12 arbejdsdøgn mellem to fridøgn.

Før der træffes aftale med den enkelte medarbejder om omlægning af et fridøgn, skal der, om muligt, mellem arbejdsgiver eller dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten foregå en drøftelse om tilrettelæggelsen af arbejdet, jf. bekendtgørelsens § 11.

Stk. 3.

1. Ved rådighedstjeneste, jf. bekendtgørelsens kapitel 4.

2. I virksomhedernes it-afdelinger og selvstændige it-virksomheder ved:

- svigt i hardware eller styresystemer (systemnedbrud)
- omlægning af hardware
- implementering af nye systemer
- uforudsete maskin-, system- og programfejl, hvor udbedring ikke kan opsættes uden væsentlig forstyrrelse af driften.

### Anmærkning

Ved omlægning af hardware og implementering af nye systemer forudsættes det, at der foretages en planlægning, der sigter mod, at afviklingen så vidt muligt sker inden for normal arbejdstid.

3. Ved arbejde i projektarbejdsgrupper, der er nedsat med det formål at udføre opgaver, fx organisationsomlægninger eller andre arbejdsopgaver af væsentlig karakter, der kræver en arbejdsindsats på mindst 3 mandemåneder fordelt på mindst 2 personer.

4. Ved arbejde i direkte forbindelse med virksomhedens egen årlige eller halvårige regnskabsafslutning.

5. Ved konkrete arbejdsopgaver, som afviger fra punkterne 1-4, efter aftale i hvert enkelt tilfælde, jf. bekendtgørelsens § 22.

## § 3 Tilsynsbog

Alle fravigelser fra de normale regler skal i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn indføres i en tilsynsbog.

Den lokale tilsynsbog skal være tilgængelig for tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten i afdelingen og for Arbejdstilsynet.

## § 4

Arbejdstiden er det tidsrum, hvori medarbejderen er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver efter national lovgivning og/eller praksis.

Hvileperioden er det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

## § 5 Konsultation

Stk. 1. Ved rådighedsvagt

For de medarbejdere, der er omfattet af bestemmelserne om hviletid og fridøgn, afbrydes hviletiden ved en enkelt konsultation for løsning af en arbejdsopgave, der varer mere end 30 minutter, eller hvis medarbejderen konsulteres mere end én gang under en hvileperiode for løsning af en arbejdsopgave.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer, placeret inden for det normale arbejdsdøgn, eller udskydes til det efterfølgende døgn, dog således at den ansatte også inden for dette døgn kan få en hvileperiode efter reglerne.

Stk. 2. Uden rådighedsvagt

Enhver afbrydelse af hvileperioden eller fridøgnet, som udløser betaling i henhold til gældende overenskomst, betragtes som arbejdstid.

Hvis afbrydelsen sker i hvileperioden, skal der i henhold til ovenstående fravigelsesregler beregnes nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden. Fravigelsen indføres i tilsynsbogen og medregnes i det maksimale antal fravigelser.

Hvis afbrydelsen sker på et fridøgn, skal der i henhold til ovenstående regler ydes et kompenserende fridøgn snarest muligt. Omlægningen indføres i tilsynsbogen.

## § 6 Fortolkning

Spørgsmål om fortolkning af denne aftale skal forelægges for FA's og Finansforbundets fælles arbejdsmiljøudvalg.

Kan der ikke opnås enighed, behandles problemstillingen efter regler for behandling af faglig strid.

### Anmærkning til § 1 og § 2

I forbindelse med nedsættelse af den daglige hvileperiode eller udskydelse af fridøgnet anbefales det, at den kompenserende hvileperiode respektive fridøgn gives snarest muligt.

## Afsnit 5 - Sociale bestemmelser

### Side

Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen .....	105
Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).....	106
Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund.....	108





## Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen

### Seniorpolitik

Der er mellem parterne enighed om, at den enkelte virksomheds personalepolitik bør indeholde elementer om seniorpolitik. Hvis den ikke gør det, er det derfor vigtigt, at virksomheden i sit samarbejdsudvalg får drøftet spørgsmålet om etablering af en seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke er samarbejdsudvalg, drøftes spørgsmålet med tillidsmanden.

Formålet med seniorpolitikken er, at der for alle medarbejdergrupper skal være overensstemmelse mellem den enkelte medarbejders kvalifikationer og ønsker og virksomhedens behov.

Parterne er også enige om at fortsætte arbejdet med seniorpolitik, herunder at drøfte ophævelse af barrierer for at gennemføre seniorpolitik.

### Værdighed på arbejdspladsen

Parterne er enige om, at mobning og chikane af enhver art er en uønsket, urimelig og stødende adfærd, som virksomhederne aktivt skal modvirke.

Virksomhedernes indsats mod mobning og chikane kan efter parternes opfattelse forstærkes ved at formulere en værdighedspolitik. Denne kan bygge på den vejledning om værdighed på arbejdspladsen, som parterne har udarbejdet i Samarbejdsrådets regi.

## Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

FA og Finansforbundet er enige om, at den sociale ansvarlighed i den finansielle sektor bør udmøntes lokalt på den enkelte virksomhed. Parterne er videre enige om, at første prioritet skal være at fastholde allerede ansatte medarbejdere, hvis arbejdsevne er nedsat. Det er vigtigt, at også den finansielle sektor påtager sig sin del af ansvaret for at skabe et rummeligt arbejdsmarked for medarbejdere, der på grund af nedslidning, ulykke eller sygdom har en nedsat arbejdsevne.

### Forebyggelse

Ledelsen og medarbejderne i virksomheden har ansvaret for, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne fortsat kan fastholdes i arbejdet. Det vil være naturligt at drøfte problemstillingen generelt i virksomhedens samarbejdsudvalg og/eller med den Faglige repræsentant. I en sådan drøftelse kan indgå generelle principper om omplacering og vilkår herfor, ændrede arbejdsfunktioner og/eller fysiske rammer og etablering af hjælperedskaber, samt muligheden for eventuel offentlig støtte – herunder fleksjob.

Opstår der situationer, hvor en medarbejders arbejdsevne nedsættes, skal virksomheden og den Faglige repræsentant tage initiativ til en indledende drøftelse af situationen. Herefter skal der være mulighed for, at virksomheden og medarbejderen med den nedsatte arbejdsevne, eventuelt bistået af den Faglige repræsentant, indgår en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

Der indgås mellem virksomheden og medarbejderen en individuel aftale, som bør indeholde stillingtagen til:

- mulighederne for at vende tilbage på normale vilkår
- løn og øvrige ansættelsesvilkår samt omplacering – herunder eventuelle ændringer i arbejdsfunktioner
- ændringer i de fysiske rammer
- etablering af hjælperedskaber
- eventuel nedsættelse af arbejdstiden
- eventuelt fleksjob.

Hvis det i forløbet viser sig, at arbejdsforholdet kan fastholdes via offentlige støttemuligheder, kan der tages kontakt til bopælskommunen.

En aftale om job på særlige vilkår kan opsiges med 6 måneders varsel.

De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller vedkommende er fratrukt som følge af virksomhedens eller egen opsigelse.

Hvis den Faglige repræsentant ikke deltager i aftalens indgåelse, sker der efterfølgende orientering. Hvis aftalen fraviger overenskomstens bestemmelser, skal den godkendes af den Faglige repræsentant inden ikrafttrædelse.

## Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund

FA og Finansforbundet er positive overfor, at finansielle virksomheder og deres medarbejdere søger at fremme udviklingen mod en medarbejdersammensætning, der i højere grad svarer til befolkningssammensætningen, og at det sker ved, at virksomhederne i højere grad ansætter medarbejdere med baggrund som flygtning eller indvandrere (medarbejdere med anden etnisk baggrund).

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

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

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

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

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

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

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

### **Samarbejdsudvalg**

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

### **Den Faglige repræsentant**

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

Den Faglige repræsentant kan orientere Finansforbundet om den lokalt indgåede aftale på særlige vilkår.

### **Godkendelse**

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



## Afsnit 6 - Samarbejde og tillidsvalgte

### Side

Regler for behandling af faglig strid.....	113
Aftale om fagligt arbejde.....	117
Aftale om samarbejdsråd.....	133
Samarbejdsaftale på bank- og realkreditområdet.....	134
Aftale om samarbejdsudvalg på sparekasseområdet.....	147
Afbødeforanstaltninger .....	157
Teknologiaftale på sparekasseområdet.....	162
Overflytning mellem overenskomster .....	167
Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne.....	168
Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor .....	173





# 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 lovforklning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

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

## § 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Forinden organisationsmøde mellem organisationerne i sager omfattet af § 1, stk. 1, litra a og b, skal der ske en lokal forhandling mellem ledelsen og den Faglige repræsentant på virksomheden.

Stk. 2. En sådan begæring skal i sager om opsigelse/bortvisning fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen/bortvisningen er modtaget.

Stk. 3. Den lokale forhandling skal i alle sager gennemføres hurtigst muligt og senest 2 uger efter at begæringen er modtaget. Forhandlingen afsluttes med, at de lokale parter underskriver referat fra mødet.

Stk. 4. Hvis en forhandling efter stk. 1 ikke fører til resultat, skal begæring om organisationsmøde fremsættes senest 4 uger efter datoen for det

afsluttende referat af den lokale forhandling. Organisationsmødet skal holdes uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse. Der udarbejdes referat over organisationsmødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på organisationsmødet.

Stk. 5. Det er en betingelse for lokal forhandling i henhold til stk. 1-3, at den Faglige repræsentant har bestået Finansforbundets sagsbehandleruddannelse, og at det eller de involverede medlemmer ikke har modsat sig lokal forhandling. Såfremt disse betingelser for lokal forhandling ikke er opfyldt, kan Finansforbundet fremsætte begæring om organisationsmøde uden, at der har været afholdt lokal forhandling.

Stk. 6. I sager omfattet af stk. 5, skal Finansforbundet i sager om opsigelse/bortvisning iagttage de i stk. 2 nævnte frister. Dette gælder dog ikke, hvis der har været gennemført en ugyldig lokal forhandling. I så fald skal begæring om organisationsmøde i anledning af opsigelsen/bortvisningen fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter, at Finansforbundet er blevet bekendt med den ugyldige lokale aftale.

Stk. 7. Meddelelse om, at en organisation ønsker at indbringe en principiel sag ved de almindelige domstole eller behandlet ved faglig voldgift, skal fremsættes skriftligt og være den modstående organisation i hænde senest 4 uger efter afholdelse af organisationsmødet, hvor uenigheden konstateres.

### § 3 Voldgiftsret

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

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

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

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

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

udeblivelse og genoptagelse, §§ 354 og 367.

Stk. 6. Organisationerne er enige om, at der i sager om lovfortolkning 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 udpegnings af opmand. Parterne tilstræber i den forbindelse at foretage en enig indstilling, jf. stk. 4. Parterne kan undtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 organisationsudpegede dommere. I sager af principiel eller større karakter kan parterne aftale, at antallet af opmænd udvides til tre.

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

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

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

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

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

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

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

# Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om fagligt arbejde

## § 1 Formål

Stk. 1. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet har indgået denne aftale om fagligt arbejde for at fastlægge de rammer, som de tillidsvalgte i virksomheden skal virke indenfor. De tillidsvalgte og ledelsen har en fælles opgave i at varetage både medarbejdernes og virksomhedens interesser og skal medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Samarbejdet skal være baseret på en åben dialog og gensidig tillid.

Stk. 2. Tillidsvalgte i denne aftale er:

- Finansforbundets tillidsmænd og fællestillidsmænd
- Et antal bestyrelsesmedlemmer i faglige personaleforeninger, jf. § 11, stk. 1
- Bestyrelsesmedlemmer i virksomhedskredse
- Bestyrelsesmedlemmer i Finansforbundets finanskredse og hovedbestyrelse.

Herudover er der i nærværende aftale fastsat regler for

- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
- Medlemmer af Finansforbundets repræsentantskab og delegerede til Finansforbundets landsmøde
- Bestyrelsesmedlemmer i faglige personaleforeninger.

Stk. 3. I den enkelte virksomhed er "den Faglige repræsentant" et synonym for den højeste faglige myndighed i virksomheden. Der er, i nævnte prioriterede rækkefølge, tale om én af følgende: Bestyrelsen i en virksomhedskreds, bestyrelsen i en faglig personaleforening, en fællestillidsmand eller en tillidsmand.

## § 2 Tillidsmandens opgaver

Stk. 1. Et velfungerende tillidsmandssystem er af afgørende betydning for såvel virksomhederne som medarbejdere. Tillidsmændene skal i samarbejde med ledelsen kunne tilrettelægge samarbejdet med udgangspunkt i Funktionsbeskrivelse for tillidsmænd, jf. bilag 1.

Tillidsmændenes rettigheder og pligter følger i øvrigt af nærværende aftale.

Stk. 2. Det påhviler tillidsmanden og virksomhedens/enhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i virksomheden/enheden, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til-/afgang og rokering af medarbejdere. Det kan aftales mellem ledelsen og tillidsmanden om og i hvilket omfang tillidsmanden modtager oplysninger om saldi for flekstid, merarbejde, overarbejde og overført ferie i enheden.

Stk. 3. Ved ændringer i enheden, som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsmanden orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 4. Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsmanden finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem virksomhedens ledelse og fællestillidsmanden, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 5. Tillidsmanden repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsmanden ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan han anmode den Faglige repræsentant om at tage sig af sagen. Ønsker den Faglige repræsentant ikke at foretage sig yderligere, kan tillidsmanden henvende sig til Finansforbundet om sagen.

Stk. 6. Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for enhedens leder eller dennes repræsentant. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsmanden om at gøre det. Virksomhedens/enhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte.

Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsmanden.

### **§ 3 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel**

Stk. 1. Den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant (alt efter den lokalt aftalte procedure) skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal gives i så god tid, at den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med den Faglige repræsentant og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives dagen før - og helst 24 timer før - meddelelsen til medarbejderen.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2. Ved afskedigelse og lønnedsættelser skal den lokale tillidsmand eller Faglige repræsentant være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale om anden faglig repræsentation mellem virksomheden og den faglige repræsentant i de tilfælde, hvor der er tale om en leder med personaleansvar. Mødet indledes med, at virksomheden oplyser den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan fravælge tillidsmandens tilstedeværelse. Det oplyses endvidere, at der på selve mødet ikke skal ske en forhandling af sagen, idet dette i givet fald sker efterfølgende iht. regler om behandling af faglig strid.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsmand eller Faglige Repræsentant deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske en orientering om resultatet af mødet.

Stk. 3. Ved advarselssamtale skal virksomheden indlede mødet med at oplyse den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan vælge at tilkalde tillidsmanden.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsmand eller Faglige Repræsentant deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske en orientering om resultatet af mødet.

Stk. 4. Senest 14 dage efter, at en medarbejder har modtaget meddelelse om en lønnedsættelse, opsigelse eller en bortvisning, skal virksomheden give en kopi af meddelelsen om lønnedsættelse, opsigelse eller bortvisning til den Faglige repræsentant eller, i mangel af en sådan, til Finansforbundet.

Ønsker den Faglige repræsentant ikke at modtage virksomhedens kopier med meddelelse herom, kan det med virksomheden aftales, at virksomhedens meddelelser om lønnedsættelse, opsigelse eller bortvisning i en aftalt periode fremsendes til Finansforbundet.

Stk. 5. Ved lønnedsættelse, afskedigelse eller bortvisning er Finansforbundet berettiget til ad fagretlig vej at rejse en sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

## § 4 Uddannelse

Stk. 1. Nyvalgte tillidsmænd eller nyvalgte Faglige repræsentanter, jf. dog § 11, stk. 1, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de første 2 år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til

deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for tillidsmænd og derefter ret til 3 dage pr. år til ajourførende/supplerende kursusaktivitet.

Tidspunktet for friheden til deltagelse i uddannelsesforløbet aftales med nærmeste leder.

Stk. 2. Tillidsmænd har desuden frihed med løn 3 dage årlig til at deltage i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

Stk. 3. Formænd for faglige personaleforeninger, fællestillidsmænd og områdetillidsmænd har, ud over det i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 4. Bestyrelsesmedlemmer i Finansforbundets kredse har, ud over det i stk. 2 nævnte frihed, efter gennemført grunduddannelse ret til 6 dages frihed pr. år med løn til deltagelse i Finansforbundets kurser.

Stk. 5. Med undtagelse af 1 dag årligt til deltagelse i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster, kan den Faglige repræsentant efter drøftelse med virksomheden vælge at fordele den samlede frihed, jf. stk. 1-3, for Finansforbundets tillidsvalgte på en anden måde.

Stk. 6. Tillidsmanden skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Det gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidsmandshvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsmanden efter tillidsmandshvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

I det omfang det er nødvendigt for reetablering af stillingsniveauet, gælder ovenstående også efter hvervets ophør.

Inden ophør af hvervet gennemføres en drøftelse mellem tillidsmanden og virksomheden med henblik på, hvordan ovenstående opfyldes.

Stk. 7. Tillidsvalgte, der deltager som repræsentanter i tværnationale samarbejdsudvalg og lignende organer, skal gives adgang til nødvendig sproglig og faglig uddannelse.

## § 5 Valg af tillidsmænd

Stk. 1. Medlemmer af Finansforbundet har ret til blandt sig at vælge en eller flere tillidsmænd i virksomheden efter en lokal aftale eller efter nedenstående regler.



Stk. 2. Antallet af tillidsmænd, deres fordeling på de enkelte enheder i virksomheden og deres valgperiode kan fastsættes ved lokal aftale mellem virksomhedens ledelse og de medarbejdervalgte repræsentanter/den Faglige repræsentant.

Stk. 3. I virksomheder, hvor lokal aftale ikke er indgået, kan der vælges tillidsmænd efter følgende regler:

A. Kun medlemmer af Finansforbundet er valgbare som tillidsmænd.

B. I virksomheder med mindst 3 medlemmer kan der vælges en tillidsmand.

C. Består virksomheden af flere enheder (kontorer/ filialer/ afdelinger) kan der vælges en tillidsmand efter følgende regler:

I geografisk adskilte enheder med mindst 10 medlemmer: 1 tillidsmand

I geografisk adskilte enheder med mindre end 10 medlemmer kan der i forening med andre enheder i samme virksomhed vælges en tillidsmand, når der i enhederne tilsammen er ansat mindst 10 medlemmer af Finansforbundet.

D. I hovedsæder, regionshovedsæder og administrative centre med mindst 10 medlemmer kan der vælges en tillidsmand for hvert område, som er organisatorisk og ledelsesmæssigt afgrænset.

Såfremt der i de enkelte organisatoriske enheder er mindre end 10 medlemmer, kan der i forening med andre enheder i hovedsædet/regionshovedsædet/centeret vælges en tillidsmand, når der i enhederne tilsammen er ansat mindst 10 medlemmer af Finansforbundet.

Såfremt en organisatorisk enhed efter denne bestemmelse omfatter mere end 50 medarbejdere og/eller der er mellemledere i afdelingen, optages forhandling mellem ledelsen og den Faglige Repræsentant med henblik på at vælge en eller flere ekstra tillidsmænd, således at tillidsmandsstrukturen til enhver tid bliver en reel afspejling af ledelsesstrukturen.

### **Anmærkning**

Den i litra C nævnte grænse på 10 medlemmer er indført ved overenskomstfornyelsen i 2012. Grænsen træder først i kraft på de enkelte virksomheder ved udløbet af de nuværende tillidsmænds valgperiode.

## § 6 Valgbarhed

Tillidsmanden skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold og som har været ansat i mindst 6 måneder på valgtidspunktet. Der kan lokalt aftales en lavere anciennitet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere af afdelinger kan ikke vælges til tillidsmand.

## § 7 Valgtidspunkt

Stk. 1. Ordinært valg af tillidsmand affholdes hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar, medmindre anden valgperiode er aftalt lokalt, jf. § 5, stk. 2. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. I virksomheder, hvor en forøgelse af antallet af medlemmer af Finansforbundet i løbet af valgperioden giver mulighed for valg af en yderligere tillidsmand, jf. § 5, kan der vælges en tillidsmand for resten af valgperioden.

Stk. 3. Hvis en tillidsmand i løbet af valgperioden flytter til et andet valgområde eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsmand for resten af valgperioden.

Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsmand for fraværperioden.

Stk. 4. I virksomheder med kun én valgt tillidsmand kan der vælges en suppleant for denne. Suppleanten indtræder i tillidsmandens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner.

Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med, at han indtræder som tillidsmand.

Stk. 5. Ved oprettelse af nye virksomheder eller nye enheder i en virksomhed kan der vælges en tillidsmand efter reglerne i § 5.

## § 8 Valgprocedure

Stk. 1. Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg efter § 5. Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor virksomheden får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Stk. 2. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt virksomheden, evt. pr. e-mail.

Meddelelsen fra Finansforbundet skal indeholde oplysning om:

- Datoen for valget
- Den valgte navn og stillingsbetegnelse
- Hvilken/hvilke enhed(er) vedkommende er valgt som tillidsmand for
- Hvor mange finansforbundsmedlemmer, der er i den/de pågældende enheder
- Hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3. Indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse.

Virksomhedens indsigelse mod valget gives til FA, som videregiver indsigelsen til Finansforbundet inden udløbet af 4-ugers-fristen.

I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

## § 9 Samarbejdssamtale

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsmanden og den nærmeste leder, der er tillidsmandens samarbejdspart i virksomheden. Det aftales lokalt mellem den faglige repræsentant og ledelsen, hvordan det sikres, at samtalerne gennemføres, og hvordan der følges op på, at samtalerne er afholdt.

Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsmandsvalget. Ved lederskift finder der en ny samtale sted senest tre måneder efter den nye leders tiltrædelse.

Samtalerne gennemføres efter punkterne i vedlagte bilag 2.

Parterne udfærdiger i fællesskab et konklusionsreferat.

## § 10 Forholdet til samarbejdsudvalg

De generelle forhold, der behandles i samarbejdsudvalg, er ikke omfattet af aftalen.

## § 11 Faglig personaleforening/Fællestillidsmand

Stk. 1. I virksomheder, hvor der ikke er etableret en virksomhedskreds under Finansforbundet, kan der oprettes en faglig personaleforening.

I virksomheder med mellem 20–100 medarbejdere, hvor der forhandles virksomhedsoverenskomst, kan der i den faglige personaleforening blandt

bestyrelsesmedlemmerne vælges yderligere 1 bestyrelsesmedlem, som har samme ret til frihed og beskyttelse som tillidsmænd.

I personaleforeninger i virksomheder med over 100 medarbejdere har personaleforeningsformanden samme ret til frihed og beskyttelse som fællestillidsmænd.

Herudover kan det aftales mellem virksomheden og den faglige personaleforening, at et eller flere af de bestyrelsesmedlemmer, der ikke i forvejen er tillidsmænd, får samme ret til frihed og beskyttelse som tillidsmænd.

Den faglige personaleforening skal koordinere samarbejdet mellem de tillidsvalgte og virksomhedens ledelse.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke er etableret en virksomhedskreds eller en faglig personaleforening, jf. stk. 1, og hvor der efter § 5 er valgt mere end 1 tillidsmand, skal der af og blandt disse vælges en fællestillidsmand.

Fællestillidsmandens opgave er at koordinere samarbejdet mellem de enkelte tillidsmænd og virksomhedens ledelse.

I områdeopdelte virksomheder kan der mellem virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant træffes aftale om valg/udpegning af områdetillidsmænd.

Stk. 3. Valget af fællestillidsmand finder sted umiddelbart efter, at alle ordinære valg efter § 7 er afholdt, og indsigelsesfristen, jf. § 8, stk. 3, er udløbet.

