

2025-2028

Overenskomst for akademikere ansat i Lyngby-Taarbæk Forsyning A/S

Overenskomst indgået mellem

Lyngby-Taarbæk Forsyning og AC-organisationerne

OVERENSKOMST FOR AKADEMIKERE ANSAT I LYNGBY-TAARBÆK FORSYNING A/S

Mellem

AC-organisationerne

og

Lyngby-Taarbæk Forsyning A/S

INDHOLD

§ 1 Gyldighedsområde	2
§ 2 Løn	2
§ 3 Pension.....	3
§ 4 Arbejdstid.....	4
§ 5 Ferie og feriefridage	5
§ 6 Familieførøgelse	6
§ 7 Øvrig frihed med løn.....	10
§ 8 Seniorordning	11
§ 9 Opsigelse.....	11
§ 10 Lokalaftaler	11
§ 11 Tillidsrepræsentantregler.....	12
§ 12 Løsning af uoverensstemmelser	13
§ 13 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse.....	14
Bilag 1	
Oversigt over pensionskasser	16

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne aftale gælder for medarbejdere i Lyngby-Taarbæk Forsyning A/S (herefter "virksomheden") med en akademisk bachelor- eller kandidatuddannelse, herunder medarbejdere med uddannelse som diplom-, teknik- eller akademiingeniør, som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres akademiske kvalifikationer til løsning af opgaverne i stillingen.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke de akademikere, der har personaleansvar.

§ 2 Løn

Stk. 1

Lønnen fastsættes individuelt ved ansættelsen under hensyntagen til den enkeltes dygtighed, relevante erfaring, uddannelse og kompetencer samt stillingens indhold og ansvar.

Nyansatte medarbejdere med en kandidatuddannelse, samt medarbejdere med uddannelse som diplom-, teknik- eller akademiingeniør er dog garanteret en månedlig løn på:

Pr. 1. maj 2025

42.673 kr. pr. måned (inkl. pension)

Pr. 1. marts 2026

43.302 kr. pr. måned (inkl. pension)

Pr. 1. marts 2027

43.930 kr. pr. måned (inkl. pension).

Nyansatte medarbejdere med en bacheloruddannelse er garanteret 88 % af den garanterede månedsløn (inkl. pension) for medarbejdere med en kandidatuddannelse.

Anm.: For medarbejdere ansat før 1. november 2024, der er i anciennitetsbaseret løntrinsforløb, fastholdes løntrinsforløb som individuel aftale, jf. satserne i KL-overenskomsten for AC (OK21), herunder satstrinsforløb for rådighedstillæg.

Stk. 2

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst én gang om året. Derudover kan der til enhver tid ske lønforbedringer.

I tillæg hertil er medarbejderne pr. 1. marts 2026 garanteret en stigning i den samlede løn inkl. ferietillæg og pension på 0,83%. Tilsvarende er medarbejderne pr. 1. marts 2027 garanteret en stigning i den samlede løn inkl. ferietillæg og pension på 0,83%.

For medarbejdere omfattet af anmærkningen i § 2, stk. 1, 4. afsnit ydes lønstigningerne udover allerede fastlagte løntrinsforløb. Lønstigningen beregnes ud fra det samlede løn den 1. marts de respektive år.

Stk. 3

Studentermødshjælpere, der er ansat på baggrund af deres akademiske kompetencer (bacheloruddannede), aflønnes med timeløn pr. erlagte time.

§ 3 Pension

Stk. 1

Arbejdsgiver indbetaler 13% af den samlede løn, jf. § 2.

Anm.: Medarbejdere ansat før 1. november 2024 vil modtage en arbejdsgiverbetalt pensionsindbetaling på 19,78%. Pensionsbidraget, der overstiger 13%, kan af medarbejderen vælges at udbetales som almindelig løn.

Stk. 2

Medarbejdere har mulighed for at fastsætte et medarbejderbetalt bidrag til pension og dermed forøge pensionsindbetalingen. Ændringer i sats for medarbejderbidrag fastlægges én gang årligt for minimum et år ad gangen.

Stk. 3

Pensionsbidrag indbetales til den relevante pensionskasse/-ordning, der er nævnt i bilag 1.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge, eksklusiv en halv times frokostpause pr. arbejdsdag.

