

Forsikringsoverenskomsten Overenskomstforhandlingerne 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Forsikringsoverenskomsten for en 3-årig periode.

Overenskomstforliget sendes til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Der tages forbehold for F&P Arbejdsgiver bestyrelses godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i Forsikringsforbundets kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Løn og satser
2. Protokollat om Fokus på hjemtagelse af det psykiske arbejdsmiljø i SU
3. Protokollat om Trivselspartnerskabet
4. Protokollat om Aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivsel og lokale udviklingsmidler
5. Protokollat om Vejledning om fleksibel arbejdstilrettelæggelse (FAT)
6. Protokollat om Forenkling af Forsikringsoverenskomsten
7. Protokollat om Jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse
8. Protokollat om Proces for lønpuljer med bilag
9. Protokollat om Ansættelse i sabbatår
10. Protokollat om Ansættelse af folkepensionister
11. Protokollat om Seniordeltid
12. Protokollat om Seniorpolitik
13. Protokollat om Tillidsrepræsentantens adgang til information om psykisk arbejdsmiljø
14. Protokollat om Frikøbtes organisatoriske placering
15. Protokollat om Dataetiske retningslinjer
16. Protokollat om Fri med løn til eksamensforberedelse (IDD)
17. Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet
18. Protokollat om Frihed med løn til fertilitetsbehandling
19. Protokollat om Øget betalt forældreorlov
20. Protokollat om Betalt orlov til sociale forældre
21. Protokollat om Overgang til børnedeltid
22. Protokollat om Yderligere lønstatistik
23. Protokollat om Pensionssikringsregulativet
24. Protokollat om Tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgivers it-udstyr
25. Protokollat om Frikøbtes arbejdsplads
26. Protokollat om Forbedring af Gruppelivsftale
27. Protokollat om Henvisning til Trivselspartnerskabet i Aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø
28. Protokollat om Mere fleksibel mulighed for orlov
29. Protokollat om Ekstraordinær pensionsindbetaling konverteret til kontant udbetaling
30. Protokollat om Udvidet lønret ved orlov for soloforældre

Protokollatet er gældende fra 1. april 2025.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

FORSIKRINGSOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Løn og Satser

Generelle lønstigninger

Lønnen reguleres med de mellem FPA og Forsikringsforbundet aftalte generelle løn stigningsprocenter, dvs.:

Lønbånd 1:

1.	juli 2025	3,00%
1.	juli 2026	3,00%
1.	juli 2027	3,00%

I overenskomstperioden er der ikke aftalt lokale lønpuljer i lønbånd 1.

Lønbånd 2:

1.	juli 2025	3,00%
1.	juli 2026	3,00%
1.	juli 2027	3,00%

I overenskomstperioden er der aftalt følgende lokale lønpuljer i lønbånd 2:

2025:	1,00%
2026:	1,30%
2027:	1,30%

Selskaber med virksomhedsoverenskomst (VOK) med eget lønsystem skal anvende nedenstående reguleringer til lokal fordeling i overensstemmelse med selskabets VOK:

2025:	1,00%
2026:	1,30%
2027:	1,30%

Følgende tekst indsættes under løntabeller for 2025 i afsnit 2:

Skyggeløn

Medarbejdere som 31. marts 2023 var indplaceret på 33.01, og dermed havde en forventning om trinløstigning, bibeholder fortsat retten til den sidste trinløstigning 1.7.2025 til trin 33.04.

Regulering af faste satser

Overenskomstens faste satser reguleres pr. 1. juli 2025, 2026 og 2027

Emne	Paragraf	Side i OK23	2024	2025	2026	2027
Afsnit 2: Fællesoverenskomsten						
Bespisningsudgift ved overarbejde fuldtid	§ 21, stk. 4 og bem. til stk. 4	s. 150	365	376	387	399
Bespisningsudgift ved overarbejde deltid	§ 21, stk. 5 og bem. til stk. 5	s.152	344	354	365	376
Ændring i turnusplan	§ 26 stk. 5	s.161	780	803	827	852
Afsnit 2: Lønbånd 2						
Minimumsløn for lønbånd 2 (månedsløn ekskl. Pensionsbidrag)	§ 33	s. 169	33.184	34.180	35.205	36.261
Løngrænse for kollektivoverenskomster (månedsløn inkl. pension)	§5 stk. 2	s. 321	72.590	74.768	77.011	79.321

Regulering af andre bidrag

Afsnit 4: Aftale om bidrag til uddannelsesformål

Emne	Paragraf i OK23	Side i OK23	2024	2025	2026	2027
Uddannelsesformål for tillidsvalgte og medarbejdere. Heltid.	§ 1, stk. 1	s. 225	1.186			
Uddannelsesformål for tillidsvalgte og medarbejdere. Deltid.	§ 1, stk. 1	s. 225	593			
NY: Uddannelsesformål tillidsvalgte. Både heltid og deltid	§ 1		Ny	918	918	918
Uddannelsesformål for tillidsvalgte og medarbejdere. Uddannelse af medarbejdere	§ 1, stk. 2	s. 225	216			
NY: Uddannelsesformål for medarbejdere.	§ 2	s. 225	216	230	230	230
Trivselsbidrag	§ 3		95	100	100	100
Lokale puljer. Heltid	§ 3, stk. 1	s. 225	885			
Lokale puljer. Deltid	§ 3, stk. 1	s. 225	442			
Lokale puljer. Både heltid og deltid	§ 4			846	846	846

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Fokus på hjemtagelse af det psykiske arbejdsmiljø i SU

Parterne ønsker at udbrede mere viden om, hvad det indebærer, at tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø er hjemtaget af overenskomstens parter.

Med henblik på at sikre denne viden lokalt, har parterne aftalt, at det én gang årligt bør være på samarbejdsudvalgets dagsorden at drøfte, hvad tilsynsforpligtelsen indebærer.

Parterne er derfor enige om, at der indsættes en tilføjelse i Samarbejdsaftalens § 10 (Samarbejdsudvalgets opgaver).

Det nye § 10, stk. 4 i Samarbejdsaftalen lyder herefter således (den nye tekst er i kursiv):

”Samarbejdsudvalgene skal årligt afholde en drøftelse om det psykiske arbejdsmiljø, herunder samspillet for medarbejderne mellem arbejdsliv og privatliv og mulighederne for gensidig fleksibilitet.

Drøftelsen kan også indeholde en afdækning og vurdering af stor arbejdsmængde og tidspres.

Samarbejdsudvalget skal årligt evaluere det forgangne års samarbejde om psykisk arbejdsmiljø og lave planer for det kommende års samarbejde om det psykisk arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalgene skal årligt udarbejde en kompetenceudviklingsplan, hvori det fremgår, hvilke former for kompetenceudvikling SU-medlemmer, ledere og tillidsrepræsentanter har behov for at sikre, at de besidder de fornødne kompetencer i relation til det psykiske arbejdsmiljø.

Såvel drøftelsen som udarbejdelsen af en kompetenceudviklingsplan kan tage udgangspunkt i en fælles vejledning udarbejdet af F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet.

