

Rammeoverenskomst 2025- 2028

Arbejdsgiverforeningen for FinTech (AF) og Finansforbundet

Indhold

§ 1 Dækningsområde	2
§ 2 Arbejdstid	2
Arbejdstidens længde	2
§ 3 Kompetenceudvikling og samarbejde	3
Finanskompetencepuljen	3
§ 4 Outplacement	3
§ 5 Pension og Forsikring	3
Pension	3
§ 6 Ferie og Frihed	4
§ 7 Sociale Bestemmelser	4
Graviditet, Barsel og Orlov	4
Fertilitetsbehandling	5
Adoption	6
Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge, døende i hjemmet	6
Frihed ved børns sygdom	7
Frihed ved børns hospitalsindlæggelse	7
Børnedeltid	7
Seniordeltid	7
§ 8 Løn	8
Lønudviklingen	8
§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser	9
Aftale mellem Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid	10
Aftale mellem Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF) og Finansforbundet om lokale medarbejderrepræsentanter	11
Hovedaftale mellem Arbejdsgiverforening for FinTech (herefter AF) og Finansforbundet	14

Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF) og Finansforbundet har indgået denne rammeoverenskomst i fælles forståelse for, at lokale forhold i for de enkelte virksomheder og medarbejdere er forskellige.

Parterne er derfor enige om, at de lokale løsninger og aftaler skal ansues og indgås ud fra helhedsbetragtninger, der understøtter særlige lokale forhold.

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1 Rammeoverenskomsten er en minimumsoverenskomst. Når en virksomhed bliver omfattet af rammeoverenskomsten, skal der indgås lokalaftaler, der udfylder rammeoverenskomstens §§ 2, 5 og 8. Hvis der ikke er en medarbejderrepræsentant, indgås lokalaftalerne med Finansforbundet.

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i virksomheder, der er medlem af Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF). Overenskomsten finder anvendelse på arbejde, som udføres i Danmark.

Overenskomsten er kun gældende for virksomheder med 10 eller flere fuldtidsansatte, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales lokalt, omfatter rammeoverenskomsten ikke:

- Medarbejdere, der er en del af den faktiske ledelse i virksomheden
- Medarbejdere, der er aktionærer, anpartshavere, andelshavere o. lign. med en ejerandel på 5 pct. eller højere
- medarbejdere, der er midlertidigt ansat i op til 6 måneder. Medarbejdere, der ansættes i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser omfattes af rammeoverenskomsten fra det tidspunkt, hvor den samlede ansættelse overstiger 6 måneder.
- Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt
- Studerende – med studiekort fra en ungdoms- eller videregående uddannelse, bortset fra aflønningen, jf. § 8.
- Medarbejdere ansat i Danmark på forskerordningen (særlig skatteordning for forskere).

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1 Der skal lokalt indgås aftale om regler for arbejdstid.

Arbejdstidens længde

Stk. 2 Årsnormen for fuldtidsansatte medarbejdere er 1924 timer, svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer ekskl. frokost.

§ 3 Kompetenceudvikling og samarbejde

Finanskompetencepuljen

Stk. 1 Virksomhederne er omfattet af Finanskompetencepuljen, der er aftalt mellem Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver i regi af Standardoverenskomsten.

Virksomhederne og medarbejderne kan således gøre brug af puljen efter gældende retningslinjer for Finanskompetencepuljen.

Virksomhederne betaler pr. halvår pr. ansat kr. 350. Fra 1. juli 2026 forhøjes bidraget til kr. 500 pr. halvår pr. ansat.

Stk. 2 Virksomheder omfattet af rammeoverenskomsten er forpligtet til at medvirke aktivt til, at Finansforbundet løbende har mulighed for at kommunikere med medarbejderne.

Stk. 3 Når der vælges en medarbejderrepræsentant, skal det aftales med virksomheden, hvordan uddannelsen finansieres.

§ 4 Outplacement

Stk. 1 Hvis en medarbejder med 24 måneders anciennitet eller derover opsiges på grund af virksomhedens forhold, tilbydes medarbejderen et outplacementforløb, der tager udgangspunkt i den afskedigedes behov, herunder afklaring af faglige og personlige kompetencer samt praktiske værktøjer til jobsøgning. Den afskedigede skal tilbydes en fast konsulent og der skal minimum tilbydes 8 samtaler af 1-2 timers varighed. Forløbet skal tilbydes med behørig sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kasse.