Stk. 4. I virksomheder med kun en tillidsmand er denne automatisk fællestillidsmand med de vilkår, det indebærer. Bliver der efterfølgende valgt flere tillidsmænd foretages valg i henhold til stk. 2.

## **§ 12 Supplerende frihed og uddannelse**

Inden forhandlinger om en virksomhedsoverenskomst skal der om nødvendigt aftales og gennemføres et kursusforløb for de relevante faglige repræsentanter, således at de opnår den fornødne kompetence.

## **§ 13 Kredsbestyrelseshervets ophør**

Når et kredsbestyrelsesmedlem forlader sin bestyrelsespost, skal der med virksomheden aftales et uddannelses- og udviklingsforløb, der gør det muligt for medarbejderen at indtræde i en stilling på samme niveau som før sin indtræden i kredsbestyrelsen.

Tilsvarende gælder medlemmer af forbundets hovedbestyrelse.

## § 14 Frihed til organisatorisk arbejde

### Stk. 1. Tillidsvalgte

1. Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke, kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så der er mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden. Aktiviteter initieret af virksomheden er arbejdstid. Det aftales lokalt, i hvilket omfang den tid, der uden for normal arbejdstid, bruges til rådgivning af medlemmer om virksomhedsrelaterede spørgsmål, er arbejdstid.
2. Hvis der i virksomheden er tillidsvalgte, der arbejder i turnus, skiftende vagt eller har skifteholdsarbejde eller har en arbejdstidsprocent lavere end 100%, skal det lokalt aftales, hvordan aktiviteter foranlediget af virksomheden, der finder sted i friperioder/friuger, og som der ydes frihed til efter denne aftale, medregnes i arbejdstiden.

### Stk. 2.

#### (a) Faglig personaleforening

Alle bestyrelsesmedlemmer i en faglig personaleforening har ret til frihed med løn til deltagelse i foreningens bestyrelsesmøder. Op til 2 bestyrelsesmedlemmer, der ikke i medfør af andre bestemmelser har ret til frihed, jf. § 4, stk. 1, har ret til 3 dage pr. overenskomstperiode til kursusaktivitet. Bestyrelsesmedlemmerne har endvidere ret til frihed 3 dage årlig i henhold til § 4, stk. 2, i det omfang de ikke i medfør af anden bestemmelse i denne aftale har en tilsvarende ret.

#### (b) Kredsbestyrelsesmedlemmer

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser har ret til frihed med løn til deltagelse i:

1. kredsbestyrelsesmøder
2. møder i kredsregi, herunder møder med tillidsmænd med henblik på at medvirke til at løse problemer, der ikke har kunnet løses mellem virksomheden og øvrige tillidsvalgte
3. udvalgsarbejde i indtil 3 af Finansforbundets udvalg
4. andet nødvendigt kredsrelateret organisationsarbejde samt
5. møder i faste organer i FTF-regi og lignende, hvortil de pågældende er

valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet.

Efter nyvalg af et medlem af Finansforbundets finanskredses bestyrelser skal der finde en samtale sted med deltagelse af kredsbestyrelsesmedlemmet, virksomheden, FA og Finansforbundet.

Der tages konklusionsreferat af samtalen, der gennemføres efter punkterne i bilag 3.

Hvis virksomheden herefter er uenig i omfanget af kredsbestyrelsesmedlemmets fravær, eller ønsker at ændre omfanget af kredsbestyrelsesmedlemmets opgaver i virksomheden, skal virksomheden drøfte dette med FA og Finansforbundet, inden kredsbestyrelsesmedlemmet kontaktes.

### **(c) Hovedbestyrelsesmedlemmer**

Finansforbundets hovedbestyrelsesmedlemmer har ret til frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne organisationsarbejde.

Ved „organisationsarbejde“ forstås:

1. møder og udvalgsarbejde i Finansforbundets regi
2. møder i andet regi, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet
3. deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvor der gives en oplæring, som er nødvendig for varetagelse af hvervet.

### **(d) Repræsentantskabsmedlemmer**

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer har ret til frihed med løn til deltagelse i forbundets repræsentantskabsmøder.

### **(e) Landsmødedelegerede**

Landsmødedelegerede har ret til frihed med løn til deltagelse i Finansforbundets landsmøder samt til nødvendig rejsetid til og fra landsmødet. Landsmødedelegerede, som ikke er kredsbestyrelsesmedlemmer, har ret til frihed med løn i op til én dag til sammen med kredsbestyrelsen at forberede sig til landsmødet.

### **(f) Regionalt arbejde**

I overenskomstperioden kan der anvendes 450 dage til regionalt fagligt arbejde efter Finansforbundets anvisning.

Efter udløbet af hvert kvartal indberettes forbruget af tjenestefrihed til Fi-

nansforbundet og FA.

### **(g) Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ret til 3 dages frihed årlig til uddannelse.

Stk. 3. Andet fagligt arbejde

Organisationsarbejde, hvortil der ikke ydes frihed med løn, jf. ovenfor, kan ikke uden virksomhedens forudgående tilladelse udføres i arbejdstiden.

## **§ 15 Orienteringspligt**

Stk. 1. Medarbejderen skal tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet orientere virksomheden om deltagelse i aktiviteter, hvortil der efter ovennævnte bestemmelse gives frihed med løn. Fraværet planlægges således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden.

Stk. 2. Virksomheden fastsætter form og indhold for orienteringen.

## **§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte**

Stk. 1. Afskedigelse eller lønnedsettelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsettelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsettelse tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

Når organisationsforhandling er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling. Virksomheden udleverer samtidig den ovenfor nævnte begæring til den tillidsvalgte. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en flerhed af medarbejdere, herunder en eller flere tillidsvalgte, idet organisationerne i sådanne tilfælde snarest muligt aftaler processen, herunder rammerne og tidspunkt for afskedigelse af tillidsvalgte.

Stk. 2. Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsettelse er nødvendig, skal opsigelsen/meddelelsen om lønnedsettelse først afgives en uge herefter eller i overensstemmelse med den aftalte proces, jf. stk. 1.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen

om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 4. Når en virksomhed gennemfører organisationsændringer, der medfører at en eller flere tillidsmænd mister deres valgområde, skal virksomheden og den Faglige repræsentant drøfte, hvordan ændringerne i tillidsmandsstrukturen gennemføres mest hensigtsmæssigt.

Stk. 5. Ovenstående bestemmelser finder ikke anvendelse på interne rokeringer og lignende ændringer, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

1. Ændringen sker på den tillidsvalgtes eget initiativ, og
2. Der foreligger en aftale mellem virksomheden, den tillidsvalgte og med virksomhedens Faglige repræsentant

Øvrige ændringer af vilkårene for en tillidsvalgt, som ikke er væsentlige eller ikke udgør en afskedigelse eller lønnedsættelse, skal forhandles lokalt med mulighed for en endelig aftale i virksomheden uden organisationernes efterfølgende godkendelse.

## **§ 17 Øvrige med afskedigelsesbeskyttelse**

Finansforbundets repræsentantskabsmedlemmer er omfattet af nærværende aftale, for så vidt angår § 16.

## **§ 18 Finansforbundets orientering**

Finansforbundet orienterer årlig virksomheden om:

1. hvilke medlemmer der er indvalgt i forbundets organer
2. arten af medlemmernes tillidshverv.



## **Funktionsbeskrivelse for en tillidsmand**

Funktionsbeskrivelsen har til formål at give den enkelte tillidsmand bedre mulighed for i samarbejde med ledelsen at tilrettelægge tillidsmandsjobbet.

Organisatorisk grundlag:

Tillidsmanden vælges af og blandt anerkendte dygtige og kompetente medarbejdere med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold, jf. overenskomstens regler i aftalen om fagligt arbejde.

Tillidsmandens hovedopgaver:

Overordnet set forventes, at tillidsmanden vil yde en engageret indsats for såvel kolleger som virksomheden og vil tage ansvar og træffe beslutninger.

Samarbejdet med ledelsen handler om at skabe en balance mellem medlemmernes behov og virksomhedens vilkår. Det indebærer, at tillidsmanden har følgende hovedopgaver :

- Repræsentere medlemmerne i alle sager af betydning over for ledelsen, herunder forelægge forespørgsler, klager og problemer for ledelsen med henblik på en lokal løsning
- Indgå i konstruktiv dialog med lokal leder om nuværende og fremtidige personaleforhold og situationer, som har betydning for afdelingens og områdets arbejds- og medarbejderforhold.
- Dialogen skal tage et balanceret hensyn til medarbejderen, kolleger og virksomheden
- Give og modtage information til lokal leder
- Orienter og rådgive om løn og arbejdsvilkår og formidle relevante informationer til medlemmer
- Konsulent for medlemmer
- Tillidsmanden er samtidig Finansforbundets repræsentant på virksomheden og skal påse, at overenskomsten overholdes.

Tillidsmandens egenskaber:

- Skal være kompetent, ansvarlig og troværdig og respekteret af ledelse og medarbejdere
- Skal være proaktiv med ansvar over for løsning af fælles opgaver af både faglig og social art

- Skal gå i rette med såvel ledelse som kolleger
- Skal kunne håndtere opståede situationer og problemer på en positiv og konstruktiv måde for alle parter
- Skal være løsningsorienteret
- Skal være tilgængelig
- Skal have viden om overenskomster, virksomhedens forretningsstrategi, organisations- og indflydelsesveje, sektorens og samfundets vilkår
- Skal arbejde for et godt arbejdsmiljø i afdelingen
- Skal kunne indgå konstruktivt i forhandlinger.

**Punkter til drøftelse mellem tillidsmand og leder i forbindelse med den årlige samarbejdssamtale**

Samtalen skal som minimum indeholde nedenstående punkter.

1. Samarbejdsrelationer

- mål og midler for samarbejdet
- møder.

2. Praksis og aftaler

- aftaler, praksis, kutymer i enheden
- procedure for personalesager
- tillidsmandens pligter og rettigheder.

3. Gensidige forventninger

- gensidige forventninger
- information og viden
- fortrolighedsproblematikken.

4. Tillidsmandens opgaver og de daglige arbejdsopgaver

- forventet tidsforbrug
- sammenhæng med tillidsmandens øvrige arbejdsopgaver, herunder om der er behov for tilpasning af omfang, krav og eventuelle mål.

5. Information mellem tillidsmanden og medlemmerne

- hvordan og hvornår informeres medlemmerne.

6. Tillidsmandsuddannelsen

- grunduddannelsen for tillidsmænd – indhold og udbytte.

Samtalen er gennemført den: \_\_\_\_\_

**Punkter til drøftelse med et kredsbestyrelsesmedlem, den pågældende virksomhed, FA og Finansforbundet**

Samtalen skal som minimum indeholde nedenstående punkter:

- pligter og rettigheder
- gensidige forventninger
- forventet tidsforbrug, hvor der både skal tages hensyn til virksomhedens størrelse og de opgaver, som hvervet som kredsbestyrelsesmedlem indebærer
- eventuelle konsekvenser af hvervet som kredsbestyrelsesmedlem for enhedens normering
- sammenhæng med medarbejderens øvrige hverv og arbejdsopgaver, herunder omfang, krav og eventuelle mål.

Samtalen genoptages ved større ændringer i kredsbestyrelsesmedlemets faglige arbejde.

Opstår der i virksomheden uenighed om omfanget af forventet tidsforbrug til hvervet som kredsbestyrelsesmedlem, kan spørgsmålet rejses overfor Finansforbundet og FA.

# Aftale om Samarbejdsråd

## § 1

Stk. 1. Samarbejdsrådet for finanssektoren er oprettet af FA, Finansforbundet og DFL. Rådet består af:

A-siden:

4 repræsentanter fra FA

B-siden:

3 politikere fra Finansforbundet

2 politikere fra DFL.

Herudover kan der - uden stemmeret - deltage sekretariatsmedarbejdere fra organisationerne.

Stk. 2. Samarbejdsrådet har til opgave at:

1. stå til rådighed for samarbejdsudvalgene og sikkerhedsorganisationerne med råd og bistand
2. tage initiativ til fælles kurser, seminarer eller konferencer for både samarbejdsudvalg og sikkerhedsorganisation
3. inspirere og vejlede om aktuelle personalepolitiske emner
4. udsende fælles vejledninger
5. koordinere, initiere, informere og vejlede om arbejdsmiljøemner
6. fortolke samarbejdsaftalerne på organisationernes vegne.

Stk. 3. Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4. Kan der i Samarbejdsrådet ikke opnås enighed om fortolkning af en samarbejdsaftale eller tiltrædelsesaftale til samarbejdsaftale, supplerer Samarbejdsrådet sig med en neutral opmand, og sagen behandles efter de i hovedaftalen fastsatte principper.

# Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finans- forbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet

## Kapitel I Samarbejdets mål og midler

### § 1

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

Virkeliggørelsen heraf må ifølge sagens natur bero på indstillingen hos den enkelte virksomhed og dens medarbejdere, men de to organisationer er enige om nedenstående til uddybning af intentionerne bag nærværende aftale.

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

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

## Kapitel II Samarbejdsudvalg

### § 2 Oprettelse

Stk. 1. I virksomheder\*), hvori der er ansat mindst 35 medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst om løn- og arbejdsforhold indgået af FA og Finansforbundet, skal der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis virksomhedens ledelse eller et flertal blandt de omhandlede medarbejdere ønsker det.

I virksomheder med færre end 35 medarbejdere kan der oprettes samarbejdsudvalg, hvis der er enighed mellem virksomhedens ledelse og et flertal blandt medarbejderne.

Stk. 2. I virksomheder, der er datterselskaber i en koncernstruktur, kan det mellem ledelsen og et flertal af medarbejderne aftales, at man i stedet for oprettelse af eget samarbejdsudvalg lader sig repræsentere i moderselskabets samarbejdsudvalg.

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

Stk. 4. Repræsentation i moderselskabets samarbejdsudvalg som alternativ til eget samarbejdsudvalg, henholdsvis oprettelse af koncernsamarbejdsudvalg, kan ske i selskaber, der er omfattet af en overenskomst mellem FA og DFL eller Finansforbundet.

\*) Ved ordet „virksomhed“ forstås alle virksomheder, omfattet af overenskomster, indgået mellem FA og Finansforbundet.

### § 3 **Sammensætning**

Stk. 1. Samarbejdsudvalget består af 2 grupper:

#### **Gruppe A**

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

#### **Gruppe B**

3–6 medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter valgt af og blandt medarbejderne. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, er ikke valgbare og har ikke stemmeret ved valg af personalerepræsentanter eller suppleanter for disse.

I virksomheder, hvor personaleforeningen er en kreds af Finansforbundet, udpeges op til halvdelen – dog mindst 2 – og suppleanter for disse af og blandt medlemmerne af kredsbestyrelsen.

I øvrige virksomheder udpeger tillidsmændene op til halvdelen – dog mindst 2 – og suppleanter for disse af og blandt tillidsmændene. Hvis antallet af tillidsmænd ikke er tilstrækkeligt til at foretage udpegning efter disse regler, vælges det resterende antal B-medlemmer af og blandt medarbejderne.

Stk. 2. Fastlæggelse af antallet af medlemmer i B-gruppen sker efter forudgående drøftelse med virksomhedens ledelse. Udvalget sammensættes normalt paritetisk.

Stk. 3. Medlemmer i B-gruppen nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte, jf. § 16 i aftalen om fagligt arbejde. I virksomheder med flere samarbejdsudvalg gælder den nævnte beskyttelse alene medlemmer af hovedsamarbejdsudvalget.

Stk. 4. Valg/udpegning sker for 2 år ad gangen med vekselvis afgang. Genvalg/genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i virksomheden ophører.

## § 4 Valg

Valg af medlemmer til gruppe B og suppleanter for disse foranstalles af udvalgets B-gruppe. Hvor der ikke er nedsat samarbejdsudvalg, foranstalles valget af tillidsmændene/fællestillidsmanden. I virksomheder, hvor personaleforeningen udgør en kreds af Finansforbundet, foranstalles valget af kredsbestyrelsen.

## § 5 Formand og næstformand

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

### Anmærkning

Det er altid et medlem af gruppe A, der fungerer som formand. Hvis formanden får forfald, skal så vidt muligt et andet medlem af direktionen, der enten er permanent medlem eller suppleant af udvalget, føre foresædet under møderne og ellers et andet permanent medlem af gruppe A.

## § 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.

### Anmærkning

For at lette udvalgets arbejde med fastsættelse af forretningsorden har organisationerne udarbejdet den som bilag vedlagte standardforretningsorden, som hvert enkelt udvalg kan tillempe med henblik på sine specielle forhold.

## § 7 Uddannelse og frihed til arbejdet i samarbejdsudvalget

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



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

Stk. 3. B-medlemmer af samarbejdsudvalg har ret til frihed med løn 1 dag pr. år til deltagelse i et af Finansforbundet arrangeret møde om arbejde i samarbejdsudvalg. Endvidere gives der B-medlemmer af samarbejdsudvalget ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til deltagelse i mødevirksomhed arrangeret af Finansforbundet.

## § 8 Særligt sagkyndige

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

### Anmærkning

Medarbejderrepræsentanterne i underudvalg/arbejdsudvalg om teknologispørgsmål udpeges af Finansforbundets tillidsmænd i virksomheden. I virksomheder, hvor personaleforeningen udgør en kreds af Finansforbundet, udpeges medarbejderrepræsentanterne af kredsbestyrelsen.

## § 9 Tavshedspligt

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

## § 10 Udgifter

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

## Kapitel III Samarbejdsudvalgets opgave

### § 11 Samarbejdsudvalget

Stk. 1. Formål

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

Stk. 2. Opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er at drøfte

- a. generelle forhold af betydning for virksomhedens arbejds- og personaleforhold
- b. principper for tilrettelæggelsen af virksomhedens arbejds- og personaleforhold, herunder håndtering af stress
- c. tillid, trivsel og samarbejde på arbejdspladsen
- d. virksomhedens økonomiske stilling, herunder løbende information i form af økonomiske nøgletal. Der henvises til § 12, pkt. A
- e. generelle retningslinier om virksomhedens beskæftigelsessituation. Der henvises til § 12, pkt. B
- f. gennemførelse af større omlægninger af virksomhedens drift, større rationaliseringsforanstaltninger og strukturforandringer
- g. principper for anvendelse og udvikling af ny teknologi i virksomheden, jf. § 12, pkt. D
- h. principper for efteruddannelse og omskoling af medarbejdere, herunder anvendelse af protokollat om uddannelse
- i. planlagte foranstaltninger for områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, jf. § 12, pkt. B.

### Stk. 3. Arbejdsform

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

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

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra nærmeste overordnede udvalg, der igen kan indhente bistand fra Samarbejdsrådet, jf. § 14. Sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

### Stk. 4. Information

Samarbejdsudvalget skal informere virksomhedens medarbejdere om

den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt. Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Stk. 5. Udvalget behandler ikke spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster, der normalt fastlægges ad forhandlingens respektive fagretlig vej, eller i det hele taget spørgsmål, der naturligt falder ind under organisationens arbejdsområde. Ligeledes beskæftiger udvalget sig ikke med spørgsmål om enkelte personers ansættelse, udnævnelse, afskedigelse, pension eller andre forhold.

## **§ 12 Hovedprincipper for dets arbejde**

### **A. Oplysninger til samarbejdsudvalget**

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

Samarbejdsudvalget modtager endvidere nødvendige regnskabsmæssige oplysninger, jf. § 11, stk. 2 d, til vurdering af virksomhedens økonomiske situation. Der kan ikke gives oplysninger om forhold, hvorved virksomhedens interesse kan lide skade eller oplysninger om personlige forhold.

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

### **B. Medarbejdernes tryghed og trivsel**

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

Et vigtigt middel til at opnå dette mål er, at der er en løbende information mellem ledelse og medarbejdere om forhold, der har betydning for virksomheden, medarbejderne og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der henvises her til § 11, stk. 2, d og e, samt § 11, stk. 4, om information til virksomhedens medarbejdere.

Sikring af størst mulig tryghed i ansættelsen forudsætter, at der i virksomhedens personalepolitik lægges vægt på uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, og at disse elementer justeres i takt med virksomhedens udvikling samt behov for tilpasning, rationalisering og omlægning af driftsmæssige forhold. Videre forudsættes det, at den enkelte medarbejder

har mulighed for at deltage i relevant uddannelse, jobudvikling og efteruddannelse, der modsvarer virksomhedens langsigtede behov og i videst muligt omfang medarbejderens ønske. Endelig forudsættes, at medarbejderen udviser fornøden fleksibilitet.

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

### **Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2014 til 31. marts 2017 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 157**

*Oplysninger om påtænkte foranstaltninger på områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed, skal gives til samarbejdsudvalget. Sådanne oplysninger skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af de påtænkte foranstaltninger. Oplysningerne skal gives på et så tidligt tidspunkt, at samarbejdsudvalget bliver i stand til på forhånd at give udtryk for sit syn på foranstaltningerne og følgerne heraf, jf. § 11 a.*

*Omfatter påtænkte foranstaltninger en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af virksomhedens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flerhed af medarbejdere kan komme på tale, skal det tilstræbes at finde løsninger, hvorved afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses, og følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt C. Sådanne bestræbelser skal gennemføres så hurtigt som muligt, både af hensyn til de medarbejdere, som eventuelt skal afskediges, og af hensyn til de tilbageværende medarbejdere. Samarbejdsudvalget kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne, hvis der er enighed herom. Desuden kan det i SU generelt besluttes, at forhandlinger føres mellem ledelsen og virksomhedskreds/den faglige personaleforening eller i et underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget.*

*Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres forhandlinger om denne situation. Det påhviler virksomheden ud over orientering til Arbejdsmarkedsrådet at give meddelelse til organisationerne. Organisationerne afholder herefter hurtigst muligt et indledende organisationsmøde. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.*

*Forhandlingerne fortsætter herefter som organisationsforhandlinger, som søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne kan dog lade forhandlingerne fortsætte lokalt, enten mellem ledelsen og virksomhedskreds/den faglige personaleforening, i samarbejdsudvalget eller i underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget. Er forhandlingerne ført lokalt, holdes der et afsluttende organisationsmøde på baggrund af resultatet af den lokale forhandling.*

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

### **C. Afbødeforanstaltninger**

**Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2014 til 31. marts 2017 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 157**

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

Om opsigelse af enkelte medarbejdere, der ikke er begrundet i den pågældendes forhold, henvises til virksomhedens personalepolitik og samarbejdsudvalgets muligheder for at drøfte generelle personaleforhold, jf. § 11, stk. 2.

### **D. Teknologi**

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

I ganske særlige tilfælde, hvor de omhandlede teknologiske ændringer berører alle eller størsteparten af virksomhederne, kan disse ændringer endvidere begæres drøftet mellem repræsentanter for de berørte organisationer og institutioner \*).

I virksomheder med fælles it-bogføringscentral behandles de i 2. afsnit omhandlede teknologispørgsmål ligeledes i den enkelte virksomheds samarbejdsudvalg.

Med henblik på at det enkelte teknologispørgsmål kan behandles på et ensartet grundlag i de it-bogføringscentralen tilsluttede virksomheders samarbejdsudvalg, udarbejdes der generelt informationsmateriale om formålet, funktionen og udformningen. Dette sker i et under it-bogføringscentralen nedsat koordinerende udvalg eller tilsvarende organ, hvori medarbejderne i de pågældende virksomheder er berettiget til at lade sig repræsentere ved 2 udvalgsmedlemmer valgt af og blandt B-medlemmerne i de berørte virksomheders samarbejdsudvalg.