For at sikre et kontinuerligt fokus skal SU årligt drøfte, hvilket ansvar parterne har, som konsekvens af at overenskomstparterne har hjemtaget tilsynsforpligtelsen med det psykiske arbejdsmiljø. I denne forbindelse kan SU oplagt benytte det digitale læringsmodul om det strategiske arbejde med psykisk arbejdsmiljø, som overenskomstparterne har udviklet.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Trivselspartnerskabet

Formål

Trivselspartnerskabet er en fælles indsats mellem Forsikringsforbundet og F&P Arbejdsgiver. Formålet med Trivselspartnerskabet er at understøtte medlemsvirksomhederne i deres indsats med at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø og at sikre, at de lokale parter i videst muligt omfang selv løser deres udfordringer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Sammensætning og funktion

Trivselspartnerskabet er forankret under det centrale Trivselsudvalg, og består af konsulenter fra Forsikringsforbundet og F&P Arbejdsgiver. Konsulenterne skal have kompetencer inden for ordningens virkefelt.

Trivselspartnerskabet opererer altid med en repræsentant fra Forsikringsforbundet og en repræsentant fra F&P Arbejdsgiver.

Trivselspartnerskabet bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Trivselspartnerskabets kompetence dækker ikke konkrete ansættelsesretlige sager, for eksempel vedrørende opsigelse af enkeltpersoner mv. Disse tilfælde behandles som sædvanligt efter de fagretlige regler eller relevant lovgivning.

Ledelsen, tillidsrepræsentanten, SU eller arbejdsmiljørepræsentanten på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra Trivselspartnerskabet.

Efter en sådan anmodning aftaler trivselspartnerskabskonsulenterne et tidspunkt for gennemførelsen af et møde med virksomheden. Konsulenterne opfordrer de lokale parter til deltagelse. Mødet holdes så hurtigt, som det er praktisk muligt – helst inden 4 uger efter anmodningen.

En anonym henvendelse til Forsikringsforbundet eller F&P Arbejdsgiver, jf. Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, kan afføde et besøg fra Trivselspartnerskabet, der vil vurdere situationen og rådgive om mulige tiltag.

Trivselspartnerskabet kan bistå med sparring til samarbejdsudvalgene i relation til psykisk arbejdsmiljø.

Trivselspartnerskabet kan bidrage til at formidle materialer og temapakker fra Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø (BFA Finans).

Opfølgning og evaluering

Trivselspartnerskabet skal afgive en årlig rapport til det centrale Trivselsudvalg. Rapporten skal indeholde identificerede tendenser og udfordringer vedrørende trivsel og psykisk arbejdsmiljø på tværs af selskaberne.

Trivselspartnerskabets arbejde evalueres inden udgangen af overenskomstperioden for at sikre, at indsatsen har den ønskede effekt.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. september 2025.

Protokollatet optrykkes som selvstændigt protokollat i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 4, efter Aftale om psykisk arbejdsmiljø.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivsel og lokale udviklingsmidler

Der er aftalt følgende ændringer i aftale om bidrag til uddannelsesformål, trivsel og lokale udviklingsmidler (ny tekst er i kursiv):

”§ 1. Bidrag til uddannelsesformål for tillidsvalgte

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål for tillidsrepræsentanter betaler de enkelte selskaber årligt 918 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. *Forsikringsforbundet aflægger årligt inden 30. juni en skriftlig redegørelse til F&P Arbejdsgiver over de aktivitetsmæssige og økonomiske forhold vedrørende bidrag og forbrug. Redegørelsen skal som minimum angive:*

- a) Antal tillidsvalgte, der har fået uddannelse betalt af midlerne efter denne bestemmelse.*
- b) Omfanget af fravær til uddannelse efter denne bestemmelse.*
- c) Det samlede beløb selskaberne har betalt efter denne bestemmelse.*
- d) Fordelingen af uddannelsesstilbud på kategori.*

§ 2. Den centrale udviklingspulje

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål for medarbejdere betaler de enkelte selskaber årligt 230 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. *Forsikringsforbundet giver årligt inden 30. juni F&P Arbejdsgiver en samlet skriftlig redegørelse over de aktivitetsmæssige og økonomiske forhold vedrørende den centrale udviklingspulje det forudgående kalenderår.*

Redegørelsen skal som minimum angive:

- a) Samlet bidrag fra selskaberne efter § 2, stk. 1.*
- b) Antal og karakter af bevilligede aktiviteter.*
- c) Samlet forbrug i den centrale udviklingspulje.*

Trivselsbidrag

§ 3. I overensstemmelse med protokollat om uddannelse af ledere og tillidsrepræsentanter i relation til psykisk arbejdsmiljø betaler selskabet et årligt bidrag på 100 kr. pr. medarbejder omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

§ 4. Lokale udviklingsmidler

Stk. 1. Selskabet afsætter et bidrag til lokale udviklingsmidler på årligt 846 kr. pr. medarbejder.

Stk. 2. Selskabet og lokalafdelingen drøfter principperne for anvendelse af de lokale

udviklingsmidler. Opnås der ikke enighed om principperne, følger selskabet de centralt aftalte principper:

- a) *Aktiviteten/aktiviteterne skal styrke medarbejdernes kompetenceudvikling, fx forståelse for digitalisering eller andre fremtidige kompetencekrav.*
- b) *Der skal være enighed om de(n) konkrete aktivitet/aktiviteter mellem selskabet og den lokale afdeling.*
- c) *Aktiviteten/aktiviteterne skal give et kompetenceløft udover den grundlæggende faglighed, som virksomheden fortsat selv er ansvarlig for.*
- d) *Aktiviteten/aktiviteterne skal være relevante for virksomhedens og medarbejderens fremtidige behov for kompetencer og skal samtidig skabe værdi for virksomheden.*

Stk. 3. Anvendes bidragene til lokale udviklingsmidler ikke fuldt ud, overføres de ubrugte midler til anvendelse i de følgende år.

Stk. 4. Selskabet skal årligt dokumentere over for lokalforeningen, hvordan bidrag til lokale udviklingsmidler er anvendt.

Redegørelsen skal som minimum angive:

- a) *Samlet bidrag fra selskabet efter § 4, stk. 1.*
- b) *Antal og karakter af bevilligede aktiviteter.*
- c) *Samlet opgørelse af lokale udviklingsmidler inkl. overførte midler.*

§ 5. Beregning og afregning

Stk. 1. Bidragene *efter denne aftale* beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni foregående år. *Bidrag efter §§ 1-3* betales den 1. juli til Forsikringsforbundet. *F&P Arbejdsgiver* oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Forsikringsforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene.

§ 6. Drøftelse mellem de centrale parter

Der skal være en årlig drøftelse mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om anvendelsen af de indbetalte midler efter §§ 1, stk. 1, og 2, stk. 1, samt de afgivne redegørelser efter §§ 1, stk. 2, og 2, stk. 2.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Vejledning om Fleksibel Arbejdstilrettelæggelse (FAT)

I Forsikringsoverenskomsten, afsnit 2, Vejledning om Fleksibel Arbejdstilrettelæggelse, er der enighed om at lave følgende tilføjelser (den nye tekst er i kursiv):

I afsnittet "Eksempler" tilføjes følgende til overskriften:

"... på medarbejdere med fleksibel arbejdstilrettelæggelse". Det vil sige, at den nye overskrift bliver "Eksempler på medarbejdere med fleksibel arbejdstilrettelæggelse".

Efter dette afsnit indsættes et nyt eksempel:

"Eksempel på medarbejdere, der ikke har fleksibel arbejdstilrettelæggelse:

Der er ansat 8 rådgivningsmedarbejdere i en afdeling. Der er åbent for telefoner 9.00-15.30, og der skal være mindst 6 medarbejdere på telefonen i hele dennes åbningstid, og derudover skal alle 8 medarbejdere deltage på det ugentlige afdelingsmøde fredag fra 8.00-9.00. Alle 8 rådgivningsmedarbejdere indgår på lige fod i vagtordningen.