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående drøftelse med medarbejderen. Det påhviler virksomheden og medarbejderne at tilrettelægge arbejdet fleksibelt, det vil sige under hensyn til virksomhedens drift, således at arbejdstiden, set over en periode, ikke overstiger den gennemsnitlige arbejdstid.

Anm.: For medarbejderen ansat før den 1. november 2024 udgør den gennemsnitlige arbejdstid 37 timer pr. uge, inkl. en halv times frokostpause pr. arbejdsdag.

Stk. 2

Arbejdet planlægges fleksibelt, jf. stk. 1, så der i videst muligt omfang undgås merarbejde.

For skriftligt beordret merarbejde ydes som udgangspunkt tjenestefrihed af samme varighed som det præsterede beordrede merarbejde med tillæg af 50%, medmindre ledelsen træffer beslutning om, at overarbejdet i stedet udbetales. Evt. udbetaling sker med sædvanlig timeløn med tillæg af 50 %. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Stk. 3

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. En sådan aftale forudsætter en månedlig løn (inkl. pension), på mindst 54.000 kr. (2024-niveau). Niveauet reguleres årligt med den procentuelle gennemsnitlige lønstigning pr. år på funktionærområdet, jf. DA's konjunkturstatistik. Aftalen kan indgås ved ansættelsesforholdets start eller løbende under ansættelsesforholdet. Aftalen indebærer, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling eller afspadsering, jf. stk. 2.

Anm.: Medarbejdere ansat før 1. november 2024, som ikke er ansat på funktionslønslygnende vilkår, kan ikke varsles på funktionsløn, medmindre det sker efter gensidig aftale.

Stk. 4

Der kan aftales deltid, hvor dette er muligt under hensyntagen til den daglige drift og arbejdets udførelse. Deltidslønnen beregnes forholdsmæssigt for den aftalte arbejdstid set i forhold til lønnen på fuldtid.

§ 5 Ferie og feriefridage

Stk. 1

Ferie optjenes og afholdes i henhold til ferieloven.

Stk. 2

Medarbejder og arbejdsgiver kan skriftligt aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Der kan dog maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.

Stk. 3

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 9 måneder, har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår og herefter årligt hver den 1. september. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag.

Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Anm.: Som en overgangsordning for medarbejdere ansat før 1. november 2024, der i kalenderåret 2024 har optjent 6. ferieuge, tildeles til maj 2025 6,67 feriefridage (forholdsmæssigt for deltidsansatte og ift. anciennitet). Disse feriefridage kan afvikles i perioden fra 1. maj 2025 til 31. december 2026.

Fra september 2026 og fremefter tildeles herefter årligt, til september måned, 5 feriefridage, jf. stk. 4.

Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Dette gælder dog ikke i en opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opsigelse af medarbejderen.

Kompensation for ikke-afholdte feriefridage udbetales til medarbejderen ved fratræden eller ferieafholdelsesperiodens udløb. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Stk. 4

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (grundlovsdag) er hele fridage med sædvanlig løn.

Stk. 5

Ferietillægget udgør 1% og følger bestemmelserne i ferieloven.

Anm.: Medarbejdere ansat før 1. november 2024 modtager fra samme tidspunkt et individuelt opgjort løntillæg, som kompensation for det tidligere forhøjede ferietillæg, på 0,95%.

§ 6 Familieførøgelse

Stk. 1

Medarbejdere har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter den til enhver tid gældende lovgivning.

Det er en forudsætning for betaling af løn, jf. stk. 2, at virksomheden er berettiget til refusion af medarbejderens fulde barselsdagpenge for perioden. Modtager virksomheden ikke fuld refusion, udbetales i stedet løndifferencen mellem barselsdagpengesatsen og fuld løn.

Stk. 2

- a. Virksomheden betaler til medarbejdere løn under fravær på grund af barsel til den fødende part i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov). Tillige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 5 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) til den fødende part.
- b. Til den anden forælder betales der løn i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).
- c. Herudover betaler virksomheden løn i indtil 26 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 28 uger) (Før: forældreorlov).

Af disse 26 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 28 uger) har den forælder, der holder orlov efter pkt. a, ret til at holde 10 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 6 ugers (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 8 uger) orlov med løn ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

- d. De 26 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 28 uger) skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles op i to perioder, medmindre andet aftales. Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Ved modtagelse af barnet i Danmark udbetales løn under fravær i indtil 1 uge før modtagelse.