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

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

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

\*) Nets, VP Securities, Nasdaq OMX eller lignende virksomheder.

## **E. Personbedømmelse**

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

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

## **F. Fusion, anden virksomhedsoverdragelse og strategiske alliancer**

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

linger.

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

- a. overdragelse af en eller flere bankfilialer eller
- b. overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne,

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

Arbejdsgruppen har til opgave

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

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

### **G. Forslag fra medarbejderne**

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

I virksomheder, hvor der ikke er etableret en fast ordning med forslagskasse, må det anses for praktisk, at forslag fra medarbejderne, som det er hensigtsmæssigt at behandle i samarbejdsudvalget, fremsættes over for et samarbejdsudvalgsmedlem, for at dette kan foretage en vurdering af, hvorvidt forslaget bør nyde fremme.

### **H. Information fra samarbejdsudvalget**

Det er af betydning, at det størst mulige antal medarbejdere gennem samarbejdsudvalgets informationsvirksomhed, der har relation til såvel ledelse som medarbejdere, engageres i det daglige samarbejde, hvorved arbejds effektiviteten og trivselen i alle led i virksomheden kan øges.

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

Orienteringen gives skriftligt og i det omfang, udvalget finder formålstjen-

ligt.

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

## Kapitel IV Andre samarbejdsformer

### § 13

Er der truffet eller træffes der mellem ledelsen og flertallet af medarbejderne eller den faglige personaleforening i en virksomhed, der er omfattet af § 2, aftale om andre samarbejdsformer i stedet for det i nærværende aftale omhandlede samarbejdsudvalg, skal denne være gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 6 måneders varsel.

#### Anmærkning

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

Et sådant ønske kan bl.a. have sin baggrund i, at det findes formålstjenligt, at medarbejderne i videre omfang end angivet i samarbejdsudvalgsaftalen inddrages i samarbejdsprocesserne. Det kan også være, at arbejdet i allerede oprettede samarbejdsudvalg har udviklet sig derhen, at et sådant fælles ønske opstår. I sådanne tilfælde giver § 13 mulighed for i stedet for almindeligt samarbejdsudvalg – eller måske sideløbende hermed – at oprette andre samarbejdsformer, hvis man har interesse for en udvikling i samarbejdet i videregående retning.

Skulle det mod forventning vise sig, at en af parterne efter en passende tid er kommet til det resultat, at de forventninger, der stillede til den særlige samarbejdsform, ikke er opfyldt, står det vedkommende part frit for efter § 13 at opsige aftalen om den særlige samarbejdsform med 6 måneders varsel, hvorefter de almindelige bestemmelser i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg atter træder i kraft.

### § 14

Aftalen er ikke omfattet af de mellem parterne gældende regler for kollektive overenskomsters indgåelse og fornyelse, jf. hovedaftalens §§ 4-7.



## Standardforretningsorden efter anmærkning til § 6 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg

April 1995

### FORRETNINGSORDEN

for samarbejdsudvalget i ..... (virksomhedens navn)

1.

Udvalgets møder finder sted en gang i kvartalet, normalt den anden/ tredje tirsdag.

2.

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

3.

Møder ud over faste kvartalsmøder indkaldes af formanden, når denne skønner det nødvendigt, eller når mindst halvdelen af udvalgets medlemmer over for formanden har fremsat ønske herom.

4.

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

5.

1. Mødeindkaldelsen skal være ledsaget af en foreløbig dagsorden for mødet udarbejdet af formanden og næstformanden i forening med bemærkning om, at hvert udvalgsmedlem indtil \_\_\_\_ dage forud for mødets afholdelse skriftligt over for formanden kan begære optaget punkter på dagsordenen.

2. Formanden og næstformanden laver derefter den endelige dagsorden for mødet, og denne udsendes til udvalgets medlemmer, så den er disse i hænde senest \_\_\_\_ dage før mødets afholdelse.

6.

Formanden leder møderne. I tilfælde af formandens fravær ledes mødet af et andet medlem af gruppe A, jf. anmærkningen til § 5 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg.

7.

Udvalget udpeger på sit første møde en i virksomheden ansat medarbejder

der som sekretær for udvalget.

8.

1. Udvalget er beslutningsdygtigt, når mindst 2/3 af dets medlemmer er til stede.
2. Ved afstemninger har hvert medlem 1 stemme. Til vedtagelse kræves almindelig stemmeflerhed.

9.

1. Der oprettes en mødeprotokol, hvori anføres tid og sted for hvert møde samt navnene på de tilstedeværende og den for mødet fastsatte dagsorden.
2. For hvert dagsordenspunkt indføres i protokollen et kort referat med konklusion eller beslutning.
3. Protokollen underskrives af formanden og næstformanden eller i disses fravær af et andet medlem af henholdsvis gruppe A og gruppe B.

10.

1. Udvalget drager omsorg for, at virksomhedens medarbejdere får orientering om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt, jf. § 11, stk. 4, og § 12, H, i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg.
2. Før et mødes afslutning træffes beslutning om, i hvilket omfang det på mødet passerede skal meddeles medarbejderne. Medarbejderorienteringen, som gives skriftligt, skal gives hurtigst muligt og normalt senest 14 dage efter mødets afholdelse.

### Anmærkning

Ovenstående forretningsorden kan efter indstilling fra Samarbejdsrådet ændres af organisationerne, når der er enighed herom.

# Aftale om samarbejdsudvalg på sparekasseområdet mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

## § 1 Ledelse og samarbejde

Den ret, sparekassernes ledelse har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende passende arbejdskraft, skal udøves efter gældende love, aftaler og kollektive overenskomster og i samarbejde med medarbejderne og tillidsmændene efter de i nærværende aftale indeholdte bestemmelser.

## § 2 Samarbejdsudvalgets formål

Samarbejdsudvalget har til formål at virke for, at det størst mulige antal af medarbejderne engageres i det under § 3 beskrevne daglige samarbejde.

Udvalget skal arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i sparekassen, at øge de ansattes tryghed og trivsel samt deres interesse i forbedring af sparekassens drift, effektivitet og konkurrencemæssige stilling.

## § 3 Det daglige samarbejde i sparekasserne

Ledelsen af sparekasserne skal udøves på en sådan måde, at den tilskynder til samarbejde om sparekassernes effektivitet, konkurrencedygtighed, arbejdstilfredshed og kønsmæssig ligestilling.

Delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere er nødvendig for, at de ansatte får medbestemmelse ved udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i sparekasserne.

Ledelsesmetoder efter disse principper skal anvendes gennem alle led i sparekassernes interne organisation, hvor gældende lov eller bestemmelser efter lov ikke er til hindring herfor.

## § 4 Oprettelse af samarbejds-/afdelingsudvalg

Stk. 1. Der skal oprettes samarbejds-/afdelingsudvalg, hvis der i sparekassen/afdelingen er beskæftiget 35 medarbejdere eller derover.

Stk. 2. Hvor det af praktiske grunde findes formålstjenligt, kan der ud over de i stk. 1 nævnte samarbejds-/afdelingsudvalg oprettes udvalg, der er fælles for en større eller mindre del af sparekassen.

Stk. 3. I sparekasser/afdelinger, der beskæftiger mindre end 35 medarbejdere, skal der oprettes samarbejds-/afdelingsudvalg, hvis ledelsen eller

et flertal af medarbejderne stiller forslag herom.

Stk. 4. Hvor ledelsen og medarbejderne er enige om, at der ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal de i fællesskab finde frem til andre samarbejdsformer, der tilgodeser samarbejdsudvalgets formål og opgaver.

Stk. 5. Hvor der i en sparekasse, egnssparekasse, region mv. er oprettet flere samarbejds-/afdelingsudvalg, skal der for sparekassen som helhed og derudover for egnssparekassen, regionen mv. etableres et fælles samarbejdsudvalg med 3 repræsentanter fra hver side. Repræsentanterne vælges af de implicerede samarbejds-/afdelingsudvalgsmedlemmer fra hver side.

Kompetencefordelingen mellem det fælles samarbejdsudvalg og de tilhørende samarbejds-/afdelingsudvalg fastsættes efter aftale i den enkelte sparekasse.

## **§ 5 Koncernrepræsentation**

Stk. 1. I selskaber, der er datterselskaber i en koncernstruktur, kan det mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne aftales, at man i stedet for oprettelse af eget samarbejdsudvalg lader sig repræsentere i moderselskabets samarbejdsudvalg.

Stk. 2. I selskaber med datterselskaber i en koncernstruktur, hvor der er oprettet flere samarbejdsudvalg, kan der efter aftale mellem koncernledelsen og samarbejdsudvalgene oprettes et koncernsamarbejdsudvalg.

Stk. 3. Repræsentation i moderselskabets samarbejdsudvalg som alternativ/supplement til eget samarbejdsudvalg henholdsvis oprettelse af koncernsamarbejdsudvalg kan ligeledes ske i selskaber, der er omfattet af en mellem FA og Finansforbundet eller DFL indgået kollektivt overenskomst.

## **§ 6 Samarbejds-/afdelingsudvalgets sammensætning**

Stk. 1. Det tilstræbes, at samarbejds-/afdelingsudvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som muligt herunder også med hensyn til den kønsmæssige sammensætning.

Stk. 2. Antallet af ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter i samarbejds-/afdelingsudvalg fastsættes til 3 repræsentanter fra hver side, dog 2 repræsentanter fra hver side, hvis der er mindre end 40 ansatte i sparekassen/afdelingen. Hvis der er enighed i samarbejds-/afdelingsudvalget, kan antallet af repræsentanter forøges.

## § 7 Udpegning af medlemmer og suppleanter

Stk. 1. Virksomhedens direktør/afdelingsleder er altid født formand for det pågældende udvalg, og han udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter blandt de ansatte, som er fortrolige med sparekassens/afdelingens arbejds- og driftsforhold, og som har en ledende stilling.

Suppleanter udpeges efter samme retningslinier.

Stk. 2. Virksomhedens/afdelingens tillidsmand er altid født næstformand for det pågældende udvalg. Hvis der i virksomheden/afdelingen er valgt flere tillidsmænd, er fællestillidsmanden altid født næstformand for det pågældende udvalg. Er der ikke valgt fællestillidsmand, udpeger tillidsmændene af deres midte næstformanden for det pågældende udvalg.

Stk. 3. Samarbejds-/afdelingsudvalgenes øvrige medarbejderrepræsentanter vælges af og blandt henholdsvis sparekassens/afdelingens øvrige medarbejdere og nyder en tilsvarende beskyttelse som tillidsvalgte, jf § 16 i aftalen om fagligt arbejde.

Suppleanter vælges efter samme retningslinier. Antallet af suppleanter skal mindst udgøre 3 og højst 5.

Stk. 4. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, er ikke valgbare og har ikke stemmeret ved valg af personalerepræsentanter eller suppleanter for disse.

Stk. 5. Medlemmer og suppleanter udpeges/vælges for 2 år ad gangen. Genvalg og genudpegning kan finde sted.

Stk. 6. Ved en repræsentants afgang fra sparekassen beklædes posten af suppleanten for den resterende funktionsperiode, ligesom suppleanten indtræder ved et medlems forfald.

Stk. 7. Et medlem af samarbejdsudvalget kan have sæde i såvel samarbejdsudvalget som i et afdelingsudvalg.

## § 8 Afholdelse af møder

Stk. 1. Samarbejds-/afdelingsudvalget holder møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang i kvartalet.

Stk. 2. Møde holdes endvidere, når mindst 2 af udvalgets medlemmer fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Stk. 3. Indkaldelse til ordinære møder skal ske med mindst 3 ugers varsel, og forslag til emner til behandling skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Stk. 4. Dagsorden til ordinære møder udarbejdes herefter af formanden og næstformanden i fællesskab og tilstilles mødedeltagerne senest 1 uge før mødet. Datoen for ordinære samarbejds-/afdelingsudvalgs møder offentliggøres over for medarbejderne senest 3 uger før mødets afholdelse.

Stk. 5. Udvalget vælger en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget. Sekretæren tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formand og næstformand til udvalgets medlemmer senest 10 dage efter mødets afholdelse.

Referatet forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

Stk. 6. De med udvalget forbundne omkostninger afholdes af sparekassen, der ligeledes stiller lokaler til rådighed for møderne.

Stk. 7. Møderne skal fortrinsvis afholdes i arbejdstiden og må ikke medføre løntab for medlemmerne. Der udbetales befordringsgodtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 8. Ved behandling af specielle spørgsmål kan samarbejdsudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde en i sparekassen særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed om det, andre sagkyndige.

## § 9 Underudvalg mv.

Stk. 1. Samarbejds-/afdelingsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Stk. 2. Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller – hvor det skønnes hensigtsmæssigt – suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i sparekassen. Bestemmelserne i § 6 gælder også sammensætningen af disse udvalg.

Stk. 3. Ved behandling af særlige spørgsmål kan underudvalgene i lighed med samarbejdsudvalget tilkalde særligt sagkyndige, jf. § 8, stk. 8.

Stk. 4. Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

## § 10 Samarbejds-/afdelingsudvalgets opgaver

Stk. 1. Samarbejds-/afdelingsudvalget har til opgave at arbejde for, at medarbejderne engageres i det under § 3 beskrevne daglige samarbejde.

Stk. 2. Samarbejds-/afdelingsudvalgets opgaver omfatter følgende områder:

Arbejds- og personaleforhold - herunder trivsel og håndtering af stress (§11)  
Økonomiske forhold mv. (§13)  
Information (§14).

Stk. 3. I sager henhørende under samarbejds-/afdelingsudvalget kan udvalget:

- a. være medbestemmende
- b. udveksle information.

### ad a. Medbestemmelse

I sager, hvor samarbejds-/afdelingsudvalget er medbestemmende, forpligter begge parter sig til at tilstræbe enighed.

Medbestemmelse udøves med de begrænsninger, der følger af bestemmelserne i § 15, og alene med hensyn til principperne for tilrettelæggelse af de i § 11, stk. 1, omhandlede arbejdsforhold, derimod ikke med hensyn til de konkrete afgørelser i sådanne spørgsmål.

Påstås det af en af parterne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Enighed om principperne medfører et medansvar for både ledelse og tilidsmænd, der forpligter til at overholde de aftalte principper i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsige aftalte principper med 2 måneders varsel.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan udvalgene indhente bistand og vejledning fra nærmeste overordnede udvalg, der igen kan indhente bistand og vejledning fra Samarbejdsrådet.

Uoverensstemmelse om fortolkning af samarbejdsaftalens bestemmelser og brud på disse kan af hver af parterne kræves behandlet i samarbejdsudvalget.

Opnås der ikke enighed her, forelægges uoverensstemmelser for Samarbejdsrådet til afgørelse, jf. § 16.

#### **ad b. Information**

Ved information forstås såvel forudgående som efterfølgende information, idet førstnævnte form skal anvendes i alle tilfælde, hvor det praktisk er muligt.

### **§ 11 Arbejds- og personaleforhold**

Stk. 1. Samarbejds-/afdelingsudvalget er medbestemmende med hensyn til principper for:

1. Ansættelser
2. Afskedigelser og procedure herfor
3. Udviklingssamtaler, hvor de anvendes
4. Forfremmelser
5. Uddannelse af medarbejdere
6. Personaledimensionering
7. Anvendelse af arbejdsmængdestatistik
8. Nedlæggelse af afdelinger/filialer
9. Placering af den daglige arbejdstid, pauser og ferier
10. Velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse
11. Arbejdstilrettelæggelse
12. Indretning af egnede arbejdslokaler
13. Fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser
14. Hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer, herunder retningslinjer for overvågning af e-mails, båndoptagelser mv.
15. Omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere
16. Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram
17. Ligestilling af kvindelige og mandlige medarbejdere.

Samarbejdsudvalget skal drøfte tillid, trivsel og samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 2. Spørgsmål ved større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i sparekassen, herunder åbningstider samt strukturrationaliseringer, der berører de i sparekassen ansatte, skal behandles i samarbejdsudvalget, forinden de pågældende foranstaltninger besluttet og iværksættes.

Det påhviler sparekassens ledelse at fremkomme med de nødvendige informationer om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter på et så tidligt tidspunkt som muligt. Ved udvalgsbehandlingen må de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, behandles. I forbindelse hermed indtager medarbejdernes behov for tryk en central



plads, ligesom det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

Stk. 3. Herudover skal forhold, som ledelse og/eller medarbejdere finder af væsentlig betydning for sparekassen og/eller medarbejderne, drøftes i samarbejds-/afdelingsudvalget.

## § 12 Tryghedsbestemmelser

Stk. 1. Eventuelle personalereduktioner skal primært ske ved udnyttelse af den naturlige personaleafgang.

### Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2014 til 31. marts 2017 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 157

*Inden eventuelle personalereduktioner herudover sættes i værk, skal spørgsmålet behandles efter bestemmelserne i aftalen om samarbejdsudvalg, med henblik på at afskedigelser undgås, eller at deres antal begrænses og følgerne for de afskedigede afbødes.*

*Samarbejdsudvalget skal derfor undersøge og behandle mulighederne for førtidspension, øget adgang til deltidsbeskæftigelse herunder delpension, begrænsning af overarbejde, ansættelsesstop, midlertidige arbejdsfordelingsordninger, omskoling, efteruddannelse eller andre beskæftigelsesmuligheder.*

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

### Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2014 til 31. marts 2017 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 157

*Påtænkes afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i lov om varsling mv. ved afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der så tidligt som muligt gives meddelelse herom til organisationerne. Organisationerne afholder herefter hurtigst muligt et indledende organisationsmøde med det formål, at afskedigelser undgås, eller at deres antal begrænses, samt at følgerne for de afskedigede afbødes. I den forbindelse skal muligheden for etablering af midlertidige arbejdsfordelingsordninger undersøges. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i det regionale beskæftigelsesråd.*

Forhandlingerne fortsætter herefter som organisationsforhandlinger, som søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne kan dog lade

forhandlingerne fortsætte lokalt, enten mellem ledelsen og virksomhedskreds/den faglige personaleforening, i samarbejdsudvalget eller i underudvalg nedsat af samarbejdsudvalget. Er forhandlingerne ført lokalt, holdes der et afsluttende organisationsmøde på baggrund af resultatet af den lokale forhandling.

### **Den markerede tekst er suspenderet i perioden 1. april 2014 til 31. marts 2017 og erstattet af afbødeforanstaltninger, side 157**

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

Medarbejdere, som er afskediget begrundet i omstrukturering eller i virksomhedens økonomi, har indtil 3 måneder efter opsigelsesperiodens udløb fortrinsret til eventuelle ledige stillinger på samme niveau inden for virksomhedens lokalområde. Denne fortrinsret bortfalder, når den pågældende medarbejder én gang har afslået tilbud om genansættelse i stilling på samme niveau.

### **Fusion og anden virksomhedsoverdragelse**

Stk. 2. Ved fusion skal der – efter at fornøden orientering i samarbejdsudvalget er givet lønmodtagernes repræsentanter respektive de berørte lønmodtagere, jf. loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de af fusionen omfattede virksomheder. Arbejdsgruppen nedsættes dog senest, når fusionen af såvel overdrager som erhverver er endeligt vedtaget af de kompetente forsamlinger.

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

- a. overdragelse af en eller flere virksomhedsfilialer, eller
- b. overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne, og hvor overdragelse omfatter mindst 10% af de i den overdragende virksomhed ansatte medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har til opgave

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

## **Personalebedømmelse**

Stk. 3. Er der indført/indføres der personbedømmelse, udviklingssamtaler, effektivitetsmålinger på den enkelte medarbejder og lignende, skal enhver it-registrering/kartoteksregistrering, der finder sted på dette grundlag, vises medarbejderen, der skal have mulighed for at kommentere denne.

Stk. 4. Medarbejderen har ret til på begæring at få indsigt i sin egen personalemappe.

## **§ 13 Økonomiske forhold mv.**

Stk. 1. For at give medlemmerne af samarbejds-/afdelingsudvalget grundlag for en positiv drøftelse af arbejdsopgaverne påhviler det sparekassens ledelse at give udvalget oplysninger om sparekassens regnskabsmæssige og økonomiske stilling og forhold i øvrigt til bedømmelse af de vilkår, hvorunder dens arbejde udføres. Oplysninger kan ikke kræves om forhold, hvorved sparekassens interesser skades. Oplysninger kan ej heller kræves om personlige forhold.

Stk. 2. Samarbejds-/afdelingsudvalget behandler ledelsens forslag til internt budget.

## **§ 14 Information**

Stk. 1. Det er såvel sparekassens ledelse som medarbejderrepræsentanternes pligt at tilføre samarbejdsudvalget informationer, der er af betydning for samarbejdet i sparekassen.

Information skal gives på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse og bearbejdning.

Stk. 2. Det påhviler samarbejds-/afdelingsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere informeres om udvalgets arbejde.

Oplysninger, der af ledelsen gives som fortrolige, må ikke viderebringes.

Information fra samarbejds-/afdelingsudvalgsmøder tilstilles medarbejderne i sparekassen inden 14 dage efter mødets afholdelse, medmindre andet aftales mellem parterne.

## **§ 15 Medbestemmelsesrettens omfang**

Ved behandling af de forannævnte til samarbejdsudvalget henlagte opgaver skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

## § 16 Inhabilitet

Intet medlem af samarbejds-/afdelingsudvalget kan deltage i behandlingen af sager, der vedrører vedkommende personligt. I sådanne tilfælde erstattes vedkommende af suppleanten.

## § 17 Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Stk. 1. Da konstruktive drøftelser om arbejdsforhold, effektivitetsspørgsmål, økonomiske spørgsmål og personalespørgsmål forudsætter fornøden viden hos samarbejdsudvalgets medlemmer, påhviler det samarbejdsudvalget – eventuelt med Samarbejdsrådets bistand – at tilvejebringe de nødvendige uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

Stk. 2. Der gives samarbejdsudvalgenes medarbejderrepræsentanter ret til frihed med løn i op til 3 dage pr. år til deltagelse i mødevirksomhed arrangeret af Finansforbundet.

## § 18 Kompetenceforhold

Spørgsmål, der efter arbejdsmiljølovgivningen henhører under sikkerhedsudvalgets kompetence, behandles ikke i samarbejdsudvalget.

## § 19 Overgangsbestemmelser

Uanset nærværende aftales bestemmelser kan eksisterende samarbejdsudvalg fortsætte.

## § 20 Opsigelse

Selv om nærværende aftale er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil de ikraftværende overenskomster om løn og øvrige arbejdsvilkår afløses af nye, og nærværende samarbejdsudvalgsaftale bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttrædelse.

## Afbødeforanstaltninger

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2014 til 31. marts 2017.

### 1. Formål

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

### 2. Aftalens omfang

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

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

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

### 3. Lokale forhandlinger

I aftalens løbetid suspenderes følgende bestemmelser i SU-aftalerne:

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

Bestemmelserne erstattes af dette:

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

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

virksomheder med over 100 medarbejdere er grænsen 5 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage.

