

A man with short brown hair and a light beard, wearing a blue blazer over a white shirt, is sitting at a light-colored wooden desk. He is holding a black pen in his right hand and writing in a spiral-bound notebook. He is looking directly at the camera with a slight smile. On his left wrist, he wears a black watch. To his right, a portion of a black laptop keyboard is visible. The background is a softly blurred office environment with a desk lamp and other office furniture.

ALT DU SKAL VIDE OM LØN
I FINANSBRANCHEN

INDHOLDSFORTEGNELSE

Sådan læser du rapporten	4
Lønoversigt fordelt på jobtitel	5
Lønoversigt fordelt på uddannelse og alder	7
Geografiske lønforskelle	8
De bedste forhandlingsråd	9
23 alternativer til mere i lønposen	10
Ligeløn: Får din kollega mere end dig?	11
Lønoversigt for ledere	12
Lønoversigt for nyuddannede	13
Vi forhandler din overenskomst for dig	15
Løn for individuelt kontraktansatte	16

INDSIGT

HER ER ALT, HVAD DU SKAL VIDE OM LØN I FINANSBRANCHEN 2026

Af Klaus Mosekjær Madsen, cheføkonom

Her får du et overblik over lønstrukturer, tendenser og gode råd til lønforhandling inden for finans.

Vi har samlet de nyeste lønstatistikker for forskellige stillinger inden for sektoren. Uanset om du er nyuddannet, søger dit første job, eller er en erfaren professionel på udkig efter næste skridt i karrieren, finder du værdifuld indsigt og praktiske råd her.

Lønstatistikken er baseret på faktiske lønoplysninger for alle ansatte i den finansielle sektor.

Kort fortalt laver vi et registertræk fra Danmarks Statistik, hvor vi henter faktiske lønoplysninger for ca. 70.000 ansatte i den finansielle sektor – uanset om de er medlemmer af Finansforbundet eller ej.

God læsning og held og lykke med dine fremtidige lønforhandlinger!



Klaus Mosekjær Madsen, cheføkonom og lønekspert.

SÅDAN LÆSER DU RAPPORTEN

Lønresultatet viser fem forskellige lønniveauer: Gennemsnit, nedre kvartil, median, øvre kvartil og 90 kvartilen.

Medianen er den midterste værdi, når alle lønninger er ordnet i stigende rækkefølge. Det betyder, at halvdelen af de ansatte tjener mindre end medianen, og halvdelen tjener mere. Medianen er en god indikator for den "typiske" løn, da den, i modsætning til gennemsnittet, ikke påvirkes af ekstremt høje eller lave lønninger.

Nedre kvartil viser grænsen for de 25 procent med lavest løn.

Øvre kvartil viser den løn, du mindst skal have for at ligge blandt de 25 procent højest lønnede.

90% decil viser den løn, du mindst skal have for at ligge blandt de 10 procent højest lønnede.

Gennemsnit i lønstatistik refererer til den samlede sum af lønninger for en gruppe individer, divideret med antallet af individer. Det giver et overordnet billede af lønniveauet, men kan være misvisende, hvis der er ekstreme værdier.

BAG OM DATA I RAPPORTEN

Hvor stammer data fra?

Via et registertræk fra Danmarks statistik, har vi hentet faktiske lønoplysninger for ca. 70.000 ansatte i den finansielle sektor.

Hvordan er lønnen beregnet?

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

I basislønnen indgår grund-, kvalifikations- og funktionstillæg. Også ferie og søgnehelligdagsbetalinger, st. bededagstillæg, særlig feriegodtgørelse, brutto-træk og eventuel fritvalgsordning indgår.



LØNOVERSIGT FORDELT PÅ JOBTITEL

SIDE 1 UD AF 2

Dyk ned i data og se, hvad andre med din jobtitel tjener.