Ved afhentning af barnet i udlandet udbetales løn under fravær i indtil 4 uger før modtagelse.

Der indbetales pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag svarende til 20 ugers orlov. Hvis arbejdsgiver modtager nedsat dagpengerefusion, reduceres bidraget forholdsmæssigt.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Stk. 3 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn i perioderne, jf. skemaet nedenfor.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn i perioderne, jf. skemaet nedenfor.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 6, stk. 1 og 2, og det er en forudsætning for retten til fuld løn i perioderne, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder overenskomstens øvrige betingelser.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den fø- dende for- ælder	Den anden forælder	Den soci- ale foræl- der (pr. 1. juni 2025)	Nærtstå- ende fami- liemedlem (pr. 1. juni 2025)

Fravær før forventet fødselstidspunkt:	5 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: (Første 10 uger efter fødsel)	Op til 10 uger	Op til 2 uger	Op til 8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: (Resterende uger skal bruges inden 52 uger)	Op til 10 uger	Op til 10 uger	Op til 10 uger	Op til 10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	Op til 6 deleuger (pr. 1. juni 2025 8 uger) (deles med de andre forældre)	Op til 6 deleuger (pr. 1. juni 2025 8 uger) (deles med de andre forældre)	Op til 7 deleuger (deles med de andre forældre)	Op til 7 deleuger (deles med søloforælderen)
Samlet set:	5 uger før forventet fødsel og op til 26 uger (pr. 1. juni 2025 28 uger) efter fødsel	Op til 18 (pr. 1. juni 2025 20 uger) uger efter fødsel	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

§ 7 Øvrig frihed med løn

Stk. 1

Medarbejdere med hjemmeboende børn har ret til 2 årlige omsorgsdage med sædvanlig løn pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Ikke-afviklede omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og/eller ved fratræden, undtaget omsorgsdage i det kalenderår, hvor barnet bliver født, der efter aftale kan overføres til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 2

Medarbejdere med hjemmeboende børn under 14 år kan ydes hel eller delvis tjenestefrihed med løn i forbindelse med barnets 1. og 2. sygedag under hensyntagen til forholdene på arbejdspladsen, den daglige drift, opgaver, mv.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres.

Stk. 3

Medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn for forældrene tilsammen, indenfor 12 på hinanden følgende måneder, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn. Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Anm.: Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

§ 8 Seniorordning

Stk. 1

Medarbejdere har fra det kalenderår, hvor vedkommende fylder 60 år, ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn (seniordag) i 2 dage pr. kalenderår. Antallet af seniordage øges med 1 dag de efterfølgende kalenderår indtil højst 4 dage.

Stk. 2

Ikke-afholdte seniordage bortfalder uden kompensation ved udgangen af hvert kalenderår og/eller ved fratræden.

§ 9 Opsigelse

Stk. 1

Funktionærloven og dennes opsigelsesvarsler finder anvendelse, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 2

Der kan ikke indgås aftale om 120-dagesreglen, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2.

§ 10 Lokalaftaler

Stk. 1

Hvis der kan opnås enighed mellem de lokale parter, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i form af lokalaftaler. Lokalaftaler kan indgås med medarbejderne, hvis der ikke er valgt en tilidsrepræsentant, hvis mere end halvdelen af medarbejderne ønsker det.

Stk. 2

Lokalaftaler kan opsiges af begge parter til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

§ 11 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1

Der kan vælges én tillidsrepræsentant, såfremt mindst 5 medarbejdere er omfattet af nærværende aftale. Alle medarbejdere, der er omfattet af aftalen, har stemmeret.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et års anciennitet i virksomheden. Valget anmeldes skriftligt af AC-organisationerne over for virksomheden. Virksomheden er berettiget til over for AC-organisationerne at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for tre uger efter modtagelse af meddelelse fra AC-organisationerne. Uoverensstemmelser afgøres efter de almindelige fagretlige regler.

Rettighederne som tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til arbejdsgivers kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til virksomheden.

Stk. 2

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Det anbefales, at virksomheden orienterer en evt. tillidsrepræsentant om forestående ansættelser og afskedigelser af medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse under hensyntagen til virksomheden drift.