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

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

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

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

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

#### **4. Lokale drøftelser**

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

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

sigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget på feriekort

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

## 5. **Fratrædelsesvilkår**

Uanset om der er pligt til at føre forhandlinger i henhold til punkt 3 og 4 gælder følgende fratrædelsesvilkår, hvis der på grund af virksomhedens forhold afskediges en flæthed af medarbejdere inden for en periode på 30 dage:

- a) Funktionærlovens og overenskomsternes varsler og godtgørelser skal efterleves
- b) Til de medarbejdere, der ellers ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, ydes en godtgørelse på 1 måneds løn, hvis medarbejderen ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb
- c) Der tilbydes et outplacementprogram, der lever op til principperne i finanssektorens kodeks for god outplacement, jf. bilag 1, og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen. Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Outplacementprogrammet skal have en værdi af mindst 25.000 kr. incl. moms
- d) Der gives frihed med løn i opsigelsesperioden til outplacementaktiviteter, jf. det tilbudte outplacementprogram

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



## KODEKS

### FOR GOD OUTPLACEMENT I FINANSSEKTOREN

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

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

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

# Teknologiaftale på sparekasseområdet mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

## § 1 Aftalens omfang

Stk. 1. Nærværende aftale er en tillægsaftale til Aftale om samarbejdsudvalg mellem FA og Finansforbundet på sparekasseområdet.

Stk. 2. Aftalen omfatter indførelse, brug og udvikling af teknologi samt systemer i tilknytning hertil i sparekasserne.

## § 2 Formål

Stk. 1. Parterne ser positivt på anvendelse og udvikling af teknologi, som kan forbedre arbejdsmiljøet og arbejdstilfredsheden samt øge konkurrencedygtigheden og derved øve positiv indflydelse på beskæftigelsen i sparekasserne.

Stk. 2. Aftalens formål er at tydeliggøre, at ledelsen af sparekassens skal udøves på en sådan måde, at samarbejde om indførelse af teknologi samt systemer i tilknytning hertil giver medarbejderne mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdsituation og for at have medindflydelse på beslutningsprocesserne.

Stk. 3. Det er endvidere aftalens formål at fremhæve, at medarbejdernes behov for tryghed i ansættelsen tilgodeses ved indførelse, brug eller ændringer i teknologi og systemer i tilknytning hertil.

## § 3 Udvalg

Stk. 1. I sparekasser, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg spørgsmål omfattet af § 1, stk. 2.

Stk. 2. Hvis medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom, skal der nedsættes et særligt teknologiudvalg med reference til samarbejdsudvalget.

Teknologiudvalget udpeges af henholdsvis ledelsesrepræsentanterne og medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, så der er lige repræsentation fra hver side, medmindre andet aftales.

Stk. 3. I sparekasser, hvor der ikke efter samarbejdsudvalgsaftalen skal oprettes samarbejdsudvalg, skal sparekassens ledelse og medarbejderne finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser nærværende aftales formål

og arbejdsopgaver.

Stk. 4. Ved nedsættelse af styringsgrupper/koordinationsudvalg mv. ved forberedelse og gennemførelse af teknologiske projekter skal medarbejderne repræsenteres i disse.

Medarbejdernes repræsentation udpeges af medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget.

## § 4 Information

Stk. 1. Det påhviler sparekassens ledelse at holde de i § 3 nævnte udvalg løbende informeret om indførelse, brug og udvikling af teknologi samt systemer i tilknytning hertil.

Endvidere påhviler det sparekassens ledelse at holde medarbejderne orienteret om indførelse og brug af eller ændringer i teknologi.

Stk. 2. Al information skal – medmindre andet aftales – være skriftlig og affattet på dansk samt være klar og letforståelig.

Stk. 3. Virksomhedens information skal indeholde en beskrivelse af formål, tidsplan, funktion, udformning, økonomi, ressourceforbrug og sammenhænge mellem eksisterende og planlagt teknologi og systemer i tilknytning hertil. Endvidere skal informationen indeholde ledelsens vurdering af konsekvenser for organisation, arbejdsfunktioner, personalebehov, personaleanvendelse, uddannelsesbehov og arbejdsmiljø.

Stk. 4. Information skal ske på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse og bearbejdning, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan behandles og dermed indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutninger.

## § 5 Afholdelse af møder

Stk. 1. Teknologitudvalget holder møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 2. Møde holdes endvidere, når mindst 2 af udvalgets medlemmer fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Stk. 3. Indkaldelse til ordinære møder skal ske med mindst 3 ugers varsel, og forslag til emner til behandling skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Stk. 4. Dagsorden til ordinære møder udarbejdes herefter af formanden og næstformanden i fællesskab og tilstilles mødedeltagerne senest 1 uge før mødet. Datoen for ordinære teknologiudvalgsmøder offentliggøres over for medarbejderne senest 3 uger før mødets afholdelse.

Stk. 5. Udvalget vælger en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget. Sekretæren tager referat af møderne. Referatet sendes efter godkendelse af formand og næstformand til udvalgets medlemmer senest 10 dage efter mødets afholdelse.

Referatet forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

Stk. 6. De med udvalget forbundne omkostninger betales af sparekassen, der ligeledes stiller lokaler til rådighed for møderne.

Stk. 7. Møderne skal fortrinsvis holdes i arbejdstiden og må ikke medføre løntab for medarbejderne. Der betales befordringsgodtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 8. Ved behandling af specielle spørgsmål kan teknologiudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde en i sparekassen særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed om det, andre sagkyndige.

## § 6 Udvalgets opgaver

Stk. 1. Forinden teknologi samt systemer i tilknytning hertil udvikles eller tages i anvendelse i sparekassen, forelægges dette til behandling i udvalget, jf. § 4, stk. 4.

Det er forudsat, at samarbejds-/teknologiudvalget har den nødvendige tid til drøftelse og bearbejdning af det i udvalget fremlagte materiale.

Stk. 2. Udvalget skal arbejde for at tilvejebringe og bevare rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i sparekassen.

Stk. 3. Udvalget har til opgave at drøfte de tekniske, økonomiske, personalemæssige og miljømæssige konsekvenser, som ændringer i bestående teknologi eller indførelse af ny teknologi medfører. Udvalget har herunder adgang til al foreliggende dokumentation om konkrete teknologiprojekter.

Stk. 4. Udvalget er medbestemmende med hensyn til principper for uddannelse og omskoling, så ansatte, som skal betjene teknologi, får den fornødne instruktion og uddannelse.

Stk. 5. Udvalget er medbestemmende ved fastlæggelse af principper for

sparekassens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata om medarbejderne.

Fastlagte principper må ikke tilsidesætte pligter og rettigheder i forhold til gældende lovgivning.

Stk. 6. Det påhviler udvalget at udvikle og fremme informationsformer, der sikrer, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i udvalget om teknologispørgsmål.

## § 7 Tryghedsbestemmelser

Stk. 1. Hvor indførelse af teknologi medfører bortfald af arbejdspladser, skal sparekassen gennem omskoling og efteruddannelse omplacere den enkelte medarbejder til andet arbejde i sparekassen.

Al instruktion og efteruddannelse betales af sparekassen og skal primært ske i arbejdstiden.

Stk. 2. Systemer til indhentning af arbejdsmængdestatistik må ikke anvendes som bevis for den enkelte medarbejders arbejdsindsats.

Stk. 3. Parterne er enige om, at indførelse og brug af teknologi i sparekasserne ikke må forringe arbejdsmiljøet.

Stk. 4. Medarbejdere med skærmtterminalarbejde sikres ved eventuelle øjengener adgang til en synstest med eventuel efterfølgende øjenprøve.

Virksomheden betaler omkostningerne herved, ligesom sparekassen betaler omkostningerne, hvis ovennævnte test/prøve medfører, at medarbejderen skal benytte specielle arbejdsbriller, jf. reglerne i lov om arbejdsmiljø.

## § 8 Uddannelse af medarbejderrepræsentanter

For at skabe grundlag for konstruktive drøftelser påhviler det udvalget at sikre, at dets medlemmer får den fornødne uddannelse, så de får indsigt i og viden om projekterne.

Ud over elementer om de tekniske aspekter i projekterne bør uddannelsen også indeholde elementer om de menneskelige faktorer.

## § 9 Samarbejdsrådet

Stk. 1. Parterne vil gennem repræsentanter i Samarbejdsrådet virke for størst mulig fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed og søge gennemført en udvidet anvendelse af vejledende foranstaltninger og uddannelses- og informationsvirksomhed, specielt med henblik på samar-

bejdsudvalgenes løsning af opgaver om indførelse, brug eller ændringer i teknologi.

Stk. 2. Kan der i Samarbejdsrådet ikke opnås enighed i spørgsmål om fortolkning af aftalen, supplerer Samarbejdsrådet sig med en neutral opmand, og sagen behandles efter de i hovedaftalens § 10, stk. 2, fastsatte principper.

Ved brud på denne aftale kan den part, der har begået brud på aftalen, idømmes en bod, der tilfalder den klagende part.

Boden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

## **§ 10 Ikrafttrædelse og opsigelse**

Stk. 1. Nærværende aftale, der ikke på nogen måde kan virke forringende på gældende aftaler, har ikrafttrædelse og opsigelse, svarende til „Aftale om samarbejdsudvalg på sparekasseområdet mellem FA og Finansforbundet”.

Stk. 2. Selv om nærværende aftale er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil de ikraftværende overenskomster om løn- og øvrige arbejdsvilkår afløses af nye, og nærværende teknologiaftale bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttrædelse.

## Overflytning mellem overenskomster

Ved samtidig overflytning af flere medarbejdere mellem overenskomster skal de nærmere betingelser for overflytningen drøftes mellem virksomheden og den Faglige repræsentant.

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

Den Faglige repræsentant orienteres tidligst muligt om påtænkte overflytninger.

# Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet i den enkelte virksomhed er at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle ansatte.

Arbejdsmiljøet skal til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet såvel som i virksomheden.

Efter lov om arbejdsmiljø er alle ansatte i virksomheden forpligtet til at deltage aktivt i arbejdsmiljøarbejdet.

Med udgangspunkt i lov om arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed er der mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet aftalt følgende om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

## § 1 Arbejdsmiljøorganisation

Stk. 1. I virksomheder, hvor der er beskæftiget mellem 10 og 34 medarbejdere, skal der opbygges en arbejdsmiljøorganisation efter denne aftale samt At-vejledning F.3.2. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 35 eller flere medarbejdere, skal der opbygges en arbejdsmiljøorganisation efter denne aftale samt At-vejledning F.3.3. Ved opgørelsen af antallet af medarbejdere medregnes alle, der ikke er arbejdsledere, og som er beskæftiget mindst 10 timer pr. uge eller mindst 44 timer pr. måned.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke opbygges arbejdsmiljøorganisation, jf. stk. 1, skal arbejdet med sikkerhed og sundhed udføres ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere efter At-vejledning F.3.1.

Stk. 3. Flere driftsmæssigt forbundne virksomheder (fx koncerner) eller flere arbejdsgivere på samme arbejdssted kan vælge at etablere en fælles arbejdsmiljøorganisation efter retningslinjerne i § 21 i bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Organisering af en fælles arbejdsmiljøorganisation kræver, at betingelserne i bekendtgørelsens § 21, stk. 2, er opfyldt.

## § 2 Etablering af arbejdsmiljøorganisation

Stk. 1. I virksomheder, der er omfattet af § 1, stk. 1, skal der oprettes en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Der skal være mindst det samme antal



arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. Arbejdsgiveren eller en repræsentant, der kan handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, er formand for arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 2. Etablering af AMO i disse virksomheder skal ske i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelsens kapitel 3, medmindre virksomheden indgår aftale efter bekendtgørelsens kapitel 4, samt så vidt muligt følge de retningslinjer, der er fastlagt i At-vejledning F.3.2 og F.3.3.

Stk. 3. Antallet af medlemmer af AMO drøftes mellem virksomheden og medarbejderne. Denne drøftelse vil naturligt kunne ske i arbejdsmiljøudvalget (hovedarbejdsmiljøudvalget). Hvis der ikke er oprettet et sådant, sker drøftelsen i samarbejdsudvalg eller mellem virksomheden og medarbejdernes valgte repræsentant (den faglige repræsentant). Fastsættelse af antallet af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal ske efter retningslinjerne i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16 samt At-vejledning F.3.2 og F.3.3.

### **§ 3 Valg af arbejdsmiljørepræsentant**

Stk. 1. Udpegning af ledelsesrepræsentanter og valg af arbejdsmiljørepræsentant til arbejdsmiljøgrupperne sker som hovedregel for en 2 års periode. Valgperioden kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne forlænges til højst 4 år. Ordinært valg foregår i november i ulige år, medmindre andet aftales lokalt. Alle medarbejdere, der er beskæftiget i mindst 10 timer pr. uge eller mindst 44 timer pr. måned, kan deltage i valget og er valgbare under forudsætning af, at de ikke er udpeget som virksomhedens repræsentant i en arbejdsmiljøgruppe eller udpeget som daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet.

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter foregår efter tilsvarende regler som valg af tillidsmænd, jf. aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 2. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten i løbet af valgperioden bliver ude af stand til at varetage sine funktioner som arbejdsmiljørepræsentant, skal der hurtigst muligt vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant. Indtil dette er sket, varetager chefen arbejdsmiljøgruppens opgaver og pligter.

Stk. 3. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd.

Stk. 4. Eventuelle uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed eller beskyttelse afgøres efter de regler, der er fastsat i aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 5. Udgifter ved arbejdsmiljøorganisationens medlemmers varetæ-  
gelse af deres hverv godtgøres af virksomheden.

#### **§ 4 Arbejdsmiljøgruppens opgaver, pligter og rettigheder**

Stk. 1. Der henvises til At-vejledning F.3.2 og F.3.3

Stk. 2. Hvis arbejdslederen eller arbejdsmiljørepræsentanten ikke samti-  
dig er til stede, varetages gruppens opgaver og pligter af den tilstedevæ-  
rende.

#### **Anmærkning**

Er der tale om spørgsmål af generel karakter for flere afdelinger/arbejds-  
områder, er det hensigtsmæssigt, at disse behandles i arbejdsmiljøudval-  
get.

#### **§ 5 Arbejdsmiljøudvalg**

Stk. 1. I virksomheder med minimum 35 medarbejdere oprettes et eller  
flere arbejdsmiljøudvalg. Som formand for arbejdsmiljøudvalget indtræder  
et medlem af virksomhedens direktion eller direktionens ansvarlige repræ-  
sentant.

Der henvises til At-vejledning F.3.3.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der er oprettet 1 eller 2 arbejdsmiljøgrupper,  
er arbejdsmiljøgruppens/-gruppernes medlemmer tillige medlemmer af ar-  
bejdsmiljøudvalget.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der er oprettet flere end 2 arbejdsmiljøgrup-  
per, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer, og  
de chefer, der er medlemmer af arbejdsmiljøgruppen, vælger imellem sig  
2 medlemmer af arbejdsmiljøudvalget.

Stk. 4. Der vælges/udpeges personlige suppleanter efter de samme reg-  
ler, som gælder for valg/udpegning af medlemmer.

Stk. 5. Hvis et medlem af arbejdsmiljøudvalget ønsker det, kan udvalget  
udvides med 2 pladser. Af disse 2 pladser besættes den ene af en tillids-  
mand valgt af tillidsmændene i virksomheden. I virksomheder, hvor der er  
en virksomhedskreds under Finansforbundet, vælger kredsens bestyrelse  
i stedet et af dens medlemmer til at indtræde i arbejdsmiljøudvalget. Den  
anden plads besættes af personalechefen eller den personaleansvarlige i  
virksomheden.

Stk. 6. Arbejdsmiljøudvalget fastsætter selv sin forretningsorden. Heri fastsættes bestemmelser om møder, indkaldelse, dagsorden, mødeprotokol og -referater mv.

## **§ 6 Valg til arbejdsmiljøudvalg**

Valg af medlemmer og suppleanter til arbejdsmiljøudvalget finder sted umiddelbart efter valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper, jf. § 3, stk. 1. Genvalg kan finde sted. Afgår et medlem af arbejdsmiljøudvalget som medlem af arbejdsmiljøgruppen, indtræder vedkommendes personlige suppleant som medlem af arbejdsmiljøudvalget for resten af valgperioden.

## **§ 7 Arbejdsmiljøudvalgets opgaver, pligter og rettigheder**

Der henvises til At-vejledning F.3.3.

## **§ 8 Flere arbejdsmiljøudvalg - hovedarbejdsmiljøudvalg**

Stk. 1. I større virksomheder kan der oprettes flere arbejdsmiljøudvalg. Hvis virksomhedens struktur taler herfor, kan der dannes et hovedarbejdsmiljøudvalg, som skal planlægge og koordinere de enkelte udvalgs arbejde for sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Medlemmer af hovedarbejdsmiljøudvalget udpeges og vælges af og blandt arbejdsmiljøudvalgenes medlemmer efter de samme retningslinjer, som gælder for udpegning/valg til arbejdsmiljøudvalg.

## **§ 9 Daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet**

Virksomheden udpeger efter aftale med arbejdsmiljøudvalget en daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet, medmindre der i virksomheden er ansat en arbejdsmiljøleder til dette arbejde. Den daglige leder handler på arbejdsmiljøudvalgets vegne og varetager mellem møderne arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

Den daglige leder deltager i arbejdsmiljøudvalgets møder.

## **§ 10 Uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen**

Stk. 1. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har pligt og ret til at gennemgå en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovens § 9 og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 34 og 35, og bekendtgørelse nr. 840 af 29. juni 2010.

Indholdet af denne lovpligtige uddannelse søges fastlagt i samarbejde mellem FA og Finansforbundet og søges gennemført i fællesskab.

Stk. 2 Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovens § 9 og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 36 og 37.

Stk. 3. Ud over den lovbestemte ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse gives medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der har gennemgået den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (grunduddannelse) på 3 dage i 1. år efter grunduddannelsen 4 dages frihed med løn, og i 2. år efter grunduddannelsen 3 dages frihed med løn, og herefter op til 2 dages årlig frihed med løn til at deltage fx i temadage, kurser m.v.

Stk. 4. Med undtagelse af friheden til den lovpligtige uddannelse samt tilbud fra arbejdsgiver om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, kan det aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant at fordele den samlede frihed, jf. stk. 3, for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen på en anden måde.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse må ikke træde i stedet for den overenskomstmæssige aftalte frihed.

# Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor

Rammeaftalen omfatter de af FA's medlemsvirksomheder, der har overenskomst med Finansforbundet.

## Formål

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøet og samarbejdet i virksomheden har virksomheden mulighed for at indgå lokalaftale om ændret organisering af enten arbejdsmiljøstrukturen eller arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen.

## Lovgivning/aftaler

Med henvisning til kapitel 4, §§ 20-24, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om "Samarbejde om sikkerhed og sundhed", Atvejledning F.3.2, F.3.3 og F.3.6, samt de mellem parterne indgåede aftaler om samarbejdsudvalg og om fagligt arbejde kan virksomhederne indgå aftaler, der giver mulighed for at fravige bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16 samt de indgåede aftaler om samarbejdsudvalg og tillidsmænd.

## Lokalaftaler

Lokalaftaler skal være skriftlige og kan omfatte hele virksomheden eller en del af denne.

Den lokale struktur skal aftales mellem arbejdsgiverne og medarbejderne på grundlag af en drøftelse af formål og indhold i en sådan lokalaftale. I denne drøftelse skal der deltage repræsentanter fra de områder, der bliver berørt af lokalaftalen - fx samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, tillidsmænd og eventuelt den Faglige repræsentant. Det er disse repræsentanter, der på medarbejdernes vegne indgår aftalen med arbejdsgiveren.

Den lokale aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal sikre, at arbejdsmiljøarbejdet er organiseret i overensstemmelse med virksomhedens struktur.

## Lokalaftalen skal indeholde:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder der anvendes med henblik på at sikre en styrkelse og effektivisering af funktionsvaretagelsen - herunder arbejdsmiljøet samt angivelse af procedure for opfølgning på dette.

For så vidt angår arbejdsmiljøet skal lokalaftalen indeholde:

- Beskrivelse af virksomhedens mål for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden forbedres.
  - Beskrivelser af, hvordan virksomheden vil evaluere styrkelsen og effektiviseringen af arbejdsmiljøarbejdet.
  - En beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover kan anvendes for at styrke og effektivisere det daglige samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheden.
  - En beskrivelse af en procedure for at gennemføre og følge op på lokalaftalen på virksomheden.
2. En beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
  3. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø i form af en organisationsplan.
  4. Angivelse af regler for valg til de berørte udvalg og tillidsrepræsentanter - herunder aftaler om valgtidspunkter og valgperiodens længde - således at aftaler og lov overholdes.
  5. Angivelse af regler for ændring og opsigelse. Lokalaftalen kan opsiges med min. 4 måneders varsel. Ved bortfald af rammeaftalen, vil lokalaf-talen automatisk bortfalde efter 6 måneder.

### **Uoverensstemmelser om lokalaftaler**

Uoverensstemmelser i forbindelse med tolkning af det arbejdsmiljømæssige regelsæt behandles efter arbejdsmiljølovens regler.

Øvrige uoverensstemmelser behandles efter "aftalen mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid".

### **Orientering**

Virksomheder, der har indgået lokalaftaler, skal orientere FA og Finansforbundet med kopi af den indgåede aftale.

## Afsnit 7 - Særbestemmelser

### Side

Særbestemmelser for medarbejdere i:

Børsmæglerselskaber .....	177
Leasing og finansieringsselskaber .....	181
Kursusejendomme.....	184
FIH.....	188
Danmarks Skibskredit.....	191
Group Saxo Bank .....	192
Lease Plan Danmark A/S .....	194
Basisbank.....	195
Krone Kapital.....	196
Bankernes Kontantservice .....	197
Finansiel Stabilitet .....	204
Ikano Bank.....	206





## Børsmæglerselskaber

Nedenstående bestemmelser gælder som modifikation og tilføjelser til standardoverenskomstens kapitel I til og med VI med de redaktionelle tilpasninger, der følger af, at der er tale om et børsmæglerselskab.

Bestemmelserne kan også anvendes i særligt afgrænsede organisatoriske enheder i virksomheden, hvor medarbejderne udelukkende er beskæftiget med opgaver, der ellers naturligt ville være henlagt i et børsmæglerselskab.

### Handelsenheder

Nedenstående bestemmelser kan desuden gælde for afgrænsede organisatoriske enheder, hvor medarbejderne er beskæftiget med alle handelsområder, dvs. børns, arbitrage, valuta, pengemarked, forvaltning samt porteføljemanagement.

### § 1 Administrative medarbejdere

Stk. 1. Medarbejdere, der udfører

- kontormæssigt arbejde,
- administrativ sagsbehandling,
- ledelses- og hjælpefunktioner.

Stk. 2. Elevuddannelse kan kun ske som kontorelev, jf. kapitel VII.

### § 2 Fondshandlere

Medarbejdere, der udfører

- kunderådgivning,
- indgåelse af engagementer/aftaler/handler,
- opfølgning af engagementer/aftaler/handler.

### Løn og indplacering for fondshandlere

Fondshandleres løn fastsættes efter en helhedsvurdering af stillingens indhold og karakter.

### § 3 Fondshandlere i lønniveau 1

Stk. 1. Fondshandlere lønnes med en trinløn efter kapitel III.

Stk. 2. Virksomheden kan, ud over trinlønnen i en oplæringsperiode i højst 2 år, betale et månedligt eller årligt funktionstillæg. Tillægget kan højst udgøre 50% af trinlønnen.

## § 4 **Fondshandlere i lønniveau 2**

Stk. 1. Fondshandlere lønnes med en trinløn efter kapitel III.

Stk. 2. Ved oprykning af en fondshandler, jf. § 3, der har et funktions-tillæg, skal der gives en lønstigning, der mindst svarer til bestemmelsen i kapitel III, § 27, stk. 2.

