

KEYLANE OVERENSKOMST 2024

Overenskomst mellem Keylane Danmark A/S og Finansforbundet

Indholdsfortegnelse

Gyldighedsområde	3
Arbejdstid	3
Kørselsgodtgørelse	4
Løn	4
Pension.....	5
Bonusmodel i Keylane.....	5
Performance Management and Reward Policy	6
Kompetenceudvikling.....	6
Ferie og ferietillæg	7
Overenskomstbestemte fridage.....	7
Særlige medarbejdergrupper - studerende og medarbejdere på forskerordning	7
Keylane feriedage	7
Tilkøb af ekstra fridage	8
Graviditet, barsel og orlov	8
Adoption	10
Øvrige bestemmelser.....	10
Frihed ved børns sygdom	10
Orlov til pasning i hjemmet af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende	11
Børnedeltid.....	12
Seniordeltid.....	12
Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse.....	12
Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om Samarbejde og Samarbejdsudvalg	14
Protokollat om forsikringer	19
Protokollat om pensionsordninger	19
Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid	20
Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om fagligt arbejde.....	23
Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om bidrag til uddannelsesformål	27
Lønreguleringer	27
Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelse	28
Hovedaftale mellem Keylane og Finansforbundet.....	29

Overenskomst mellem Keylane A/S og Finansforbundet

Gyldighedsområde

Overenskomsten om løn- og ansættelsesvilkårene for medarbejdere i Keylane Danmark A/S (herafter kaldet Keylane) er indgået mellem Keylane og Finansforbundet.

Alle ansatte er omfattet af funktionærloven.

Overenskomsten omfatter alle medarbejdere, der er beskæftiget i Keylane med undtagelse af følgende:

- Medarbejdere ansat på tidsbegrænset kontrakt med arbejde for virksomheden i op til seks måneder
- Medhjælpere til tidsbegrænset arbejde i administrationen og som ikke indgår i projekter eller kundeleverancer i virksomheden
- Direktionen

Såfremt Keylane agter at ansætte køkken- og rengøringspersonale optages drøftelser med Finansforbundet om vilkårene.

Arbejdstid

Frihed under ansvar er en væsentlig værdi i Keylane. Det betyder, at medarbejdere og ledelsen i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det er op til leder og medarbejder i fællesskab løbende at drøfte, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver, og der skal altid være en drøftelse, hvis medarbejderen ønsker det.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37,5 timer. Der er en daglig frokostpause, som ikke indgår i arbejdstiden. Kan der ikke opnås enighed om arbejdstidens placering gælder følgende:

- Keylane kan bestemme placering af arbejdstiden mellem kl. 08.00 og kl. 18.00 på hverdage fra mandag til fredag. Ved deltagelse i projekter med udenlandske kunder/leverancer kan den normale arbejdstid fraviges af ledelsen.

Medarbejdere med aflønning årligt over brutto kr. 468.318, pr. 2023 (inkl. pension), kr. 482.368 pr. 2024 (inkl. pension) og kr. 496.839 pr. 2025 (inkl. pension) er ansat uden højeste tjenestetid og må påregne at skulle arbejde mere end 37,5 timer pr. uge. I det omfang det er muligt kan merarbejde udlignes. Merarbejde honoreres således ikke særskilt.

Medarbejdere med aflønning årligt under brutto kr. 468.318, pr. 2023 (inkl. pension), kr. 482.368 pr. 2024 (inkl. pension) og kr. 496.839 pr. 2025 (inkl. pension) modtager ved beordret overarbejde honorering med 150% for de første 3 timer på hverdage og 200% på lørdage/søndage, søgnehellidage, overenskomstbestemte fridage og efter de første 3 overarbejdstimer på hverdage. Ved beordring af overarbejde skal der tages hensyn til medarbejderens personlige grunde for i en konkret situation ikke at kunne påtage sig overarbejde.

Kørselsgodtgørelse

- (kilometerpenge) ved kørsel mellem flere arbejdspladser samme dag

Hvis medarbejderen bruger sin egen bil til i arbejdsmæssig sammenhæng at køre mellem flere arbejdspladser samme dag yder Keylane kørselsgodtgørelse efter de retningslinjer og satser, som SKAT fastsætter.

De nærmere retningslinjer for ordningen, herunder registrering, takster og afregning, beskrives på Keylane' intranet/wiki.

Løn

Stk. 1.

Lønnen aftales individuelt mellem Keylane og medarbejderen.

Lønnen reguleres jf. Keylanes Performance management model. Lønnen betales bagud og er til disposition senest den sidste bankdag i måneden.

Medarbejdere, der ansættes i perioden 1. september – 31. december er ikke berettiget til den generelle lønstigning, der er aftalt mellem parterne til at træde i kraft den førstkommende 1. januar. Disse medarbejdere er omfattet af de lønreguleringer, der aftales efter den førstkommende 1. januar. De pågældende medarbejdere orienteres om denne aftale i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 2.

Udover den aftalte generelle lønregulering mellem Keylane og Finansforbundet, kan der som resultat af Evaluate the year conversation & reward samtalen mellem leder og medarbejder tildeles en yderligere individuel lønregulering. Samtalen er en del af Keylanes Performance Management and Reward Policy, og er en individuel samtale mellem leder og medarbejder, der gennemføres en gang om året i 4. kvartal. Eventuel individuel lønregulering udbetales i løbet af 1. kvartal med virkning fra 1. januar.

For medarbejdere, der får en vurdering på 1, kan Keylane beslutte, at disse medarbejdere ikke omfattes af den aftalte lønregulering, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Medarbejderen bliver informeret om vurderingen på den halvårige performance samtale, der finder sted minimum 6 måneder før, den endelige vurdering finder sted
- Der udarbejdes en skriftlig handlingsplan for medarbejderen, således at medarbejderen har minimum 6 måneder til at forbedre vurderingen
- Medarbejderen kan ikke holdes udenfor lønreguleringen to år i træk.

Tillidsrepræsentanten og suppleanten orienteres om tilfælde, hvor medarbejderens løn ikke reguleres.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er fraværende i en vis periode i løbet af året fx pga. orlov eller sygdom, er omfattet af den aftalte lønregulering. Med hensyn til den individuelle bonusordning, skal medarbejderens mål justeres, således fraværet ikke har indflydelse på medarbejderens mulighed for at opnå individuel bonus.

Pension

Pensionsbidraget udgør mindst 9,00%, heraf mindst 5,00% fra virksomhedens side pr. 1. januar 2024, og mindst 6,25% pr. 1. januar 2025.

Fra 1. juli 2012 udgør pensionsbidraget for nyansatte mindst 16,25%; heraf betaler virksomheden mindst 12,00% pr. 1. januar 2024 og mindst 13,25% pr. 1. januar 2025.

Betaling af pensionsbidraget sker efter prøvetidens udløb. Dog betaler Keylane i prøvetiden præmien til sundhedsforsikring og kritisk sygdom.

Medarbejderne har fra de er fyldt 60 år, efter samråd med deres pensionselskab, ret til at fravælge egetbidraget og nedsætte arbejdsgivers pensionsbidrag til 3,00%. Den resterende del af arbejdsgiverbidraget udbetales som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen.

Bonusmodel i Keylane

Fra 1. juli 2018 har Keylane Danmark en bonusmodel for alle månedslønnede medarbejdere inklusive direktionen, bestyrelsen og studerende.

Bonusmodellen fastlægges af Keylane koncernens ledelse og er baseret på kollektive mål for Keylane koncernen.

Beløbet indeksreguleres med lønreguleringen aftalt mellem Keylane og Finansforbundet fra og med den 1. januar 2024. 100% bonusudbetaling for fuldtidsansatte udgør dermed:

- **2023 (1. januar):** 24.251 kr.
- **2024 (1. januar):** 24.978 kr.
- **2025 (1. januar):** 25.727 kr.

Medarbejdere, der ikke har været ansat hele året, har ret til en forholdsmæssig bonus for den periode, de har været ansat. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig bonus beregnet på baggrund af deres beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere, der har været på ulønnet orlov, herunder barselsorlov, har ikke ret til bonus for den periode, hvor de ikke modtager løn. Pensionsindbetalinger betragtes i denne sammenhæng ikke som løn.

Bonus kommer til udbetaling i Danmark til alle omfattede medarbejdere med et fast beløb. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der har indgået en individuel bonusaftale, og som får udbetalt et højere beløb fra deres individuelle aftale end bonusudbetalingen fra den kollektive bonusmodel i det pågældende år.

Bonusen opgøres og udbetales årligt, og kommer til udbetaling senest marts måned det efterfølgende år. Bonusopgørelsen vil ske på grundlag af foreløbige regnskabstal, såfremt det reviderede

koncernregnskab for Keylane endnu ikke foreligger. Der beregnes ikke pension af bonusudbetalingen.

Alle ændringer vedrørende target for året drøftes i SU og Keylane sikrer, at SU orienteres om resultater og budgetforventningerne efter hvert kvartalsregnskab vedrørende det fastsatte target.

Øvrige ændringer til bonusmodellen, eksempelvis indførelse af individuelle kriterier eller tidspunktet for udbetaling af bonus m.m. aftales lokalt med den faglige repræsentant eller medarbejdernes repræsentanter i det lokale SU. De lokale repræsentanter for medarbejderne kan til enhver tid beslutte, at Finansforbundet deltager i forhandlingerne eller overdrage forhandlingerne til Finansforbundet.

Hvis der ikke er en faglig repræsentant eller medarbejderrepræsentanter i SU, aftales ændringerne med Finansforbundet.

Performance Management and Reward Policy

Keylanes ledelse skal sikre orientering om Performance Management and Reward Policy systemet og oplæg til justeringer af systemet til tillidsrepræsentanterne og disses suppleanter. Parterne aftaler derfor hvilken statistik, der er relevant ift. opfølgning på fx stilling, afdeling, alder, køn, indplacering i lønniveau m.m.

På baggrund af orienteringen og udarbejdelse af statistikken drøftes Keylanes Performance Management and Reward Policy systemet mellem de samme parter i 1. kvartal. Målet med drøftelserne er:

- At følge op på det foregående års aktiviteter
- At følge op på fordelingen af en evt. lønregulering aftalt mellem Keylane og Finansforbundet
- At drøfte behovet for og oplæg til eventuelle justeringer af systemet
- At de fælles konklusioner videregives til Keylane internationalt

Er der ikke valgt tillidsrepræsentanter og suppleanter skal orientering og drøftelser foregå i SU.

Kompetenceudvikling

Videre- og efteruddannelse af medarbejdere er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for Keylane.

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

Dettes sikres ved, at uddannelse indgår som et af de emner, der drøftes under de årlige medarbejdersamtaler.

Hvis en medarbejder ikke har deltaget i en kompetenceudviklingsaktivitet herunder fx kurser, e-læring, sidemandsoplæring, jobrotation, mentorordninger m.v. i en periode på 2 år, har medarbejderen ret til at drøfte kompetenceudvikling med sin leder. En sådan drøftelse skal resultere i en skriftlig aftale om medarbejderens kompetenceudvikling. I aftalen præciseres også hvordan den fornødne tid til kompetenceudvikling sikres.

Ferie og ferietillæg

Der gives medarbejderne ferie med løn efter ferieloven. Ifølge den nye ferielov udbetales ferietillægget to gange årligt – første gang i 2021.

- Første del betales med maj-lønnen og vedrører optjeningsperioden september – maj (9 måneder).
- Anden del betales med august-lønnen og vedrører optjeningsperioden juni – august (3 måneder).

Det kan aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden den 1. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

Optjent ferie udover 20 dage, som ikke er afholdt og hvor der ikke er aftale om overførsel til den følgende ferieafholdelsesperiode, udbetales af virksomheden.

Det kan ved lokal aftale bestemmes, at ferielovens §9, stk. 3 om "ændring/afbrydelse af ferie" ikke gælder for de medarbejdere, der omfattes af lokalaftalen.

Overenskomstbestemte fridage

Alle søgnehellidage er fridage. Herudover er juleaftensdag, grundlovsdag, fredagen efter kr. Himmelfartsdag samt nytårsaftensdag fridage.

Særlige medarbejdergrupper - studerende og medarbejdere på forskerordning

Stk. 1.

For studerende, der har et studiekort fra en videregående uddannelse og som ansættes som deltidsbeskæftigede, kan der indgås aftale om ansættelsesvilkår, der fraviger overenskomstens bestemmelser, for så vidt angår løn under barsel og pension.

Stk. 2.

For op til 3 medarbejdere ansat under den til enhver tid gældende særlige skatteordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere kan der indgås aftale om ansættelsesvilkår, der fraviger overenskomstens bestemmelser, for så vidt angår løn under barsel, pension og Bonusmodellen.

Keylane feriedage

Medarbejderen optjener ret til 5/12 dags betalt Keylane feriedag for hver måneds ansættelse i ferieåret. Ferieåret går fra 1. september til 31. august året efter.

Keylane feriedage kan afholdes i perioden 1. september til 31. december året efter. Afholdelse af Keylane feriedage placeres efter den ordinære ferie (ferien ifølge Ferieloven). Medarbejderen har

under hensyn til virksomhedens drift ret til at placere to Keylane feriedage på dage af særlig betydning for medarbejderen fx religiøse højtider, nationaldag o.lign.

Inden den 1. december hvert år meddeler medarbejderen om ikke-afholdte Keylane feriedage skal udbetales eller overføres. Hvis medarbejderen ikke meddeler noget, overføres dagene automatisk.

Saldoen med Keylane feriedage kan maksimalt være 20 dage. Der kan individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum. Dage udover 20 kan Keylane vælge at udbetale.

Der optjenes ikke Keylane feriedage under ulønnet orlov, medmindre det er barselorlov med pensionsbidrag, fordi pensionsbidrag i denne sammenhæng betragtes som løn.

For medarbejdere der har første arbejdsdag efter den 1. i en måned, beregnes feriedagene forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag eller er deltidsansatte, optjener Keylane feriedage forholdsmæssigt.

Ved fratrædelse udbetales resterende og optjente Keylane feriedage.

Tilkøb af ekstra fridage

Medarbejdere kan hvert ferieår købe op til 5 ekstra fridage, som de selv finansierer via deres løn. Afholdelse af feriedagene aftales under hensyn til virksomhedens drift.

Forespørgsel om køb af fridage skal gives skriftligt med mindst 1 måneds varsel.

For hver fridag trækkes der 4,80 % af månedslønnen svarende til Ferielovens bestemmelse om løntræk ved afholdelse af ferie for medarbejdere, der endnu ikke har optjent fuld ferie med løn. Løntrækket sker i den måned, hvor de ekstra fridage afholdes.

Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1.

En kvindelig medarbejder, som har været ansat i Keylane i 6 måneder før den forventede fødsel, får i forbindelse med graviditet og barsel fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet 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 desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 14 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Moderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

Moderen skal meddele forældreorlov med fuld løn og placering af denne senest 4 uger efter fødslen.

Stk. 2.

Fædre/medmødre (ikke-fødende), som har været ansat i Keylane i 6 måneder før den forventede fødsel, har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af fædreorloven, skal fædreorloven holdes som en uafbrudt periode indtil uge 10 efter barnets fødsel.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 22 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan far/medmor vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Far/medmor kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode. Desuden kan far/medmor vælge at placere 2 af de 22 ugers forældreorlov med løn indtil uge 10 efter fødslen.

Far/medmor skal meddele forældreorlov med fuld løn og placering af denne senest 4 uger efter fødslen.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 1 og 2, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven) er berettiget til dagpenge.

Ved forlængelse af barselorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse, jf. barselloven, betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter stk. 1, stk. 2 eller stk. 4 blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

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

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

Stk. 3.

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. 4.

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.

Stk. 5.

Medarbejderen har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1 og stk. 2, ret til deltidsansættelse til og med uge 52 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på ansættelse på halv tid i perioden. Ønsker medarbejderen at udnytte denne ret, skal medarbejderen meddele det til virksomheden inden 8 uger efter fødslen.

I forbindelse hermed betales fuldt pensionsbidrag både fra medarbejderen og virksomheden.

Stk. 6.

Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 7.

Forældre, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, fx LGBT+ familier, der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i barselsloven), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1 og 2.

Adoption

Hvis den adoptionsundersøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som nævnt i barselsbestemmelserne.

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

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

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

Øvrige bestemmelser

Hvis en medarbejder i Keylane har behov for fravær af familiemæssige og/eller sociale årsager vil medarbejderen og den daglige leder i fællesskab drøfte, hvordan dette tilrettelægges så medarbejderens behov tilgodeses på en måde, der er forenelig med virksomhedens og kundernes behov.

Nærværende bestemmelse har ikke til hensigt at ændre på de værdier, der er gældende i Keylane, hvorefter medarbejdere og ledelse i fællesskab finder løsninger, der er udtryk for frihed under ansvar.

Hvis medarbejderen og virksomheden ikke kan opnå enighed, gælder følgende vedrørende frihed ved børns sygdom og orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet.

Frihed ved børns sygdom**Stk. 1.**

En medarbejder har ret til om nødvendigt at få fri med løn i indtil 3 dage af et hjemmeboende barns (normalt et barn under 15 år) sygdomsperiode for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Medarbejderen kan vælge af fordele de 3 dage på flere kalenderdage, hvis der er behov for det og arbejdsopgaverne giver mulighed for det. Dagene behøver ikke at være sammenhængende.

Stk. 2.

Ved et sygt mindreårigt barns hospitalsindlæggelse eller tilsvarende ambulante behandling, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

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

Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn, jf. §26 i barselloven. Virksomheden betaler lønkomensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 6.

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

Orlov til pasning i hjemmet af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende**Stk. 1.**

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

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

Ansættes medarbejderen i henhold til a., betaler virksomheden 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 b., indtræder virksomheden i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 2.

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

Børnedeltid

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

Seniordeltid

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid og tilsvarende løn til en arbejdstid mellem 80 og 99 procent af fuldtidsbeskæftigelse. Deltiden kan afvikles ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid eller et antal fridage.

Deltidsprocenten kan ændres en gang årligt eller efter aftale.

Efter arbejdstidsnedsættelsen aftaler medarbejderen og virksomheden om medarbejderens og virksomhedens pensionsbidrag skal indbetales på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere på deltid efter denne bestemmelse kan, efter samråd med deres pensionselskab, fravælge at indbetale egetbidraget og nedsætte arbejdsgivers pensionsbidrag til 3,00%. Den resterende del af arbejdsgiverbidraget udbetales som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen.

Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

Opsigelse skal ske i overensstemmelse med funktionærlovens regler.

Stk. 1.

Afskedigelse efter funktionærlovens §5, stk. 2 (120-dagesreglen) kan ikke finde sted.

Stk. 2.

Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en erstatning. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i virksomheden.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i virksomhedens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, gives der frihed med løn i uddannelsesperioden. Friheden skal aftales og gives under hensyn til virksomhedens drift.

Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om Samarbejde og Samarbejdsudvalg

§1 Formålet med samarbejdsudvalget

Formålet med samarbejdsudvalget (SU) er at fastholde og udvikle Keylane som en attraktiv virksomhed for nuværende og potentielle medarbejdere, hvor arbejdsmiljø og virksomhedskultur fremmer virksomhedens udvikling samtidig med at der skabes gode rammer for medarbejdernes daglige arbejde, trivsel og personlige udvikling.

SU skal medvirke til at sikre loyale og engagerede medarbejdere.

SU virker som sparringspartner for ledelsen forud for og i forbindelse med større ændringer i virksomheden, ligesom SU er et forum hvor medarbejderne formelt kan rejse forslag og problemstillinger overfor ledelsen.

SU drøfter emner på generelt niveau og behandler ikke enkeltsager, eksempelvis personsager.

§2 Sammensætning

Stk. 1.

SU består af 2 grupper:

Gruppe A

Virksomhedens ledelse udpeger samme antal medlemmer som gruppe B. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem. Virksomhedens ledelse udpeger SU-koordinatoren blandt de til gruppe A udpegede medlemmer af samarbejdsudvalget.

Gruppe B

3-4 medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter vælges af og blandt medarbejderne, dog er tillidsrepræsentanten altid medlem. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, er ikke valgbare og har ikke stemmeret ved valg af personalerepræsentanter eller suppleanter for disse.

Stk. 2.

Fastlæggelse af antallet af medlemmer i B-gruppen sker efter forudgående drøftelse med virksomhedens ledelse. SU sammensættes normalt paritetisk.

Stk. 3.

Medlemmer i B-gruppen nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte, jf. aftalen om fagligt arbejde.

Stk. 4.

Valg/udpegning sker for 2 år ad gangen med vekselvis afgang. Genvalg/genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i virksomheden ophører.

§3 Valg

Valg af medlemmer til gruppe B og suppleanter for disse foranstalles af udvalgets B-gruppe.

§4 Formand

Et medlem af gruppe A fungerer som formand for udvalget.

Anmærkning

Det er altid et medlem af gruppe A, der fungerer som formand. Hvis formanden får forfald, skal så vidt muligt et andet medlem af direktionen, der enten er permanent medlem eller suppleant af udvalget, føre forsædet under møderne og ellers et andet permanent medlem af gruppe A.

§5 Udvalgsår og forretningsorden

SU mødes ordinært 4 gange om året.

SU mødes ekstraordinært ved:

- Konstatning af større ændringer i Keylane' økonomiske situation
- Forventede større ændringer i beskæftigelsessituationen
- Større generelle emner, der fordrer afklaring inden næste ordinære møde
- Efter ønske fra direktionen eller et flertal af medarbejderrepræsentanter i SU.

Indkaldelse

SU's koordinator indkalder til møder.

Dagsorden

Alle medlemmer af SU kan fremsende emneforslag til dagsordenen til SU's koordinator. SU's koordinator og formand udarbejder dagsorden for møderne og synliggør eventuelle emner der ikke er medtaget af agenda.

Udkast til dagsorden udsendes til mødedeltagerne og på WIKI/Intranet senest 14 dage før mødet. Evt. ændringer/tilføjelser fremsendes til koordinatoren en uge før mødet. Endelig dagsorden fremsendes 1 uge før mødet til deltagerne og på WIKI/Intranet. Eventuelt skriftligt materiale til behandling sammen med agendaen fremsendes som udgangspunkt sammen med agendaen og senest 2 dage før mødet.

Dagsorden for SU-møderne er:

- 1.** Gensidig orientering inkl. økonomisk status
- 2.** Status på organisation
- 3.** Emner til behandling
 - a. Emne X
 - b. Emne Y
- 4.** Status på aktionspunkter
- 5.** Eventuelt

Mødereferat

Koordinatoren udarbejder udkast til beslutningsreferat fra SU-møderne efter følgende retningslinjer:

- Udkast til mødereferat skal foreligge senest 1 uge efter mødet.
- Kommentarer til mødereferatet skal indgives senest 1 uge efter modtagelse af udkast.
- Endeligt referat skal udsendes senest 1 uge efter kommentering, dvs. senest 3 uger efter mødet.
- Referatet offentliggøres gennem WIKI/Intranet til medarbejderne.

§6 SU's obligatoriske arbejdsopgaver**Stk. 1.**

Virksomheden har pligt til via SU at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum:

- 1)** Information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2)** Information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og
- 3)** Information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2.

Oplysningerne efter stk. 1 skal gives jævnlige og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation. Oplysningerne efter stk.1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Stk. 3.

Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at høre de ansatte ved at give dem mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse på baggrund af de modtagne oplysninger i henhold til stk.1. Lønmodtagerrepræsentanterne skal på baggrund af de i stk.1, nr. 2 og 3, nævnte oplysninger, have mulighed for:

- 1)** At fremsætte en udtalelse,
- 2)** At forberede sig på og holde møde med ledelsen og
- 3)** At få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Stk. 4.

Høringen efter stk. 3 skal endvidere finde sted på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne får adgang til at mødes med arbejdsgiveren og give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces. Høringen efter stk. 3 skal finde sted på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau afhængigt af det behandlede emne.

Stk. 5.

Høringen om de i stk.1, nr. 3, nævnte beslutninger sker med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som virksomhedens ledelse kan træffe, og som har medført eller kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 6.

Gennemførelse af høringen, herunder afholdelse af møder, jf. stk. 3 og 4, berører ikke arbejdsgiverens beføjelser.

Stk. 7.

Ved fusion skal der, efter at fornøden orientering i samarbejdsudvalget er givet lønmodtagernes repræsentanter, respektive de berørte lønmodtagere, jf. lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere i de af fusionen omfattede virksomheder. Arbejdsgruppen nedsættes senest, når fusionen af såvel overdrager som erhverver er endeligt vedtaget af de kompetente forsamlinger.

Ved overdragelse af en del af en virksomhed enten i form af:

- a.** Overdragelse af en eller flere filialer eller
- b.** Overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne, og hvor overdragelsen omfatter mindst 10% af de i den overdragende virksomhed beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har til opgave:

- At følge udviklingen ved overdragelsen, og
- At rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer ved overdragelsen.

Samarbejdsudvalget skal snarest muligt orienteres om virksomhedens eventuelle samarbejdsaftaler med andre selskaber inden for forretningsområdet, såkaldte strategiske alliancer.

Stk. 8.

Ved afskedigelser af en flerhed af medarbejdere, der ikke er begrundet i medarbejdernes forhold, skal ledelsen optage drøftelse om aktiviteter for at sikre, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder søge at nå frem til tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde. For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

Stk. 9.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte, hvor mange midler der afsættes til medarbejdernes kompetenceudvikling. Ved årets slutning skal SU følge op på anvendelsen af midlerne til kompetenceudvikling.

Stk. 10.

SU har til opgave at drøfte og kommentere den årlige trivselsundersøgelse i Keylane, ligesom SU skal sikre, at der løbende følges op på undersøgelsens resultater fx ved gennemførsel af aktiviteter, som kan medvirke til at øge trivslen.

§7 Information**Stk. 1.**

I særlige tilfælde, hvor det alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift eller skade virksomheden at give information eller foretage høring efter §6, er virksomheden ikke forpligtet hertil.

Stk. 2.

Hvis der stilles krav herom, kan de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære repræsentanter, når der informeres og høres i overensstemmelse med § 6.

§8 Tavshedspligt

Lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

Protokollat om forsikringer

Virksomheden betaler præmien for en rejseforsikring, der dækker ved tjenesterejser, ligesom de betaler præmien for en ulykkesforsikring, der dækker medarbejderen både i fritid og arbejdstid. Medarbejderen kan med fordel overveje, hvorvidt der er behov for at supplere med yderligere ulykkesforsikring med fritidsdækning.

Tandbehandling

Keylane er forpligtiget til at tegne en tandforsikring for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten senest den 1. april 2024.

Tandforsikring

- En årlig selvrisko på maksimalt 995 kr.
- En årlig forsikringssum på op til 30.000 kr. pr. år
- Frit tandlægevalg i hele Danmark og EU.

Tandforsikringen omfatter som minimum følgende ydelser:

- Fyldninger
- Røntgen
- Bedøvelse
- Rodbehandlinger
- Parodontose
- Kirurgi
- Dækning af protetik
- Bidskinne

Der kan til tandforsikringen være tilknyttet en markedskonform ydelsesliste.

Protokollat om pensionsordninger

Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

Væsentlige ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., eksempelvis minimumsdækninger for pensionsforsikringer, afgivelse af nye helbredsoplysninger, rådgivningstilbud om og investeringsprofiler for pensionsordningen, aftales mellem virksomheden på den ene side og den faglige repræsentant samt SU på den anden side.

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

Yderligere skal pensionsordninger indeholde en sundhedsforsikring og en forsikring mod kritisk sygdom. Indgås der en aftale om pensionsordning, hvor disse forsikringer ikke kan tegnes, skal Keylane sikre, at medarbejderne er dækket af en sundhedsforsikring og forsikring mod kritisk sygdom.

Aftale mellem Keylane 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 Keylane og Finansforbundet, eller uenighed om fortolkning af kutymer
- b.** Uenighed mellem medlemmer af Keylane og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.
- c.** Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§2 Mæglingsmøde

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Mæglingsmødet skal holdes uden unødigt udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse.

Stk. 3.

Der udarbejdes referat over mæglingsmødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på mæglingsmødet.

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 mæglingsmødet.

§3 Voldgiftsret

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Svarskrift skal være den klagende part i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Parterne er enige om, at der i sager om lovfortolkning og i øvrigt undtagelsesvis, når særlige forhold gør sig gældende, kan indgås skriftlig aftale om afvigelse af ovenstående frister og regler.

Stk. 7.

Ved opsigelsessager, hvor medarbejderen har kortere opsigelsesvarsel end 6 måneder, skal der træffes aftale om kortere frister med det formål, at voldgiftsproceduren er afviklet og kendelse afsagt så vidt muligt inden fratrædelsestidspunktet.

§4 Voldgiftsrettens sammensætning og kendelse

Stk. 1.

Voldgiftsrettens kompetence omfatter behandlingen og afgørelsen af de i §1, stk. 1, omhandlede sager.

Stk. 2.

Voldgiftsretten består normalt af 5 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2 medlemmer. Parterne retter i fællesskab henvendelse til Arbejdsrettens formand med henblik på udpegning af opmand. Parterne tilstræber i den forbindelse at foretage en enig indstilling, jf. stk. 4. Parterne kan undtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 partsudpegede dommere. I sager af principiel eller større karakter kan parterne aftale, at antallet af opmænd udvides til tre.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

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

Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om fagligt arbejde

”Den faglige repræsentant” er et synonym for den højeste faglige myndighed i virksomheden. Der er, i nævnte prioriterede rækkefølge, tale om én af følgende: Bestyrelsen i en faglig personalefor-
ening, en fællestillidsrepræsentant eller en tillidsrepræsentant.

§1 Valg af tillidsrepræsentant

Medlemmer af Finansforbundet har ret til blandt sig at vælge en tillidsrepræsentant i virksomhe-
den, hvis der er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet.

§2 Valgbarhed

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendt dygtige medlemmer af Finansforbundet med
erfaring og indsigt i virksomhedens forhold og som har været ansat i mindst 6 måneder på valg-
tidspunktet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere kan ikke vælges til til-
lidsrepræsentant.

§3 Valgtidspunkt

Stk. 1.

Ordinært valg af tillidsrepræsentant afholdes hvert andet år (ulige årstal) i november med tiltræ-
delse senest efterfølgende 1. januar, med mindre anden valgperiode er aftalt. Genvalg kan finde
sted.

Stk. 2.

Hvis en tillidsrepræsentant i løbet af valgperioden bliver ude af stand til at varetage sine funktio-
ner, kan der vælges en ny tillidsrepræsentant for resten af valgperioden. Ved langvarigt fravær
kan der vælges en midlertidig tillidsrepræsentant for fraværsperioden.

Stk. 3.

Der kan vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten indtræder i tillidsrepræsen-
tantens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine
funktioner.

Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med, at han indtræder som tillidsre-
præsentant.

§4 Valgprocedure

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Meddelelsen fra Finansforbundet skal indeholde oplysning om:

- Datoen for valget
- Den valgte navn og stillingsbetegnelse
- Hvor mange finansforbundsmedlemmer, der er i virksomheden
- Hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3.

Indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftalparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

§5 Tillidsrepræsentantens opgaver**Stk. 1.**

Det påhviler tillidsrepræsentanten 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.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem virksomhedens ledelse og fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsrepræsentanten ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten henvende sig til Finansforbundet om sagen.

Stk. 5.

Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for ledelsen. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsrepræsentanten om at gøre det. Virksomhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte. Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsrepræsentanten.

§6 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1.

Den lokale tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentanten er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Finansforbundet. Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2.

Både ved advarselssamtale, lønnedsættelse og afskedigelse skal virksomheden tilbyde, at den lokale tillidsrepræsentant deltager i mødet med ledelsen. Hvis medlemmet ikke ønsker, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet, skal der efterfølgende ske en orientering om resultatet af mødet.

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

Stk. 3.

Senest 14 dage efter, at en medarbejder har modtaget meddelelse om en lønnedsættelse, opsigelse eller en bortvisning, skal virksomheden give en kopi af meddelelsen om lønnedsættelse, opsigelse eller bortvisning til Finansforbundet.

Stk. 4.

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

§7 Uddannelse

Stk. 1.

Nyvalgte tillidsmænd, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de første 2 år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for tillidsmænd og derefter ret til 3 dage pr. år til ajourførende/supplerende kursusaktivitet. Tilmelding til kurser sker efter aftale med enhedens leder.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Det gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidsrepræsentanthvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsrepræsentanten efter tillidsrepræsentanthvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

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

§8 Samarbejdssamtale

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsrepræsentanten og den nærmeste leder, der er tillidsrepræsentantens samarbejdspart i virksomheden. Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsrepræsentantvalget. Ved lederskift finder der en ny samtale sted senest tre måneder efter den nye leders tiltrædelse. Parterne udfærdiger i fællesskab et konklusionsreferat.

§9 Frihed til organisatorisk arbejde

Stk. 1.

Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke, kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så der er mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden. Aktiviteter initieret af virksomheden er arbejdstid.

Det aftales lokalt, i hvilket omfang den tid, der uden for normal arbejdstid bruges til rådgivning af medlemmer om virksomhedsrelaterede spørgsmål, er arbejdstid.

§10 Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1.

Afskedigelse eller lønnedsættelse af en tillidsvalgt 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 den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om mæglingssmøde skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsættelse tænkes afgivet. Når mæglingssmødet er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret forhandling.

Stk. 2.

Hvis virksomheden efter mæglingssmødet 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.

Stk. 3.

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

Aftale mellem Keylane og Finansforbundet om bidrag til uddannelsesformål

§1

Stk. 1.

Som bidrag til uddannelsesformål betaler Keylane pr. halvår kr. 344 pr. ansat (2024) og kr. 354 pr. ansat (2025), der er omfattet af overenskomsten mellem Keylane og Finansforbundet.

Stk. 2.

Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. den 1. januar og den 1. juli. Keylane oplyser medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene. Der betales første gang den 1. juli 2012.

Lønreguleringer

Pr. 1. januar 2024 er det aftalt, at der afsættes en lønramme på 3,00%. Af denne lønramme reguleres den faste løn med 1,00% pr. 1. januar 2024, dog ikke for medarbejdere, hvis performance vurderes til 1, hvilket maksimalt kan svare til 5,00% af medarbejderne omfattet af Keylanes overenskomst. Pr. 1. januar 2024 afsættes desuden et kronebeløb til lønreguleringer for medarbejdere omfattet af Keylane Performance management systemet svarende til minimum 2,00% af lønsummen.

Pr. 1. januar 2025 er det aftalt, at der afsættes en lønramme på 3,00%. Af denne lønramme reguleres den faste løn med 1,00% pr. 1. januar 2025, dog ikke for medarbejdere, hvis performance vurderes til 1, hvilket maksimalt kan svare til 5,00% af medarbejderne omfattet af Keylanes overenskomst. Pr. 1. januar 2024 afsættes desuden et kronebeløb til lønreguleringer for medarbejdere omfattet af Keylane Performance management systemet svarende til minimum 2,00% af lønsummen.

Lønsummen

Lønreguleringerne i 2024 og 2025 beregnes af lønsummen pr. 1. november 2023 og 2024 for de medarbejdere, der indgår i lønreguleringen pr. 1. januar 2024 og 2025. SU informeres om beløbsstørrelse.

Lønsummen opgøres på baggrund af basisløn ekskl. pension, bonus og andre tillæg. Lønsummen omfatter alle medarbejdere ansat under overenskomsten bortset fra DK local leadership og medarbejdere ansat i perioden 1. september – 31. december forud for lønreguleringen.

Dokumentation for anvendelsen af lønreguleringen

Keylane skal dokumentere anvendelsen af beløbet til lønregulering, samt hvor mange medarbejdere, der har fået en lønregulering. Dokumentationen udleveres til medarbejdernes SU-repræsentanter ved første SU-møde i henholdsvis 2024 og 2025.

Keylane og medarbejdernes SU-repræsentanter aftaler hvilken form og indhold dokumentationen skal have. Dokumentationen kan eksempelvis vise fordelingen af beløbet på:

- Antal medarbejdere og ledere med personaleansvar, der ikke indgår i DK local leadership
- Jobfunktioner
- Alder
- Anciennitet
- Teams
- Køn

Hvis Keylane og medarbejdernes SU-repræsentanter ikke kan blive enige om dokumentationen, aftales dokumentationens form og indhold med Finansforbundet.

Anvendelsen af lønreguleringerne dokumenteres ved at den totale lønsum i november 2024 er 3,00% højere end den totale lønsum i november 2023, for de samme medarbejdere, der er omfattet af beløbet til lønregulering. Og at den totale lønsum i november 2025 er 3,00% højere end den totale lønsum i november 2024 for de samme medarbejdere, der er omfattet af beløbet til lønregulering.

Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelse

Såfremt Keylane indmelder sig i Finanssektorens Arbejdsgiverforening bortfalder denne overenskomst.

Overenskomsten, aftaler og protokollater træder i kraft 1. januar 2024 og kan opsiges med 4 måneders varsel til ophør ved udgangen af en december måned – dog tidligst december måned 2025.

Overenskomsten gælder til 31. december 2025.

Overenskomsten er først endeligt gældende, når parternes kompetente forsamlinger har godkendt den.

København, den 20. december 2021.

Keylane

Finansforbundet

Hovedaftale mellem Keylane og Finansforbundet

§1

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Keylane og på den anden side Finansforbundet med bindende virkning for Keylane og for medlemmer af Finansforbundet, der er ansat i henhold til en mellem parterne indgået overenskomst.

§2

Finansforbundet anerkender Keylane' ret til at lede og fordele arbejdet og at anvende den efter Keylane' skøn passende arbejdskraft, dog i overensstemmelse med de til enhver tid gældende love, aftaler og overenskomster.

§3

Keylane anerkender den enkelte medarbejders ret til at være medlem af Finansforbundet samt til at deltage i Finansforbundets og de dertil knyttede kredsers og personaleforeningers arbejde.

§4

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

§5

Stk. 1

Overenskomster vedrørende løn- og øvrige arbejdsvilkår kan kun afsluttes mellem Keylane og Finansforbundet.

Stk. 2

Ved ansættelse af personale udfærdiger Keylane en skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, bl.a. med angivelse af, at de gældende bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår er indeholdt i overenskomster indgået mellem Keylane og Finansforbundet.

§6

Stk. 1

Når en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår er opsagt, skal der straks optages forhandling om indgåelse af en ny overenskomst.

Stk. 2

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 8.

§7

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning.

§8

Stk. 1

Keylane og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter reglerne i stk. 2 - 8.

Stk. 2

Ingen arbejdsstandsning kan af hvilken som helst grund eller omfang lovligt iværksættes af nogen af parterne, medmindre den er vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations vedtægter kompetent forsamling.

Stk. 3

Såfremt en af parterne agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal dette tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat. Meddelelse om forsamlingens beslutning skal på samme måde afgives mindst 14 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 4

De i stk. 3 nævnte skrivelser skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 5

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot. Som strejke eller lockout betragtes det også, hvis Keylane systematisk affolkes.

Stk. 6

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager det af denne omfattede personale uden unødigt ophold arbejdet på de steder, hvor det var beskæftiget ved arbejdsstandsningens begyndelse. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger og søge at få dem bragt til ophør.

§9

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter reglerne i stk. 2.

Stk. 2

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingmøde, der så vidt muligt afholdes på stedet, hvor uenigheden er opstået. I mødet, der skal finde sted inden for en frist af 1 uge, deltager en mæglingmand fra hver af parterne i denne hovedaftale samt 1 repræsentant for hver af de stridende parter.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Keylane og 2 af Finansforbundet samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der

ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3

Sager om overtrædelse af en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår samt sager om overtrædelse og fortolkning af nærværende hovedaftale kan af hver af parterne indbringes for arbejdsretten i henhold til de i lov nr. 317 af 13. juni 1973 indeholdte bestemmelser.

§10**Stk. 1**

Denne hovedaftale træder i kraft pr. 1. juli 2012 og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2014.

Stk. 2

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter den stedfundne opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende overenskomster om løn- og øvrige arbejdsvilkår afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttræden.

København, den 18. februar 2019

Keylane

Finansforbundet

Finansforbundet

Applebys Plads 5
1411 København K
Tlf. 32 96 46 00
post@finansforbundet.dk

Keylane

+31 88 404 50 00
info@keylane.com