

## **Fælles principper om antagelse og videreførelse ved leverandørskifte af firmapensionsordninger – 1. oktober 2019**

### **1 Indledning**

Disse principper er udarbejdet af Forsikring & Pension. Alle pensionselskaber har mulighed for at tilslutte sig principperne, i det omfang selskabet indgår aftaler om firmapensionsordninger.

Tilslutning medfører, at principperne anvendes i forbindelse med antagelse eller videreførelse af medarbejdere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som tillægger medarbejderne en mere vidtgående ret til antagelse ved leverandørskifte.<sup>i</sup>

Selskaber, der tilslutter sig principperne, har altid mulighed for i aftalevilkår eller i konkrete situationer at tilbyde antagelse eller videreførelse til flere medarbejdere i en obligatorisk pensionsordning, end principperne forpligter dem til.

Principperne tilsidesætter ikke modtagende selskabs risikostyringspolitikker, hvis disse i enkelte tilfælde medfører, at modtagende selskab ikke kan tilbyde en medarbejder mindst samme dækning som i afgivende selskab. Principperne tilsidesætter ej heller pensionsaftalen indgået mellem arbejdsgiver og det modtagende selskab.<sup>ii</sup>

### **2 Formål med fællesprincipperne**

Følgende hensyn ligger bag principperne og anvendes i forbindelse med fortolkning af disse:

- Ingen medarbejdere må stå uden pensionsordning<sup>iii</sup> pga. et leverandørskifte. Flyttes en firmaaftale mellem to selskaber, der begge har tilsluttet sig principperne, har selskaberne derfor en forpligtelse til at sikre, at ingen medarbejdere står uden pensionsordning efter overførslen.
- For at opretholde de obligatoriske firmapensionsordningers kollektive og solidariske formål skal flest mulige medarbejdere på samme arbejdsplads holdes samlet hos samme pensionselskab.

19.07.2019

Forsikring & Pension  
Philip Heymans Allé 1  
2900 Hellerup  
Tlf.: 41 91 91 91  
Fax: 41 91 91 92  
fp@forsikringogpension.dk  
www.forsikringogpension.dk

Johnni Bendt Nielsen  
Chefkonsulent, cand. jur.  
Dir. 41919088  
joh@fogp.dk

Vores ref. JOH  
Sagsnr. GES-2017-00114  
DokID 385505

- Medarbejdere, der efter principperne ikke tilbydes pensionsordning hos modtagende selskab, skal tilbydes videreførelse på rimelige prismæssige vilkår hos det afgivende tilsluttede selskab.
- I enkelte tilfælde er det en betingelse for modtagende selskabs mulighed for at tilbyde en medarbejder pensionsordning efter principperne, at medarbejderen giver skriftligt samtykke til, at modtagende selskab må indhente oplysninger om skærper fra afgivende selskab. Hvis en medarbejder ikke vil give eller ikke får givet dette samtykke, skal medarbejderen fortsat antages i det modtagende selskab. Modtagende selskab skal som minimum give medarbejderen en opsparingsordning, indtil medarbejderen enten afgiver samtykket eller klart tilkendegiver, at han/hun ikke vil afgive samtykket<sup>iv</sup>. Hvis medarbejderen ikke vil afgive samtykket, beholder vedkommende den opsparingsordning, som er blevet oprettet i modtagende selskab. Hele præmien vil således fremadrettet gå til opsparing.
- Selskaber, der tilslutter sig principperne, forpligter sig til at anvende principperne både ved modtagelse og afgivelse af ordninger. Principperne skal anvendes af tilsluttede selskaber, uanset om det andet pensionselskab i et konkret leverandørskifte har tilsluttet sig principperne.

### 3 Anvendelsesområde<sup>v</sup>

For pensionselskaber, der har tilsluttet sig principperne, anvendes de i følgende situationer:

1. Når en virksomhed indgår aftale om en obligatorisk pensionsordning hos et tilsluttet pensionselskab (modtagende selskab) og på den foranledning opsiges aftale med et tidligere pensionselskab.
2. Når en virksomhed opsiges aftale om en obligatorisk pensionsordning hos et tilsluttet pensionselskab (afgivende selskab) og vælger et nyt pensionselskab.
3. Når en virksomhed er blevet opsagt af et pensionselskab og senest på tidspunktet for udløbet af opsigelsesperioden indgår en ny aftale med et andet pensionselskab, som har virkning senest fra tidspunktet for udløbet af opsigelsesperioden.<sup>vi</sup>

### 4 Definitioner

#### 4.1 Obligatorisk pensionsordning

Ved "obligatorisk pensionsordning" forstås i disse principper en ordning, hvor en arbejdsgiver efter fastsatte kriterier skal pensionsforsikre sine medarbejdere eller bestemte grupper af medarbejdere i henhold til en aftale med et pensionselskab.