Jobtitel	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90% decil
AML/hvidvask	470	58.348	48.940	54.530	63.343	76.437
Account manager og andet salgsarbejde	1.188	71.364	46.206	66.908	87.305	114.996
Afvikling af handel med værdipapirer og valuta [back office]	577	67.800	54.154	65.126	78.341	91.433
Aktuar/statistikker/matematiske metoder	559	84.565	67.865	81.668	98.112	114.955
Analytikerarbejde	4.220	78.057	60.073	74.067	91.582	111.199
Chef- og direktionssekretærarbejde	449	68.625	56.078	65.405	78.979	90.790
Compliance/policy/audits	895	83.511	63.387	77.328	96.373	120.436
Data engineering	185	73.503	57.497	72.224	87.771	98.318
Dataanalytiker/data scientist	124	70.441	59.049	70.204	79.821	91.358
Drift, netværk og support	1.332	71.474	51.933	65.484	86.433	107.544
Ejendomsadministration/facility management	645	57.137	41.349	51.116	69.315	89.098
Ejendomsspecialist og -rådgiver	131	63.955	55.754	63.465	70.000	82.384
Erhvervskunder - direkte rådgivning	3.117	69.819	59.093	68.462	77.878	90.750
Erhvervskunder - standardprodukter og sagsbehandling	949	56.975	47.677	53.992	63.125	77.136
Filialchef/filialdirektør/områdedirektør	2.934	136.340	89.257	110.719	152.100	219.873
Forretningsudvikling og virksomhedsstrategi	3.312	78.021	62.267	74.137	88.171	106.352
HR, personaleudvikling og uddannelse	976	76.022	58.484	72.660	87.334	108.348
Handel med værdipapirer og valuta [dealer]	569	87.591	66.874	86.340	104.704	123.210
IT indkøb/kontraktstyring	16	80.313	66.447	76.652	89.068	101.437
IT og forretningsprocesser	2.258	77.009	65.565	75.897	86.752	98.586
IT- og cybersikkerhed	363	71.337	59.293	69.639	84.585	92.575
IT-projektleder	988	79.598	66.875	79.284	90.474	102.406
Indkøber	175	68.747	51.189	68.864	81.546	96.543
Inkasso	203	53.553	44.478	51.768	59.338	69.464
Intern revision/controller	1.566	70.537	54.267	67.304	84.214	99.253
Juridisk arbejde	1.903	75.660	57.839	71.940	90.719	106.567
Kapital og risikostyring	244	75.998	61.322	72.419	86.563	103.561
Kontor- og sekretærarbejde	5.026	47.531	36.701	46.635	55.187	66.547
Kreditcontroller og kreditprocesser	819	68.864	55.602	66.539	79.008	93.027
Kredsansat eller fuldtidsansat tillidsrepræsentant	16	63.585	52.950	56.723	69.835	82.978
Kundebetjening/kassearbejde/kasserer	1.403	43.155	35.638	44.086	49.176	55.237
Kundeservice/kundesupport/callcenter	1.634	43.552	34.230	41.613	50.434	60.495
Køkkenarbejde	438	34.934	26.957	33.363	40.764	47.392

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

LØNOVERSIGT FORDELT PÅ JOBTITEL

SIDE 2 UD AF 2

Dyk ned i data og se, hvad andre med din jobtitel tjener.

Jobtitel	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90% decil
Leasingrådgiver	67	70.846	54.776	70.455	86.532	95.892
Lønadministration	131	55.360	47.804	55.085	60.963	72.392
Marketing, kommunikation, PR og journalistik	1.077	67.922	54.115	65.227	77.827	93.410
PMO/projektarbejde	176	70.438	58.617	68.565	82.084	94.364
Pakkeriarbejde, postbehandling og arkivering	273	32.424	26.882	31.266	35.614	42.243
Pengetransport og bankbetjent	153	45.140	38.541	44.360	50.474	61.176
Pension firma	33	95.506	88.597	96.252	109.814	118.536
Pension privat	14	84.065	73.668	85.944	100.079	110.286
Pensionsrådgiver	135	67.917	58.564	66.575	76.456	88.598
Privatkunder - direkte rådgivning	9.103	58.915	51.149	57.615	63.765	74.564
Privatkunder - standardprodukter og sagsbehandling	4.355	50.218	40.877	48.543	57.035	67.414
Produktansvarlig/product owner	801	69.601	55.378	67.906	81.663	95.094
Produktionsmedarbejder	369	50.960	46.603	50.510	54.908	61.588
Receptionist og telefonomstilling	259	42.752	35.539	42.083	48.201	54.851
Regnskab	1.531	54.385	39.082	51.923	65.984	83.645
Rengøring	113	36.073	31.484	35.830	39.483	43.616
Rådgivning af storkunder og private banking	1.478	78.408	65.395	75.692	88.073	103.745
Rådgivning inden for specialområder som investering, valuta og formue	1.621	77.833	61.379	74.024	89.743	109.936
Salg af skadesforsikring landbrug	19	90.841	74.163	85.359	109.664	128.506
Salg af skadesforsikring mindre erhverv	21	73.514	57.575	76.535	84.747	101.534
Salg af skadesforsikring privat	17	71.969	57.237	69.483	86.091	93.790
Salg af skadesforsikring større erhverv	28	101.624	80.149	100.188	116.845	134.185
Scrum master/agil leveranceorganisation	64	75.759	64.907	74.950	87.440	92.326
Softwareudvikler	3.106	75.523	62.455	74.341	86.528	97.649
Systemadministrator	593	71.383	58.454	70.698	82.186	94.594
Systemarkitekt	744	85.286	71.054	84.550	96.004	109.199
Test/kvalitet	524	72.007	60.079	71.180	82.510	96.073
UX/UI Designer	203	64.405	53.534	62.377	74.677	82.531
Vurderings- og takseringsarbejde	836	67.631	58.552	67.913	75.037	82.679