§ 5 Pension og Forsikring

Pension

Stk. 1 Der skal lokalt indgås aftale om pensionsordning og pensionsbidrag samt forsikringer.

Pensionsordningen skal etableres som en kollektiv ordning og indeholde både opsparing og risikodækning.

Sundhedsforsikring

Stk. 2 Alle medarbejdere omfattes af en sundhedsforsikring.

Sundhedsforsikringens indhold aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejdernes repræsentant(er).

Virksomheden betaler præmien for sundhedsforsikringen.

Sundhedsforsikringen kan efter aftale indgå som en del af pensionsordningen.

§ 6 Ferie og Frihed

Stk. 1 Medarbejdere omfattet af rammeoverenskomsten følger ferielovens regler og har herudover ret til at afholde ferie og frihed i det omfang dette passer ind i driften af virksomheden og medarbejdernes private behov efter aftale med nærmeste leder og under iagttagelse af ferielovens regler.

§ 7 Sociale Bestemmelser

Graviditet, Barsel og Orlov

Stk. 1 Medarbejdere, der har været ansat i 1 år, har ret til graviditets- og barselsorlov m.m. efter nedenstående bestemmelser, der gælder for forældre til børn født den eller efter 1. oktober 2023.

Stk. 2 Kvindelige medarbejdere har ret til fuld løn under graviditetsorlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunktet. 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 desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 16 uger. Hvis der ved aftale ikke kan opnås enighed af placeringen af forældreorloven, kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde inden for samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Stk. 3 Fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placering af fædreorloven, skal fædreorloven holdes som en uafbrudt periode indtil uge 10.

Stk. 4 Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 14 uger. For børn født efter 1. juli 2026 forlænges perioden med ret til fuld løn til 18 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen kan far/medmor placere forældreorloven i uge 11-52 efter fødslen som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

Stk. 5 Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov. Medarbejderen kan desuden vælge at placere 2 uger af forældreorloven indtil uge 10 efter fødslen.

Stk. 6 Varslingsreglerne følger de til enhver tid gældende varsler i barselsloven.

Stk. 7 Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn er betinget af at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven) er berettiget til dagpenge.

Stk. 8 Ved forlængelse af barselorloven pga. barns hospitalsindlæggelse, jf. barselloven, betales fuld løn. Forældre vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed, jf. stk. 2-4 blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Stk. 9 Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barsellovens § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 10 uger).

Stk. 10 Der betales herudover fuld løn under fravær pga. lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

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. 11 Når en medarbejder holder barselorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen. Der betales også pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselloven, der afholdes senere end 60 uger efter fødslen.

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.

Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 12 Ovenstående regler gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

Stk. 13 LGBTQ+ familier opnår, jf. barsellovens § 23a og § 23b, samme rettigheder som (fødende) mor og far/medmor (ikke-fødende), jf. ovenfor.

Fertilitetsbehandling

Stk. 14 En medarbejder, som er i medicinsk begrundet fertilitetsbehandling på baggrund af en henvisning fra en praktiserende eller speciallæge, har ret til frihed med løn til denne behandling.

Medarbejderen skal, så vidt muligt, placere behandlingen uden for arbejdstid, alternativt placere behandlingen til mindst mulig gene for virksomheden.

På virksomhedens anmodning skal medarbejderen dokumentere fertilitetsbehandling i henhold til 1. punktum. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

En medarbejder, hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under ovennævnte behandling.

På virksomhedens anmodning skal medarbejderen på tro og love erklære, at partneren er i fertilitetsbehandling, som beskrevet ovenfor.

Adoption

Stk. 15 Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen følgende rettigheder.

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.

For så vidt angår barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov med fuld løn har adoptanter fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som biologiske forældre.

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

Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge, døende i hjemmet

Stk. 16 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 aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejdernes repræsentant(er). Hvis der ikke er indgået en aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder følgende regler:

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 for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem.

Ansættes medarbejderen i henhold til pkt. A betaler virksomheden lønkompensation beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag.

Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til pkt. B, indtræder virksomheden i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Under orloven optjenes ferie og der betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Frihed ved børns sygdom

Stk. 17 Medarbejderen har om nødvendigt ret til frihed med løn i indtil 5 arbejdsdage af et hjemmeboende barns sygdom (normalt et barn under 15 år) for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Ved fravær over 2 dage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet.

Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 18 Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse eller ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, gives indtil 2 ugers frihed med fuld løn.

Børnedeltid

Stk. 19 Forældre med børn under 12 år kan indgå en tidsbestemt aftale med virksomheden om nedsættelse arbejdstiden. Børnedeltiden skal være i min. 3 måneder og max. 12 måneder.

Seniordeltid

Stk. 20 Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 5 år og er fyldt 60 år [fra 1. januar 2030: 61 år] kan aftale at få nedsat deres arbejdstid.

Arbejdstidsnedsættelsen kan i en evt. aftale udmøntes som hele dage eller uger.

Efter arbejdstidsnedsættelsen aftaler medarbejderen og virksomheden om

medarbejderens og virksomhedens pensionsbidrag skal indbetales på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

§ 8 Løn

Stk. 1 Lønnen aftales individuelt mellem virksomheden og medarbejderen, og medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale.

Lønnen skal afspejle medarbejderens indsats, kvalifikationer, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingsindhold, ansvar og uddannelse.

Lønnen udbetales månedligt bagud.

Stk. 2 Studerende aflønnes med en timeløn, der fastsættes af virksomheden. Efter 12 måneders ansættelse skal timelønnen minimum udgøre 155,93 kr. Fra 1. juli 2027 skal timelønnen minimum udgøre 167,00 kr.

Lønudviklingen

Stk. 3 Den årlige minimumslønudvikling aftales mellem AF og Finansforbundet. I overenskomstperioden er der aftalt følgende reguleringer af lønsummen:

- 2,4 % i 2025
- 2,5 % i 2026
- 2,5 % i 2027

Tidspunktet for udmøntning aftales lokalt.

Den aftalte lønregulering udmøntes dog senest den 30. juni det efterfølgende år.

Ved beregning af lønsummen medtages medarbejderes løn, som har en fast månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag på kr. 72.500 (pr. 1. juli 2027 kr. 77.500) eller derunder og på tidspunktet for udmøntningen har over 6 måneders anciennitet.

Medarbejdere, hvis løn ikke indgår i beregning af lønsummen, kan ikke få del i den aftalte lønregulering. De nærmere principper for udmøntningen af den årlige minimumslønudvikling aftales lokalt.

Virksomheden skal en gang årligt – overfor medarbejderne – dokumentere, at den årlige lønsum (fra 1. juli det pågældende år til 30. juni det efterfølgende år, eksempelvis en stigning på 2,4 % i perioden fra 1. juli 2025 til 30. juni 2026) er udmøntet som aftalt.

§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Rammeoverenskomsten indgås med forbehold for de respektive organisationers og for AF's vedkommende stiftende medlemmers godkendelse efter deres interne godkendelsesprocedurer, hvor efter den træder i kraft.

Overenskomsterne og aftalerne kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en juni måned, dog tidligst juni 2028.

København, den 28. maj 2025

Arbejdsgiverforeningen for Fintech

Finansforbundet

v/Jonas Brøsted Leander

v/Marianne Kjær

Aftale mellem Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF) 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 kollektive overenskomster og aftaler, der er indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for FinTech og Finansforbundet samt kollektive aftaler indgået med henvisning til denne overenskomst mellem parterne, eller uenighed om fortolkning af kutymer.
- b. Uenighed mellem Finansforbundet og Arbejdsgiverforeningen for Fintech i ansættelsesretlige personsager.
- c. Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

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

Stk. 3 Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten. Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af parterne et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

§ 2 Organisationsmøde

Stk.1 Enhver af parterne skal skriftligt begære en under §1 nævnt uenighed forhandlet på et møde mellem organisationerne. Ved opsigelse/bortvisning skal begæringen om forhandling indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen er modtaget.

Parterne er enige om at det er hensigtsmæssigt at løse konflikter så lokalt som muligt, hvor dette er muligt. Hvis der er en medarbejderrepræsentant på virksomheden skal der ske en lokal forhandling inden afholdelse af organisationsmøde.