## § 5 **Fondshandlere over trin 87**

Stk. 1. For fondshandlere med højere løn end trin 87 oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

Stk. 2. For fondshandlere, som på grund af funktionstillæg modtager højere samlet aflønning end lønnen på trin 87, kan der oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

## § 6 **Funktions-/præstationstillæg**

Tillæg til fondshandlere, jf. § 4.

### **Funktionstillæg**

Stk. 1. Funktionstillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen.

Tillægget kan højst udgøre:

- lønramme 26  
eller højere i lønniveau 1: 50% af trinlønnen
- lønniveau 2:  
løntrin 50-64: 75% af trinlønnen  
løntrin 65 og højere: 100% af trinlønnen

Fondshandlere, der har modtaget funktionstillæg i over

2 år, og

- som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder fra overflytningstidspunktet,

5 år, og

- som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, modtager i det

- 1. år  $\frac{3}{4}$
- 2. år  $\frac{1}{2}$
- 3. år  $\frac{1}{4}$

af det i de sidste 12 måneder før overflytningen modtagne tillæg.

I det "aftrappede" funktionstillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved oprykning til højere lønramme/løntrin/lønklasse og for nye tillæg, fx tillæg for aftalt arbejdstid. Funktionstillægget er pensionsgivende.

### **Præstationstillæg**

Stk. 2. Reglerne for præstationstillæg aftales mellem virksomheden og fondshandleren.

Fondshandlere i lønniveau 1, lønramme 26 eller højere, skal have maksimalt funktionstillæg, før der kan aftales præstationstillæg.

De pensionsmæssige forhold ved præstationstillæg afgøres efter den enkelte virksomheds regler herfor.

### **Overgangsordning**

Medarbejdere, der pr. 31.3.2008 får tillæg efter stk. 2 i OK05, kan bevare dette.

## **Arbejdstidsbestemmelser for fondshandlere i lønniveau 2**

### **§ 7**

Stk. 1. For fondshandlere bør det tilstræbes, at den effektive ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer i gennemsnit over en periode på 13 uger, og at merarbejde i forhold hertil søges udlicnet i fornødent omfang.

Stk. 2. Merarbejde betales i det omfang, hvor det ikke modsvares af funktions- eller præstationstillæg.

### **§ 8 Investeringsforeninger**

Bestemmelserne i § 4 til og med § 7 gælder også for fondshandlere i investeringsforeninger.

### **§ 9 Ferie**

For fondshandlere i lønniveau 2 gælder bestemmelsen om ferieforlængelse i § 51.

### **Overgangsordning**

Fondshandlere, der pr. 31.3.2008, er indplaceret i tidligere lønniveau 2 er som udgangspunkt omfattet af reglerne om merarbejde og ferieforlængelse.

## § 10 Forhandling i overenskomstperioden

Overenskomstparterne er enige om, at spørgsmålet om ændring af supplement til bestemmelserne i nærværende aftale, efter begæring af en af parterne, kan tages op til forhandling i overenskomstperioden. De eventuelt aftalte ændringer/supplementer kan sættes i kraft i overenskomstperioden.

Bestemmelserne gælder også for medarbejdere ansat i de i tilknytning til fondsbørsvekslererfirmaer oprettede holdingselskaber, bankierselskaber, pantebrevsselskaber og tilsvarende finansielle virksomheder ved disses optagelse i FA.

## Leasing- og finansieringsselskaber

Nedenstående bestemmelser gælder som modifikation og tilføjelser til standardoverenskomstens kapitel I til og med VI med de redaktionelle tilpasninger, der følger af, at der er tale om et leasing- og finansieringsselskab.

Bestemmelserne kan også anvendes i særligt afgrænsede organisatoriske enheder i virksomheden, hvor medarbejderne udelukkende er beskæftiget med opgaver, der ellers naturligt ville være henlagt i et selvstændigt leasing- eller finansieringsselskab.

Konceptet forelægges den Faglige repræsentant. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan spørgsmålet indbringes for organisationerne.

### § 1 Administrative medarbejdere

Stk. 1. Medarbejdere, der udfører

- kontormæssigt arbejde,
- administrativ sagsbehandling,
- ledelses- og hjælpefunktioner.

Stk. 2. Elevuddannelse kan kun ske som kontorelev, jf. kapitel VII.

### § 2 Kundekonsulenter

Stk. 1. Medarbejdere, der udfører

- kunderådgivning,
- indgåelse af engagementer,
- opfølgning på engagementer,
- økonomisk og juridisk sagsbehandling,
- markedsføringsmæssige opgaver,
- hjælpefunktioner ved de forannævnte funktioner.

## Løn og indplacering for kundekonsulenter

Kundekonsulenters løn fastsættes efter en helhedsvurdering af stillingens indhold og karakter.

### § 3 Kundekonsulenter i lønniveau 1

Stk. 1. Kundekonsulenter lønnes med en trinløn efter kapitel III.

## § 4 **Kundekonsulenter i lønniveau 2**

Stk. 1. Kundekonsulenter lønnes med en trinløn efter kapitel III.

## § 5 **Kundekonsulenter over trin 87**

Stk. 1. For kundekonsulenter med højere løn end trin 87 oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

Stk. 2. For kundekonsulenter, som på grund af funktionstillæg modtager højere samlet aflønning end lønnen på trin 87, kan der oprettes individuelle ansættelsesaftaler efter reglerne i protokollatet om trin 87 i afsnit 2.

## § 6 **Funktions-/præstationstillæg**

Tillæg til kundekonsulenter, jf. § 4.

### **Funktionstillæg**

Stk. 1. Funktionstillæg gives som et årligt eller månedligt tillæg til lønnen og kan højst udgøre 50% af trinlønnen.

Kundekonsulenter, der har modtaget funktionstillæg i over

2 år, og

- som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder fra overflytningstidspunktet,

5 år, og

- som på virksomhedens foranledning overflyttes til andet arbejde, modtager i det

1. år  $\frac{3}{4}$

2. år  $\frac{1}{2}$

3. år  $\frac{1}{4}$

af det i de sidste 12 måneder før overflytningen modtagne tillæg.

I det „aftrappede“ funktionstillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved oprykning til højere lønramme/løntrin/lønklasse og for nye tillæg, fx tillæg for aftalt arbejdstid.

Funktionstillægget er pensionsgivende.

### **Præstationstillæg**

Stk. 2. Reglerne for præstationstillæg aftales mellem virksomheden og kundekonsulentent.

De pensionsmæssige forhold ved præstationstillæg afgøres efter den enkelte virksomheds regler herfor.

## Arbejdstidsbestemmelser for kundekonsulenter i lønniveau 2

### § 7

Stk. 1. For kundekonsulenter bør det tilstræbes, at den effektive ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer i gennemsnit over en periode på 13 uger, og at merarbejde i forhold hertil søges udlignet i fornødent omfang, idet de i øvrigt er omfattet af reglerne om arbejdstid, Kapitel II.

Stk. 2. Merarbejde betales i det omfang, hvor det ikke modsvares af funktions- eller præstationstillæg.

### Overgangsordning

Kundekonsulenter, der pr. 31.3.2008, er indplaceret i tidligere lønniveau 2 er som udgangspunkt omfattet af reglerne om merarbejde og ferieforlængelse.

## Kursusejendomme

Protokollatet dækker kursusejendomme, der som juridiske enheder er medlem af FA. Her gælder følgende bestemmelser: § 1, § 3, stk. 3, § 4, § 16, bortset fra stk. 3, § 17, stk. 1, § 19, stk. 2, § 22, § 23, § 24, § 25, § 35, § 47-49, § 50-52, § 66, § 75, § 76, § 88 og Kapitel IX.

Der er herudover aftalt følgende for medarbejdere ansat på kursus- og conferenceejendomme, der alle er service/teknikere i overenskomstmæssig forstand, dvs. medarbejdere, der udfører køkken-, serverings-, rengørings-, receptions-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde:

### § 1 Løn og indplacering

Stk. 1. Service/teknikere, der er fyldt 18 år, skal mindst indplaceres på løntrin:

Trin 5 for ufaglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse ikke kræves.

Trin 16 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse kræves.

Trin 22 for faglærte, der udfører arbejdsopgaver, hvor en kortere videregående uddannelse kræves.

Stk. 2. For service/teknikere sker oprykning til højere løntrin efter virksomhedens bestemmelse.

### § 2 Almindelig arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens 7 dage.

Stk. 2. For arbejdstid beliggende i nedenfor nævnte tidsrum betales følgende tillæg:

mandag – fredag	kl. 18.00 – 24.00	12,5%
mandag – lørdag	kl. 00.00 – 06.00	12,5%
lørdag	kl. 14.00 – 17.00	12,5%
lørdag	kl. 17.00 – 24.00	25%
søndage og søgnehelldage		25%

Stk. 3. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 4. Beregningen af den gennemsnitlige arbejdstid for hel- og deltid-



beskæftigede medarbejdere samt medarbejdere med en arbejdstid på mindre end 8 timer ugentlig, respektive 34,7 timer månedlig, kan ske over en 26 ugers periode. Saldo for tidsoverskud henholdsvis tidsunderskud kan ikke overstige 45 timer.

Tidsoverskud ved periodens afslutning skal afspadseres i forholdet 1:1. Tidsoverskud kan afspadseres på det af medarbejderen og virksomheden aftalte tidspunkt. Afspadsning af tidsoverskud gives efter medarbejderens ønske som hele eller halve dage. For registreret tidsoverskud ved periodens afslutning betales et tillæg på 50% af lønnen for en periode, svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. (Fuldtidsbeskæftigede 37 timer, deltidsbeskæftigede forholdsmæssigt). Derefter betales tidsoverskud med et tillæg på 100%, der gives senest ved udgangen af den efter opgørelsestidspunktet følgende måned.

Tidsunderskud ved udgangen af en periode bortfalder.

Hvis en medarbejder bliver opsagt, kan der ikke ske modregning i eventuelt tidsunderskud.

Stk. 5. Hvis den planlagte ugentlige arbejdstid overstiger 45 timer, og dette ikke sker på medarbejderens foranledning, skal der for timer ud over 45 betales et tillæg på 50%.

Opgørelsen af timer, beliggende ud over den planlagte ugentlige arbejdstid på 45 timer, sker ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med påbegyndte kvarttimer.

Stk. 6. Hvis medarbejderens daglige arbejdstid fordeles på 2 arbejdsperioder betales 155 kr. pr. dag pr. 1. juli 2013, pr. 1. juli 2014 160 kr., pr. 1. juli 2015 165 kr. og pr. 1. juli 2016 170 kr. pr. dag.

Stk. 7. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden på den enkelte dag mindst udgøre 4 timer. For deltidsansatte skal arbejdstiden mindst udgøre en forholdsmæssig del heraf. Arbejdstiden kan dog på lørdage og søndage i forbindelse med ankomst og afrejse udgøre ned til mindst 2 timer.

Stk. 8. Den enkelte medarbejders arbejdstid skal være fastlagt 4 uger frem. Hvis forholdene giver anledning til at ændre en planlagt arbejdstid, skal dette ske med mindst 7 dages varsel.

Medmindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant, har medarbejderen krav på gennemsnitligt 2 fridage pr. uge beregnet over en periode på 8 uger.

Stk. 9. Medarbejderne har krav på 23 friweekender om året, inklusive ferieweekender. Der skal mindst gives 10 friweekender, inklusive ferieweekender, i hver 26-ugers-periode.

### § 3 Pause og bispising

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter. I de tilfælde, hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid.

Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse.

Virksomheden betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden.

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

Ved overarbejde ud over tre timer sørger virksomheden for bispising. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

### § 4 Aflysning af planlagt arbejdstid

Stk. 1. Ved aflysning af planlagt arbejde beliggende mandag-fredag skal det tilstræbes at placere erstatningstimer mandag-fredag.

Stk. 2. Ved aflysning af planlagt arbejdstid, hvor der gives et varsel på mindre end 4 dage, betales 50% af timelønnen for den omlagte tid.

Aflyste arbejdstimer placeres på et senere tidspunkt. Timerne kan placeres tidligere efter aftale med den enkelte medarbejder.

Stk. 3. Bestemmelserne i overenskomsten for service/teknikere om merarbejde/overarbejde gælder ikke ved aflysning af planlagt arbejdstid.

### § 5 Tilkaldpersonale

Stk. 1. Tilkaldpersonale er timelønnet personale, der kan anvendes til sædvanligt forekommende arbejdsopgaver på kursusejendomme som supplement til fast personale. Arbejdstidens omfang og placering aftales fra gang til gang med den enkelte tilkaldemedarbejder.

Stk. 2. Tilkaldpersonale, der er fyldt 18 år, aflønnes som minimum med en timeløn, svarende til timelønnen på løntrin 3.

Stk. 3. For arbejdstid, beliggende inden for nævnte tidsrum, betales føl-

gende tillæg:

mandag – fredag	kl. 18.00 – 24.00	10%
mandag – lørdag	kl. 00.00 – 06.00	10%
lørdag	kl. 17.00 – 24.00	10%
søndage og søgnehellidage		14%.

## Protokollat om overenskomster og aftaler gældende for FIH

FIH er omfattet af de mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler med de modifikationer, som er anført i dette protokollat.

### Kapitel I

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som af FIH er udpeget eller ansat som leder eller souschef til bl.a. at lede og fordele arbejdet blandt øvrige medarbejdere inden for et veldefineret organisatorisk område. For disse medarbejdere oprettes en individuel skriftlig ansættelsesaftale efter de i protokollat om trin 87 og trin 248E anførte retningslinjer.

For medarbejdere, der af FIH er ansat eller udpeget som leder, kan der indgås enten A-aftale eller B-aftale. For medarbejdere, der af FIH er ansat eller udpeget som souschef, kan der indgås A-aftale.

Der oprettes individuel skriftlig aftale om medarbejderens aflønning og dennes regulering. Med hensyn til øvrige vilkår i ansættelsesforholdet anføres i aftalen, at der gælder tilsvarende regler som for medarbejdere, der kan modtage kvalifikationstillæg og/eller præstationstillæg til grundgagen, jf. ovenfor.

§ 23 gælder kun for heltidsbeskæftigede medarbejdere, der har en fast ugentlig arbejdstid på 37 timer.

§ 48, § 51 og § 88, stk. 2, gælder ikke.

§ 54, § 58, §§ 59-61, § 72 og § 73 gælder ikke.

§ 27, § 28, stk. 1-2, § 29, § 30, § 39, stk. 1-3, og § 42 gælder ikke.

### Overgangsordning

a) Medarbejdere, der pr. 31. marts 2008 er indplaceret efter OK05 § 42 stk. 2, § 43 stk. 2, samt stk. 5, springer 9 og 11 år over i lønramme 16-25.

b) Medarbejdere, der pr. 31. marts 2008 er indplaceret i tidligere lønramme 27-33 på løntrin 43-56, bevarer indplacering og lønforventning, og forbliver i lønniveau 1. Ved oprykning af disse fra lønniveau 1 til 2, gives en stigning på mindst 5 løntrin.

§ 40, stk. 1, suppleres af følgende bestemmelse:

## Kvalifikations- og præstationstillæg

I FIH kan der ud over grundgagen efter virksomhedens bestemmelse gives kvalifikationstillæg og/eller præstationstillæg til medarbejdere beskæftiget med:

- Indgåelse eller opfølgning af engagementer af såvel indlåns- som udlånmæssig karakter.
- Hjælpefunktioner i forbindelse hermed, herunder økonomi, jura, markedsføring.

### a. Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg gives i form af et årligt eller månedligt tillæg til grundgagen. Tillægget kan højst udgøre 1/3 af bruttolønningen.

Medarbejdere, der har modtaget tillæg i over 2 år, og som på FIH's foranledning overflyttes til andet arbejde, beholder tillægget i 6 måneder regnet fra overflytningstidspunktet.

Til medarbejdere, der har modtaget tillægget i over 5 år, og som på FIH's foranledning overflyttes til andet arbejde, udbetales i det første, andet og tredje år derefter henholdsvis 3/4, 1/2 og 1/4 af det i de sidste 12 måneder forud for overflytningen modtagne tillæg.

I det således „aftrappede“ tillæg kan der ske modregning for ekstraordinære lønstigninger, lønstigninger ved oprykning til højere lønramme samt for nye tillæg knyttet til arbejdsfunktionen, fx tillæg for forskudt arbejdstid.

Kvalifikationstillæg og aftrapningstillæg er pensionsgivende.

### b. Præstationsafhængigt tillæg

De nærmere retningslinjer for præstationsafhængigt tillæg fastsættes ved individuel aftale mellem FIH og medarbejderen.

De pensionsmæssige forhold om præstationsafhængigt tillæg afgøres efter FIH's regler herfor.

Deltidsansatte rengørings- og kantinemedarbejdere er ikke omfattet af § 8, stk. 4.

I stedet for § 17, stk. 1, gælder følgende:

For medarbejdere, der er udpeget af FIH til at udføre særligt betroede og/eller specialiserede opgaver inden for de områder, hvor der kan gives kvalifikationstillæg og/eller præstationstillæg, gælder følgende:

Det bør tilstræbes, at den ugentlige effektive arbejdstid ikke overstiger 37 timer i gennemsnit over en periode på 13 uger, og at et eventuelt merarbejde i forhold hertil søges udlignet i fornødent omfang.

Det således beregnede vederlag udbetales i det omfang, hvor det ikke modsvares af kvalifikationstillæg eller præstationsafhængigt tillæg. For disse medarbejdere forlænges ferien efter § 51.

Virksomheden er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Til § 16, stk. 5 og 6, gælder følgende anmærkning:

For medarbejdere, der er ansat med normal daglig arbejdstid, men med hele ugentlige fridage og med pligt til at afløse andre medarbejdere i tilfælde af ferie, sygdom eller lignende, beregnes overarbejdet først fra tidspunktet for den normale ekspeditionstids ophør, dog senest kl. 16.30.

§ 19, stk. 3a og b, gælder ikke.

#### **Service/teknikere**

Bestemmelserne for service/teknikere gælder ikke.

#### **It-medarbejdere**

Bestemmelserne for it-medarbejdere gælder ikke.

Kun særbestemmelser for FIH er gældende.

Protokollater om pengeautomater og værditransporter gælder ikke.

## Protokollat om overenskomster og aftaler gældende for Danmarks Skibskredit A/S

Danmarks Skibskredit A/S er omfattet af de mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler med de modifikationer, som er anført i dette protokollat.

Medarbejdere, der er fyldt 50 år og har mere end 10 års anciennitet i virksomheden, har ret til ferie i 30 arbejdsdage, jf. standardoverenskomstens § 51.

§§ 59-61 gælder med de modifikationer, der følger af, at Danmarks Skibskredit A/S ikke er et pengeinstitut, men et kreditinstitut på særligt lovgrundlag.

§ 19, stk. 4 gælder ikke. Der henvises til lokalt indgået aftale om rådighedsvagt.

### Afsnit 2

Protokollater om pengeautomater, værditransporter samt lokale aftaler om fleksibel arbejdstid gælder ikke.

### Pensionsbidrag

Medarbejderne er, jf. Protokollat om pension, forpligtet til at deltage i en pensionsordning.

Pensionsbidraget udgør 16,25%, hvoraf virksomheden bidrager med 12,75% og medarbejderen bidrager med 3,50%.

# Protokollat om overenskomstdækning af Group Saxo Bank

Group Saxo Bank, som nedenfor defineres som "virksomheden", er omfattet af overenskomsterne og aftalerne indgået mellem FA og Finansforbundet med de modifikationer, som er anført i dette protokollat.

Dette protokollat træder i kraft pr. 1. april 2012. Dette bevirker samtidig, at Protokollat om overenskomstdækning af "E\*TRADE Bank A/S" samt "Protokollat om overenskomstdækning af Saxo Bank" ophører.

## 1. Anvendelsesområde

1.1. Ved virksomheden forstås alle filialer og selskaber, som ejes af Saxo Bank A/S med tilhørssted i Danmark, dog med følgende undtagelser:

- a) Medarbejdere ansat i Saxo Privatbank A/S før skæringsdatoen den 1. september 2011 er ikke omfattet af dette tillæg og følger alene standardoverenskomsten indgået mellem FA og Finansforbundet.
- b) Datterselskaber, der ikke er medlem af FA, herunder Saxo Properties A/S samt EuroInvestor.com A/S, er ikke omfattet af hverken Standardoverenskomsten eller dette tillæg.

1.2. Virksomhedens medarbejdere omfattes af standardoverenskomsten indgået mellem FA og Finansforbundet, (herunder de særlige regler for børsmægler-selskaber, med nedenstående fravigelser).

## 2. Særvilkår for virksomheden

2.1. Virksomheden kan til alle medarbejdere frit yde tillæg, herunder funktions-, kvalifikations- og præstationstillæg, til den overenskomstmæssige trinitløn. Virksomheden kan frit fastsætte størrelsen af de enkelte tillæg.

2.2. Virksomheden er berettiget til - efter høring af medarbejderne og/eller deres valgte repræsentanter - at indføre eller ændre bonus- og provisions-systemer.

2.3. For medarbejdere i lønniveau 2 kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvist i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet



kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

2.4. For medarbejdere i Front Office, der varetager aften- og/eller natarbejde i forbindelse med handel på udenlandske børser, kan der aftales et ulempetillæg.

2.5. Virksomheden yder pensionsbidrag af fast påregnelige tillæg til lønnen. Der ydes ikke pensionsbidrag af præstationstillæg, bonus og provision.

2.6. For så vidt angår studenter gælder overenskomstens § 43, stk. 2.

## Protokollat om overenskomstdækning af Lease Plan Danmark A/S

Lease Plan Danmark A/S er omfattet af de mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomster og aftaler med følgende modifikationer:

1. Medarbejdere, der er ansat før 1. januar 2000, og som i forbindelse med deres ansættelse har fået tilbudt en pensionsordning, men som har valgt en højere bruttoløn, er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om pensionsordning. Pr. 1. juli 2008 udgør pensionsbidraget til 3,5%. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 2,5%. Hvis pensionsbidraget hæves ved kommende overenskomstforhandlinger, hæves pensionsbidraget tilsvarende for disse medarbejdere.
2. Dette protokollat omfatter samtidig Lease Plan Finans A/S og tilsvarende selskabskonstruktioner, som oprettes som juridiske enheder under Lease Plan Danmark A/S inden for Finansforbundets naturlige faglige organisationsområde.

## Protokollat om overenskomstdækning af Basisbank A/S

### 1. Anvendelsesområde

1.1. Virksomhedens medarbejdere omfattes af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst, herunder de særlige regler for børsmæglerselskaber, med nedenstående fravigelser:

### 2. Undtagede bestemmelser

Følgende bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for virksomheden:

- 2.1. Regler for elev- og videreuddannelse.
- 2.2. Regler for it-medarbejdere.
- 2.3. Protokollat om pengeautomater.
- 2.4. Protokollat om værditransporter.
- 2.5. Protokollat om overflytning mellem overenskomster.
- 2.6. § 66-68 (service-teknikerelever).

## Protokollat om overenskomstdækning af Krone Kapital A/S

### 1. Medarbejdere, ansat med tiltrædelse før 1. april 2003

For medarbejdere ansat i virksomheden med tiltrædelse før 1. april 2003 gælder den mellem FA og Finansforbundet aftalte standardoverenskomst, herunder særbestemmelser for medarbejdere i leasing- og finansieringsselskaber med de fravigelser, der er aftalt nedenfor under a) - d).