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

LØNOVERSIGT FORDELT PÅ UDDANNELSE OG ALDER

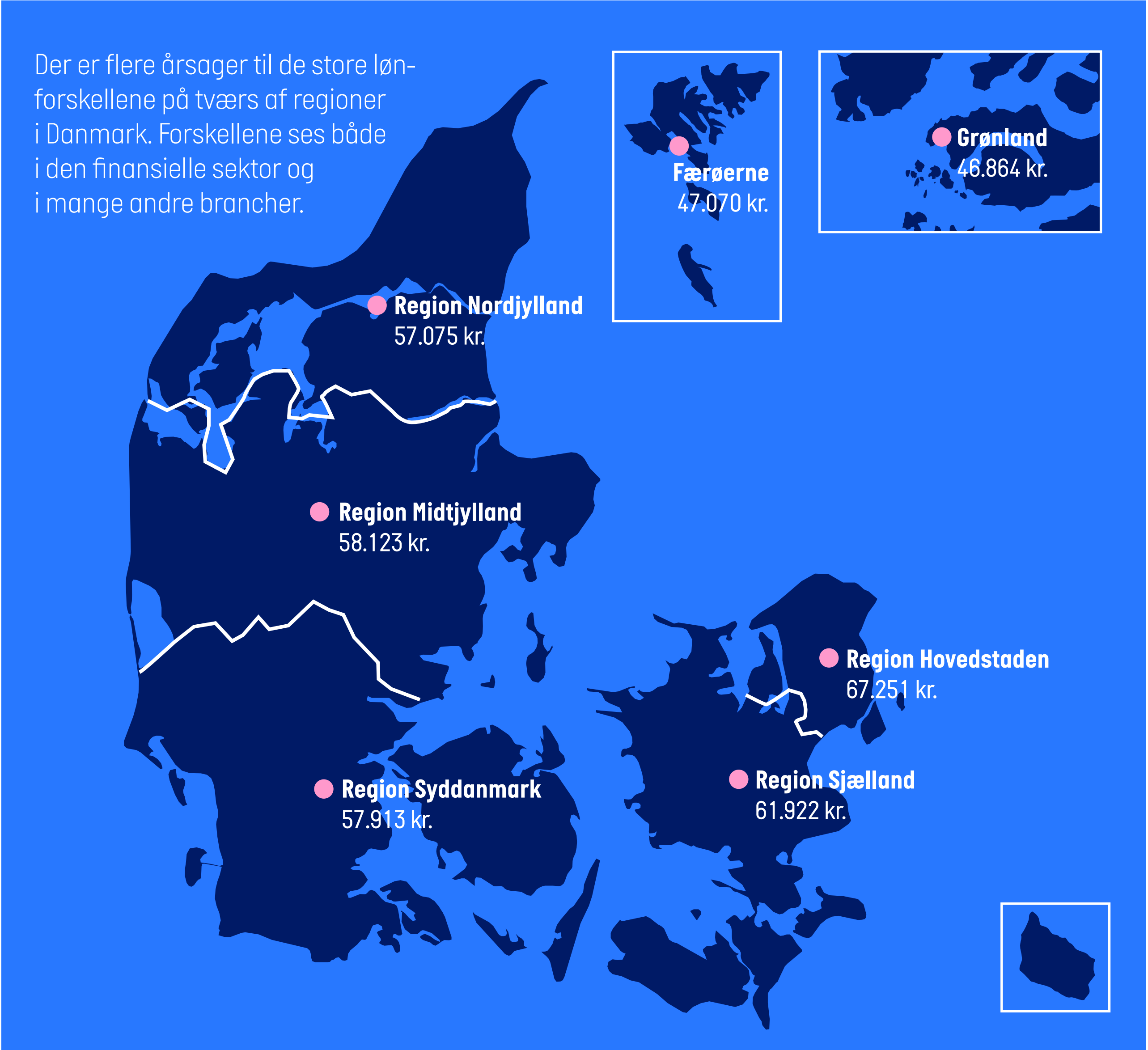
Tjek, hvad andre med samme uddannelse og alder får i løn.