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

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

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

Aftale mellem Arbejdsgiverforeningen for Fintech (AF) og Finansforbundet om lokale medarbejderrepræsentanter

§ 1 Valg af medarbejderrepræsentant

Medlemmer af Finansforbundet har ret til blandt sig at vælge en medarbejderrepræsentant i virksomheden, hvis der er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet.

§ 2 Medarbejderrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Velfungerende medarbejderrepræsentation er af afgørende betydning for såvel virksomhederne som medarbejdere.

Medarbejderrepræsentanten 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.

Medarbejderrepræsentanternes rettigheder og pligter følger i øvrigt af nærværende aftale.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanten gives mulighed for, i arbejdstiden, at mødes med nyansatte medarbejdere med henblik på at orientere om sine opgaver som medarbejderrepræsentant.

Virksomheden og medarbejderrepræsentanten kan aftale, hvordan mødet kan afvikles, men virksomheden har ingen praktiske opgaver eller forpligtelser i forbindelse med afviklingen.

Det er frivilligt for de nyansatte, om de vil deltage i et møde med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Det påhviler medarbejderrepræsentanten 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.

Stk. 4. Ved ændringer i enheden, som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal medarbejderrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 5. Drøftelser mellem enhedens ledelse og medarbejderrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det.

Stk. 6. Medarbejderrepræsentanten repræsenterer medlemmerne.

§ 3 Valgbarhed

Medarbejderrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold og som har været ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet. Medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere med personaleansvar kan ikke vælges som medarbejderrepræsentant.

§ 4 Valgtidspunkt

Det aftales lokalt hvordan medarbejderrepræsentanten vælges. Hvis ikke der er aftalt andet afholdes der valg hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar.

§ 5 Valgprocedure

Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg. Beskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor virksomheden får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Hvis virksomheden vil gøre indsigelse mod valget skal en sådan være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter reglerne for behandling af faglig strid.

§ 6 Medarbejderrepræsentanten

Det påhviler medarbejderrepræsentanten og virksomhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i virksomheden, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til-/afgang og rokering af medarbejdere.

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

Drøftelser mellem enhedens ledelse og medarbejderrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det.

§ 7 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Medarbejderrepræsentanten skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal normalt gives dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen. Og den skal gives i så god tid, at repræsentanten er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Finansforbundet. Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Både ved advarselssamtale, lønnedsættelse og afskedigelse skal virksomheden tilbyde, at den lokale medarbejderrepræsentant deltager i mødet med

ledelsen. Hvis medlemmet ikke ønsker, at medarbejderrepræsentanten deltager i mødet, skal der efterfølgende ske en orientering om resultatet af mødet.

Medarbejderrepræsentanten er efterfølgende berettiget til at orientere Finansforbundet om advarslen, lønnedsættelsen eller afskedigelsen.

§ 8 Uddannelse

Nyvalgte medarbejderrepræsentanter, 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 kursus-aktivitet. Tilmelding til kurser sker efter aftale med enhedens leder.

Medarbejderrepræsentanterne 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.

§ 9 Frihed til organisatorisk arbejde

Det arbejde, der er forbundet med medarbejderrepræsentanten 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.

Hvis medarbejderrepræsentanten har andre poster i Finansforbundet, herunder kreds- og/eller hovedbestyrelse aftales adgangen til frihed til dette arbejde nærmere med virksomheden.

§ 10 Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter

Afskedigelse eller lønnedsættelse af en medarbejderrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsættelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem overenskomstens parter, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderrepræsentantens side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsættelse tænkes afgivet. Når mødet er begæret, skal virksomheden oplyse medarbejderrepræsentanten om, at der er begæret forhandling.

Hvis virksomheden efter mødet fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsættelse er nødvendig, kan opsigelsen/meddelelsen om lønnedsættelse først afgives en uge herefter.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en medarbejderrepræsentant, herunder en arbejdsmiljørepræsentant, ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgte alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder.