#### a) Pensionsbidrag

De af virksomheden før 1. april 2003 ansatte medarbejdere, med hvem der er aftalt bruttoløn i stedet for pensionsordning i ansættelsesforholdet, er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om pensionsordning og fortsætter uden arbejdsgiveradministreret pensionsordning i henhold til den indgåede aftale. Medarbejderne har dog ret til oprettelse af arbejdsgiveradministreret pensionsordning, der finansieres ved indeholdelse af egetbidrag i lønnen. Såfremt det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag hæves ved en kommende overenskomstforhandling, hæves bidraget for disse medarbejdere tilsvarende.

#### b) Arbejdstid og merarbejdsbetaling

For medarbejdere, der i henhold til individuel ansættelsesaftale er ansat som finansiel rådgiver, og uden ret til særskilt merarbejdsbetaling, gælder den herom indgåede arbejdstidsaftale, uanset medarbejderens lønniveau, så længe medarbejderen er finansiel rådgiver.

### 2. Medarbejdere ansat med tiltrædelse den 1. april 2003 eller senere

For medarbejdere ansat i virksomheden med tiltrædelse den 1. april 2003 eller senere gælder de mellem FA og Finansforbundet for pengeinstitutområdet indgåede overenskomster og aftaler, herunder særbestemmelser for medarbejdere i leasing- og finansieringsselskaber.

Tillige gælder:

Indplacering sker på sluttrin. Der kan indgås aftale om anciennitetsbestemt lønforløb.

# Protokollat om overenskomstdækning af Bankernes Kontantservice A/S (BKS)

## 1. Anvendelsesområde

BKS og virksomhedens medarbejdere omfattes med virkning fra 1. maj 2011 af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditområdet, med tilhørende aftaler og protokollater. Der er hertil aftalt følgende fravigelser:

## 2. Særvilkår for BKS

### 2.1 Lønbestemmelser

Nyansatte medarbejdere ansættes med en grundløn. Grundlønnen afhænger af, hvilket jobniveau og trin medarbejderen henføres til. Til grundlønnen kan ved ansættelsen, eller senere, i særlige tilfælde ydes et personligt tillæg.

Lønssystemet består af en række jobniveauer, der hver især indeholder en eller flere jobkategorier. Inden for det enkelte jobniveau er fastlagt tre trin. Medarbejdere på jobniveau 1-5 er omfattet af lønssystemet.

Medarbejdere, som ikke er omfattet af dette lønssystem, er omfattet af standardoverenskomstens lønbestemmelser.

Pr. 1. april  
2014

Jobniveau		Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	Produktionsmedarbejder A, vikar	251.633	261.834	276.871
2	Medarbejder med kørsel, administrationsmedarbejder A	271.771	280.528	293.279
3	Produktionsmedarbejder B, administrationsmedarbejder B	288.178	303.480	323.882
4	Administrationsmedarbejder C	318.781	344.284	374.887
5	Teamleder, administrationsmedarbejder D	369.786	395.289	425.892

Pr. 1. juli  
2014

Jobniveau		Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	Produktionsmedarbejder A, vikar	255.911	266.285	281.578
2	Medarbejder med kørsel, administrationsmedarbejder A	276.391	285.297	298.265
3	Produktionsmedarbejder B, administrationsmedarbejder B	293.077	308.639	329.388
4	Administrationsmedarbejder C	324.200	350.137	381.260
5	Teamleder, administrationsmedarbejder D	376.072	402.009	433.132

Pr. 1. juli  
2015

Jobniveau		Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	Produktionsmedarbejder A, vikar	260.389	270.945	286.506
2	Medarbejder med kørsel, administrationsmedarbejder A	281.228	290.290	303.485
3	Produktionsmedarbejder B, administrationsmedarbejder B	298.206	314.040	335.152
4	Administrationsmedarbejder C	329.874	356.264	387.932
5	Teamleder, administrationsmedarbejder D	382.653	409.044	440.712

Pr. 1. juli  
2016

Jobniveau		Trin 1	Trin 2	Trin 3
1	Produktionsmedarbejder A, vikar	265.076	275.822	291.663
2	Medarbejder med kørsel, administrationsmedarbejder A	286.290	295.515	308.948

3	Produktionsmedarbejder B, administrationsmedarbejder B	303.574	319.693	341.185
4	Administrationsmedarbejder C	335.812	362.677	394.915
5	Teamleder, administrationsmedarbejder D	389.541	416.407	448.645

### Trin 1, 2 og 3

Medarbejderen kan indplaceres på trin 1, 2 eller 3.

#### Trin 1

Medarbejderen udfører selvstændigt mindre komplekse arbejdsopgaver i stillingen. Øvrige opgaver udføres med støtte.

Medarbejdere, der indplaceres på dette trin, skal have en udviklingsplan, som beskriver, hvad medarbejderen skal lære, hvordan indlæringen skal foregå, og hvornår det afsluttes med henblik på indplacering på trin 2. Dette gælder ikke vikarer.

#### Trin 2

Medarbejderen udfører selvstændigt hovedparten af arbejdsopgaverne i stillingen. Det forventes, at medarbejderen bidrager med forslag til udvikling af området.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 2, kan ikke rykkes ned på et lavere trin.

#### Trin 3

Medarbejderen udfører selvstændigt alle arbejdsopgaverne i stillingen. Det forventes, at medarbejderen i høj grad bidrager med forslag til udvikling af området. Medarbejderen har særlige opgaver i jobbet.

Medarbejdere, der er indplaceret på trin 3, kan ikke rykkes ned på et lavere trin. Ved overgang til højere jobniveau kan lønnen ikke nedsættes.

### Personligt tillæg og årlig samtale

Et eventuelt personligt tillæg bliver fastsat ud fra en overordnet helhedsvurdering af medarbejderens indsats og resultat i forhold til arbejdets karakter og for eksempel kriterierne samarbejde, kvalitet, kundeservice og effektivitet.

BKS tager initiativ til en årlig samtale, hvor medarbejderens udvikling, arbejdets udførelse, størrelsen af et eventuelt personligt tillæg og indplacering drøftes mellem medarbejderen og dennes leder. Oprykning til højere trin og fastsættelse eller regulering af et personligt tillæg kan ske fra den første i en måned, på et hvilket som helst tidspunkt på året, eller i forbindelse med den årlige samtale.

Lønnen, inkl. eventuelt personligt tillæg, reguleres i overensstemmelse med de generelle overenskomstmæssige lønreguleringer aftalt mellem FA og Finansforbundet.

## 2.2 Arbejdstidsbestemmelser

A. For alle medarbejdere omfattet af protokollatets lønbestemmelser fastsætter BKS den normale daglige arbejdstid mandag til fredag mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 og lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 16.00. Det tilstræbes, at arbejdstidens placering aftales mellem BKS og medarbejderen. Arbejdstiden fordeles på indtil fem hverdage om ugen. Det tilstræbes endvidere, at arbejdstiden per dag mindst udgør fire timer. Retten til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en søgnehellighed, reguleres efter principperne i Standardoverenskomstens § 3, 4. afsnit.

Følgende arbejdstidsbestemmelser i standardoverenskomstens kapitel II gælder ikke for medarbejdere omfattet af protokollatets lønbestemmelser: § 4, stk. 3, § 5, stk. 2, § 5, stk. 4-5, § 5, stk. 7, § 8, stk. 1, § 8, stk. 4, § 9, §§ 13-15, §§ 20-21.

B. Tillæg ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter:

For arbejde på hverdage betales:

- I tidsrummet kl. 06.00-07.00 et tillæg på kr. 15 pr. time
- I tidsrummet kl. 18.00-22.00 et tillæg på kr. 38 pr. time
- I tidsrummet kl. 22.00-06.00 et tillæg på kr. 50 pr. time

For arbejde på lørdage betales:

- I tidsrummet kl. 08.00-18.00 et tillæg på kr. 40 pr. time
- I tidsrummet kl. 18.00-08.00 et tillæg på kr. 60 pr. time

For arbejde på søn- og helligdage samt sidestillede dage, jf. standardoverenskomstens § 4, stk. 2, betales indtil kl. 06.00 den følgende dag et tillæg på kr. 65 pr. time.

Satserne reguleres pr. 1. juli 2015 og 1. juli 2016.



C. Ved overenskomstmæssig procentregulering af kronetillæg, rundes ovennævnte tillæg op til nærmeste hele krone.

D. Tilkald og rådighedsvagt

Rådighedsvagter honoreres jf. standardoverenskomstens § 19.

Tilkald honoreres ikke jf. standardoverenskomstens § 19 med timeløn + 100 %, men med timeløn + kronetillæggene i pkt. 2.2.B i BKS protokollatet. Der betales altid mindst for tiden jf. standardoverenskomstens § 19, stk. 3a og 3b, dog højest fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

E. For øvrige medarbejdere på lønniveau 1 og 2 gælder standardoverenskomstens arbejdstidsbestemmelser.

### 2.3 Lønudvalg

Der nedsættes et lønudvalg i BKS.

Formålet med udvalget er at følge op på lønmodellens virkemåde (nuværende 5 jobniveauer) med henblik på at aftale eventuelle justeringer af modellen.

Udvalget sammensættes af 2 repræsentanter fra ledelsen og 2 repræsentanter fra den faglige personaleforening.

Udvalget har til opgave at

- følge udviklingen i brugen af lønmodellen
- justere og vedligeholde lønmodellen i takt med den forretningsmæssige og organisatoriske udvikling i BKS – dette indebærer også eventuel indførelse af nye jobniveauer
- vejlede ledere, medarbejdere og tillidsmænd i brugen af lønmodellen.

Lønudvalgets afgørelser træffes i enighed. Uenighed i lønudvalget om en eventuel justering af lønmodellen videreføres til drøftelse mellem FA og Finansforbundet.

### 3. Overgangsbestemmelser for medarbejdere overdraget fra medlemmer af FA til BKS ved virksomhedsoverdragelse

1. Medarbejdere overgår pr. 1. april 2012 eller per overdragelsesdatoen, hvis denne ligger efter 1. april 2012, til aflønning svarende til det, som gælder for nyansatte medarbejdere. Jobniveau og trin for den enkelte fastlægges endeligt i forbindelse med medarbejdernes successive overgang til BKS.

2. Til overtagede medarbejdere, hvis bruttoløn med hidtidig lønindplacering pr. 1. april 2012 ville overstige lønnen til en nyansat medarbejder, ydes fra 1. april 2012 eller fra overtagelsesdatoen, såfremt denne ligger efter 1. april 2012, et individuelt overgangstillæg. Overgangstillægget beregnes som forskellen mellem den bruttoløn, som ville være gældende for medarbejderen pr. 1. april 2012 eller fra overtagelsesdatoen, såfremt denne ligger efter 1. april 2012, ved uændret indplacering, og værdien pr. samme dato af det jobniveau og trin medarbejderen er indplaceret på. Det individuelle overgangstillæg reduceres i takt med de generelle lønreguleringer og et eventuelt personligt tillæg, jf. punkt 4. Ved beregning af reduktionen indgår de mellem FA og Finansforbundet aftalte generelle overenskomst-mæssige lønreguleringer med 100 %. Overgangstillægget bortfalder helt, når værdien af den for det jobniveau og trin gældende grundløn tillagt medarbejderens eventuelle personlige tillæg overstiger værdien af den forudsatte bruttoløn pr. 1. april 2012 eller fra overtagelsesdatoen, såfremt denne ligger efter 1. april 2012.

Til overtagede medarbejdere, der ved overtagelsen har ret til højere ferietillæg end aftalt i standardoverenskomsten, konverteres det overskydende ferietillæg til grundløn.

3. BKS tager initiativ til en årlig samtale, hvor medarbejderens udvikling, arbejdets udførelse, størrelsen af et eventuelt personligt tillæg og indplacering drøftes mellem medarbejderen og dennes leder. Oprykning til højere trin og fastsættelse eller regulering af et personligt tillæg kan ske fra den første i en måned, på et hvilket som helst tidspunkt på året, eller i forbindelse med den årlige samtale.

4. Lønnen, inkl. eventuelt personligt tillæg, reguleres i overensstemmelse med de generelle overenskomst-mæssige lønreguleringer aftalt mellem FA og Finansforbundet.

5. Overtagede medarbejdere overgår til BKS' pensionsordning per overtagelsesdatoen. Til overtagede medarbejdere, hvis arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag pr. overtagelsesdatoen overstiger standardoverenskomstens

arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag, bevares det hidtil arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag uændret, indtil standardoverenskomstens arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag overstiger det hidtidige arbejdsgiverbidrag.

6. Pr. 1. april 2012 eller pr. overtagelsesdatoen, såfremt denne ligger efter 1. april 2012, gælder for overtagede medarbejdere tilsvarende arbejdstidsbestemmelser som for "nyansatte medarbejdere". Stillinger med arbejde om lørdagen opslås først internt. Stillingerne besættes efter ansøgning. Medarbejdere, der allerede har lørdagsarbejde, kan efter skriftlig accept overgå til lørdagsarbejde efter reglerne i pkt. 2.2 A 2. afsnit.

#### **4. Undtagede aftaler og bestemmelser**

Følgende aftaler og bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for BKS:

##### 4.1 Standardoverenskomstens afsnit 1:

Reglerne for betjente og it-medarbejdere i kapitel III, herunder § 29, §§ 31-34, § 39, stk. 4 og stk. 5, § 42

Følgende regler for særlige medarbejdergrupper i kapitel IV:

§ 44, stk. 1, 2. og 3. afsnit, § 44, stk. 4, og § 44, stk. 5, 2. pkt § 45, stk. 4, 2. og 3. afsnit, § 45, stk. 9, og § 45, stk. 10, 2. pkt.

##### 4.2 Standardoverenskomstens afsnit 2:

Protokollat om værditransporter

Protokollat om pengeautomater.

## Protokollat om overenskomstdækning af Finansiell Stabilitet A/S

I fortsættelse af at Finansiell Stabilitet A/S, herefter kaldet virksomheden, har søgt om optagelse som medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), er der mellem nedenstående parter opnået enighed om overenskomstdækning af virksomheden, efter nedenstående regler og vilkår.

### 1. Anvendelsesområde

Virksomhedens medarbejdere omfattes med virkning fra den forventede optagelsesdato 1. januar 2011 af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst for pengeinstitutter og realkreditinstitutter, med følgende fravigelser:

### 2. Særvilkår for virksomheden

2.1. Personer som virksomheden beskæftiger i sammenhængende perioder på højst 4 måneder med henblik på varetagelse af særlige opgaver i forbindelse med overtagelse af et nødlidende pengeinstitut er ikke omfattet af overenskomsten.

2.2. For medarbejdere aflønnet på løntrin 60 og højere kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvist i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

### 3. Overgangsbestemmelser

For medarbejdere ansat med tiltræden inden 1. januar 2011 gælder følgende:

3.1 For medarbejderne, med hvem virksomheden har aftalt en bruttoløn, der overstiger kr. 873.066 pr. 1. juli 2010, anses de individuelle ansættelsesaftaler for at være i overensstemmelse med protokollat om trin 87, trin 248E og lederløn.

3.2 For medarbejderne gælder de i ansættelsesaftalen aftalte løn- og ansættelsesvilkår, herunder at arbejdsgiverbidrag til pension er indregnet i lønnen.

3.3 Medarbejdere, som ønsker en del af den i kontrakten aftalte løn konverteret til pensionsbidrag, kan vælge at få oprettet en pensionsordning i ansættelsesforholdet. Den i kontrakten aftalte løn reduceres med det ønskede pensionsbidrag.

3.4 Sker der forhøjelse af det overenskomstmæssigt aftalte arbejdsgiverbidrag til pension, kan medarbejderen kræve forhøjelsen udbetalt som lønandel.

3.5 Overgang til overenskomstens regler om ret til frihed med løn ved barns sygdom samt overenskomstens regler om sundhedsforsikring sker senest med udgangen af 2010.

3.6 Overgang til overenskomstens regler om gruppeforsikring sker senest med udgangen af 2010.

3.7 Overgang til overenskomstens regler om automatisk lønregulering sker pr. 1. april 2011, hvor lønningerne reguleres med 1,07%.

3.8 Bortfald af feriefridage og overgang til overenskomstens regler om ret til 6. ferieuge sker senest med udgangen af 2012.

3.9 Overgang til overenskomstens regler om indplacering på løntrin og månedsvis forudbetaling af løn sker senest med udgangen af 2012.

3.10 Overgang til overenskomstens regler om ret til frihed med løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption sker senest med udgangen af 2013.

3.11 Overgang til overenskomstens regler om omsorgsdage og ekstra ferietillæg sker senest i forbindelse med udgangen af 2014.

#### **4. Undtagede bestemmelser**

Følgende bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for virksomheden:

4.1 Regler for IT-medarbejdere

4.2 Regler om overflytning mellem overenskomsterne

4.3 Protokollat om pengeautomater

4.4 Protokollat om værditransporter

#### **5. Hidtidigt overenskomstforhold**

Virksomheden har ikke hidtil indgået kollektive overenskomster. Indgåelsen af dette protokollat må ikke medføre, at medarbejdere stilles ringere end, hvad der følger af hidtil gældende løn- og ansættelsesvilkår.

## Protokollat om overenskomstdækning af Ikano Bank

I forbindelse med at IKANO Finans A/S pr. 2. januar 2009 bliver fusioneret ind i Ikano Bank SE, der har hjemsted i Sverige, og fremover er en filial af Ikano Bank SE, under navnet Ikano Bank, herefter kaldet virksomheden, har søgt om optagelse som medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), er der mellem nedenstående parter opnået enighed om overenskomstdækning af virksomheden i henhold til følgende bestemmelser:

### 1. Anvendelsesområde

Virksomhedens medarbejdere omfattes af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst for pengeinstitutter og realkreditinstitutter, herunder de særlige regler for leasing- og finansieringsselskaber samt de særlige regler for børsmæglerselskaber, med nedenstående fravigelser:

### 2. Særvilkår for virksomheden

2.1. Virksomheden kan til alle medarbejdere frit yde tillæg, herunder funktions-, kvalifikations- og præstationstillæg, til den overenskomstmæssige trinløn. Virksomheden kan frit fastsætte størrelsen af de enkelte tillæg.

2.2. Virksomheden er berettiget til - efter høring af de omfattede medarbejdere og/eller deres valgte repræsentanter - at indføre eller ændre bonus- og provisionssystemer.

2.3. For medarbejdere i lønniveau 2 kan betalingen for eventuelt merarbejde under hensyntagen til stillingens karakter efter aftale være indeholdt helt eller delvist i lønnen, eller særlige ordninger i ansættelsesforholdet kan efter aftale indeholde passende betaling for eventuelt merarbejde.

2.4. Virksomheden yder pensionsbidrag af fast påregnelige tillæg til lønnen. Der ydes ikke pensionsbidrag af præstationstillæg, bonus og provision.

### 3. Overgangsbestemmelser

For medarbejdere ansat med tiltræden inden 1. januar 2009 gælder følgende:

3.1. Medarbejdere, hvis løn ikke overstiger overenskomstens trin 87, indplaceres med virkning fra 1. marts 2009 på nærmeste højere løntrin i standardoverenskomstens løntrin.

3.2. Medarbejdere, hvis løn ikke overstiger overenskomstens trin 87, overgår til udbetaling af løn månedsvis forud med virkning fra den 1. marts 2009.

3.3. Medarbejdere, hvis løn ikke overstiger overenskomstens trin 87, er pr. 1. maj 2009 berettiget til udbetaling af ferietillæg på 3,25%. Herefter gælder overenskomstens almindelige regler.

3.4. Hittidigt pensionsbidrag udgør 11,1% af lønnen. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 7,4 %, mens medarbejderen betaler et egetbidrag på 3,7 %.

Standardoverenskomstens pensionsbidrag indføres ved forøgelse af arbejdsgiverbidrag og egetbidrag således:

Arbejdsgiverbidrag:

9% pr. 1. marts 2009

11% pr. 1. januar 2010

Egetbidrag:

4,5% pr. 1. marts 2009

5,25% pr. 1. januar 2010

Herefter gælder overenskomstens almindelige regler.

#### **4. Undtagede bestemmelser**

Følgende bestemmelser i standardoverenskomsten gælder ikke for virksomheden:

4.1 Regler IT-medarbejdere

4.2 Regler om overflytning mellem overenskomsterne

4.3 Protokollat om pengeautomater

4.4 Protokollat om værditransporter

#### **5. Hittidigt overenskomstforhold**

Virksomheden fremsender, i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, frasigelsesbrev til HK med henblik på frigørelse fra det hittidige overenskomstforhold pr. 31. december 2008.

Indgåelsen af dette protokollat må ikke medføre, at medarbejdere stilles ringere end, hvad der følger af hidtil gældende overenskomstvilkår.





## Afsnit 8 - Andet

### Side

Aftale om bidrag til uddannelsesformål .....	211
Implementerede EU-direktiver .....	212
Rammebestemmelser .....	217
Ikkrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser .....	223
Hovedaftale .....	224
Stikordsregister.....	235



## Aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem FA og Finansforbundet

### § 1

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte virksomheder pr. halvår 425 kr. pr. ansat, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

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

## Implementerede EU-direktiver

1. Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstider.

### Nat- og skifteholdsarbejde

Natperioden er tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00. Natarbejdere er medarbejdere, der normalt udfører mindst 3 timer af deres daglige arbejdstid i natperioden, eller der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

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

Skifteholdsarbejdere er medarbejdere, som deltager i skifteholdsarbejde.

### Garantier i tilknytning til arbejdstidsdirektivet

Virksomheden skal tilbyde natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder at beskæftige sig med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum.

Hvis en natarbejder lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at vedkommende udfører natarbejde, skal virksomheden, når det er muligt, overføre medarbejderen til dagarbejde, som passer til denne.

Virksomheden skal for natarbejdere og skifteholdsarbejdere sikre et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører. I den forbindelse skal der findes passende beskyttelses-, forebyggelsestjenester og -faciliteter for natarbejderen og skifteholdsarbejderen sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige medarbejdere, og som er til rådighed til enhver tid.

Hvis virksomheden agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, skal den tage hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, specielt med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art til krav om sikkerhed og sundhed, særligt for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

Den normale arbejdstid for natarbejdere må ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer, beregnet som et gennemsnit over en periode på 13 uger.

Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde.

2. Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om rammeaftale om forældreorlov.
3. Med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS (EFT nr. L. 14, side 9) aftales følgende:

#### **§ 1**

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

#### **§ 2**

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

#### **§ 3**

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

#### **§ 4**

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

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

4. 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. juli 2001 gældende aftaler og overenskomster, indgået mellem FA og Finansforbundet, er i overensstemmelse med direktivet.

### **§ 2**

Formålet med aftalen er

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

### **§ 3**

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

### **§ 4**

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

### **§ 5**

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

### **§ 6**

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

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

## **§ 7**

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår i lighed med fast ansatte 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.

## **5. Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002.**

Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab aftales følgende:

### **§ 1**

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, gælder inden for det område, der dækkes af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet.

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 2003 gældende aftaler og overenskomster indgået mellem FA og Finansforbundet er i overensstemmelse med direktivet.

### **§ 2**

Aftale mellem FA og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet og Aftale om samarbejdsudvalg på sparekasseområdet mellem FA og Finansforbundet opfylder direktivet, hvad angår følgende bestemmelser:

- Artikel 1: Formål og principper
- Artikel 2: Definitioner
- Artikel 3: Anvendelsesområdet
- Artikel 4: Nærmere bestemmelser for information og høring
- Artikel 5: Information og høring i henhold til en aftale

- Artikel 6: Fortrolige oplysninger
- Artikel 7: Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne
- Artikel 8: Håndhævelse af rettigheder.