Uddannelsesniveau	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90% decil
Erhvervsuddannelse	16.287	63.760	49.356	59.355	73.114	89.781
Folkeskole [7.-10. kl.]	1.846	58.419	42.597	53.091	68.756	85.253
Gymnasial uddannelse	6.321	53.882	31.772	48.342	68.809	88.022
Kort videregående uddannelse	11.417	59.936	48.154	57.439	69.328	83.633
Mellemlang videregående uddannelse	13.215	70.800	52.578	66.016	82.649	101.264
Lang videregående uddannelse	17.910	81.847	59.795	75.057	92.978	116.473
Ph.d.	539	100.239	74.179	87.582	108.083	142.905

Lønforskelle fordelt på alder	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	75% kvartil	90% decil
15-19 år	176	28.003	24.946	28.322	29.481	33.639
20-24 år	3.330	32.361	26.982	31.434	35.957	42.184
25-29 år	7.236	48.132	39.113	48.058	55.028	63.128
30-34 år	8.115	61.193	49.629	58.600	69.827	83.429
35-39 år	7.947	69.431	54.977	65.142	80.020	95.626
40-44 år	7.788	74.896	56.866	69.205	86.187	106.327
45-49 år	8.221	78.243	58.345	71.948	89.409	111.201
50-54 år	7.102	80.637	59.104	74.246	91.717	114.519
55-59 år	9.332	76.366	56.684	69.276	86.131	106.562
60-64 år	6.514	72.897	54.181	66.267	82.945	101.062
65-69 år	1.774	73.662	53.906	66.851	84.690	101.509

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

DERFOR ER DER STORE GEOGRAFISKE LØNFORSKELLE



Der er større efterspørgsel på højtlønnede specialistfunktioner i de store byer, hvilket hæver det generelle lønniveau. Samtidig er leveomkostningerne højere i områder som København, hvilket kræver højere lønninger for at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90% decil
Færøerne	50	47.449	39.035	47.070	52.098	63.264
Grønland	58	51.223	40.371	46.864	53.562	73.967
Hovedstaden	40.803	72.714	52.911	67.251	85.543	105.412
Midtjylland	11.664	61.982	47.717	58.123	71.532	88.386
Nordjylland	4.011	60.693	47.534	57.075	69.262	83.765
Sjælland	3.487	65.547	51.353	61.922	76.782	91.639
Syddanmark	7.462	61.576	47.780	57.913	70.574	86.710

HER ER DE BEDSTE RÅD TIL LØNFORHANDLINGEN

Cheføkonom i Finansforbundet, Klaus Mosekjær Madsen, giver dig her de bedste tips til, hvordan du forbereder dig til din kommende lønsamtale.

FØR SAMTALEN

Tag initiativ og bed om en lønsamtale – også hvis du ikke er blevet inviteret

Har du opnået flotte resultater i det forgangne år, men endnu ikke modtaget en invitation til en lønsamtale? Vent ikke passivt på, at din chef tager initiativet – tag sagen i egen hånd og indkald selv til en samtale.

Skab et godt grundlag for samtalen, og hvis det viser sig, der ikke er midler til lønstigning lige nu, så brug samtalen på at tale om, hvor meget – ikke OM – du skal have i lønstigning ved næste lejlighed.

Forbered dig grundigt inden lønsamtalen

Indsaml viden om lønniveauet både i din virksomhed og i sektoren generelt. Lav en grundig gennemgang af dine præstationer. Det vil give dig et solidt grundlag for at forhandle med din chef. Din chef er muligvis ikke klar over alt, hvad du har opnået, så det er vigtigt at præsentere dine præstationer klart og tydeligt.

FLERE GODE RÅD TIL LØNSAMTALEN



Hvordan forbereder du lønsamtalen?

Klaus Mosekjær Madsen deler her, hvordan du bedst forbereder dig inden din lønsamtale.

[Finansforbundet.dk/AltOmLøn](https://finansforbundet.dk/AltOmLøn)

UNDER SAMTALEN

Vær vedholdende og nysgerrig

En lønforhandling starter ofte med et nej. Det er vigtigt, at du ikke lader det slå dig ud. I stedet bør du være nysgerrig og stille mange spørgsmål til, hvad du på sigt kan gøre for at få opfyldt dine lønkrav.

Du kan fx være vedholdende ved at bede om et nyt møde og/eller ved at give din chef mulighed for at gå tilbage til sit bagland med et oplæg eller et forslag.

Du kan også bede om en ny lønforhandling, hvis der er forhold, der lige nu gør det vanskeligt at forhandle. Husk, at al bevægelse tager tid.