Hovedaftale mellem Arbejdsgiverforening for FinTech (herefter AF) og Finansforbundet

§ 1

Denne hovedaftale har virkning for AF's medlemsvirksomheder samt for de medlemmer af Finansforbundet, hvis ansættelsesvilkår er fastsat i en mellem de to organisationer indgået kollektiv overenskomst og/eller i en virksomhedsoverenskomst, § 4.

Hovedaftalen gælder dog som udgangspunkt ikke for medlemsvirksomheder, som har færre end 10 heltidsmedarbejdere ansat – typisk virksomheder i start-up-fase.

Medlemsvirksomheder kan dog maksimalt stå udenfor hovedaftalen i 2 år fra optagelse som medlem i AF.

§ 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. AF og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne.

§ 3

Stk. 1. AF anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af Finansforbundet og til at deltage i forbundets arbejde.

§ 4

Stk. 1. Kollektive overenskomster kan alene indgås mellem AF og Finansforbundet og som en virksomhedsoverenskomst indgået mellem en medlemsvirksomhed af AF og Finansforbundet/Finansforbundets Medarbejderrepræsentant.

Stk. 2. Ingen af de – i forhold til denne hovedaftale – relevante parter, det vil sige hverken AF eller Finansforbundet, har konfliktret i nogen sammenhænge.

Stk. 3. Alle former for uoverensstemmelser/tvister mellem de af denne hovedaftale omfattede parter skal løses retligt inden for det fagretlige system, som omhandlet i Lov om Arbejdsretten, kap. 1 og 2 og efter de regler, som gælder efter parternes aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 4. Når en kollektiv overenskomst indgået mellem AF og Finansforbundet eller i form af en virksomhedsoverenskomst er opsagt, skal der optages forhandlinger om en ny overenskomst, jf. § 5.

§ 5

Stk. 1. Uenighed om fornyelse af/tvister om overenskomster, herunder både overenskomster indgået mellem AF og Finansforbundet samt af virksomheds-overenskomster kan aldrig give anledning til arbejdsstandsning. Sådanne uenigheder løses efter reglerne nedenfor i stk. 2 – 4, jf. § 4, stk. 2 - 3.

Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny overenskomst, kan hver af parterne i overenskomsten begære mægling med deltagelse af organisationerne. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den pågældende organisation overfor den modstående organisation, og begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollatet er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret.

Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens påbegyndelse, afgøres sagen ved faglig voldgiftsret. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den organisation, der har begæret mægling. Såfremt mægling ikke er gennemført, afgøres sagen ligeledes ved faglig voldgiftsret.

Stk. 3. Voldgiftsretten, jf. stk. 2, består af 5 medlemmer: 2 medlemmer udpeges af hver af organisationerne, 2 medlemmer udpeges som repræsentanter for parterne i overenskomsten samt 1 opmand, der udpeges i fællesskab af FA/AF på den ene side og Finansforbundet på den anden side. 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. 4. For voldgiftsrettens sagsbehandling gælder herudover reglerne i aftale om regler for behandling af faglig strid.

Opmandens kendelse bør tage hensyn til udviklingen på overenskomstområdet mellem FA og Finansforbundet.

Opmandens kendelse skal foreligge senest 1 måned efter voldgiftsforhandlingen og regulerer medarbejdernes overenskomstforhold fra tidspunktet for udløbet af den hidtidige rammeoverenskomst eller virksomhedsoverenskomst.

§ 6

Når en virksomhed udtræder af AF, er virksomheden og Finansforbundet forpligtet til at overholde de på udtrædelsestidspunktet gældende kollektive overenskomster og denne Hovedaftale, indtil overenskomsternes udløber.

Ligesom parterne er forpligtede til at overholde overenskomstens bestemmelser indtil anden overenskomst er indgået eller udløbet. Overenskomsten vil dog altid være gældende i 12 måneder efter meddelelse om opsigelsen/udtrædelsen.

§ 7

Stk. 1. Denne hovedaftale indgås med forbehold for de respektive organisationers og for AF's vedkommende stiftende medlemmers godkendelse efter deres interne godkendelsesprocedurer, hvor efter den træder i kraft og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2024.

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 forsat, indtil de på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttrædelse.

København, den

Arbejdsgiverforening for Fintech (AF)

Finansforbundet

Linette Emborg / Peter Smith

Kent Petersen / Marianne Kjær