Tillidsrepræsentanten valgt i henhold til denne aftale vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/12 pr. mdr. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Vederlaget følger niveauet for tillidsrepræsentanter i Industriens Funktionær-overenskomst.

Stk. 4

Efter aftale med virksomheden kan der gives tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af AC-organisationerne arrangerede kurser, møder mv. for tillidsrepræsentanter. Der ydes sædvanlig løn i op til 2 arbejdsdage i forbindelse med deltagelse i kurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Tjenestefrihed ud over de førnævnte 2 arbejdsdage og til deltagelse i øvrige kurser, møder mv., som er arrangeret af AC-organisationerne, afholdes uden løn medmindre andet aftales.

Stk. 5

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Såfremt virksomheden agter at opsig en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at tillidsrepræsentantens forbund skal underrettes inden opsigelse. Tillidsrepræsentanten eller pågældendes forbund har herefter ret til at begære forhandling om sagen ved et mæglingsmøde.

Mæglingsmødet skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 10 arbejdsdage efter underretning af forbundet, medmindre parterne konkret aftaler andet.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden fortsat ønsker at opsig tillidsrepræsentanten, skal der på mødet udleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten.

Det samme er tilfældet, hvis der på mødet opnås enighed om opsigelsen.

Opsigelse af en tillidsrepræsentant skal ske med vedkommendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

§ 12 Løsning af uoverensstemmelser

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på aftalen, skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem aftalens parter.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling, jf. stk. 1, ikke til enighed, kan hver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse fra den relevante AC-organisation og virksomheden. Virksomheden kan lade sig repræsentere ved Dansk Industri på mæglingssmødet.

Stk. 3

Tidspunktet for mæglingssmødet, jf. stk. 2, skal være aftalt inden 1 måned efter modtagelsen af mæglingssmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter. Tidsfristen kan i den konkrete sag fraviges efter aftale mellem parterne.

Stk. 4

Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet, jf. stk. 2, kan sagen kræves afgjort af en faglig voldgiftsret bestående af 5 medlemmer. Hver af parterne udpeger to medlemmer. Herudover udpeges en opmand af Arbejdsrettens formand.

Begæring om faglig voldgift skal fremsættes senest 1 måned efter mæglingssmødet. Den faglige voldgift berammes hurtigst muligt efter, at en opmand er udpeget. Straks efter berømmelsen aftaler parterne fristerne for afgivelse af processkrifter. Vedrørende alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 13 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne overenskomst træder i kraft fra datoen for parternes underskrift, men med virkning fra den 1. marts 2025.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. marts. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Denne overenskomst erstatter alle tidligere overenskomster mellem parterne og for gyldighedsområdet.

Stk. 4

I øvrigt henvises til bestemmelserne i hovedaftalen mellem DA og FH, herunder bl.a. bestemmelserne om, at parterne efter opsigelse af overenskomsten er forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet for eller arbejdsstandsning er iværksat.

BILAG 1

Overview over pensionskasser

Valg af pensionskasse/ordning er bestemt ud fra fordelingen af uddannelser til akademikerorganisationerne.

Uddannelsens gradsbetegnelse, f.eks. "cand.mag." er anført ud for den forhandlingsberettigede organisation, her "DM".

Hvor en specifik uddannelsesretning er anført, f.eks. "cand.mag. i virksomhedskommunikation" ud fra Forbundet Kommunikation og Sprog, er det udtryk for, at organisationen har fået tildelt forhandlingsretten for den specifikke uddannelsesretning.

Hvor den specifikke uddannelsesretning ikke fremgår af bilaget, f.eks. "cand.mag. i historie", henhører uddannelsen til den organisation, som har uddannelsens gradsbetegnelse angivet. For "cand.mag." vil det således være DM.

Organisation	Uddannelse	Pensionskasse
Forbundet for kultur og Information	Bibliotekar/ Bibliotekar DB	PFA-Pension
	Cand. Scient.bibl.	
Dansk Kiropraktor For- ening	Cand. manu.	SEB Pension
DM	Cand.art	AkademikerPension – Pensionskassen for ma- gistre og psykologer
	Cand.art.perit.	
	Cand.art.scen. (o)	
	Cand.comm. (c)	

Cand.ling.merc.(MA) (l)

Cand.mag

Cand.mag i virksom-
heds- kommunikation
(g)

Cand.mag i kultur,
kommunikation og glo-
balisering (n)

Cand.musicae (k)

Cand.phil.