6. Rammeaftale om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP af 16. juli 2002.

Med henblik på implementering af rammeaftalen om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP af 16. juli 2002, jf. artikel 139 i Traktaten, lægger parterne til grund, at den pr. 1. april 2003 gældende aftale om distancearbejde mellem FA og Finansforbundet er i overensstemmelse med rammeaftalen om telework mellem ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP.



## Rammebestemmelser

### § 1

Virksomhedsoverenskomster indgået mellem ledelsen i en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden, jf. hovedaftalens § 4, stk. 1, skal, i det omfang organisationerne ikke har aftalt/godkendt andet, overholde de neden for i §§ 2-9 nævnte bestemmelser.

### § 2

Opsigelsesbestemmelser i en virksomhedsoverenskomst skal svare til opsigelsesbestemmelserne i standardoverenskomsten.

Eventuelle aftaler mellem FA og Finansforbundet om opsigelse af kollektive overenskomster kan også omfatte virksomhedsoverenskomster. Hvis organisationerne opsiges standardoverenskomsten, betragtes alle virksomhedsoverenskomster som opsagt samtidig hermed.

### § 3

De bestemmelser i standardoverenskomsten, der kan fraviges ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst, benævnes standardbestemmelser og fremgår af bilag 1.

### § 4

De bestemmelser i standardoverenskomsten, der ikke kan fraviges ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst, benævnes fællesbestemmelser. Fællesbestemmelserne er således de bestemmelser i standardoverenskomsten, der ikke er nævnt i bilag 1.

### § 5

Hvis der i en virksomhedsoverenskomst ikke er foretaget en fravigelse fra en given standardbestemmelser, skal virksomhedsoverenskomsten i stedet indeholde en henvisning til den pågældende standardbestemmelse.

### § 6

Hvor der i fællesbestemmelserne er hjemmel til at indgå lokale aftaler, kan sådanne lokale aftaler i stedet indgå som en del af en virksomhedsoverenskomst.

### § 7 Funktionsbestemte lønsystemer

Stk. 1. Fravigelsen af standardbestemmelserne, jf. § 3, om løn skal udmøntes i form af et nyt lønsystem i virksomhedsoverenskomsten for alle medarbejdere eller for nogle af virksomhedens medarbejdere. Det ny løn-

system skal overholde de neden for i stk. 3-17 anførte betingelser.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke omfattes af det nye lønsystem, aflønnes efter standardoverenskomsten. For sådanne medarbejdere skal virksomhedsoverenskomsten således indeholde en henvisning til standardbestemmelserne om løn.

Stk. 3. Forud for indgåelse af en virksomhedsoverenskomst med et nyt lønsystem skal der ske en drøftelse af formålet med det påtænkte lønsystem.

Stk. 4. Lønsystemet skal være baseret på medarbejderens arbejdsfunktion. Et nyt lønsystem kan udover den funktionsbestemte del af lønnen indeholde tillæg. Ved omfordeling af lønstigninger i lønsystemet kan det aftales, hvordan eventuelle puljemidler og eventuel yderligere finansiering skal anvendes.

Stk. 5. Det nye lønsystem skal indeholde en beskrivelse af, hvilke medarbejdere der er omfattet af lønsystemet.

Stk. 6. For den enkelte medarbejder skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 10 i standardoverenskomsten. Hvor en finansiel erhvervsrettet uddannelse almindeligvis kræves, skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 17.

For service/teknikere gælder dog, at basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst skal svare til trin 5 i standardoverenskomsten. For service/teknikere, der udfører arbejdsopgaver, hvor en erhvervsrettet uddannelse kræves, skal basisløn og funktionstillæg tilsammen mindst svare til trin 16.

Stk. 7. For medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 50 i standardoverenskomsten, kan det personlige tillæg højst udgøre 20% af lønnen. Genebetalinger og arbejdsgiverens pensionsbidrag medregnes ikke i denne opgørelse af lønnen i henhold til det nye lønsystem.

Stk. 8. Medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 50 i standardoverenskomsten, skal være omfattet af reglerne om arbejdstid i standardoverenskomstens kapitel II eller den fravigelse herfra, der er aftalt i virksomhedsoverenskomsten.

Stk. 9. Medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn på eller over trin 50 i standardoverenskomsten, kan som et led i det nye lønsystem aftales omfattet af de i stk. 8 nævnte regelsæt om arbejdstid i stan-

dardoverenskomsten. Det kan herunder aftales, at omfattelse sker ved individuel aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder.

Stk. 10. Medarbejdere, der i henhold til stk. 8-9 ikke er omfattet af det under stk. 8 nævnte regelsæt om arbejdstid, er i stedet berettiget til ekstra ferie, jf. standardoverenskomstens § 51. Sådanne medarbejdere er omfattet af reglerne om arbejdstid i standardoverenskomstens kapitel V eller den fravigelse herfra, der er aftalt i virksomhedsoverenskomsten.

Det skal i virksomhedsoverenskomsten for sådanne medarbejdere aftales, i hvilke tilfælde bestemmelsen om merarbejde i § 17, stk. 2, kan finde anvendelse. Aftalen kan ikke indebære, at § 17, stk. 2, i standardoverenskomsten finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til det nye lønsystem har en løn under trin 73 i standardoverenskomsten.

Stk. 11. Virksomhedens og medarbejderens pensionsbidrag skal, bortset fra specialisttillæg i handelsområder, beregnes på grundlag af fast påregnelige løndelev i henhold til det nye lønsystem.

Stk. 12. Der kan ikke ud fra en bruttolønsbetragtning, dvs. løn inkl. arbejdsgiverens pensionsbidrag, ske lønned sættelser som følge af overgang til det ny lønsystem.

Stk. 13. Det nye lønsystem skal indeholde bestemmelser om overgang fra et lønsystem til et andet.

Stk. 14. Det nye lønsystem skal indeholde bestemmelser om aftrapning af lønnen ved jobskifte inden for lønsystemets område.

Stk. 15. Der kan i forbindelse med det nye lønsystem indgås aftale om orientering ved lønned sættelser, der fraviger § 3, stk. 2 i aftalen mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde.

Stk. 16. Som et led i det ny lønsystem skal der nedsættes et paritetisk udvalg til at overvåge lønforholdene i virksomheden. Udvalgets opgaver og kompetencer, herunder hvilke spørgsmål der skal afgøres i enighed, skal fastlægges i forbindelse med det nye lønsystem.

Stk. 17. FA udarbejder branchevise lønstatistikker til brug for det lokale arbejde med iværksættelse og senere opfølgning og vedligeholdelse af nye lønsystemer. Herudover er virksomheden forpligtet til mindst én gang årligt at udlevere lønstatistik for egne medarbejdere til den Faglige repræsentant.

Lønstatistikken udarbejdes efter retningslinjer udarbejdet af Lønrådet, og statistikken udleveres til den Faglige repræsentant.

I tilfælde af lønmæssig uenighed mellem parterne i virksomhedsoverenskomsten vedrørende grupper af medarbejdere er virksomheden forpligtet til at fremlægge talmæssig dokumentation.

## § 8 Traditionelle lønsystemer

Stk. 1. Virksomhedsoverenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om et nyt lønsystem, jf. § 7, kan indeholde løntabeller, der fraviger løntabellerne i standardoverenskomstens afsnit 2.

Stk. 2. Inden fravigelsen iværksættes, skal virksomhedsoverenskomsten indeholde et sæt løntabeller, der er identiske med standardoverenskomstens løntabeller.

Stk. 3. Fravigelsen kan herefter opstå ved, at der lokalt aftales en anden procentvis regulering af løntabellerne end den procentvise regulering af standardoverenskomstens løntabeller. Rammen for den mulige fravigelse aftales mellem Finansforbundet og FA. Reguleringer herefter foregår med udgangspunkt i virksomhedsoverenskomstens løntabeller.

Stk. 4. Fravigelsen er betinget af, at den enkelte medarbejders løn er af mindst samme størrelse som de i § 7, stk. 6, anførte minimumslønninger.

## § 9 Rammer for driftsvirksomheder

Stk. 1. I virksomheder, der fortrinsvis har til formål at drive og udvikle it-baserede ydelser, kan standardoverenskomstens bestemmelser yderligere fraviges i henhold til denne paragraf.

De virksomheder, der er tale om, er defineret i en særskilt aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Der kan aftales andre lønsystemer end standardoverenskomstens. Systemet skal overholde rammebestemmelsernes § 7, med undtagelse af stk. 4,

§ 7, stk. 6 er udvidet med de minimumslønninger der fremgår af standardoverenskomstens § 34, idet trin A i den pågældende ramme definerer minimumslønnen.

Hvor der i § 7, stk. 6 er angivet minimumslønninger, måles de i forhold til medarbejderens faste løndelev, excl. evt. faste genetillæg og arbejdsgiverens pensionsbidrag.

Stk. 3. For medarbejdere der, efter virksomhedens behov, arbejder uden for de i standardoverenskomstens § 5 fastsatte tidsrum, eller hvad der er aftalt, jf. standardoverenskomstens §§ 6 og 7, kan der aftales andre løn- og arbejdstidsforhold, end hvad der fremgår af standardoverenskomstens §§ 6, 7 og 13. Den ugentlige normtid kan formindskes som en del af kompensationen for skiftende arbejdstid – og skal være det når der arbejdes i turnus om natten. Den økonomiske kompensation for skiftende arbejdstid indgår som en del af det aftalte lønsystem, og er dermed omfattet af beskyttelsen i rammebestemmelsernes § 7, stk. 11 til 13 og stk. 16 til 17.

## **Bilag 1 - Standardbestemmelser om løn og arbejdstid**

### **Løn**

§§ 26-29, ekskl. § 26, stk. 2: Standardlønsystemet for finansansatte, ekskl. elever og trin 87

§ 31: Afgrænsning af it-området

§ 32, stk. 1, § 33 og § 34, stk. 2: It-lønsystemet ekskl. it-aspiranter og trin 248E

§ 36: Aflønning af service/teknikere

§ 38: Aflønningsperiode

§ 39: Ekstraordinære lønstigninger

§§ 40-41: Funktions- og specialstillæg

§ 42: Overflytning til og fra it-arbejde

### **Arbejdstid**

§ 5, stk. 5: Individuelle arbejdstider for service/teknikere

§ 10: Pauser

§ 18, stk. 3: Maskin-/systemafhængigt merarbejde for it-medarbejdere

§ 19, stk. 2, 1. punktum: Aftaleregulering for service/teknikere

§ 20: Vagtterminaler

§ 21: Overvågningsterminaler

§ 22, stk. 1: Problematikken om indkalde/indbyde

§ 22, stk. 3: Møder/kurser, grænsen for omfattelse

§ 23, stk. 2: Beordrede tjenesterejser, grænsen for omfattelse

### **Ferie**

§ 53: Valgfrihed mellem over- og merarbejde og 6. ferieuge

### **Sociale bestemmelser**

§ 80: Børnedeltid

§ 86: Deltid for seniorer

### **Særbestemmelser**

Børsmæglerselskaber, §§ 3-6 og 8: Løn for fondshandlere

Børsmæglerselskaber, § 9: Ferie for fondshandlere

Leasing- og finansieringsselskaber, §§ 3-6: Løn for kundekonsulenter

Kursusejendomme, ekskl. § 2, stk. 1-2, og § 5, stk. 3: Ekskl. tillægsbetalinger

Pengeautomater, ekskl. § 2, stk. 3, og § 3, stk. 2: Ekskl. tillægsbetalinger

## Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Overenskomster, aftaler og protokollater træder i kraft den 1. april 2014.

Overenskomsterne, aftalerne og protokollaterne, bortset fra overenskomsten om feriekortordning, kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 2017.

København, den 13. marts 2014

Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening

Helle Havgaard/Mariane Dissing  
formand                      direktør

Finansforbundet

Kent Petersen/Steven Vallik  
formand                      forhandlingschef

## Hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet

### § 1

Denne hovedaftale har virkning for FA's medlemsvirksomheder samt for de medlemmer af Finansforbundet, hvis løn- og arbejdsforhold er fastsat i en mellem de to organisationer indgået kollektiv overenskomst og/eller i en virksomhedsoverenskomst, jf. § 4.

### § 2

Stk. 1. Finansforbundet anerkender virksomhedernes ret til i overensstemmelse med love, aftaler og overenskomster at lede og fordele arbejdet og anvende den nødvendige arbejdskraft.

Stk. 2. FA og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne.

### § 3

FA anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i forbundets arbejde.

### Anmærkning

Da der ikke har kunnet opnås enighed om en bestemmelse om undtagelser fra retten til at være medlem af Finansforbundet, har parterne i anmærkningen trukket deres modstående synspunkter op.

FA har fundet det unaturligt og stridende mod almindelige arbejdsretlige principper, at medarbejderne i de højeste stillinger er medlemmer af Finansforbundet, og har som minimum krævet, at vicedirektører, underdirektører og dermed i lønmæssig henseende ligestillede medarbejdere, personalechefer og disses stedfortrædere samt direktionssekretærer er undtaget fra retten til at være medlem af Finansforbundet.

Fra Finansforbundets side gøres gældende, at foreningen bygger på frivilligt medlemskab, og at man ikke ønsker at fravige forbundets fundamentale princip derhen, at ikke enhver medarbejder skulle kunne blive medlem.

Finansforbundet vil dog udtale, at det ikke finder det unaturligt, at vicedirektører og underdirektører samt ledere af personalefunktioner og ledere af direktionssekretariater ikke er medlemmer af Finansforbundet.



## § 4

Stk. 1. Kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, herunder fællesoverenskomsten og standardoverenskomsten kan kun indgås mellem FA og Finansforbundet, og endvidere mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden på den anden side.

Stk. 2. Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning.

Stk. 3. Som arbejdsstandsning betragtes lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af virksomheden eller dele af denne.

Stk. 4. Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og – hvis de finder sted – at søge at få dem bragt til ophør.

Stk. 5. Når en virksomhed udtræder af FA, er virksomheden og Finansforbundet forpligtet til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende kollektive overenskomster, herunder bestemmelserne i §§ 2, 3, 4, 6, 7 og 10 i denne hovedaftale, indtil overenskomsternes udløb.

## § 5

Stk. 1. Når en kollektiv overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet om løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 2. Selv om en overenskomst indgået mellem FA og Finansforbundet er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i § 6.

## § 6

Stk. 1. FA og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at beordre arbejdsstandsning efter reglerne i stk. 3-5.

Stk. 2. Uenighed om fornyelse af virksomhedsoverenskomster indgået mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden på den anden side kan aldrig give anledning til arbejdsstandsning.

Stk. 3. Arbejdsstandsning af hvilken som helst grund eller omfang kan kun beordres efter at være vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer af organisationens kompetente forsamling.

Stk. 4. Forslag om arbejdsstandsning, jf. stk. 3, skal meddeles den anden part mindst 1 måned, før arbejdsstandsningen iværksættes. Meddelelse om forsamlingens beslutning skal afgives mindst 14 dage før arbejdsstandsningens iværksættelse. Denne meddelelse skal indeholde oplysning om arbejdsstandsningens omfang.

Stk. 5. Meddelelse efter stk. 4, 1. og 2. punktum, skal ske skriftligt og skal, hvis det sker på den dag, hvor meddelelserne senest skal afgives, være nået frem til den anden part inden kl. 12.00. Vil den anden part herefter samme dag afgive meddelelse om arbejdsstandsning til samtidig iværksættelse, må sådan meddelelse være nået frem til den første part inden kl. 24.00 den pågældende dag. Meddelelse kan ikke afgives på lørdage, søndage og helligdage.

Stk. 6. Ved konfliktens ophør genoptager medarbejderne arbejdet i de virksomheder, hvori de var ansat umiddelbart inden konfliktens begyndelse, og det påhviler begge parter at medvirke til genoprettelse af normale og rolige arbejdsforhold.

## § 7

En arbejdsstandsning i forbindelse med fornyelse af standardoverenskomsten finder sted efter retningslinierne i bilag 1.

## § 8

Stk. 1. Når en virksomhedsoverenskomst indgået mellem på den ene side en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden på den anden side er opsagt, skal der optages forhandlinger om en ny virksomhedsoverenskomst.

Stk. 2. Såfremt begge parter er enige om en tilbageførsel fra virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomst og principperne herfor, skal det ske med virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I perioden fra virksomhedsoverenskomstens udløb til omfattelse af standardoverenskomsten reguleres lønningerne i overensstemmelse med de i standardoverenskomsten fastsatte generelle lønforbedringer. Organisationerne kan bistå med at finde rimelige løsninger.

Stk. 3. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny virksomhedsoverenskomst, kan hver af parterne begære mægling med deltagelse af organisationerne. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den pågældende organisation over for den modstående organisation, og begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollat er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret. Mægling skal herefter afholdes senest 14 dage efter begærin-

gens modtagelse. Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens påbegyndelse, afgøres sagen ved faglig voldgift. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den respektive organisation. Såfremt mægling ikke er gennemført, afgøres sagen ligeledes ved faglig voldgift.

Stk. 4. Kan der ved to på hinanden følgende overenskomstfornyelser ikke opnås enighed om vilkårene for fornyelse af virksomhedsoverenskomsten, kan reglerne i stk. 3 om indbringelse for en voldgiftsret ikke anvendes. Parternes overenskomstforhold erstattes i så fald af standardoverenskomsten, som får virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I perioden fra virksomhedsoverenskomstens udløb til omfattelse af standardoverenskomsten reguleres lønningerne i overensstemmelse med de i standardoverenskomsten fastsatte generelle lønforbedringer. Organisationerne bistår i perioden med at finde rimelige løsninger.

### Bemærkning

Organisationerne bistår i perioden med at finde rimelige løsninger til at gennemføre overgangen fra virksomhedsoverenskomst til standardoverenskomst.

Rimelige løsninger bygger på princippet om, at overgangen skal tilgodese begge parter ligeligt og ud fra en helhedsvurdering. I helhedsvurderingen indgår på den ene side en samlet opgørelse af samtlige løn- og ansættelsesvilkår i virksomhedsoverenskomsten i forhold til standardoverenskomsten og på den anden side hensynet til virksomhedens drift.

Denne bemærkning træder i kraft fra og med 1. januar 2015.

Stk. 5. Selv om en virksomhedsoverenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden er trådt i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat, jf. § 6.

## § 9

Stk. 1. Voldgiftsretten, jf. § 8, stk. 3, består af 5 medlemmer: 2 medlemmer udpeges af hver af organisationerne, 2 medlemmer udpeges som repræsentanter for parterne i virksomhedsoverenskomsten samt 1 opmand, der udpeges af FA og Finansforbundet i fællesskab. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, udpeges denne af Forligsinstitutionens formand, idet valget skal ske blandt personer med kendskab til principper for fornyelse af overenskomster, herunder kendskab til principperne for fornyelse i Forligsinstitutionens regi.

Stk. 2. For voldgiftsrettens sagsbehandling gælder herudover reglerne i

organisationernes aftale om regler for behandling af faglig strid, § 2, stk. 3, § 3, stk. 2, 3, 4 og 5, § 4, stk. 4, 5, 6, 7, 8 (1., 2., 3., 4. og 5. punktum) og 9. Opmandens kendelse kan ikke fravige den økonomiske ramme for fornyelse af standardoverenskomsten, således som denne fortolkes af opmanden. Opmandens kendelse, som skal foreligge senest 1 måned efter voldgiftsforhandlingen, regulerer medarbejdernes overenskomstforhold fra tidspunktet for udløbet af den hidtidige virksomhedsoverenskomst.

## § 10

Stk. 1. Overtrædelse og fortolkning af hovedaftalen samt overtrædelse af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsforhold behandles efter reglerne i loven om Arbejdsretten.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om fortolkning af kollektive overenskomster og aftaler skal søges bilagt, jf. aftale om regler for behandling af faglig strid.

## § 11

Stk. 1. Denne hovedaftale træder i kraft den 1. april 2008 og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2011.

Stk. 2. Den part, der ønsker ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 3. Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedaftalen fortsat, indtil de på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttrædelse.

## Spærring af betalingsstrømme

Når arbejdsstandsning er varslet efter hovedaftalens bestemmelser i forbindelse med overenskomstfornyelse, indestår FA og organisationens medlemsvirksomheder for - med virkning fra konfliktenens ikrafttræden - at der spærres for al adgang for såvel erhvervs- som privatkunder til midler fra transaktioner i Danmark samt overførsler fra Danmark til udlandet.

Dette indebærer bl.a., at alle filialer (enheder/kontorer/kundeekspeditionscentre/afdelinger og pengeautomater) lukkes, og der kan ikke gennemføres betalinger med dankort og andre betalings-/kreditkort via terminaler i butikker m.v. Ligeledes spærres adgang til netbanker og businessbanking. Dette indebærer, at FA's medlemsvirksomheder er forhindret i eksternt at levere finansielle ydelser (herunder it-ydelser) under konflikten.

## Ingen unødigt skade - undtagelser af arbejdsfunktioner fra konflikt

Parterne er enige om,

at en konflikt ikke må få et unødigt skadeligt omfang, og

at de udenlandske enheder skal kunne fungere upåvirket af konflikten.

På det grundlag aftales:

En arbejdsstandsning beordret efter hovedaftalens § 6's regler kan som udgangspunkt omfatte samtlige forbundets medlemmer beskæftiget inden for hovedaftalens område og indebærer i øvrigt, at de af aftalen omfattede medarbejdere ikke må udføre arbejde på virksomhederne.

Imidlertid anerkender parterne et behov for, at nedennævnte centrale arbejdsfunktioner kan udføres med henblik på at undgå unødigt skadeligt omfang.

En arbejdsstandsning i henhold til hovedaftalens regler indebærer herefter, at der på virksomhederne kan udføres de nedenfor nævnte arbejdsfunktioner.

Der kan kun udføres de nedenfor nævnte arbejdsopgaver, og disse arbejdsopgaver kan udføres af medarbejdere uanset organisationsforhold. Ingen medarbejdere kan - uanset organisationsforhold - udføre andre arbejdsfunktioner under konflikten end de nedenfor nævnte og dette kun i henhold til den beskrevne procedure og omfang.

Undtagelserne betyder for medlemmer af Finansforbundet, at de ikke omfattes af organisationernes konfliktvarsler.

Adgangen til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning i henhold til denne aftale gælder ikke medarbejdere, der er medlemmer af Finansforbundets hovedbestyrelse og/eller repræsentantskab samt tillidsmænd og Finansforbundets faglige repræsentanter.

### **1.1. Generelle arbejdsfunktioner relateret til it**

Medarbejdere kan under konflikten varetage arbejdsopgaver, der er nødvendige for at sikre:

- Nødvendig drift og nødvendig vedligeholdelse af forretningsmæssige kritiske it-applikationer.

Dette indebærer, at de pågældende under konflikten kan sikre, at der ikke sker systemnedbrud/tab af data i virksomhedens egne centrale it-funktioner/systemer. Derimod kan de pågældende medarbejdere ikke udføre udviklingsopgaver m.v.

I relation til eksterne kunder i Danmark kan der hverken udføres udviklingsopgaver eller indtastes nye data, som kommer til kundernes kundskab. Der kan dog sikres mod nedbrud/tab af data som nævnt ovenfor.

It-ydelser til eksterne kunder i udlandet beskrives i afsnit 1.6.

### **1.2. Transaktioner relateret til it**

Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende opgaver:

- Forud for konflikten fastsatte nationale datamæssige registreringer af finansielle transaktioner til en national konto
- Renter, udtrækninger, udbytte og tilsvarende transaktioner i forbindelse med værdipapirer og betalinger.