#### 4.2 Tilsluttet selskab

Ved "tilsluttet selskab" forstås i disse principper et pensionselskab, der har meddelt sin tilslutning til principperne til Forsikring & Pension, jf. pkt. 11.1.

#### 4.3 Arbejdsgivererklæring<sup>vii</sup>

Ved "arbejdsgivererklæring" forstås i disse principper den aftalte oversigt, som arbejdsgiver udarbejder én eller flere gange til modtagende selskab med angivelse af medarbejdere, der den dag erklæringen afgives opfylder mindst et af følgende kriterier:

- Ikke er 100 pct. arbejdsdygtige
- Er ansat i fleksjob
- Er på orlov (med eller uden pensionsindbetalinger).

Forsikring & Pension

Vores ref. joh

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 385505

#### **4.4 Leverandørskiftetidspunkt**

Ved leverandørskiftetidspunkt forstås i disse principper tidspunktet for risikoens overgang fra afgivende til modtagende selskab for de forsikrede i pensionsordningen.<sup>viii</sup>

#### **4.5 Arbejdskapacitet**

Ved arbejdskapacitet forstås i disse principper antallet af timer, som den forsikrede kan arbejde givet sin helbredsmæssige situation. Vurderingen af arbejdskapacitet tager udgangspunkt i notatet "Vurdering af arbejdskapacitet".

Vurdering af en medarbejders arbejdskapacitet i forbindelse med et leverandørskifte går således ud på, om den syge - på grund af helbredsmæssige forhold - ikke er i stand til at arbejde mere end halvdelen af fuld arbejdstid i det job, han/hun bestrider på leverandørskiftetidspunktet<sup>x</sup>. Det er i den forbindelse ikke afgørende, om medarbejderen har en formel sygemelding fra sin læge.

#### **4.6 Samtykke**

Ved samtykke forstås i disse principper den aftalte samtykkeerklæring, som modtagende selskab skal indhente, hvis selskabet ønsker oplysninger om skærper på bestemte medarbejders ordning i det afgivende selskab. Samtykkeerklæringen skal indhentes fra hver enkelt af de pågældende medarbejdere.

#### **4.7 Sundhedsforsikring**

I disse principper skelnes der mellem integrerede sundhedsforsikringer og sundhedsforsikringer leveret af en tredjepartsleverandør. Sundhedsforsikringer leveret af en tredjepartsleverandør er ikke omfattet af principperne.

En integreret sundhedsforsikring er i disse principper defineret som en sundhedsforsikring, som er tegnet i pensionselskabet eller i et datterselskab hertil, og hvor sundhedsforsikringsaftalen er indgået med pensionselskabet.

En sundhedsforsikring leveret af en tredjepartsleverandør, er defineret som en sundhedsforsikring, som er tegnet hos en tredjepartsleverandør. Dette uanset om sundhedsforsikringsaftalen er indgået med pensionselskabet eller tredjepartsleverandøren.

## **5 Hovedprincip**

### **5.1. Fælles kriterium for antagelse hos modtagende eller videreførelse hos afgivende selskab**

Det fælles kriterium for, om en medarbejder skal med til det modtagende selskab eller videreføres i det afgivende selskab, er, om medarbejderens arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager er nedsat med 50 pct. på datoen for leverandørskiftet, jf. dog punkt 5.2 og 5.3.

Modtagende selskab vurderer medarbejderens arbejdskapacitet. Hvis modtagende selskab i et leverandørskifte ikke er tilsluttet, foretages vurderingen af afgivende selskab<sup>x</sup>.

### 5.2 Fælles kriterium for ansatte i fleksjob

Det fælles kriterium for, om medarbejdere, der er ansat i fleksjob, skal tilbydes videreførelse hos afgivende selskab eller antagelse i modtagende selskab, er, om den ansatte har eller ikke har en forsikring hos afgivende selskab, der aktualiseres ved nedsat erhvervsevne (jf. afsnit 6 og 7).<sup>xi</sup>

### 5.3 Fælles kriterium for medarbejdere på orlov

Det fælles kriterium for, om medarbejdere, der er på orlov, skal tilbydes videreførelse hos afgivende selskab eller antagelse i modtagende selskab, er, om den ansatte er på orlov med eller uden pensionsindbetalinger.

Ansatte på orlov *med* pensionsindbetalinger, overgår til det modtagende selskab, hvis den ansattes arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager ikke er nedsat med 50 pct. på datoen for leverandørskifte, jf. 5.1.

Ansatte på orlov *uden* pensionsindbetalinger, forbliver hos det afgivende selskab.