Lederen lægger med 4 ugers varsel et skema over de enkelte telefonvagters placering. Det tilstræbes, at der både er formiddags- og eftermiddagsvagter. Medarbejderne kan, forinden skemaet lægges, bede om at blive friholdt i visse tidsrum.

Medarbejderne har for en altovervejende del af deres arbejdstid ikke en egentlig indflydelse på arbejdstimernes placering, uagtet mulighed for at fremsætte et ønske.

Arbejdet er ikke foreneligt med FAT."

I afsnittet "Q&A om fleksibel arbejdstilrettelæggelse" efter sætningen: "Parterne vil i fællesskab evaluere praksis ift. fleksibel arbejdstilrettelæggelse" tilføjes følgende:

"Denne evaluering skal ske hvert halve år."

Hellerup, den 20.marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

FORSIKRINGSOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Forenkling af Forsikringsoverenskomsten

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en teknisk arbejdsgruppe med det formål at gennemgå overenskomstteksten med henblik på at gøre den enklere og lettere at forstå og administrere.

Arbejdsgruppen har mandat til at foreslå en ændret struktur og opdateringer, hvor overenskomsten er forældet. Herved menes fx ændringer til rækkefølgen af bestemmelser og opdatering af overenskomstens stikordsregister.

Arbejdsgruppen nedsættes i umiddelbar forlængelse af arbejdet med at redigere og trykke den aftalte OK25 og afslutter sit arbejde med forslag til ny struktur og forenkling senest med udgangen af 2. kvartal 2027.

Hellerup, den 20.marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Parterne er enige om følgende tilføjelser til Forsikringsoverenskomsten, afsnit 2, § 34 om Jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse (den nye tekst er i kursiv):

Den nye § 34, stk. 3, lyder således:

”Medarbejdere, der overgår til jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, *skal* modtage en kompensation. Kompensationstillægget fastsættes under hensyntagen til omfanget af det lokale over/merarbejde enten generelt eller individuelt betragtet *og de forventede udsving i arbejdsmængden*. Der kan indgås lokalaftale om andre principper for kompensationstillæggets fastsættelse eller om et fast beløb. Hvis pensionsbidraget samtidig stiger, kan dette indgå.

Hvis medarbejder tidligere har modtaget kompensation for overgang til selvstændig arbejdstilrettelæggelse, kompenseres ikke.

Medarbejdernes indestående på timebank afvikles i forbindelse med overgangen, enten i form af frihed eller udbetaling (1:1), så der er gjort op med de optjente timer inden overgangen til jobløn.”

Den nye § 34, stk. 6, lyder således:

”Leder og medarbejder skal i fællesskab evaluere, om der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver. Joblønnen afspejler den fleksible arbejdstilrettelæggelse og den gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres ikke særskilt. I højtlønnede medarbejders månedsløn, herunder tidligere specialister, er der taget højde for en større grad af fleksibilitet. Jo højere løn medarbejderen får, jo højere fleksibilitet forventes, og højtlønnede medarbejdere må derfor tåle, at der kan forekomme en større grad af ekstraordinære situationer uden drøftelse af kompensation.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Proces for lønpuljer

Parterne har drøftet erfaringerne med det nye lønsystem fra OK23 og har på den baggrund gennemskrevet og udbygget lønpuljebestemmelsen. Parterne har derudover udarbejdet en vejledning om indhold af lokalaftaler vedrørende lønpuljer. Vejledningen er vedlagt som bilag 1 til dette protokollat, og vil blive optrykt som protokollat i Forsikringsoverenskomsten 2025.

Parterne er enige om at erstatte teksten i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 2, § 35, med følgende (ny tekst er i kursiv):

”§ 35 Lokal lønpulje efter § 2

Stk. 1. Selskabet giver i passende tid, dog senest den 1. april i tildelingsåret, lokalafdelingen oplysning om, hvorvidt selskabet vil udmønte lokale lønpuljer helt eller delvist.

Udmøntning

Stk. 2. Hvis selskabet ønsker at udmønte den centralt aftalte procentsats lokalt, finder den lokale lønfordeling sted på grundlag af en lokalaftale om lønpuljer mv. I lokalaftalen kan det aftales at opdele puljen. Der henvises til Protokollat om Vejledning om indhold af lokalaftaler vedrørende lønpuljer, som de lokale parter kan anvende som inspiration. Stk. 4-10, 1. pkt., nedenfor kan ikke fraviges hverken ved lokalaftale eller ved selskabets beslutning.

Stk. 3. Kan de lokale parter ikke nå til enighed om en lokalaftale om lønpulje mv. inden den 1. maj, fordeles lønpuljen af selskabet efter følgende principper:

- *Præstationer, herunder hensyn til kompetencer og fleksibilitet*
- *Adfærd, herunder samarbejdsevner*
- *Den samfundsmæssige udvikling og selskabets forhold i øvrigt*

Stk. 4. Der kan ikke blokeres for fordeling af lokale lønpuljer ved, at der lokalt kræves yderligere midler til lokal udmøntning.

Stk. 5. Selskaber uden lokalafdeling eller tillidsrepræsentant følger de centralt fastsatte principper.

Stk. 6. Der tilstræbes en jævn fordeling af de lokale puljer, der ikke koncentrerer anvendelsen af puljen på en enkelt medarbejdergruppe, eller helt udelukker en enkelt medarbejdergruppe. Derudover tilstræbes en jævn fordeling eksempelvis i forhold til alder, køn samt anciennitet.

Stk. 7. Den centralt fastsatte procentsats for lokale lønpuljer, jf. § 2, udmøntes med baggrund i selskabets lønsum for medarbejdere omfattet af overenskomstens lønbånd 2 pr. 1. april.

Stk. 8. Nyansatte (1. januar eller senere) og medarbejdere i opsagt stilling kan ikke få del i puljen det pågældende år.

Stk. 9. Frikøbte lokalafdelingsformænd og -næstformænd indgår ikke i puljen, og deres løn reguleres med den for lønbånd 1 centralt aftalte regulering.

Løndialog

Stk. 10. Der er ret til en årlig løndialog med udgangspunkt i de aftalte eller centralt gældende kriterier forud for beslutning om tildeling.

Som en del af lokalaftalen vedrørende lønpuljer aftaler de lokale parter en proces for løndialog.

Såfremt de lokale parter ikke når til enighed om en proces for løndialog gælder følgende:

- a) Det er virksomheden, der tager initiativet til løndialogen.
- b) Løndialogen skal være afholdt mellem 1. marts-15. juni. Dialogen kan dog ikke holdes før selskabet efter stk. 1. har givet meddelelse om, hvorvidt selskabet vil udmønte lokale lønpuljer. Medarbejderen kan afslå at deltage i løndialogen.
- c) Udmøntning af puljen må ikke være betinget af, at medarbejderen har gennemført en løndialog.
- d) Medarbejderen skal have mulighed for at sende et referat med løndialogens vigtigste pointer til godkendelse hos lederen.
- e) Medarbejdere, som ikke har fået en del af puljen, kan bede deres leder om en mundtlig begrundelse for beslutningen.
- f) Medarbejdere, som ikke har fået andel i lønpuljer i tre på hinanden følgende år kan bede deres leder om en skriftlig begrundelse.