Cand.public (m)

Cand.pæd.

Cand.san (i) (p)

Cand.scient.

Cand.scient.anth.

Cand.scient.san.publ.
(a) (h)

Cand.scient.san. (i)

Cand.scient.soc/
mag.scient.soc.(b)

Cand.theol.

Cand.stat.

Dr.phil.

Dr.scient.

Lic.phil.

Lic.scient.

Mag.art.

	Mag.scient.	
	Mag.scient.soc. (b)	
	Musikterapeut (f)	
Dansk Mejeri- ingeniør Forening	Cand.lact.	AP-Pension
Dansk Psykolog For- ening	Cand.psych.	AkademikerPension
	Cand.pæd. i psykologi	
	Mag.art. i psykologi	
	Lic.psych	
Danske Scenografer	Cand.art.scen.(o)	PFA
Den Danske Dyrlæge- forening	Cand.med.vet.	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Djøj	AAD'ere	P+
	AAE'ere	
	Cand.act. (a)	
	Cand.adm.pol. (a)	
	Cand.comm. (a) (c)	
	Cand.jur.	
	Cand.merc. (a)	
	Cand.merc.aud. (a)	
	Cand.merc. (dat.) (a)	
	Cand.merc. (fil) (a)	
	Cand.merc. int. (a)	
	Cand.merc. (it)	
	Cand.merc. (jur.) (a)	

	Cand.merc.(kom)(j)	
	Cand.merc. (mat.) (a)	
	Cand.merc. (psyk)	
	Cand.negot. med en 4-årig uddannelse (a)	
	Cand.negot. med en 5-årig uddannelse (a)	
	Cand.oecon (a)/ Cand.polit.	
	Cand.rer.soc. (a)	
	Cand.scient.adm. (a)	
	Cand.scient. oecon.(a)	
	Cand.scient.pol. (a)	
	Cand.scient.san.publ. (a) (h)	
	Cand.scient.soc. (a) (b)	
	Cand.tech.soc. (a)	
	ESA	
	HA	
	HA-jur.	
	Kand.samf. (a)	
	Mag. scient. soc. (a) (b)	
Forbundet Arkitekter og Designere	Cand.arch. Cand.design/cand.des.	Arkitekternes Pensions- kasse
Forbundet Kommuni- kation og Sprog	Cand.interpret.	PFA-Pension

	Cand.ling.merc.(MA) (l)	
	Cand.mag i kultur, kommunikation og glo- balisering (n)	
	Cand.mag. i sprog og in- ternationale forhold fra Aalborg Universitet	
	Cand.mag. i virksom- hedskommunikation (g)	
	Cand.merc.(kom) (j)	
Ingeniørforeningen, IDA	Cand.brom	P+
	Cand.polyt	
	Cand.scient i human er- næring	
	Cand.scient. i data- teknik	
	Cand.scient.techn.	
	Cand.tech med følgende uddannelsesretninger:	
	Landinspektørviden- skab	
	Byggeledelse	
	Byggeledelse (eng)	
	Bygningsenergidesign	
	Sikkerhed og risikosty- ring	
	Bygningsinformatik	
	Forretningsinnovation	

	Globalt systemdesign	
	Produktion	
	Maritim teknologi	
	Værdikæder og innovationsledelse	
	Ledelse og Informatik	
	Teknologisk entreprenørskab	
	Cand.techn.al.	
	Levnedsmiddelingeniør	
JA (Jordbrugsakademikerne)	Biologi-bioteknologi, kandidat og bachelor	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
	Cand.agro.	
	Cand.hort	
	Cand.hort.arch.	
	Cand.oecon.agro	
	Cand.scient. i agricultural development	
	Cand.scient. i agrobiologi	
	Cand.scient. i jordbrug, natur og miljø	
	Cand.scient. i landskabsforvaltning	
	Cand.scient. i miljøkemi	
	Cand.silv.	

Landinspektørforeningen, DdL	Cand.geom	Den af Den danske Landinspektørforening, DdL, etablerede pensionsordning
Pharmadanmark	Cand.pharm.	Apotekervæsenets Pensionsordning
	Cand.scient i immunologi og inflammation	Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA)
	Cand.scient. i humanbiologi	
	Cand.scient. i neurovidenskab	

2025-2028