Lønforhandling under ansættelsen

Dine muligheder for at påvirke din chef til at give dig en lønstigning er bedre uden for forhandlingslokalet end indenfor.

Hvis dit nuværende job ændrer sig væsentligt, bør du altid overveje følgende ift. at få mere i løn:

- Har du fået større ansvar?
- Er dit job blevet mere krævende?
- Er din position i virksomheden mere usikker?
- Har dine kollegers lønniveau rykket sig?

Forbered din chef på dine ønsker og forventninger i god tid inden lønforhandlingen. Du kan fx give chefen det materiale eller den statistik, som du ønsker, at I tager udgangspunkt i til forhandlingen.

EFTER SAMTALEN

Min chef har tilbudt mig en beskedent lønforhøjelse

Hvis din chef tilbyder dig en beskedent lønforhøjelse, der ikke matcher dine forventninger, så kan det alligevel være en god idé at acceptere tilbuddet, men på en konstruktiv måde give udtryk for, at du ikke er tilfreds, og at du forventer mere næste år. Dette viser, at du er engageret i din karriereudvikling og i dine lønforhold.

Hvis din kollega tjener mere end dig

Hvis du opdager, at en kollega med lignende ansvar og erfaring får en højere løn end dig, er det vigtigt at håndtere situationen på en konstruktiv måde. Tag fx en generel snak om lønniveauet i virksomheden.

Ved at fokusere på generelle termer og din egen værdi undgår du unødvendige konflikter og skaber en mere produktiv dialog om din løn.

Tal åbent om løn

Lønforskelle mellem kønnene er udbredte i den finansielle sektor, hvilket sandsynligvis også gælder for din virksomhed.

Det er en god idé at skabe en kultur blandt sine kolleger, hvor man taler åbent om løn, så alle kan se, om deres lønniveau matcher andre i sektoren og virksomheden, uanset køn.

23 ALTERNATIVER TIL MERE I LØNPOSEN

Bonusordning

Er der mulighed for at få bonus i din virksomhed? Har din virksomhed allerede en model, så vurder knapperne, der kan skrues på.

Firmabil

Er der mulighed firmabil? Hvis ikke, arbejd med biltillæg (men regn på, om det overhovedet kan svare sig, for det er ikke gratis at have firmabil).

Netværksgruppe

Se, om du kan få betalt en netværksgruppe, der både gavner din arbejdsgiver og dig.

Ferieordning – nyansatte

Få inkluderet fuld ferie fra opstart, så du undgår at skulle spare ferie op (og få tidligere feriepenge ud i kontanter).

Ekstra ferie

Ud over den lovpligtige og overenskomstfastsatte ferie, kan du forhandle dig til flere feriedage med fuld løn.

Telefon

Alt skal være betalt. Vær obs på, at du kan blive beskattet over lønnen. For nogens vedkommende er dét beløb højere, end hvad mobilregningen faktisk koster.

Computer

Alt skal være betalt.

Bredbånd

Alt skal være betalt.

Fitness

Se, om du kan få betalt dit fitnessabonnement.

Orlov

Se, om du kan få orlov uden løn med en vis frekvens/længde.

Næste bonus/sign on

Få beløb upfront eller få garanti på at være med på bonusordning fra dag 1.

Stay-on bonus

Fixed beløb efter 6-12 måneder.

Opsigelsesvarsel

Periode på mere end 3 måneder.

Prøveperiode

Arbejdsgiveren er også på prøve, husk det. Fx kan du bede om 3 måneders løn ved opsigelse – også i din prøveperiode.

Efteruddannelse

Se, om du kan få betalt en efteruddannelse, der både gavner din arbejdsgiver og dig.

Andet arbejde

Fx mulighed for deltagelse i bestyrelser.

Antal arbejdsdage

Du kan forsøge at arbejde med færre arbejdsdage fx 4-dages arbejdsuge (til samme løn).

Warrants/aktiver

Muligheden for at købe firmaets aktier til en fordelagtig pris / få tildelt aktier.

Warrants/aktiver – nyansatte

Få eventuelt første års forventede bonus som onboardingbeløb (sign on) og følg herefter det almindelige program.

Benzinkort

Benzinkort på et fast beløb pr. måned, som virksomheden betaler.

Hjemmearbejde

Få lov til at arbejde hjemmefra fx fast 2 gange om ugen.

Fleksibel arbejdstid

Mulighed for selv at tilpasse dine arbejdstider efter dine behov.

Hjemmearbejdsplads/gadgetpakke

Se, om du kan få mulighed for at købe udstyr for x-antal kr. eller en tilsvarende gadgetpakke fx noise cancellation-høretelefoner.