Dokumentation

Stk. 11. Selskabet skal senest 1. oktober dokumentere følgende overfor lokalafdelingen

- a) at den samlede lønsum for medarbejdere omfattet af overenskomsten som minimum har udviklet sig med samme procentsats som den centralt aftalte regulering.
- b) at den lokale lønpulje er anvendt i overensstemmelse med den aftalte eller anvendte fordeling, samt alder, køn og anciennitet.
- c) antallet af medarbejdere, der modtager puljer,
- d) og andre oplysninger, der er aftalt lokalt.

Selskaber uden lokalaftale eller tillidsrepræsentant skal sikre dokumentation for udmøntningen i overensstemmelse med litra a-c. Forsikringsforbundet og F&P Arbejdsgiver kan anmode om dokumentation ifm. udmøntningen.

Stk. 12. Udmøntes lønstigningen generelt og uden lønpuljer, har medarbejderen ret til en årlig løndialog med udgangspunkt i medarbejderens præstationer i stillingen.

Stk. 13. Hvert år i november evaluerer overenskomstparterne selskabernes anvendelse af lønpuljer på baggrund af den afgivne dokumentation. Parterne kan på baggrund af evalueringen i enighed

udbygge den aftalte vejledning om indhold af lokalaftaler vedrørende lønpuljer, jf. stk. 2. Overenskomstparterne aftaler i fællesskab information herom.”

Venstresidebemærkning: *”Fristerne i stk. 1, 3 og 10, litra b rykker en måned frem i overenskomståret 2025:*

- *Stk. 1: 1. april rykkes til 1. maj*
- *Stk. 3: 1. maj rykkes til 1. juni*
- *Stk. 10, litra b, rykkes til senest 15. juli*

Derfor kan lønreguleringen i 2025 ske med tilbagevirkende kraft. Dog skal lønreguleringen 2025 senest ske ultimo august 2025.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

Bilag 1

Vejledning om indhold af lokalaftaler vedrørende lønpuljer

I forbindelse med forhandlingerne om lokalaftalen kan parterne drøfte følgende (ikke udtømmende):

- Det overordnede forløb, herunder tidslinje, tidsfrister og kommunikation.
- Kriterierne for den individuelle tildeling. Der tilstræbes kontinuitet i kriterierne fra år til år, så det for medarbejder og ledere i forbindelse med andre samtaler om resultater, indsats, præstation m.v. er muligt at have en løbende dialog med reference til kriterierne.
- Hvornår ledelsen kommunikerer tildelingskriterierne til medarbejderne.
- Den mindste og størst mulige tildeling pr. individ, såfremt der er aftalt et minimum og et maksimum.
- Den i stk. 2 nævnte mulighed for at opdele puljen. Drøftelsen kan tage udgangspunkt i selskabets størrelse, struktur og at en opdeling automatisk understøtter formålet om at tilstræbe en jævn fordeling.
- Processen for løndialogerne, herunder løndialogens struktur, dagsorden og koordinering af den efterfølgende meddelelse til alle medarbejdere om resultatet.
- Medarbejderens mulighed for i arbejdstiden - forud for løndialogen - at kunne søge vejledning hos tillidsrepræsentanten.
- Ledernes og tillidsrepræsentanternes forberedelse, herunder evt. fælles forberedelse.
- Lokalaftalens varighed og opsigelsesfrister.

PROTOKOLLAT

om

Ansættelse i sabbatår

I Forsikringsoverenskomstens afsnit 2, indsættes ny § 1, stk. 5, (ny tekst i kursiv):

”Stk. 5. Dimittender kan ansættes med aflønning efter indslusningsløn, jf. afsnit 2 § 9, lønklasse 9, eller § 10, lønklasse 21. Herudover gælder, at disse medarbejdere:

- a) i stedet for omsorgsdage, jf. afsnit 1, § 2 kan få udbetalt 1,92% af lønnen og*
- b) i stedet for pensionsbidrag efter afsnit 2, § 36 kan få pensionsbidraget udbetalt som løn i den periode, hvor de ellers skulle være indtrådt i pensionsordning.*

Ved dimittender forstås medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet:

- a) har færdiggjort en almen ungdomsuddannelse inden for de seneste 4 år,*
- b) ikke er startet på en videregående uddannelse,*
- c) ansættes i en tidsbegrænset stilling og*
- d) har en ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derover.*

Ansættelse efter vilkårene i nærværende bestemmelse kan maksimalt vare i op til 2 år.”

Bestemmelsen konsekvensrettes som følge af det nye stykke.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Ansættelse af folkepensionister

Parterne er enige om at understøtte fleksible ansættelsesvilkår for medarbejdere, der når folkepensionsalderen, så de, der ønsker det, kan bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette giver virksomhederne mulighed for at fastholde værdifuld erfaring og kompetencer, samtidig med at medarbejderne får større fleksibilitet til at fortsætte arbejdslivet på egne præmisser.

Parterne har derfor aftalt, at der i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 2, § 1, stk. 2, tilføjes følgende (ny tekst i kursiv):

”Uden for overenskomsten er:

[...]

e. Medarbejdere, som oppebærer folkepension, jf. dog stk. 6.”

Herudover indsættes nyt stk. 6 og 7:

”Stk. 6. Medarbejdere som oppebærer folkepension, jf. stk. 2, litra e, er alene omfattet af følgende udtømmende løn- og ansættelsesvilkår:

- Ved ansættelsen gives en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt oplysning om gældende løn og ansættelsesvilkår. Overenskomstens Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet finder anvendelse.*
- Aflønning sker i henhold til § 33 og kan betales bagud.*
- Værdien af omsorgsdage, arbejdsgivers pensionsbidrag, gruppeliv, sundhedsforsikring og tandforsikring udbetales som tillæg til lønnen.*
- Arbejdstiden og dens placering bestemmes ved individuel aftale mellem virksomhed og medarbejder. Både arbejdstid og placering heraf kan variere.*
- Ferie og ferietillæg håndteres efter afsnit 1 i Forsikringsoverenskomsten.*
- Forsikringsoverenskomsten, afsnit 5, Aftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.*

Stk. 7. Virksomheden kan ikke varsle en allerede ansat medarbejder, der oppebærer folkepension, over på de i stk. 6 nævnte vilkår.”

Bestemmelsen konsekvensrettes som følge af de nye stykker.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Seniordeltid

Parterne har aftalt at nedsætte anciennitetskravet for, hvornår medarbejdere kan gå på seniordeltid fra 5 år til 3 år. Bestemmelsen om seniordeltid er i øvrigt uændret.

Parterne er derfor enige om, at Forsikringsoverenskomstens afsnit 1, § 11 fremadrettet lyder således (ny tekst er i kursiv):

”§ 11 Seniordeltid

Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i selskabet i mindst 3 år og er fyldt:

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

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler selskabet pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad. Dette bidrag betales dog max. i 7 år.

Selskabet kan efter dialog med lokalafdelingen modsætte sig en deltidsordning, hvis særlige tjenestelige, praktiske eller lignende hensyn taler derimod.

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.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Seniorpolitik

Med henblik på at fastholde erfarne medarbejdere på arbejdsmarkedet anbefaler parterne, at selskaberne lokalt indfører en seniorpolitik.

På den baggrund indføres følgende bestemmelse i Forsikringsoverenskomstens § 12 a (ny tekst i kursiv):

”§ 12 a. Overenskomstparterne anbefaler, at selskabet lokalt udarbejder en seniorpolitik med konkrete tiltag til at fastholde og udvikle ældre medarbejdere og deres kvalifikationer i selskabet.”