### **1.3. Likviditetsstyring i Danmark**

Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende arbejdsopgaver:

- Clearinger mellem finansielle institutter i Danmark, herunder Nationalbanken
- Likviditets- og risikostyring med henblik på fremskaffelse, overvågning og allokering af nødvendig likviditet til brug for understøttelse af de i henhold til aftalen tilladte transaktioner kan udføres under konflikt af de medarbejdere, der er friholdt fra konflikt
- Likviditets- og risikostyring vedrørende egne beholdninger med henblik

på at hindre væsentlige tab, som kan true grundlaget for opretholdelse af virksomhedernes aktuelle likviditetsbeholdning og/eller egenkapital.

#### **1.4. Udland - support af udenlandske enheder**

Virksomheder, der har en særlig enhed i Danmark, der udelukkende servicerer udenlandske kunder, jf. bilag A, kan fra koncernens øvrige enheder supportere denne enhed efter de i afsnit 1.4 og 1.5 nævnte principper.

Virksomheder, der har en udenlandsk enhed, kan fritage medarbejdere til at understøtte den udenlandske enhed i forbindelse med den udenlandske enheds servicering af sine udenlandske kunder med fx følgende arbejdsopgaver

- Bankteknisk support
- It-mæssig drift og support på koncernens it-systemer
- Likviditetsstyring og myndighedsrapportering med det formål at undgå, at den udenlandske enhed ikke kan fungere på grund af insolvens eller manglende opfyldelse af essentielle myndighedskrav.

Den udenlandske enhed kan ikke understøttes ved, at der fra den konfliktramte virksomhed i Danmark foretages direkte salg eller rådgivning til dennes kunder/forretningsforbindelser. Dette gælder både rådgivning i forbindelse med konkrete transaktioner/handler og rådgivning af mere generel karakter.

Det er i alle tilfælde en forudsætning, at der er tale om en ordre, der initieres i udlandets udenlandske enhed. Ordre, der søges initieret i Danmark, er således i alle tilfælde konfliktramte - uanset om ordren afgives i udlandet.

Tilsvarende vil al ekspedition/driftsafviklinger m.v. med udenlandske aktører uden det overfor nævnte kundeforhold i en udenlandsk enhed være konfliktramte, hvilket også gælder autorisationer af danske korttransaktioner, som initieres i udlandet. Som en særlig undtagelse herfra kan autorisationer og routing af korttransaktioner via NETS i forhold til udenlandske kunder gennemføres, også selv om det indebærer betaling via en konto i et dansk pengeinstitut.

#### **1.5. Udland - clearinger m.v.**

I forbindelse med afvikling af transaktioner/handler indgået før konflikten ikrafttræden samt transaktioner/handler, der initieres i udenlandske enheder under konflikten, kan der foretages følgende arbejdsopgaver:

- Internationale clearinger mellem finansielle institutioner
- Internationale afviklingssystemer

- SWIFT
- Spærring af internationale betalingskort.

### **1.6. It-opgaver i forhold til eksterne kunder i udlandet**

Der kan undtages medarbejdere til:

- At sikre mod nedbrud i driften/tab af data for kunder, der er udenlandske enheder i en FA-medlemsvirksomhed inden for Hovedaftalens område.

Udviklingsopgaver er i alle tilfælde konfliktramte.

### **1.7. Vagtopgaver**

Der kan undtages medarbejdere til:

- At udføre vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt nødvendig arbejde i forbindelse med pasning af tekniske installationer.

### **1.8 Ledende medarbejdere og medarbejdere med ansvar for overenskomster**

Der kan undtages:

- Ledere, som er udpeget til at have ansvar for en af virksomhedens afgrænsede organisatoriske enheder, herunder filialer og afdelinger, fx afdelingsledere, områdedirektører eller direktører.
- Centrale medarbejdere beskæftiget med overenskomstforhandlinger, konkrete organisationsmæssige sager og konfliktberedskab (internt og i FA-regi).

### **1.9 Implementering**

Under hensyntagen til behovet for lokalt at kunne indgå tidssvarende og faktisk korrekte friholdesaftaler kan FA og Finansforbundet udarbejde en fælles vejledning, som skal foreligge senest 7 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges.

Det påhviler hver enkelt virksomhed hurtigst muligt og senest 6 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges, at tage initiativ til lokal forhandling om, hvilke medarbejdere der skal fritages fra konflikten i henhold til ovennævnte bestemmelser. Virksomheden skal i forbindelse med de lokale forhandlinger fremlægge en oversigt, som skal dokumentere følgende:

- Hvilke specifikke arbejdsopgaver der ønskes undtaget
- Hvilken af ovennævnte undtagelser hver enkelt arbejdsfunktion relaterer sig til



- Hvilke medarbejdere, der skal udføre de nævnte arbejdsopgaver .

Er forhandlingerne ikke afsluttet senest 5 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges til udløb, overgår spørgsmålet til central forhandling mellem FA og Finansforbundet. Tilsvarende gælder, såfremt det på virksomheder aftales at undtage mere end 5% af medarbejderne, eller på virksomheder, som hovedsagelig leverer og supporterer it, 50% af medarbejderne.

Har Finansforbundet og FA ikke opnået enighed senest 3 måneder før standardoverenskomstens udløbsdato, kan sagen indbringes for en faglig voldgiftsret, som skal gennemføre voldgiftsforhandlingen senest 1½ måned inden overenskomstens udløbsdato, og som skal kunne afsige kendelse 1 måned inden samme dato.

### **1.10 Løn og arbejde under konflikten**

De ovennævnte opgaver i afsnit 1.1. - 1.8 udgør en udtømmende opregning af, hvilke arbejdsfunktioner der kan udføres under en konflikt.

I det omfang medarbejdere undtages fra konflikten efter ovennævnte bestemmelser, er de således alene berettiget og forpligtet til at udføre de ovennævnte arbejdsfunktioner i det af virksomheden godtgjorte nødvendige omfang. De pågældende medarbejdere kan således ikke udføre andre opgaver end de nævnte opgaver i større omfang, end undtagelsen konkret berettiger til.

Medarbejdere, der undtages fra konflikt, har i alle tilfælde ret til fuld løn under konflikten, uanset om der i de konkrete tilfælde måtte være begrænset eller intet arbejde at udføre.

### **1.11 Erstatningsmedarbejdere**

Viser det sig efter indgåelse af lokal aftale, at en central medarbejder undtaget fra konflikt bliver forhindret på grund af fratræden, orlov eller langtids-sygemelding, kan virksomheden efter aftale med den Faglige repræsentant erstatte den pågældende medarbejder med en anden. Aftale herom skal indgås senest en uge efter, at virksomheden bliver bekendt med den pågældende medarbejders forfald og i alle tilfælde senest 3 dage inden konfliktens ikrafttræden.

## Bilag A

(bilag 1 til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet)

Virksomheder, der i henhold til aftalen er undtagne fra konflikt, fordi de er afgrænsede enheder, der kun servicerer udenlandske kunder:

### Nykredit:

Internationale Storkunder,  
Kalvebod Brygge 1-3, 1780 København V

### Nordea:

Nordea Bank Danmark A/S, International Branch,  
Vesterbrogade 8, 1620 København V

### Jyske Bank:

Private Banking Copenhagen (PBC),  
Vesterbrogade 9, 1780 København V  
Jyske Global Asset Management A/S,  
Vesterbrogade 9, 1780 København V

### Danske Bank:

International Private Clients,  
Holmens Kanal 2-12, 1092 København K

Ovennævnte liste kan revideres, såfremt der sker ændringer, som betyder, at de nævnte virksomheder ikke længere opfylder kravet for at være på listen, jf. bestemmelsens indledende bemærkning, ligesom listen kan suppleres med nye virksomheder, som måtte opfylde kravet for at komme på listen, jf. bestemmelsens indledende bemærkning.

FA og Finansforbundet kan anmode om en drøftelse herom. Anmodning herom skal ske senest 7 måneder inden den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges, og drøftelserne skal være afsluttet senest 6 måneder inden samme dato.

## Stikordsregister - alfabetisk

### A

Adoption .....	51
Advarsler .....	118
Afbødeforanstaltninger .....	157
Aflysning af varslet merarbejde .....	17
Aflysning af varslet overarbejde .....	15
Afskedigelse	
– ferietillæg .....	37
– fratrædelsesgodtgørelse .....	57
– godtgørelse ved uberettiget .....	57
– kollektive afskedigelser .....	158
– meddelelse til Finansforbundet .....	119
– overenskomstbestemte feriedage .....	37
– uberettiget .....	57
– uddannelse af afskediget medarbejder .....	58
Afspadsering - se Timebank	
Aftrapning af tillæg .....	13,30
Akademikere, minimumsindplacering .....	26
Akademiuddannelsen, ret til deltagelse .....	47
Ansættelsesaftaler	
– medarbejdere med højere aflønning end trin 87 og it-medarbejdere med højere aflønning end trin 248E .....	64
Ansættelsesaftaler, protokollat om .....	72
Ansættelse på særlige vilkår (socialt kapitel), protokollat om .....	106
Arbejds miljø og samarbejdsstruktur .....	173
Arbejds miljøorganisation i virksomheder .....	168
– arbejds miljøgruppens opgaver, pligter og rettigheder .....	170
– arbejds miljøorganisation .....	168
– arbejds miljørepræsentant, valg af .....	169
– arbejds miljøudvalg .....	170
– arbejds miljøudvalgets opgaver, pligter og rettigheder .....	171
– daglig leder af arbejds miljøarbejdet .....	171
– flere arbejds miljøudvalg – hovedarbejds miljøudvalg .....	171
– uddannelse af arbejds miljøgrupper og arbejds miljøudvalg .....	171
Arbejdsskader, røveri .....	56
Arbejdstid	
– aftalt arbejdstid .....	8
– fastsat arbejdstid .....	7
– flekstid .....	11
– længde .....	6
– længde, it .....	6
– markedsføringsaktiviteter .....	10
– placering, service/teknikere .....	7
– timebank .....	10
– udvidet aftalt arbejdstid .....	8

Aspiranter – it .....	28, 46
Attest ved sygdom .....	36

## B

Barsel – se graviditet	
Befordringsudgifter, tjenesterejser .....	22
– europæiske/oversøiske .....	23
Bespisning .....	10
Bidrag til uddannelsesformål .....	211
Bortvisning .....	118,127
Børnedeltid .....	52
Børns sygdom	
– frihed ved sygdom og hospitalsindlæggelse, orlov .....	52
– orlov til pasning af alvorligt sygt barn .....	52
Børsmæglerselskaber .....	177

## D

Deltid, seniorer .....	55
Deltid 8 timer eller derunder ugentlig / 34,7 timer månedlig .....	35
Discokoder .....	27
Distancearbejde, rammeaftale om .....	95

## E

Elever	
– ansættelse/ophør .....	41
– ferie .....	39
– funktionærstatus .....	41
– skole og rejsetid .....	41
Elever – finanselever	
– aflønning .....	26
– forlængelse af elevtid pga. sygdom mv. ....	42
– længde af uddannelsesetid/elevtid .....	41
– prøvetid .....	42
– uddannelse, teoretisk og praktisk .....	43
– uddannelsesaftale for elever .....	43
Elever – kontorelever	
– aflønning .....	26
– ansættelse .....	43
– forlængelse af elevtid pga. sygdom m.m. ....	44
– længde af uddannelsesetid/elevtid .....	44
– uddannelse, teoretisk og praktisk .....	44
Elever – receptionselever på kursusjendomme .....	45
Elever - service/teknikere .....	45
Enearbejde, skiftehold .....	13

Erstatningsfrihed	
– rådighedsvagt.....	20
– søgnehelligdage.....	6
EU-direktiver (implementerede) .....	212

## F

Faglig personaleforening.....	123
Fagligt arbejde – formål .....	117
Faglig strid – regler for behandling af - aftale.....	113
Ferie	
– aftalemulighed .....	38
– elever.....	39
– ferieoverførsel .....	38
– generelt .....	37
– løntræk i ferie .....	38
– overenskomstbestemt feriedage .....	37
Feriekortordning .....	88
Ferietillæg.....	37
Finansuddannelsen, ret til deltagelse.....	47
Flekstid .....	11
Forflytninger.....	36
Forsikring	
– kritisk sygdom.....	67
– kritisk sygdom, børn .....	68
– røveri og lignende.....	55
Fratrædelse, overenskomstbestemte feriedage.....	37
Fratrædelsesgodtgørelse .....	57
Fredag efter Kr. Himmelfartsdag .....	7
Fridøgn .....	100
Frihed som følge af force majeure.....	54
Frihed til organisatorisk arbejde .....	125
Frokostpauser, se pauser	
Funktionstillæg	
– finansansatte .....	29
– it-medarbejdere i lønramme 221 og derover .....	29
– service/teknikere .....	30

## G

Godtgørelse - se fratrædelsesgodtgørelse.....	57
Graviditet og barsel .....	50
Grundlovsdag .....	7
Gruppesikringsregulativ (kritisk sygdom).....	67

## H

Hospitalsindlæggelse, barns .....	52
Hovedaftale .....	224
Hovedbestyrelsesmedlemmer .....	126
Hviletid og fridøgn	
– nedsættelse eller udskydelse af daglig hvileperiode .....	99
– omlægning af ugentligt fridøgn .....	100

## I

Indplacering - løn	
– akademikere .....	26
– aspiranter (it) .....	28
– betjente .....	26
– elevtidens afslutning .....	25
– finansassistenter, nyuddannede .....	25
– finansbachelorer, nyuddannede .....	26
– finansuddannelsen .....	25
– finansøkonomer .....	25
– it-medarbejdere .....	27
– grundlæggende finansuddannelse .....	25
– lønniveau 1 og lønniveau 2 .....	25
– service/teknikere .....	28
– trin 87 .....	25
– uden elevtid i penge- eller realkreditinstitut .....	25
Integration, protokollat om .....	108
Investeringsprodukter (røde) .....	47
It-medarbejdere, minimumindplacering .....	27
– Aspiranter .....	28

## J

Juleaftensdag .....	7
---------------------	---

## K

Kompetenceudvikling .....	47
Kompetenceudvikling, pulje til .....	74
Konsultation – it .....	20
Konsultation service/teknikere .....	18
Kontorelever	
– ansættelse .....	43
– uddannelse .....	44
Kontrakt, se ansættelsesaftaler	
Kollektive afskedigelser .....	158
Kredsbestyrelsesmedlemmer .....	125

Kr. Himmelfart, fredagen efter .....	7
Kritisk sygdom .....	67
Kritisk sygdom, børn .....	68
Kursusvirksomhed – se mødevirksomhed	
Kursusejendomme .....	184
Kvalifikations- og præstationstillæg	
– it-medarbejdere .....	29
– lønniveau 1 .....	29

## L

Landsmødedelegerede .....	126
Leasing- og finansieringsselskaber .....	181
Lederløn .....	64
Lokalaftaler	
– lederløn .....	64
– lønpakker, protokollat om .....	83
Løn	
– beregning, deltid .....	6
– udbetaling .....	29
– udbetaling, service/teknikere .....	28
– unge under 18 år .....	29
Lønnedsættelse .....	118
Lønpakker, protokollat om .....	83
Lønrammer og løntrin	
– lønniveau 1 .....	24
– lønniveau 2 .....	24
Lønsatser	
– betjente .....	26
– finanselever .....	26
– it .....	27
– kontorelever .....	26
– receptionistelever .....	46
– service/teknikere .....	28
Lønstatistik, protokollat om .....	91
Løntabeller, beløb .....	75
Løntabeller, system .....	24

## M

Maskin/systemafhængigt merarbejde .....	17
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	127
Mellemtimereglen .....	15
Merarbejde - lønniveau 2	
– beordring af .....	16
– it .....	17
– fondshandlere .....	179

– lønniveau 2 .....	16
– trin 73 og derover .....	17
Midlertidig beskæftigelse .....	33
Minimumsløn, service/teknikere – se løn	
Møde- og kursusarrangementer .....	22

## N

Nat- og skifteholdsarbejde .....	12
Nytårsaftensdag .....	7

## O

Omsorgsdage .....	50
Opsigelse, se afskedigelse	
Opsigelse, tillidsmands tilstedeværelse .....	119
Organisationsmøde/lokal forhandling .....	113
Orlov	
– graviditet og barsel .....	50
– pasning af syge børn, se børns sygdom	
– pasning af døende .....	53
– til uddannelse .....	49
– tilbagevenden efter orlov .....	54
– timebank .....	11
– uden løn .....	54
Overarbejde .....	14
– aflysning af varslet overarbejde .....	15
– afspadsring .....	15
– arbejdsfrie dage .....	15
– bespisning .....	10
– definition .....	14
– mellemtimereglen .....	15
– opgørelsestidspunkt .....	15
Overenskomstbestemte feriedage .....	37
Overflytning	
– mellem overenskomster .....	167
– til og fra it .....	31
Overgangsordning, indplacering .....	25
Overvågningsterminaler .....	22
Outplacement - kodeks .....	161
Outplacement - tilbud .....	159

## P

Pauser .....	10
Pengeautomater .....	61
Pensionsordninger, protokollat om .....	85



Pensionsbidrag, protokollat om .....	66
Præstationsafhængigt tillæg	
– børsrådgivningselskaber .....	178
– leasing- og finansieringsselskaber .....	182
Prøvetid	
– aspiranter (it) .....	46
– finanselever .....	42
– kontorelever .....	44
Psykologordning ved røveri og forsikringsforhold.....	55
Pulje til kompetenceudvikling .....	74

## R

Rammebestemmelser .....	217
Rejsetid, tjenesterejser .....	23
Rejseudgifter (ophold) .....	23
Repræsentantskabsmedlemmer .....	126
Røveri og lignende .....	55
Rådighedsvagt	
– finansansatte .....	17
– it.....	17
– service/teknikere .....	18

## S

Samarbejdsaftale, bank- og realkreditområdet.....	134
– afbødeforanstaltninger .....	157
– andre samarbejdsformer (§ 13) .....	144
– forslag fra medarbejderne .....	143
– fusion, anden virksomhedsoverdragelse og strategiske alliancer.....	142
– hovedprincipper for arbejde, Samarbejdsudvalget.....	139
– indsigt i egen personalemappe .....	142
– information fra samarbejdsudvalget .....	143
– medarbejdernes trivsel og trykthed .....	139
– opgaver .....	137
– oplysninger til samarbejdsudvalget .....	139
– oprettelse.....	134
– personbedømmelse .....	142
– sammensætning .....	135
– standardforretningsorden .....	145
– særligt sagkyndige .....	137
– tavshedspligt .....	137
– uddannelse og frihed til arbejdet i samarbejdsudvalget .....	136
– udgifter .....	137
– udvalgsår og forretningsorden.....	136
– valg.....	136

Samarbejdsaftale, sparekasseområdet .....	147
– afbødeforanstaltninger .....	157
– det daglige samarbejde i sparekasserne .....	147
– fusion, virksomhedsoverdragelse .....	154
– information .....	155
– opgaver .....	151
– oprettelse .....	147
– personalebedømmelse .....	155
– principper for dets arbejde .....	152
– sammensætning .....	148
– tryghedsbestemmelser .....	153
– udgifter .....	150
– udpegning .....	149
– valg .....	149
Samarbejdsråd, aftale om .....	133
Samarbejdssamtale med tillidsmand .....	123, 131
Samtale med medlem af finanskredsbestyrelse .....	132
Seniorer, deltid .....	55
Seniorpolitik, protokollat om .....	105
Skiftehold, generelt	
– definition .....	12
Skifteholdsarbejde	
– aftrapning og modregning .....	13
– definition .....	12
– enearbejde .....	13
– fastlæggelse af .....	12
– længde .....	12
– pension .....	13
– placering .....	12
– tillæg .....	13
– ændring af turnus .....	12
Skole- og rejsetid, elever .....	41
Socialt kapitel, protokollat om .....	106
Specialisttillæg, lønniveau 2 .....	30
Standardbestemmelser .....	217, 222
Studerende på deltid .....	32
Sundhedsforsikring .....	70
Sygdom, attest ved .....	36
Særlige arbejdsopgaver .....	10
Søgnehellidgange .....	6
– midlertidigt beskæftigede .....	34

## T

Teknisk servicering af pengeautomater .....	61
Teknologiaftale, sparekasseområdet .....	162
Tilkald – it, betaling .....	18
Tilkald – pengeautomater .....	61

Tilkald – service/teknikere .....	18
Tilkald – finansansatte .....	18
Tilkaldpersonale .....	34
Tillidsmænd	
– beskyttelse af tillidsvalgte .....	127
– faglig personaleforening .....	123
– Finansforbundets orientering til virksomhederne .....	122
– frihed til organisatorisk arbejde .....	125
– a. faglig personaleforening .....	125
– b. kredsbestyrelsesmedlemmer .....	125
– c. hovedbestyrelsesmedlemmer .....	126
– d. repræsentantskabsmedlemmer .....	126
– e. landsmødedelegerede .....	126
– f. regionalt arbejde .....	126
– g. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	127
– funktionsbeskrivelse .....	129
– fællestillidsmænd .....	123
– kredsbestyrelseshervets ophør .....	124
– lønudsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel.....	118
– opgaver .....	117
– orienteringspligt .....	127
– samarbejdssamtale .....	123
– supplerende frihed og uddannelse .....	124
– tillidsvalgte .....	117
– uddannelse .....	119
– valg af tillidsmænd, valgbarhed, tidspunkt og procedure .....	120
– øvrige med afskedigelsesbeskyttelse .....	128
Tillæg	
– skiftehold .....	13
– særlige arbejdsopgaver.....	10
– særlige tidspunkter .....	9,33,35
Timebank.....	10
Tjenesterejser, aftalt .....	23
Trainees/Finansøkonomer.....	46
Transporttid, til og fra skole, elever .....	41
Trinstigning .....	24

## U

Udbetaling af løn .....	29
Uddannelse	
– Akademiuddannelsen i finansiel rådgivning .....	47
– frihed til it-medarbejdere på skiftehold .....	13
– finansassistenter .....	47
– finanselever .....	41
– finansuddannelsen .....	47
– grundlæggende finansuddannelse .....	25
– kontorelever.....	44

Uddannelsesformål, bidrag.....	211
Udviklingsplan .....	48

## V

Vagtterminaler .....	21
Valg	
– fællestillidsmænd.....	123
– samarbejdsudvalg, bank og realkredit.....	134
– samarbejdsudvalg, sparekasse.....	149
– tillidsmænd .....	120
Vikarer .....	32
Valgfrihed, over-/merarbejde og 6. ferieuge .....	39
Virksomhedsoverdragelse .....	142
Virksomhedsoverenskomst/rammer, bestemmelser.....	217
Virksomhedsprotokollater:	
– Bankernes Kontantservice .....	197
– Basisbank.....	195
– Danmarks Skibskredit.....	191
– FIH.....	188
– Group Saxo Bank .....	192
– Krone Kapital.....	196
– Lease PLan Danmark A/S .....	194
– Finansiell Stabilitet.....	204
– Ikano Bank.....	206
Værdighed på arbejdspladsen, protokollat om .....	105
Værditransporter.....	63

---

**Finansforbundet**

Applebys Plads 5

Postboks 1960

1411 København K

Telefon 32 96 46 00

[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)

[www.finansforbundet.dk](http://www.finansforbundet.dk)

**FA**

Amaliegade 7

1256 København K

Telefon 33 91 47 00

[fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)

[www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)