**Tjek den samlede værdi af din lønpakke
på finansforbundet.dk/HelePakken**



FÅR DIN KOLLEGA MERE END DIG? SÅDAN FÅR DU LIGELØN

Hvordan er det nu med ligelønsloven? Kan man bruge den til at banke sin arbejdsgiver i hovedet, hvis man får mindre i løn end en kollega af det modsatte køn? Få svarene fra Finansforbundets cheffjurist.

Det kan føles bunduretfærdigt, hvis man opdager, at ens kollega af det modsatte køn tjener mere end en selv for at lave det samme arbejde. Men hvad kan man egentlig gøre ved det?

Det svarer Finansforbundets cheffjurist Mette Hjøllund Schousboe på her. For hvad er der af muligheder, hvis man opdager, at man får en ringere løn end en kollega af modsatte køn i en tilsvarende stilling?

"Man kan rejse det som en sag om betaling af forskellig løn, og man kan også kræve en godtgørelse for brud på ligelønsloven," siger Mette Hjøllund Schousboe.

Ligelønsloven forbyder nemlig lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Kvinder og mænd skal have lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi.

Du skal ikke nødvendigvis have det samme som din kollega

Der er dog en udfordring, understreger Mette Hjøllund Schousboe. Man skal nemlig kunne dokumentere, at det er en person, der laver det samme stykke arbejde eller det, ligelønsloven betegner som "arbejde af samme værdi". Og så må der ikke være objektive grunde, der kan forklare lønforskellen.

"Objektive grunde kan være, at virksomheden har en skriftlig aflønningspolitik, som beskriver, hvilke elementer de ligger vægt på, når de fastsætter aflønnin-

"Man kan ikke altid sige, at fordi både du og jeg er kunderådgivere, så skal vi have samme løn. Der kan godt være objektive grunde fra arbejdsgiveren, der begrundes forskellen."

gen. Det kunne for eksempel være uddannelse eller erfaring, som kan vægte, og som kan begrunde forskellen," forklarer Mette Hjøllund Schousboe.

Det betyder altså, at selvom man begge arbejder i sammen funktion, så skal lønnen ikke nødvendigvis være den samme.

"Man kan ikke altid sige, at fordi både du og jeg er kunderådgivere, så skal vi have samme løn. Der kan godt være objektive grunde fra arbejdsgiveren, der begrundes forskellen," siger cheffjuristen og pointerer, at det derfor kan være svært at løfte bevisbyrden i sådanne sager.

Løn er ikke hemmelig

Mette Hjøllund Schousboe understreger dog, at løn ikke er hemmelig. Det vil sige, at en arbejdsgiver ikke kan pålægge de ansatte ikke at fortælle om deres løn. "Du har altid mulighed for at spørge din kollega, som selvfølgelig kan sige nej, men det må ikke være virksomheden, der har lavet en politik om, at 'her hos os er lønnen hemmelig'," siger hun.

Mette Hjøllund Schousboe understreger, at Finansforbundet altid gerne vil hjælpe med en vurdering, hvis man er i tvivl om, hvorvidt man kan indlede en sag.



Finansforbundets cheffjurist Mette Hjøllund Schousboe.

15,8%

tjener mænd mere end kvinder i penge- og realkreditinstitutter

7,1%

af lønforskellen er 'uforklaret'

30%

af lederne i den finansielle sektor er kvinder

LÆS MERE OM LIGELØN

[Finansforbundet.dk/ligeløn](https://finansforbundet.dk/ligeløn)

LØNOVERSIGT FOR LEDERE

Se lønniveauer for ledere i den finansielle sektor.

DET FÅR LEDERNE I MÅNEDSLØN

LEDER UDEN PERSONALEANSVAR

	Antal i statistikken	6.967
	Gennemsnitsløn	76.963
	Nedre kvartil	62.224
	Median	73.727
	Øvre kvartil	75.409
	90% decil	103.210

LEDER MED PERSONALEANSVAR

	Antal i statistikken	3.442
	Gennemsnitsløn	92.869
	Nedre kvartil	77.359
	Median	89.647
	Øvre kvartil	105.504
	90% decil	125.416

LEDER FOR LEDERE

	Antal i statistikken	4.114
	Gennemsnitsløn	128.791
	Nedre kvartil	89.021
	Median	108.730
	Øvre kvartil	143.579
	90% decil	195.794

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers)
+ uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

3 råd til lønforhandling særligt for ledere

1.

Forhandling sker også i hverdagen

Lønforhandling er også at melde tilbage til din leder om de succeser og resultater, du leverer løbende. For nogle er det helt naturligt. Andre skal huske sig selv på det. Men det er både vigtigt for virksomheden og for dig selv. Det er forarbejde til næste lønforhandling.