Derudover anbefaler parterne, at selskabernes lokale uddannelses-/kompetencepolitik indeholder konkrete tiltag til at fastholde ældre medarbejdere og deres kvalifikationer i selskabet.

I Aftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet om uddannelse og kompetence, er der enighed om at lave følgende tilføjelse (den nye tekst er i kursiv):

”§ 3 Uddannelses-/kompetencepolitik

Stk. 1. For at opnå aftalens formål skal der med udgangspunkt i selskabets forretningsstrategi optages drøftelser i selskabernes samarbejdsudvalg med det formål at opnå enighed om en uddannelses-/kompetencepolitik i selskabet. Herunder drøftes metoderne til gennemførelse af politikken. Uddannelses-/kompetencepolitikken bør tage udgangspunkt i selskabets forretningsstrategi. Drøftelserne har til formål at give medarbejderne retning i forhold til kompetenceudvikling, der peger frem mod fremtidens jobs.

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

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

1. System for politikkens praktiske udmøntning.
2. Medarbejderudviklingssamtaler.
3. Vilkår for uddannelses-/kompetenceplaner.

4. Opfølgning på uddannelses-/kompetenceplaner.
5. Mulighed for uddannelsesorlov.
6. Tidsforbrug (evt. supplerende lokalaftaler til den centrale aftales bestemmelser - indgået mellem selskabet og lokalafdelingen.).
7. Betaling af udgifter til uddannelse og transport (evt. supplerende lokalaftale til den centrale aftales bestemmelser - indgået mellem selskabet og lokalafdelingen).
8. *Konkrete tiltag til at fastholde og udvikle ældre medarbejdere og deres kvalifikationer i selskabet.”*

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentantens adgang til information om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at Forsikringsoverenskomstens afsnit 4, Aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, pkt. 5, sidste afsnit om tillidsrepræsentantens adgang til informationer om det psykiske arbejdsmiljø, fremadrettet skal lyde således (ny tekst er i kursiv):

”Efter aftale kan Samarbejdsudvalget dele relevant materiale med tillidsrepræsentanten. Eventuelle problemstillinger drøftes mellem tillidsrepræsentanten og leder.

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

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Frikøbtes organisatoriske placering

Parterne er enige om, at fuldtidsfrikøbte formænd og næstformænd i lokalafdelingen organisatorisk skal placeres i HR, idet den fuldtidsfrikøbte ikke længere har en arbejdsmæssig forbindelse til sin tidligere personaleansvarlige leder.

Derfor foretages følgende ændring i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 4, Tillidsrepræsentantaftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet, § 8, stk. 4, (ny tekst i kursiv):

”Stk.4. Har lokalafdelingen mere end 150 medlemmer, kan det aftales lokalt, at formanden eller et andet bestyrelsesmedlem helt eller delvist fritages for tjeneste. *En fuldtidsfrikøbt placeres organisatorisk i HR.*”

Desuden foretages følgende ændring i § 8, stk. 5, (ny tekst i kursiv):

”Stk. 5. Har lokalafdelingen mere end 300 medlemmer, har formanden krav på at blive frikøbt fra tjeneste 100 pct. Det kan aftales, at frikøbet fordeles mellem formand og øvrige tillidsrepræsentanter. *En fuldtidsfrikøbt placeres organisatorisk i HR.*”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Dataetiske retningslinjer

I Forsikringsoverenskomstens, afsnit 4, Aftale om samarbejde, indføres et nyt § 15. Eksisterende §§ 15-21 konsekvensrettes til nye §§ 16-22.

Den ny § 15 får følgende indhold (ny tekst i kursiv):

”§ 15 Dataetiske retningslinjer

Stk. 1. Samarbejdsudvalget drøfter indførelsen af dataetiske retningslinjer med det formål at sikre, at selskabernes behandling af medarbejderdata er ansvarlig og gennemsigtig.

Stk. 2. De lokale parter kan søge inspiration til drøftelserne og retningslinjerne i protokollat om dataetiske retningslinjer.

Stk. 3. Forpligtelsen efter stk. 1, gælder ikke, hvis retningslinjer for behandling af medarbejderdata er håndteret andetsteds lokalt i selskabet, hvor medarbejderrepræsentanter er inddraget.”

Desuden optrykkes følgende protokollat i overenskomsten (ny tekst i kursiv):

”PROTOKOLLAT

om

Dataetiske retningslinjer

Forsikrings- og pensionsbranchen er kendetegnet ved en høj grad af digitalisering, brug af data og høj dataetik.

Parterne er enige om, at behandling af medarbejderdata skal ske i overensstemmelse med gældende regler i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven m.v. Parterne er desuden enige om, at selskaberne efter lokale drøftelser, jf. aftale om samarbejde § 15, stk. 1, eller § 15, stk. 3, bør udarbejde dataetiske retningslinjer for behandling af medarbejderdata.

Retningslinjer om medarbejderdata kan være med til at sikre gennemsigtighed, og at medarbejderne har tillid til selskabernes brug af digitale løsninger, herunder kunstig intelligens, samt behandling af medarbejderdata.

De emner om dataetik, der kan være relevante at drøfte, er eksempelvis:

- *Hvilke medarbejderdata har selskabet adgang til, og hvordan bearbejdes og anvendes de?*
- *Hvordan sikrer selskabet, at medarbejderne inddrages i beslutninger om, hvordan deres data bruges og har mulighed for at give feedback?*
- *Hvordan sikrer selskabet, at dataindsamling og -anvendelse af medarbejderdata ikke skaber grundlag for diskrimination eller uretfærdige fordele eller ulemper for medarbejderne?*
- *Hvordan sikrer selskabet, at de dataetiske retningslinjer for medarbejderdata bliver efterlevet og forankret i selskabet?*

Retningslinjer om dataetik kan med fordel indeholde følgende aspekter:

- *En beskrivelse af de typer af medarbejderdata, som selskabet anvender, samt hvordan selskabet anvender dem.*
- *En beskrivelse af de dataetiske værdier, selskabet lægger vægt på i behandlingen af medarbejderdata.*
- *En beskrivelse af hvordan selskabet vil håndtere eventuelle spørgsmål, der måtte opstå fra medarbejdernes side om behandlingen af medarbejderdata.*
- *Hvis selskabet benytter algoritmer, kan det beskrives, hvordan disse indgår i de beslutninger, som selskabet træffer, herunder sammenspillet mellem algoritme og menneskelig kontrol og eventuel risiko for, at algoritmerne kan medvirke til at skabe utilsigtede skævheder i beslutningsgrundlaget*
- *Hvordan kommunikeres selskabets retningslinjer til medarbejderne?*
- *Hvordan og hvor tit evaluerer selskabet sine retningslinjer?"*

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Fri med løn til eksamensforberedelse (IDD)

Parterne er enige om at sikre, at medarbejdere får ret til frihed med løn til eksamensforberedelse til IDD, idet IDD ikke er sammenlignelig med et egentligt uddannelsesforløb.

Derfor indsættes i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, Aftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet ny § 6, stk. 6, i om uddannelse og kompetenceudvikling (ny tekst i kursiv):

”Stk. 6. Til eksamensforberedelse til IDD ydes frihed med løn i en arbejdsdag svarende til 7,4 timer.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Dette er en aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet har indgået dette protokollat med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten, jf. direktivets artikel 21, stk. 5, jf. Lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår § 1, stk. 4 (ansættelsesbevisloven).