## 6 Modtagende selskab

Et tilsluttet *modtagende* selskab skal:

- Tilbyde optagelse i virksomhedens pensionsordning til alle medarbejdere, der har mere end 50 pct. arbejdskapacitet i behold ved leverandørskiftet, medmindre medarbejderen er på orlov *uden* pensionsindbetalinger.
- Tilbyde pensionsordning til virksomhedens ansatte i fleksjob, hvis disse ikke hos afgivende selskab er omfattet af en forsikring med dækning ved tab af erhvervsevne eller dækning ved tilkendelse af offentlig førtidspension.
- Tilbyde optagelse i virksomhedens pensionsordning til medarbejdere, der er på orlov *med* pensionsindbetalinger på leverandørskiftetidspunktet, hvis disse har mere end 50 pct. arbejdskapacitet<sup>xii</sup>.
- Meddele afgivende selskab, hvilke medarbejdere i ordningen det afgivende selskab skal opretholde dækninger for, mens vurderingen af medarbejdernes arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager pågår<sup>xiii</sup>.
- Gennemføre vurdering af arbejdskapaciteten hurtigst muligt<sup>xiv</sup>.

*Modtagende* selskab har ikke pligt til at modtage:

- Medarbejdere, der får udbetalt en forsikringsydelse begrundet i nedsat erhvervsevne<sup>xv</sup>.
- Medarbejdere, hvis arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager er nedsat med mindst 50 pct., også selvom de ikke er berettigede til udbetaling i det afgivende selskab.
- Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, hvis medarbejderen hos afgivende selskab er omfattet af en forsikring med dækning ved tab af erhvervsevne eller ved tilkendelse af offentlig førtidspension.
- Medarbejdere, der er på orlov uden pensionsindbetalinger på leverandørskiftetidspunktet.

## 7 Afgivende selskab

Et tilsluttet *afgivende* selskab skal:

- Videreføre medarbejdere, der ikke antages af det modtagende selskab<sup>xvi</sup>, herunder medarbejdere ansat i fleksjob, som har en forsikring med dækning ved tab af erhvervsevne eller dækning ved tilkendelse af offentlig førtidspension hos afgivende selskab.

- Videreføre medarbejdere, der får udbetalt en ydelse begrundet i nedsat erhvervsevne<sup>xvii</sup>.
- Færdigbehandle alle igangværende sager om tilkendelse af erstatning for tab af erhvervsevne og stille dokumentation til rådighed for modtagende selskab, hvis sagsbehandlingen munder ud i, at den forsikrede ikke er udbetalingsberettiget<sup>xviii</sup>.
- Videregive aftalte policedata, herunder - eventuelt og med medarbejderens skriftlige samtykke - oplysninger om indholdet i skærper til det modtagende selskab<sup>xix</sup>.
- Videreføre medarbejdere, der er på orlov uden pensionsindbetalinger på leverandørskiftetidspunktet<sup>xx</sup>.
- Videreføre sundhedsforsikring for medarbejdere, der ikke antages i modtagende selskab, medmindre sundhedsforsikringen leveres af en tredjepartsleverandør jf. definitionen i pkt. 4.7.

Er modtagende selskab i et leverandørskifte ikke tilsluttet principperne, skal et tilsluttet *afgivende* selskab:

- Videreføre medarbejdere, hvis arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager er nedsat med mindst 50 pct.
- Videreføre medarbejdere, der får udbetalt en ydelse begrundet i nedsat erhvervsevne<sup>xxi</sup>.
- Videreføre medarbejdere ansat i fleksjob, hvis medarbejderen har en forsikring med dækning ved tab af erhvervsevne eller dækning ved tilkendelse af offentlig førtidspension.
- Videreføre medarbejdere, der er på orlov uden pensionsindbetalinger på leverandørskiftetidspunktet<sup>xxii</sup>.

## 8 Medarbejdere, der følger med til modtagende selskab

### 8.1 Medarbejdere, hvis arbejdskapacitet ikke har været vurderet

Hvis modtagende selskabs pensionsordnings grunddækninger er lavere end de dækninger, medarbejderne konkret havde hos afgivende selskab, og hvis ordningen hos modtagende selskab giver mulighed for tilvalg af højere dækninger, tilbyder det modtagende selskab medarbejderne mulighed for dækninger med risikosummer, der svarer til dækningerne hos afgivende selskab.<sup>xxiii</sup>

Modtagende selskab kan ikke stille krav om, at medarbejderen kan afgive tilfredsstillende helbredsoplysninger for at opnå dækninger svarende til dækningsniveauet hos afgivende, hvis medarbejderen vælger dette niveau i umiddelbar tidsmæssig forbindelse med leverandørskiftet. Dette gælder dog med respekt for modtagende selskabs risikostyringspolitikker, jf. pkt. 1.

Klausuler eller forbehold stillet af afgivende selskab kan videreføres af modtagende selskab.

### 8.2 Medarbejdere, hvis arbejdskapacitet har været vurderet

Modtagende selskab tilbyder medarbejdere, hvis arbejdskapacitet har været vurderet, og som medtages i leverandørskiftet, enten:

1. Den ordning, som øvrige medarbejdere tilbydes<sup>xxiv</sup>, jf. pkt. 8.1, eller
2. En ordning med risikosummer svarende til de konkrete risikosummer, medarbejderen havde hos det afgivende selskab. Dette gælder dog med respekt for modtagende selskabs risikostyringspolitikker, jf. pkt. 1.

Klausuler eller forbehold stillet af afgivende selskab kan videreføres af modtagende selskab.

Forsikring & Pension

### **8.3 Ansatte i fleksjob<sup>xxv</sup>**

Modtagende selskab tilbyder ansatte i fleksjob, som efter de fælles kriterier skal tilbydes optagelse hos modtagende selskab, enten:

1. En ordning som øvrige fleksjobbere i pensionsordningen tilbydes ved nyansettelse, eller
2. En ordning med dækninger og risikosummer svarende til de risikosummer, fleksjobberen havde hos det afgivende selskab.

Vores ref. joh  
Sagsnr. GES-2017-00114  
DokID 385505

Klausuler eller forbehold stillet af afgivende selskab kan videreføres af modtagende selskab.

## **9 Medarbejdere, der bliver hos afgivende selskab**

Medarbejdere (inkl. ansatte i fleksjob), der bliver hos afgivende selskab, skal i videst muligt omfang have tilbudt videreførelse af de dækninger, de havde før leverandørskiftet<sup>xxvi</sup>.

Alle medarbejdere, der skal videreføres hos afgivende selskab, skal tilbydes rimelige priser<sup>xxvii</sup>.

## **10 Efterfølgende overførsler**

### **10.1 Reaktivering<sup>xxviii</sup>**

Det modtagende selskab har pligt til at modtage medarbejdere, der har generhvervet deres arbejdskapacitet i et sådant omfang, at vedkommende har genoptaget arbejdet og har arbejdet i samme antal timer som før sygdommeldingen i 6 sammenhængende måneder.

Pligten til at modtage en medarbejder, der har generhvervet sin arbejdskapacitet påhviler det tilsluttede selskab, som aktuelt er pensionsselskab for virksomheden.

Modtagende selskab foretager revurdering af arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager på det afgivende selskabs anmodning. Hvis modtagende selskab kontaktes af en raskmeldt medarbejder eller dennes arbejdsgiver og optager medarbejderen i selskabet, giver modtagende selskab hurtigst muligt afgivende selskab besked. Afgivende selskab lægger i begge tilfælde modtagende selskabs vurdering til grund.

Hvis virksomhedens aktuelle pensionsselskab ikke er tilsluttet principperne, foretager afgivende selskab vurderingen.

### **10.2 Tilbageførelse af medarbejdere**

I særlige tilfælde kan medarbejdere, der ikke var hverken

1. anført på arbejdsgivererklæringen
2. oplyst som fraværende pga. sygdom på leverandørskiftetidspunktet eller
3. på anden måde bragt til modtagende selskabs kendskab pga. sygdom inden tidspunktet for leverandørskiftet<sup>xxix</sup>,

og hvis arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager derfor ikke har været vurderet i forbindelse med leverandørskiftet, tilbageføres til afgivende selskab. Dette

gælder også, hvis medarbejderen var på orlov med pensionsindbetalinger på leverandørskiftetidspunktet.

Hvis det modtagende selskab har en begrundet formodning for, at medarbejderens arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager var nedsat med 50 pct. allerede på tidspunktet for leverandørskiftet, kan modtagende selskab i op til 12 måneder<sup>xxx</sup> fra leverandørskiftet anmode afgivende selskab om at foretage en vurdering af, om vedkommende skal tilbageføres til afgivende selskab.

Det modtagende selskab lægger afgivende selskabs vurdering af medarbejderens arbejdskapacitet på tidspunktet for leverandørskiftet til grund.

Tilsvarende gælder medarbejdere, hvis status som fleksjobansatte ikke har været oplyst ved leverandørskiftet.

## **11 Tilslutning til principperne**

### **11.1 Tilslutning**

Det enkelte selskabs tilslutning meddeles Forsikring & Pension. Forsikring & Pension orienterer medlemselskaberne om tilslutningen via de almindelige informationskanaler og vedligeholder en oversigt over tilsluttede selskaber på hjemmesiden.

### **11.2 Opsigelse af tilslutning**

Et selskab kan opsig sin tilslutning til principperne med 3 måneders varsel ved skriftlig meddelelse til Forsikring & Pension.<sup>xxxi</sup>

## **12. Ikrafttrædelse og revision**

### **12.1 Ikrafttrædelse**

Principperne træder i kraft den 1. oktober 2019 for selskaber, der umiddelbart inden denne dato er tilsluttet Fælles principper om antagelse og videreførelse ved leverandørskifte af firmapensionsordninger (Leverandørskifteprincipperne) af 22. juni 2018.

For selskaber, der senere tilslutter sig principperne, træder de i kraft på den dato, hvor Forsikring og Pension modtager meddelelse om selskabets tilslutning til principperne.

### **12.2 Definition af ikrafttrædelsestidspunktet**

Principperne gælder for antagelse og videreførsel af pensionsordninger hvor leverandørskiftetidspunktet er den 1. oktober 2019 eller senere. Selskaberne opfordres dog til, at overholde de nye principper snarest muligt.

### **12.3 Tidligere leverandørskifteprincipper**

De tidligere fælles principper om antagelse og videreførelse ved leverandørskifte af firmapensionsordninger (Leverandørskifteprincipperne) af 22. juni 2018 ophæves pr. 1. oktober 2019.

Forsikring & Pension

Vores ref. joh

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 385505

De tidligere indgåede principper af 22. juni 2018 finder dog anvendelse for antagelse og videreførsel af pensionsordninger hvor leverandørskiftetidspunktet er før den 1. oktober 2019.

Forsikring & Pension

Vores ref. joh

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 385505



<sup>i</sup> Det betyder, at alle ansatte, der er omfattet af firmapensionsaftalen, skal behandles efter principperne. Dog ikke overenskomstansatte på virksomheden, hvis disse har mere vidtgående rettigheder i forhold til antagelse hos et nyt pensions-selskab efter deres overenskomst. Skal modtagende selskab afgive indeståelses-erklæring til overenskomstparterne i forbindelse med overtagelse af en firmaordning, er der dermed grund til at undersøge, om overenskomsten har bestemmelser om leverandørskifte.

<sup>ii</sup> Alle selskaber har en overordnet ramme fastsat af selskabets bestyrelse for, hvor stor risiko selskabet må påtage sig på individniveau, ligesom selskaberne har genforsikringskontrakter, som opstiller tilsvarende grænser. I forbindelse med leverandørskifte er selskabet forpligtet til at tilbyde medarbejderne mindst samme forsikringsdækninger som i afgivende selskab, hvis ordningen hos modtagende selskab giver mulighed for det. Hvis disse forsikringsdækninger var meget høje i afgivende selskab, kan selskabets pligt til at efterleve leverandørskifteprincipperne konflikte med den overordnede risiko, som selskabet må påtage sig.

Modtagende selskab skal forud for leverandørskiftet gøre arbejdsgiver eller dennes mægler opmærksom på den overordnede risikoramme, og at rammen kan betyde, at enkelte medarbejdere ikke kan få minimum samme forsikringsdækninger som i afgivende selskab.

Modtagende selskab er heller ikke forpligtet til at tilbyde dækninger eller dækningsstørrelser, der ikke er en del af den samlede pensionsaftale mellem arbejdsgiver og modtagende pensions-selskab uanset, om disse dækninger var en del af aftalen med det afgivende selskab.

<sup>iii</sup> Principperne skal navnlig beskytte medarbejderne mod at miste de forsikringsdækninger, der typisk knytter sig til en pensionsordning. De typiske forsikringsdækninger er i disse principper defineret som forsikring med dækning ved tabt erhvervsevne, forsikring ved visse kritiske sygdomme og dødsfaldsdækning.

Dog forhindrer principperne ikke, at en arbejdsgiver vælger en pensionsordning helt uden forsikringsdækninger eller en ordning med en anden sammensætning af forsikringsdækninger, end virksomheden havde hos afgivende selskab. Principperne skal forhindre, at medarbejdere mister forsikringsdækninger, som han havde hos afgivende selskab og kunne have fået hos modtagende, hvis ikke hans konkrete helbredssituation forhindrede det.

<sup>iv</sup> Modtagende selskab fastsætter selv, hvor lang frist medarbejderen skal gives til at underskrive samtykket eller give selskabet besked om, at vedkommende ikke vil underskrive det.

<sup>v</sup> Principperne anvendes kun ved egentligt leverandørskifte. Hvis en virksomhed ikke allerede har en obligatorisk pensionsordning for sine ansatte og indgår aftale med et pensions-selskab, er pensions-selskabet ikke forpligtet af principperne. Tilsvarende er selskabet ikke forpligtet til at anvende princippernes regler om videreførelse af pensionsordninger i den (vel mest teoretiske) situation, hvor pensions-selskabet ved, at der ikke indgås ny aftale om obligatorisk pensionsordning med en anden pensionsleverandør.

<sup>vi</sup> Principperne finder ikke anvendelse, hvis virksomheden i disse tilfælde indgår en ny aftale med et nyt pensions-selskab efter udløbet af opsigelsesperioden. Heller ikke, selvom den nye aftale måtte være med tilbagevirkende kraft. Det afgørende er, at den nye pensionsaftale både er indgået senest på tidspunktet for udløbet af opsigelsesperioden, og at aftalen har virkning senest fra udløbet af opsigelsesperioden.

vii Arbejdsgivererklæringen og den aftalte liste over, hvem der er syge eller på orlov (uden pensionsindbetalinger) på datoen for leverandørskiftet, danner udgangspunkt for, hvilke medarbejdere det modtagende selskab kigger nærmere på for at fastslå eventuelt nedsat arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager. Der er ved anvendelse af principperne kun en begrænset mulighed for at tilbageføre medarbejdere, hvis arbejdskapacitet ikke har været vurderet, jf. afsnit 10.2. Modtagende selskab har derfor en egeninteresse i at være omhyggelig, når arbejdsgiveren vejledes om udfyldning og afgivelse af den aftalte arbejdsgivererklæring.

Såfremt et selskab ønsker oplysninger fra arbejdsgiveren, som ikke fremgår af den aftalte arbejdsgivererklæring, kan selskabet supplere erklæringen med selskabsspecifikke spørgsmål. Det skal dog ske adskilt fra teksten på selve arbejdsgivererklæringen.

viii Medarbejdere, der står på arbejdsgivererklæringen med første sygedag som værende dagen før leverandørskiftetidspunktet, skal tilbydes videreførelse i afgivende selskab. Medarbejdere, der står på arbejdsgivererklæringen med første sygedag som værende dagen for leverandørskiftetidspunktet, skal antages i det modtagende selskab.

Et eksempel til illustration:

- En arbejdsgiver har opsagt virksomhedens pensionsordning pr. 1. februar, og ordningen ophører i det afgivende selskab den 31. januar.
- På arbejdsgivererklæringen er anført to medarbejdere, hvor den ene har første sygedag den 31. januar, og den anden har første sygedag 1. februar.
- Førstnævnte medarbejder skal tilbydes videreførelse i afgivende selskab, mens sidstnævnte medarbejder skal antages i det modtagende selskab.

Hvis dagen for leverandørskiftet er en weekend-, hellig- eller fredag, skal arbejdsgivererklæringen udfyldes for den sidste arbejdsdag her forinden.

<sup>ix</sup> Der tages altid udgangspunkt i 37 timer ugentligt uanset den syge medarbejders reelle arbejdstid før erhvervsevnedesættelsen.

<sup>x</sup> Når afgivende selskab tillægges mulighed for at vurdere medarbejdernes arbejdskapacitet i de situationer, hvor modtagende selskab ikke har tilsluttet sig principperne, er det alene for, at afgivende selskab kan afgøre, hvilke medarbejdere der har krav på at videreføre deres ordning hos afgivende. Afgivende selskabs vurdering har derfor ingen formel indflydelse på antagelsen hos et modtagende selskab, der ikke er tilsluttet disse principper.

<sup>xi</sup> Ansatte i fleksjob vurderes dermed ikke efter princippet i pkt. 5.1. Forsikringer, der medfører, at en ansat i fleksjob skal blive hos afgivende, tæller traditionelle invalidepensioner, præmiefritagelse og tilsvarende.

<sup>xii</sup> Hvis modtagende selskab efterfølgende skulle få mistanke om, at medarbejderen var uarbejdsdygtig af helbredsmæssige årsager allerede på leverandørskiftetidspunktet, kan reglerne om tilbageførelse aktiveres.

<sup>xiii</sup> Modtagende selskab skal oplyse afgivende selskab om årsagen til, at en medarbejder skal videreføres i det afgivende selskab. Årsagen kan angives med udgangspunkt i kategorierne på arbejdsgivererklæringen.

<sup>xiv</sup> "Hurtigst muligt" skal ses i relation til kompleksiteten af de enkelte vurderinger. Det skal tilstræbes, at alle vurderinger er gennemført inden for 3 måneder. Konkrete forløb kan imidlertid i enkeltstående tilfælde medføre, at der ikke er klarhed

---

over den tilbageværende arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager inden udløb af denne frist. Afgivende selskab opretholder i så fald dækningerne, mens vurderingen færdiggøres.

<sup>xv</sup> Udbetaling af en sådan ydelse til en arbejdsgiver, under fortsat lønudbetaling til medarbejderen, sidestilles hermed.

<sup>xvi</sup> Pligt til videreførelse af medarbejdere, der ikke antages af det modtagende selskab, omfatter også de medarbejdere, hvis arbejdskapacitet er under vurdering i modtagende selskab, jf. pkt. 6.

Dækningsberettigede forsikringsbegivenheder, der opstår i afklaringsperioden, skal dækkes af det selskab, som afklaringen konkluderer, at kunden skal være forsikret i fremadrettet.

<sup>xvii</sup> Udbetaling af en sådan ydelse til en arbejdsgiver, under fortsat lønudbetaling til medarbejderen, sidestilles hermed.

<sup>xviii</sup> Selvom medarbejderen ikke er berettiget til udbetaling hos afgivende selskab, er det ikke ensbetydende med, at han eller hun kan overføres til modtagende selskab. Modtagende selskab skal vurdere medarbejderens arbejdskapacitet efter leverandørskifteprincipperne.

<sup>xix</sup> Rækkefølgen af oplysningerne i bestandslisten skal være som aftalt af hensyn til de selskaber, som aflæser bestandslisten maskinelt. Såfremt et felt i bestandslisten ikke er relevant i den givne situation, skal feltet efterlades tomt. Feltet må ikke slettes.

Bestandslisten indeholder ikke oplysninger om skat 2 indbetalinger. Afgivende selskab skal efter anmodning – og hvis det er teknisk muligt - hurtigst muligt oplyse modtagende selskab om det præcise beløb indbetalt på en skat 2 ordning. Dette kan dog tidligst ske på det tidspunkt, hvor pensionsordningen omskrives til fripolice.

Modtagende selskab skal give afgivende selskab besked om, hvornår modtagende selskab skal have den udfyldte bestandsliste. Beskeden skal gives med mindst 14 og maksimalt 90 dages varsel, så afgivende selskab har mindst 14 og maksimalt 90 dage til at udfylde listen og sende den til modtagende selskab.

Bestandslisten sendes direkte fra afgivende selskab til modtagende selskab vis sikker mail, medmindre andet er aftalt med formidleren.

<sup>xx</sup> Hvis medarbejderen vender tilbage til sit nuværende job efter endt orlov, indhentes den aftalte arbejdsgivererklæring på det tidspunkt. Hvis medarbejderen fratræder i eller efter endt orlov, er medarbejderen ikke omfattet af principperne, men af Jobskifteaftalen.

<sup>xxi</sup> Udbetaling af en sådan ydelse til en arbejdsgiver, under fortsat lønudbetaling til medarbejderen, sidestilles hermed.

<sup>xxii</sup> Hvis medarbejderen vender tilbage til sit nuværende job efter endt orlov, indhentes den aftalte arbejdsgivererklæring på det tidspunkt. Hvis medarbejderen fratræder i eller efter endt orlov, er medarbejderen ikke omfattet af principperne, men af Jobskifteaftalen.

<sup>xxiii</sup> Afsnittet forhindrer ikke en arbejdsgiver i generelt at vælge en ordning med lavere dækninger eller tilkendelseskriterier, der er vanskeligere at opfylde, end det som ordningen i det afgivende selskab indeholdt.

---

Hvis modtagende selskabs ordning rummer mulighed for at vælge højere dækninger end ordningens grunddækning, har medarbejderne i leverandørskiftet altid mulighed for at opnå dækninger svarende til det, de havde hos afgivende selskab – uden at skulle afgive helbredsoplysninger.

For dækninger ud over dette niveau gælder modtagende selskabs almindelige betingelser om helbredsoplysninger.

<sup>xxiv</sup> Afsnittet forhindrer ikke en arbejdsgiver i generelt at vælge en ordning med lavere dækninger eller tilkendelseskriterier, der er vanskeligere at opfylde, end det som ordningen i det afgivende selskab indeholdt.

Afsnittet betyder, at medarbejdere, der står på arbejdsgivererklæringen, kan være nødt til at acceptere en pensionsordning med lavere dækninger eller evt. et andet tilkendelseskriterium end deres kolleger.

Hvis eksempelvis afgivende selskabs grunddækninger var lavere end modtagende selskabs grunddækninger, vil en medarbejder på arbejdsgivererklæringen, der kun havde grunddækning hos afgivende selskab ikke være berettiget til en højere dækning, end den han eller hun havde. Modtagende selskab kan naturligvis tilbyde bedre dækninger.

<sup>xxv</sup> Da ansatte i fleksjob, som i afgivende selskab har en forsikringsdækning ved tab af erhvervsevne eller ved tilkendelse af offentlig førtidspension, skal tilbydes videreførelse hos afgivende selskab, handler afsnit 8.3 først og fremmest om øvrige typer af risikodækninger (eksempelvis dødsfald, visse kritiske sygdomme og sundhedsforsikring).

Som i afsnit 8.1 og 8.2 kan arbejdsgivers generelle valg af pensionsordning lægge en øvre grænse for dækningerne også for fleksjobansatte.

Hvis ordningen hos modtagende selskab giver mulighed for at vælge højere risikosummer end grunddækningen, har ansatte i fleksjob på samme vis som øvrige medarbejdere mulighed for at vælge risikosummer, der svarer til det niveau, de havde hos afgivende selskab (med respekt for ordningens generelle øvre grænser).

<sup>xxvi</sup> Afgivende selskab skal dermed om muligt tilbyde de videreførte medarbejdere de forsikringsdækninger, som medarbejderne havde i firmaordningen før leverandørskiftet. Det gælder også, selvom der har været tale om gruppeordninger og gruppen - bestående af de ansatte på virksomheden - nu er hos modtagende selskab.

<sup>xxvii</sup> Branchens fælles principper fastsætter ikke præcise retningslinjer for, hvad der skal forstås som "rimelige priser".

I forbindelse med Forsikring & Pensions drøftelser med Erhvervsministeriets departement om ikraftsættelse af fælles principperne, er det imidlertid gjort meget klart, at det er ministeriets opfattelse, at "rimelige priser" ikke handler om aktuar-mæssig rimelighed, hvor pris afspejler konkret risiko. Prisen skal i bred, almen forstand anses som rimelig for den person, der har betalt sin præmie gennem flere år, og som - uden egen skyld herfor - står uden for det kollektiv, som firmapensionsordningen udgjorde i en livssituation, hvor sandsynligheden for skadens indtræden er høj.

Prissætning af firmapensionsordninger er alene et anliggende for det enkelte tilsluttede selskab og deres aftaleparter. Ethvert tilsluttet, aktuelt firmapensions-selskab lever imidlertid med en risiko for, at selskabet ved et leverandørskifte skal tilbyde videreførelse til rimelige priser til enkelte medarbejdere med endog stærkt

---

forhøjet risiko. Denne risiko er et relevant element i prisfastsættelsen på en firmapensionsordning.

Branchepricipperne er udtryk for selvregulering, og med de frihedsgrader, som selvregulering medfører, følger også et ansvar for, at branchen formår reelt at løse de udfordringer, som selvregulering er sat i verden for at løse.

<sup>xxviii</sup> Afsnittet betyder, at det afgivende selskab, medarbejderen selv eller dennes arbejdsgiver kan anmode om, at modtagende selskab vurderer hans eller hendes arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager, når vedkommende har genoptaget sit arbejde i samme virksomhed og arbejdet i 6 sammenhængende måneder i samme omfang som før sygdom, ulykke eller lignende.

Det kræver, at medarbejderen er tilbage på samme timeantal som før sin sygdom. Almindelig forbigående sygefravær er dog en del af at være ansat på almindelige vilkår. Der kan ikke kræves intet sygefravær i 6 måneder for, at en medarbejder anses for at være tilbage. En medarbejder, der vender tilbage og arbejder samme timeantal, men med en § 56-aftale, anses også som udgangspunkt for at være tilbage i samme omfang og kan derfor også overføres til modtagende selskab efter 6 måneder.

Der er ingen tidsmæssig grænse for, hvor længe efter leverandørskiftet en sådan anmodning kan fremsættes. Et tilsluttet selskab, der aktuelt er virksomhedens pensionselskab skal vurdere og eventuelt optage den ansatte i pensionsordningen. Skulle der have været andre pensionselskaber i en mellemliggende periode, er disse ikke involveret i vurdering eller sagsgang i øvrigt.

Modtagende selskab bestemmer selv, om det ønsker at antage medarbejderen uden en fuldstændig vurdering af arbejdskapaciteten, eller om selskabet anser dokumentationen fra afgivende selskab eller medarbejderen selv om arbejdets genoptagelse for tilstrækkeligt grundlag.

<sup>xxix</sup> Modtagende selskab kan have kendskab til flere medarbejdere, som selskabet bør undersøge nærmere, inden de antages. Hvis modtagende selskab eksempelvis har aftalt med arbejdsgiveren, at denne løbende skal oplyse modtagende selskab om sygefravær frem til leverandørskiftetidspunktet.

<sup>xxx</sup> 12 måneders-grænsen er absolut. Hvilket understreger behovet for, at modtagende selskab - i egen interesse - vejleder arbejdsgiveren grundigt i forhold til at udfylde arbejdsgivererklæringen og identificere samtlige fleksjobansatte.

<sup>xxxi</sup> Et selskab, der har meddelt, at det ønsker at udtræde, markeres som sådan på Forsikring & Pensions oversigt i opsigelsesperioden, jf. pkt. 11.1.

Vores ref. joh  
Sagsnr. GES-2017-00114  
DokID 385505