2.

Skriv dine resultater ned

Din leder, direktør eller bestyrelsen, du skal forhandle med, ser ofte ikke dit daglige arbejde. Så noter din succeser og den måde, du har opnået dem på. Måden siger noget om dine særlige kvalifikationer som leder. Skriv det ned løbende, så du kan huske det til lønforhandlingen.

3.

Hvad er vægten af dine argumenter?

Gør dig klart, hvad din markedsværdi er. Hvad er dit potentiale for virksomheden i fremtiden, og hvor underbyggede er dine argumenter for en lønstigning? Formuler et ambitiøst men realistisk lønkrav ud fra det.

LØNOVERSIGT FOR NYUDDANNEDE

Se startløn baseret på uddannelse og anciennitet.

Erhvervsuddannelse					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				34.071	36.920
2022			32.469	38.147	41.698
2021		33.177	39.975	42.501	46.492
2020	32.499	36.871	41.141	44.405	46.716

Gymnasial uddannelse					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				28.427	30.802
2022			28.208	29.187	31.913
2021		27.395	30.622	29.869	32.694
2020	29.555	29.264	32.460	31.519	33.223

Kort videregående uddannelse					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				33.798	36.607
2022			34.885	38.088	41.613
2021		33.301	37.031	40.529	44.294
2020	33.138	35.242	40.351	43.559	45.861

Mellemlang videregående uddannelse					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				48.182	52.162
2022			46.867	50.679	55.375
2021		46.418	49.844	52.538	57.401
2020	45.205	47.158	51.327	54.088	56.934

Lang videregående uddannelse					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				52.062	56.354
2022			52.886	55.537	60.668
2021		49.348	52.057	57.834	63.181
2020	50.929	51.354	56.620	62.030	65.279

5 råd om lønforhandling særligt for nyuddannede

1 Vær forberedt på samtalen om løn
I dit studiejob har du måske ikke talt om løn til samtalerne, men som nyuddannet er det en del af ansættelsesprocessen. Så vær forberedt på, at det vil komme.

2 Undersøg lønniveauet
Brug Finansforbundets lønberegner, hvor du meget præcist kan få viden om, hvad andre i dit kommende job tjener. Så snyder du ikke dig selv.

3 Har du særlige kvalifikationer?
Er der noget, der adskiller dig fra andre nyuddannede? Har du haft et relevant studiejob eller praktikophold? Eller har du specialiseret dig på studiet i det, du skal arbejde med i virksomheden? Det kan være med til at presse din pris op.

4 Tænk 3 tal
Hvad vil være drømmescenariet? Hvad vil du være tilfreds med, og hvad vil du være utilfreds med? Hvis du har det i hovedet, kommer du ikke ud og har sagt ja til noget, du fortryder.

5 Få tjekket din kontrakt i Finansforbundet
Som medlem af Finansforbundet kan du få tjekket din ansættelseskontrakt af Finansforbundets jurister, før du skriver under.

Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

Ph.d.					
Dimittendår	Løn i 2020	Løn i 2021	Løn i 2022	Løn i 2023	Løn i 2024
2023				77.440	83.867
2022			87.765	86.552	94.542
2021		65.620	78.941	86.513	94.476
2020	71.031	75.790	74.443	75.708	79.686

MELD DIG IND I FINANSFORBUNDET OG STYRK DIN KARRIERE

De første
3 måneder
er gratis

8 ud af 10 finansansatte er medlemmer af Finansforbundet. Den store opbakning gør, at vi kan forhandle attraktive overenskomster, der sikrer gode arbejdsvilkår og lønforhold til dig. For jo flere vi er, jo stærkere står vi.

3 GODE GRUNDE TIL AT MELDE DIG IND I FINANSFORBUNDET



Sektorspecifik juridisk rådgivning

Vi kender sektoren og har forhandlet dine rettigheder, så vi kan give dig specialiseret juridisk rådgivning om f.eks. løn, ferie, sygdom og barsel.



Få sparring på din trivsel og karriere

Brug os som din uvildige sparringspartner, hvis du er ramt på din trivsel eller har brug for afklaring i forhold til dit fremtidige arbejdsliv.



Styrk din karriere

Få fuld adgang til mere end 250 årlige arrangementer, hvor du kan opdatere din viden og netværke på tværs af den finansielle sektor.

Læs mere på finansforbundet.dk/bliv-medlem



VI FORHANDLER DIN OVERENSKOMST

Lønstigninger, flere feriedage, højere ferietillæg og meget mere. Vores medlemmers opbakning giver os mulighed for at forhandle en af Danmarks bedste overenskomster.