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2025. Samtidig udgår protokollat om ansættelsesbeviser, som fremgik af Forsikringsoverenskomsten 2023.

§ 1. Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Forsikringsoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Forsikringsoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

§ 2. Definitioner (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2 implementeres med ordlyden i ansættelsesbevislovens § 2.

§ 3. Udlevering af oplysninger og oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3-7)

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3 – 7 implementeres med ordlyden i §§ 3 – 5 i ansættelsesbevisloven.

For så vidt angår oplysningspligten i art. 4 og lovens § 3, fremgår de oplysninger, der som minimum er påkrævet i et ansættelsesbevis, af bilag 1 til dette protokollat.

§ 4. Bibeskæftigelse (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 9)

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 9 implementeres med ordlyden i ansættelsesbevislovens § 7.

§ 5. Forsikringsoverenskomsten sikrer beskyttelse (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8, 10-13 og 14)

Stk. 1. Parterne er enige om, at Forsikringsoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, som er indeholdt i arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre (artikel 8-13) for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Stk. 2. Sager om, hvorvidt den overordnede beskyttelse af lønmodtagere sikres, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 6. Klagemulighed og oprejsning (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15 og 16)

Stk. 1. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt eller i øvrigt er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Ved manglende ansættelsesbevis kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Bod til Forsikringsforbundet kan imidlertid ikke pålægges en arbejdsgiver, der - senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er fremsat påkrav om at udlevere en ansættelsesaftale eller en ny ansættelsesaftale uden mangler, - har opfyldt dette krav. Dette gælder medmindre, der foreligger systematisk brud på denne aftale.

§ 7. Beskyttelse mod viktimisering, afskedigelse og bevisbyrde (Arbejdsdirektivets artikel 17 og 18)

Parterne er enige om, at direktivets artikel 18 implementeres med ordlyden i ansættelsesbevislovens § 15.

§ 8. Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelser for usaglige afskedigelser.

Protokollatet optrykkes som selvstændigt protokollat i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1 som erstatning for det nuværende "Protokollat om ansættelsesbeviser".

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

Bilag 1 til Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde følgende punkter:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
6. Når det drejer sig om vikaransatte, brugervirksomhedernes identitet, så snart denne er kendt.
7. Varigheden af, og vilkårene for en eventuel prøvetid.
8. Varigheden af det fravær med løn, som lønmodtageren har ret til.
9. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
10. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og evt. kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
11. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.
12. Hvis arbejdsmonsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, underretning om
 - a. Det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejdet, som udføres ud over disse garanterede timer,
 - b. De referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges arbejdet, og
 - c. Den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, og en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.
13. Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.
14. Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Er overenskomsten eller aftalen indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.
15. Hvor det er arbejdsgiverens ansvar, identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

Arbejdsgiveren kan, for så vidt angår punkterne 7-11, 13 og 15, henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster.

PROTOKOLLAT

om

Frihed med løn til fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at sikre bedre rettigheder til medarbejdere i fertilitetsbehandling.

Derfor indsættes i Forsikringsoverenskomsten, Afsnit 1, ny § 4 a (ny tekst i kursiv):

”§ 4 a Fertilitetsbehandling

Stk. 1. En medarbejder, som er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed med løn til denne behandling.

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

Stk. 2. En medarbejder, hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under behandlingen, jf. stk. 1, 1. punktum.

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

Som konsekvensrettelse bliver eksisterende § 4 a Børnedeltid til ” § 4 b Børnedeltid.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Øget betalt forældreorlov

Parterne er enige om, at der skal være ret til mere forældreorlov med fuld løn for fædre/medmødre (ikke-fødende) som konsekvens af indførslen af den øremærkede forældreorlov til fædre/medmødre. For at ensrette retten til forældreorlov med fuld løn for begge forældre øges moders (den fødende) ret til forældreorlov med fuld løn med 1 uge.

Arbejdsgivers pligt til at yde fuld løn er fortsat i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen efter barselsloven er berettiget til dagpenge.

Derfor er der enighed om at Forsikringsoverenskomstens afsnit 1, § 4, stk. 1 vedrørende afsnittene om far/medmor fremadrettet skal lyde således (ny tekst i kursiv):

”§ 4 Orlov ved graviditet og barsel m.v.”

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

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

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

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af forældreorloven, kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. *Moderen (den fødende)* kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde inden for samme periode. *Moderen (den fødende)* har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. De 2 uger skal afholdes inden for 10 uger efter fødslen, jf. barselslovens bestemmelser.

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

[...]”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Betalt orlov til sociale forældre

Parterne er enige om, at sociale forældre også får en ret til at holde betalt orlov, såfremt de efter barselsloven har fået overført orlov. Arbejdsgivers pligt til at yde fuld løn under orlov er fortsat i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen efter barselsloven er berettiget til dagpenge.

Derfor er der enighed om, at Forsikringsoverenskomstens afsnit 1, § 4, stk. 1 fremadrettet skal lyde således (ny tekst i kursiv):

”§ 4 Orlov ved graviditet og barsel m.v.”

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

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

Moderen (den fødende) har herefter ret til forældreorlov med fuld løn i op til 15 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. De 2 uger skal afholdes inden for 10 uger efter fødslen, jf. barselslovens bestemmelser.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter ret til forældreorlov med fuld løn i op til 14 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

Sociale forældre, der er tiltænkt en forældreliggende relation til barnet, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, har ret til orlov med fuld løn i op til 13 uger betinget af, at orloven er overført efter barselslovens § 23 b.

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

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Overgang til børnedeltid

Parterne er enige om, at der laves en tilføjelse til Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, § 4 a om børnedeltid. Derudover flyttes sætningen: "Medarbejdere kan ikke konvertere en aftalt deltid til børnedeltid" for at gøre det tydeligt, at den eksisterende mulighed for at modsætte sig en deltidsordning altid gælder. Bestemmelsen om børnedeltid bliver et nyt § 4b på grund af indførslen af et nyt § 4a om fertilitetsbehandling (den nye tekst er i kursiv):

§ 4 b Børnedeltid

"Forældre med børn under 12 år, som har været ansat i mindst 1 år, har ret til at anmode om at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden.

Medarbejdere kan ikke konvertere en aftalt deltid til børnedeltid. *Medarbejdere har dog ret til at anmode om børnedeltid efter mindst 6 måneder på fuld tid.*

Medmindre andet aftales lokalt, indgås aftale om børnedeltid på følgende vilkår:

Arbejdstiden kan maksimalt sættes ned til en arbejdstidsprocent på 80 % og skal være på en minimumsperiode på 6 måneder.

Aftale om børnedeltid kan indgås for en eller flere gange pr. barn i max. 5 år.

Den lokale ledelse kan konkret efter dialog med den lokale tillidsrepræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar, stillingsindhold og driftsmæssige hensyn ikke er foreneligt med en deltidsordning. Alternative stillingsmuligheder skal i så fald undersøges.

Efter nedsættelse af arbejdstiden indbetaler selskabet pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad som medarbejderen bestrider på tidspunktet for anmodning om deltid."

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Yderligere lønstatistik

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden skal nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter for parterne. Arbejdsgruppen skal afdække behovet for yderligere lønstatistik til Forsikringsforbundet. Arbejdsgruppen skal afrapportere til parterne inden udgangen af 2027.

Arbejdsgruppen skal søge inspiration i den statistik, FH i dag har adgang til via DA's udtræksværktøj NetStat. Parterne kortlægger, om FH har adgang til mere statistik hos DA gennem NetStat, end Forsikringsforbundet allerede får stillet til rådighed af FPA. I givet fald afsøger arbejdsgruppen, hvordan Forsikringsforbundet kan sikres identisk statistik. Forsikringsforbundet kan ikke trække statistik direkte hos FPA på samme måde, som FH kan i NetStat.

Formålet med arbejdsgruppen er at afdække, hvordan Forsikringsforbundet så vidt muligt kan sikres det fornødne datagrundlag.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Pensionssikringsregulativet

Parterne har i fællesskab udarbejdet en moderniseret tekst til afløsning af det eksisterende Pensionssikringsregulativ.

I Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, erstattes teksten i Pensionssikringsregulativ mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet med følgende tekst (ny tekst i kursiv):

”Regulativets dækningsområde:

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

Selskabsbestemt eller lokalt aftalt pensionsordning

Selskabet kan enten etablere pensionsordning som selskabsbestemt pensionsordning efter pkt. A, eller selskab og lokalafdeling kan aftale en anden pensionsordning.

En lokalt aftalt pensionsordning skal efterfølgende godkendes af Forsikringsforbundet.

Uanset om pensionsordningen er selskabsbestemt efter pkt. A eller indgået som aftale mellem selskabet og lokalafdelingen, skal selskabet tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige vilkår i pensionsordningen, i forhold til bl.a.:

- Administrationsomkostninger
- Investeringsfleksibilitet
- Forrentning og afkast
- Valgfrihed
- Rådgivning
- M.v.

Selskabet skal give fyldestgørende information til lokalafdelingen om pensionsordningens konkrete omfang, indhold og konsekvenser.

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

Såfremt selskab og lokalafdeling er uenige om, at ovenstående er opnået, kan der inddrages ekstern(e) pensionsekspert(er) som bistand. Hvis der fortsat er uenighed, kan tvisten forlægges de centrale parter og efterfølgende forelægges en voldgift, hvor opmanden skal have speciel indsigt i pensionsforhold.

Selskabet skal herefter mindst hvert 5. år foretage en evaluering og give en redegørelse for, hvordan indholdet, vilkårene og administrationsomkostningerne har udviklet sig i den forgangne periode. Redegørelsen skal gives til SU eller et lokalt nedsat pensionsudvalg med repræsentation fra Forsikringsforbundets lokalafdeling.

Fællesbestemmelserne under pkt. B og C samt pkt. A1 gælder for begge modeller.

A. Selskabsbestemt pensionsordning

Medarbejderen kan vælge inden for følgende forsikringsydelser:

1. Dækning ved invaliditet

Invaliderenten skal for den enkelte medarbejder ved indtræden i ordningen udgøre mellem 20 og 80% af medarbejderens årsløn. Invalideprocenten kan kun ændres ved skriftlig aftale mellem medarbejder og pensionsleverandør. Udbetalingen sker månedsvis.

Medarbejderen skal som en mulighed kunne bruge pensionsmidler til betaling af helbredsforsikring samt til invaliditetsdækning og præmiefritagelse ved tab af 50% af erhvervsevnen.

2. Dækning ved død

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a) Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved død inden opnået pensionsalder.
- b) Ratepension, der udbetales ved død inden opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c) Ægtefællepension (overlevelserente).
- d) Børnepension. Udbetaling ophører tidligst ved barnets fyldte 18. år. Børnepension fordobles, hvis barnet bliver forældreløs.

Der gives medarbejderen mulighed for en reserve- eller depotsikring.

Medarbejderen er berettiget til at undlade dækning ved død.

3. Dækning ved alderspensionering

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a) Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved opnået pensionsalder.
- b) Ratepension, der udbetales fra opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c) Alderspension, der udbetales livsvarigt fra opnået pensionsalder.
- d) Aldersopsparing.

Ved ønske om en højere pensionssats kan der mellem selskab og lokalafdeling aftales en anden ordning.

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

B. Fællesbestemmelser

1. Etablering

Selskabet etablerer en pensionsordning, hvorfra medarbejderen vælger på baggrund af vejledning herom fra selskabet.

Medarbejderen har ret til en løbende behovsafdækning og adgang til at søge rådgivning i forhold til dennes pensionsordning hos pensionsselskabet med henblik på til stadighed at have de bedst mulige pensions- og forsikringsdækninger.

2. Indtræden

Medarbejdere indtræder i en pensionsordning, jf. overenskomstens §§ 36 og 37. Medarbejdere, der fra tidligere ansættelse i *forsikrings- og pensionsbranchen* har en pensionsordning, indtræder straks fra det 18. år i en pensionsordning uanset ovennævnte regler.

3. Særlige bestemmelser

En medarbejder, der har fået afslag på en anmodning om ændring af en pensionsordning, kan forelægge sagen til forhandling mellem aftaleparterne.

En medarbejder, som er fyldt 60 år, kan vælge en pensionsordning i opsparingsøjemed og dermed også fravælge dækning ved invaliditet. Det samme gælder, hvis en medarbejders helbredsforhold betinger en præmie, der er mere end 10% højere end normalpræmien.

4. Helbredsoplysninger

[Eksisterende bemærkning til **4. Helbredsoplysninger**: Selskaberne er forpligtet til ikke at anvende 25%-reglen ved ændringer i forsikringsforholdene, såfremt disse relaterer sig til overenskomstmæssige bestemmelser og aftaler inden for overenskomstens rammer.]

Pensionssikringsregulativet har virkning straks fra 1. ansættelse i forsikrings- og pensionsbranchen, på hvilket tidspunkt selskabet lader medarbejderen optage i pensionsordningen med udgangspunkt i krav til helbredsforhold i den form, der sædvanligvis benyttes ved tegning af obligatoriske pensionsordninger.

Ved alle efterfølgende stillingsskift inden for forsikrings- og pensionsbranchen skal det nye selskab tage udgangspunkt i en erklæring om førtidspension (FØP), hvor der spørges til,

- *om medarbejderen er indstillet til, eller tilkendt offentlig førtidspension, invaliditetsydelse eller fleksjob, eller*
- *modtager offentlig førtidspension, invaliditetsydelse eller er ansat i fleksjob.*

Er det tilfældet, omfattes medarbejderen ikke af bestemmelsen om dækning ved invaliditet (A1).

Medarbejderen skal ikke afgive andre helbredsoplysninger. Det er en forudsætning, at der er tale om uafbrudt ansættelse i forsikrings- og pensionsbranchen.

Medarbejdere, der inden 1. april 2025 har indhentet helbredsattest efter de hidtil gældende krav, vil fortsat skulle opbevare disse erklæringer, så de i forbindelse med ansættelsen afleverede helbredsoplysninger er afgørende for deres forsikringsvilkår så længe de er uafbrudt ansat i forsikringsbranchen.

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

Medarbejdere med en midlertidig eller tidsbegrænset ansættelse skal ikke aflevere helbredsoplysninger, idet de under ansættelsen alene vil være omfattet af gruppesikringsregulativet.

I forbindelse med koncerndannelse, virksomhedsoverdragelse og fusion anbefaler parterne, at der tages stilling til overførsel af helbredsoplysninger.

5. Særlige udbetalingsbestemmelser

Hvis en medarbejder opfylder betingelserne for at få udbetalt invaliderente, udbetales invaliderenten til selskabet, så længe medarbejderen modtager løn fra selskabet, dog sådan, at selskabet kun kan gøre krav på beløb, der modsvarer den reelle lønudgift. Eventuelt overskydende beløb udbetales til medarbejderen.