Finansforbundet har sørget for, at finanssektoren har en af de bedste overenskomster i Danmark, der skaber gode rammer om dit arbejds- og familieliv. Vores overenskomster sikrer dig nemlig en lang række centrale rettigheder, det gælder bl.a. retten til:

- 6 ugers ferie
- 5 omsorgsdage
- 4 ekstra bank-helligdage
- Årlige lønstigninger
- Ferietillæg på minimum 3,25%

- 26 ugers forældreorlov med løn - uanset om du er mor, far eller del af en regnbuefamilie
- Tandforsikring
- Timebank
- Yderst fleksible arbejdstidsregler
- Betalt kompetenceudvikling

Som medlem af Finansforbundet bidrager du til, at overenskomsterne i den finansielle sektor forbliver blandt de bedste i Danmark. Et medlemskab giver os nemlig opbakning til at forhandle på dine og dine kollegers vegne. Du har med andre ord mulighed for at påvirke, hvordan dit arbejdsliv skal se ud.

Dine ønsker til dit arbejdsliv bliver båret videre til forhandlingsbordet via Finansforbundets politiske system og de omkring 1200 tillidsrepræsentanter ude i finansvirksomhederne. Er du endnu ikke

medlem, så bliv det i dag og støt op om dine arbejdsforhold på finansforbundet.dk/bliv-medlem. De første 3 måneder er gratis.

VIDSTE DU AT:

- Finansforbundet har forhandlingsretten i finanssektoren.
 - Vi sikrer via overenskomsten din ret til bl.a. 6 ugers ferie, 5 omsorgsdage, betalt barsel, tandforsikring m.m.
 - Vi forhandler dine løn- og ansættelsesvilkår med din arbejdsgiver.
 - Du som medlem kan bruge din tillidsrepræsentant, hvis der opstår en konflikt med din arbejdsgiver.
 - 8 ud af 10 finansansatte allerede er medlem.
-

LØN FOR INDIVIDUELT KONTRAKTANSATTE

Lønforhandling er særligt vigtigt for dig, der er ansat på en individuel kontrakt, fordi du normalt selv skal forhandle nogle vilkår bl.a. årlige lønstigninger.

Finansforbundet har en lang række tilbud, der kan stille dig stærkere i de forhandlinger:

- En af arbejdsmarkedets bedste lønberegnere, der viser meget præcise lønniveauer.
- Kvalificeret rådgivning om forhandling af løn- og ansættelsesvilkår.
- Gennemsyn af din ansættelseskontrakt før underskrift.
- Beregning af løngrænsen for individuelle kontraktansatte.

Hvis du som medlem sender din ansættelseskontrakt, før du skriver den under, tjekker Finansforbundets jurister den igennem inden for 24 timer. Juristernes gennemgang sikrer ofte, at du får højere løn og bedre ansættelsesvilkår, end du regnede med.

Finansforbundet kan også hjælpe med at beregne, om din samlede løn er højere end overenskomstens løngrænse for at blive ansat på en individuel kontrakt.

Brug Finansforbundet som sparring

Medarbejdere, der er individuelt kontraktansatte, har typisk ikke ret til en række af overenskomstens goder fx de årlige generelle lønstigninger, der er aftalt.

Men Finansforbundets overenskomster har alligevel stor betydning, fordi kontraktansatte generelt er omfattet af nogle rigtig gode løn- og ansættelsesvilkår og har forholdsvis gode muligheder for at forhandle sig til bedre vilkår.

Desuden smitter de øvrige medarbejderes



ansættelsesvilkår ofte af på vilkårene for de kontraktansatte. For eksempel har størstedelen af de kontraktansatte ret til overenskomstens pensionsbidrag, selvom det kan aftales, at pensionsbidraget er med i månedslønnen.

Finansforbundet har gennemgået en lang række kontrakter, og der tegner sig et billede af, at kontraktansatte typisk har ret til disse vilkår fra overenskomsterne:

- Arbejdsgivers pensionsbidrag
- 6. ferieuge
- Ret til årlig lønsamtale

- Forhøjet ferietillæg, ofte på 3,25%
- Ekstra (bank)helligdage
- Sundheds- tand- og gruppelivsforsikring
- Fuld løn ifm. børns sygdom, barsel, orlov ved pasning af nærtstående.

Når du er ansat på kontrakt, er du ikke automatisk omfattet af alle dele af overenskomsten.

Derfor giver det særlig god mening, at du kontakter Finansforbundet og får sparring, inden du skal forhandle kontrakten, eller inden du skal til lønforhandling.



FINANSFORBUNDET.DK