Overskydende beløb til medarbejderen beregnes som forskellen mellem invaliderenten og selskabets lønomkostning. Selskabets lønomkostning opgøres som månedsløn, *herunder st. bededagstillæg*, tillagt evt. pensionsbidrag, ferietillæg, gruppelivstillæg, selskabets atp-andel, lønsumsafgift og fratrasket eventuel refusion eller ydelse i perioden for den pågældende medarbejder fra det offentlige. Endvidere modregnes selskabets lønomkostning i karenperioden inden første udbetaling af invaliderenten.

Eventuel udbetaling ved medarbejderens død sker til den pågældendes "nærmeste pårørende", som defineret i forsikringsaftaleloven. Medarbejderen kan indsætte afvigende begunstigelsesbestemmelser.

6. Præmiebetaling

Bidraget til de nævnte pensionsordninger fastsættes i de til enhver tid gældende overenskomster mellem FPA og Forsikringsforbundet. I det tilfælde, hvor medarbejderens eventuelle erhvervsudygtighed medfører ret til præmiefritagelse, suspenderes præmiebetalingen for både medarbejder og selskab. Selskabets suspenderede indbetalingspligt medfører ikke forøget lønudbetaling til medarbejderen, hvorimod medarbejderens bidrag udbetales som løn.

7. Fratræden

Medarbejderen beholder retten til sin egen pensionsordning ved fratræden.

Udbetaling af og disponering over pensionsordning inden pensionering

Medarbejderen kan ikke få udbetalt eller få udbetalinger fra opsparingen i sin pensionsordning inden folkepensionsalderen. Pensionsydelse (ratepension, livrente, kapitalpension, aldersopsparing m.v.) kan dog udbetales inden pensionering, hvis medarbejderen har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a.

Medarbejderen kan derudover disponere over sin pensionsopsparing i nedenstående tilfælde:

Genkøb af pensionsordningen

Pensionsordningen kan genkøbes når en medarbejder tager permanent ophold i udlandet og ikke længere er skattepligtig i Danmark.

Medarbejdere kan afkræves dokumentation af pensionsleverandøren for, at betingelserne herfor er opfyldt.

Dispensation

Udbetalinger og genkøb i andre situationer end den ovenfor anførte, kan alene finde sted, hvis der foreligger dispensation fra overenskomstparterne.

C. Overgangsbestemmelser

Tidligere regulativer er alene gældende for pensionsordninger i den udstrækning, bestemmelserne ikke strider imod nærværende regulativ.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivers it-udstyr

Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe i overenskomstperioden, der skal udarbejde et forslag til en fælles standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanterhvervet.

Baggrunden for arbejdsgruppen er, at Datatilsynet i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" har taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne bør indgå en aftale, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

En sådan standardaftale skal derfor sikre bl.a.:

- At lokalafdelingen (tillidsrepræsentanten) er dataansvarlig for behandlingen af oplysninger som behandles i selskabets it-systemer i forbindelse med det faglige arbejde.
- At selskabet ved at indgå standardaftalen alene vil være ansvarlig for den tekniske opbevaring af data omfattet af aftalen.
- At selskabet alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af lokalafdelingen (tillidsrepræsentanten), hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold gør det nødvendigt.
- At selskabet og lokalafdelingen har klare retningslinjer for i hvilket omfang selskabet skal assistere lokalafdelingen (tillidsrepræsentanten) i forbindelse med anmodninger fra de registrerede, sikkerhedshændelser mv.

Arbejdsgruppen iværksættes inden udgangen af 4. kvartal 2025 og skal afslutte sit arbejde inden udgangen af 2026, hvorefter det implementeres.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Frikøbtes arbejdsplads

Parterne er enige om at sikre en hensigtsmæssig placering af frikøbtes arbejdspladser.

Derfor tilføjes i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 4, Tillidsrepræsentantaftale mellem F&P Arbejdsgiver og Forsikringsforbundet et nyt § 11, stk. 2 (ny tekst i kursiv):

"Stk. 2 For frikøbte formænd og næstformænd aftales lokalt den mest hensigtsmæssige placering af den frikøbtes arbejdsplads med passende hensyntagen til fortrolighed."

Som konsekvensrettelse bliver nuværende § 11, stk. 2-5 til § 11, stk. 3-6.

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Forbedring af gruppelivsftale

Parterne er enige om, at Gruppelivsftale 83025 mellem F&P Arbejdsgiver, Forsikringsforbundet og Forenede Gruppeliv forbedres, idet Gruppesikringsregulativet ændres således:

Det præciseres, at F&P Arbejdsgiver er part i aftalen i stedet for Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Som konsekvens rettes ”FA” til F&P Arbejdsgiver”.

Under A. Gruppesikringsordninger ændres punktet **Kritisk sygdom** således: ”Summen er for medarbejdere under 75 år 250.000 kr.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

FORSIKRINGSOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Henvisning til Trivselspartnerskabet i Aftalen om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at der tilføjes følgende i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 4, Aftale om psykisk arbejdsmiljø, pkt. 8, stk. 3 (ny tekst er i kursiv):

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

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Mere fleksibel mulighed for orlov

Parterne er enige om at tilbyde en mere fleksibel mulighed for orlov uden løn.

Derfor foretages følgende ændringer i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, § 3 (ny tekst i kursiv):

”En medarbejder med 3 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 1 år. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder. *Orloven kan opdeles i 2 perioder.*

Selskabet kan dog efter en dialog med lokalafdelingen/den lokal TR modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige praktiske eller lignende hensyn taler imod.

Hvis selskabet, jfr. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.”

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Ekstraordinær pensionsindbetaling konverteret til kontant udbetaling

Parterne er enige om, at medarbejdere, der har opnået pensionsudbetalingsalderen, kan vælge at konvertere den ekstraordinære pensionsindbetaling efter Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, § 13 til kontant udbetaling.

Derfor foretages følgende ændringer i Forsikringsoverenskomsten, afsnit 1, § 13, stk. 1, (ny tekst i kursiv):

”Stk. 1. Opsiges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år i selskabet og på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år, henholdsvis 55 år, skal selskabet betale 12, henholdsvis 18 måneders selskabspensionsbidrag.

Beløbet indbetales på medarbejderens hidtidige pensionsordning eller til anden pensionsordning. *Har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet opnået pensionsudbetalingsalderen, kan medarbejderen alternativt vælge at få beløbet konverteret til kontant udbetaling.”*

Hellerup, den 20.marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:

PROTOKOLLAT

om

Udvidet lønret ved orlov for soloforældre

Parterne er enige om, at soloforældre, herunder solo-adoptanter, får en udvidet ret til at holde orlov med fuld løn. Arbejdsgivers pligt til at yde fuld løn under orlov er fortsat i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen efter barselsloven er berettiget til dagpenge.

Derfor er der enighed om, at Forsikringsoverenskomstens afsnit 1, § 4, stk. 1, fremadrettet skal lyde således (ny tekst i kursiv):

”§ 4 Orlov ved graviditet og barsel m.v.”

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

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

Moderen (den fødende) har herefter ret til forældreorlov med fuld løn i op til 15 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. De 2 uger skal afholdes inden for 10 uger efter fødslen, jf. barselslovens bestemmelser.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter ret til forældreorlov med fuld løn i op til 14 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

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

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

Hellerup, den 20. marts 2025

For F&P Arbejdsgiver:

For Forsikringsforbundet:
