

Nykredit



KONCERNOVERENSKOMST 2025 - 2028

Indholdsfortegnelse

Kapitel I - Gyldighedsområde	2
§ 1 Koncernoverenskomstens område	2
Kapitel II - Arbejdstid	3
§ 2 Implementering af arbejdstidsdirektivet	3
§ 3 Arbejdstidens længde	3
§ 4 Søgnehellig dage og sidestillede dage	3
§ 5 Arbejdstid fastsat af Nykredit	3
§ 6 Aftalt arbejdstid	3
§ 7 Udvidet aftalt arbejdstid	4
§ 8 Mulighed for at indgå individuel aftale om årsnorm	4
§ 9 Aftaler og tillæg	4
§ 10 Pauser	5
§ 11 Fritvalgsbank	5
§ 12 Flekstid	6
§ 13 Tilkald	6
§ 14 Merarbejde	6
§ 15 Deltagelse i kursus-og uddannelsesaktiviteter	7
§ 16 Tjenesterejser	8
Særbestemmelser for IT-medarbejdere	8
§ 17 Arbejdstid	8
§ 18 Skifteholdsarbejde fastlagt af Nykredit	8
§ 19 Maskin-/systemafhængigt merarbejde (gælder ikke medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid)	8
§ 20 Rådighedsvagt	8
§ 21 Tilkald	9
§ 22 Vagtterminaler	9
Kapitel III - Løn	11
§ 23 Gyldighedsområde	11
§ 24 Løn og indplacering i lønstrukturen	11
§ 25 Regulering af lønnen	11
§ 26 Aflønning af vikarer, studerende og unge under 18 år	12
§ 27 Regulering af faste satser	12
§ 28 Funktionstillæg og øvrige tillæg	12
§ 29 Lønudbetaling	12
§ 30 Pensionsbidrag	12
§ 31 Aftrapning af lønnen ved jobskifte	12
§ 32 Lønudvalg og lønstatistikker	12
Kapitel IV - Særlige medarbejdergrupper	13
§ 33 Vikarer og studerende på deltid	13
§ 34 Medarbejdere som oppebærer folkepension	13
§ 35 Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned	14
§ 36 Tilkaldepersonale	14
§ 37 Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig, respektive 34,7 timer månedlig	14
Kapitel V - Andre ansættelsesbestemmelser	15
§ 38 Ansættelsesbevis	15
§ 39 Sygdom	15
§ 40 Pensionsordning og pensionsalder	15

Kapitel VI – Ferie	16
§ 41 Ferietillæg	16
§ 42 Overenskomstbestemte feriedage	16
§ 43 Overenskomstbestemte feriedage til medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid	16
§ 44 Aftalemulighed om ferie	16
§ 45 Elevers ferie	16
§ 46 Ferie, der er optjent i det ferieår, hvor uddannelsestiden afsluttes eller i det første ferieår derefter	17
Kapitel VII – Uddannelse	18
§ 47 Elevers ansættelse/ophør	18
§ 48 Elevers arbejdstid	18
§ 49 Elevers skoletid/rejsetid	18
§ 50 Ansættelse	18
§ 51 Uddannelsestid	18
§ 52 Teoretisk og praktisk uddannelse	18
§ 53 Finansøkonomer i et traineeforløb	19
Kapitel VIII – Kompetenceudvikling	20
§ 54 Kompetenceudvikling	20
§ 55 Finansuddannelsen	20
§ 56 Akademieuddannelsen	20
§ 57 Lovbestemte certificeringer og prøver	20
§ 58 Medarbejderens udviklingsplan	20
§ 59 Frihed til uddannelse	20
Kapitel IX – Sociale bestemmelser	22
§ 60 Omsorgsdage	22
§ 61 Graviditet, barsel og orlov	22
§ 62 Frihed til fertilitetsbehandling	23
§ 63 Adoption	23
§ 64 Børnedeltid	23
§ 65 Frihed ved børns sygdom	23
§ 66 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappet, alvorligt syge eller døende i hjemmet	24
§ 67 Frihed som følge af force majeure	24
§ 68 Orlov	24
§ 69 Tilbagevenden efter orlov	24
§ 70 Deltid for seniorer	25
§ 71 Ekstra Deltid	25
§ 72 Psykologordning og forsikringsforhold	25
Kapitel X – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse	27
§ 73 Afskedigelser	27

Kapitel I - Gyldighedsområde

§ 1 Koncernoverenskomstens område

Stk. 1. Koncernoverenskomsten i Nykredit koncernen (Nykredit) omfatter ansatte medarbejdere i ét af følgende selskaber:

- Nykredit A/S
- Nykredit Realkredit A/S
- Nykredit Mægler A/S
- Nykredit Bank A/S
- Nykredit Portefølje Administration A/S
- Nykredit Leasing A/S
- Totalkredit A/S
- ID-Sparinvest Filial af Sparinvest S.A. Luxembourg

Forenet Kredit har ved overenskomstforhandlingerne i 2017 tiltrådt overenskomsten ved tiltrædelsesoverenskomst.

Ved etableringen af nye virksomheder, fusioner med eller opkøb af virksomheder, der kan dækkes af koncernoverenskomsten, optages forhandling om udvidelse af koncernoverenskomstens gyldighedsområde.

Stk. 2. Alle koncernoverenskomstansatte er omfattet af Funktionærloven.

Stk. 3. Koncernoverenskomsten omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- a. Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over 1 mdr.
- b. Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer ugentligt eller derunder respektive 34,7 timer månedligt.

Med hensyn til ovenstående to medarbejdergruppers aflønning mv. henvises til §§ 35 og 37.

- c. Medarbejdere i Nykredit Mægler, som er ansat og tiltrådt senest den 31. marts 1998 og med en månedsløn på kr. 68.257,60 eller mere (pr. 1. juli 2025)
- d. Vikarer og medarbejdere i løsere ansættelsesforhold.
- e. Medarbejdere, der er udstationerede i udlandet, idet vilkårene for udstationering aftales individuelt.

Kapitel II - Arbejdstid

§ 2 Implementering af arbejdstidsdirektivet

Generelle bestemmelser

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer, inklusive merarbejde, over en 13-ugers-periode.

Stk. 2. Retten til pauser er beskrevet i § 10.

Stk. 3. Der henvises til EU-direktivet om arbejdstid, jf. Standardoverenskomstens afsnit 8.

§ 3 Arbejdstidens længde

Årsnorm

Stk. 1. Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte er 1924 timer om året. Ved effektiv arbejdstid forstås eksklusiv pauser og anden eventuel frihed.

Medarbejdere med en lavere arbejdstid end 37 timer i gennemsnit pr. uge (deltidsansatte) behandles forholdsmæssigt med hensyn til arbejdstid.

Medarbejdere, der arbejder efter reglerne om aftalt arbejdstid og udvidet aftalt arbejdstid, skiftehold, samt deltidsansatte medarbejdere, skal have en årsnorm, der svarer til medarbejdere på almindelig arbejdstid, og har derfor ret til erstatningsfrihed, når en planlagt arbejdsfri dag falder på en søgnehelligdag. Det aftales lokalt, hvordan rettigheden administreres.

Arbejdstidens længde

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer.

Stk. 3. Deltidsansatte medarbejderes løn beregnes efter forholdet mellem det årlige aftalte timetal og 1924. Beregning af det årlige timetal sker på basis af 52 uger.

§ 4 Søgnehelligdage og sidestillede dage

Stk. 1. Ved aftalt arbejdstid på en søgnehelligdag gives der medarbejderen tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 2. Arbejde på fredagen efter Kr. Himmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag sidestilles med arbejde på søgnehelligdage.

Stk. 3. Ved merarbejde på søgnehelligdage samt lørdag og/eller søndag i påsken og pinsen gives tilsvarende erstatningsfrihed.

Stk. 4. Der honoreres efter bestemmelser for helligdage til dagen efter en helligdag klokken 06.00.

Stk. 5. For søgnehelligdage, hvor disse falder inden for fast aftalte arbejdstider, betales som en almindelig arbejdsdag. Det samme gælder ved ferie og sygdom.

§ 5 Arbejdstid fastsat af Nykredit

Stk. 1. For medarbejdere kan arbejdstiden i den enkelte uge fastsættes af Nykredit mandag-fredag. For fuldtidsansatte kan den effektive daglige arbejdstid udgøre mellem 6 og 10 timer.

Stk. 2. For fuldtidsansatte begyndes arbejdstiden mellem kl. 08.00 og kl. 10.00. Arbejdstiden kan placeres af Nykredit på én af følgende måder:

- a. Dagligt indtil kl. 17.00
- b. 4 dage indtil kl. 17.00 og 1 dag indtil kl. 19.15

Stk. 3. Placering af arbejdstiden skal ske med størst mulig hensyntagen til medarbejdere, der har pasnings- og afhentningsproblemer af mindre børn.

Stk. 4. Placering af arbejdstid for service/teknikere følger de til enhver tid gældende bestemmelser i Standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Stk. 5. Ændring af den daglige arbejdstid varsles med 4 uger. Ved et kortere varsel betales der - indtil varselperioden på 4 uger er forløbet - et tillæg på 66 2/3 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige daglige arbejdstid.

Stk. 6. Den "lange dag" jf. stk. 2 (b), kan, når den falder på en helligdag eller søgnehelligdag, ikke flyttes til en anden ugedag.

§ 6 Aftalt arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem leder og medarbejder indgå skriftlig aftale om arbejdstidens placering indenfor tidsrummet kl. 06.00 til 20.00 på alle ugens 5 hverdage.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 20 og 43 timer over 2 til 5 dage. Beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer kan ske over en periode på indtil 4 uger.

Stk. 3. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Hvis den skriftlige aftale indgås på Nykredits initiativ, betales tillæg efter § 9, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Hvis aftalen udelukkende indgås med baggrund i medarbejderens behov og initiativ, betales ingen tillæg.

Stk. 4. Medarbejderen og Nykredit kan hver især opsiges aftalen med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

§ 7 Udvidet aftalt arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem Nykredit og den faglige repræsentant indgås aftale om arbejdstidens placering, som fraviger ovennævnte bestemmelser. Arbejdstiden kan placeres hele døgnet på alle ugens syv dage inden for følgende rammer:

- Beregning af den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan ske over en periode på højst 26 uger
- Arbejdstiden kan lægges på 2 til 6 dage pr. uge
- Den enkelte arbejdsdag kan være mindst 4 timer og højst 12 timer
- Den aftalte ugentlige arbejdstid kan maksimalt være 42,5 timer
- I den enkelte uge kan arbejdstiden inkl. merarbejde højst være 48 timer. I særlige situationer kan Nykredit og den faglige repræsentant aftale at fravige denne begrænsning.

Stk. 2. En aftale efter stk. 1 skal indeholde:

- Ikrafttrædelsestidspunkt
- opsigelsesvarsel på 6 måneder til en måneds udgang
- hvilke arbejdsopgaver, afdelinger og/eller funktioner, fx telekoncepter, lørdagsarbejde, butikcentre og lign., der er omfattet.

Stk. 3. Hvis den faglige repræsentant og Nykredit har indgået aftale efter stk. 1, kan medarbejdere skriftligt indgå aftale om at arbejde indenfor de aftalte rammer. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud.

Stk. 4. Hvis den skriftlige aftale indgås på Nykredits initiativ betales tillæg efter § 9, stk. 4, for de omfattede tidsrum. Hvis aftalen indgås på medarbejderens initiativ, halveres disse tillæg.

Stk. 5. Medarbejderen og Nykredit kan hver især opsiges aftalen med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

§ 8 Mulighed for at indgå individuel aftale om årsnorm

Leder og medarbejder har mulighed for at indgå individuel aftale om, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnes over en periode på 52 uger (årsnorm).

Den overordnede intention med aftalen, herunder principper for placering af arbejdstiden i løbet af perioden, drøftes i forbindelse med indgåelse af aftalen.

Aftalen indgås for et år ad gangen, og bekræftes skriftligt.

Det skal sikres, at EU-direktivet om arbejdstid overholdes, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må således ikke overstige 48 timer, inklusive merarbejde, over en 13-ugersperiode.

Medarbejderen har hverken pligt til eller ret til at indgå en individuel aftale om årsnorm.

Hvis en medarbejder fratræder, går på orlov eller lign. i løbet af aftaleperioden, således at der er erlagt for få/for mange timer i forhold til aftalens intention og principper for placering af arbejdstiden, findes der en for begge parter rimelig løsning på, hvordan de for meget/for lidt erlagte timer håndteres.

§ 9 Aftaler og tillæg

Stk. 1. Det skal ved aftaler, jf. § 6, stk. 1 og § 7, stk. 3 tydeliggøres, på hvis initiativ aftalen indgås. Medarbejderen har ret til bistand fra tillidsrepræsentanten ved aftalens udformning.

Stk. 2. Når aftaler efter § 6, stk. 1 og § 7, stk. 1 og 3 opsiges, omfattes de berørte medarbejdere af § 5 ved opsigelsesfristens udløb.

Stk. 3. Hvis der på Nykredits foranledning aftales en ændring i arbejdstidens placering med kortere varsel end 4 uger, betales der et tillæg på 50 % af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den hidtidige planlagte arbejdstid. Hvis den aftalte ændring af arbejdstidens placering medfører arbejde på planlagte arbejdsfrie dage, betales der i stedet et tillæg på 66,66 % af timelønnen.

Stk. 4. Ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter betales: For arbejde på hverdage:

- i tidsrummet kl. 06.00-07.00 et tillæg på 45 % af timelønnen
- i tidsrummet kl. 07.00-08.00 et tillæg på 25 % af timelønnen
- i tidsrummet kl. 18.00-20.00 et tillæg på 45 % af timelønnen
- i tidsrummet kl. 20.00-06.00 et tillæg på 65 % af timelønnen

For arbejde på lør-, søn- og helligdage:

- i tidsrummet kl. 06.00-22.00 et tillæg på 65 % af timelønnen
- i tidsrummet kl. 22.00-06.00 et tillæg på 75 % af timelønnen.

Ved sygdom, ferie mv. betales sædvanligt tillæg.

§ 10 Pauser

Medarbejdere, der har en daglig arbejdstid på mindst 4 timer, har pause på mindst 30 minutter. Medarbejdere har på dage med lang ekspeditionsdag pause på yderligere 15 minutter. I de tilfælde, hvor medarbejderen skal være til rådighed i pausen, eller hvor medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pausen uden afbrydelse, er det arbejdstid. Pausen lægges på et tidspunkt, der passer ind i arbejdets udførelse. Nykredit betaler ikke løn for pauser i arbejdstiden. Indføres der nye pauser, er det arbejdstid. Udvides de eksisterende pauser, er det arbejdstid.

Ved merarbejde over tre timer sørger Nykredit for bespisning. Spisepausen medregnes i arbejdstiden.

§ 11 Fritvalgsbank

Stk.1. Fritvalgsbanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid.

Stk.2. Formålet med fritvalgsbanken er at give medarbejderen en fleksibel mulighed for udnyttelse af overenskomstbestemte omsorgsdage, overenskomstbestemte feriedage og frihed optjent i henhold til stk.5. Indskuddet i fritvalgsbanken kan eksempelvis bruges til frihed i forbindelse med medarbejderens fravær til partners fertilitetsbehandling, frihed ved børns sygdom udover 5 dage og omsorgsdage for børnebørn.

Stk.3. Nykredit stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke typer indskud, der er tilgået medarbejderens konto, samt hvordan træk på fritvalgsbanken er fordelt på henholdsvis afspadsering og udbetaling.

Stk.4. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på fritvalgsbanken. Der skal indgås en lokalaftale mellem den Faglige repræsentant og Nykredit, der sikrer, at ledelsen og de tillidsvalgte løbende har en dialog om fritvalgsbankens udvikling, samt at virksomheden ved behov leverer statistiske oplysninger om fritvalgsbankens udvikling og anvendelse i anonymiseret form. Aftalen skal desuden indeholde statistikken form og niveau, der giver den lokale tillidsrepræsentant et overblik over anvendelsen af fritvalgsbanken.

Stk.5. Alle indskud i fritvalgsbanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i fritvalgsbanken, medmindre andet aftales mellem Nykredit og den faglige repræsentant:

- Merarbejdstimer
- Systemafhængigt merarbejde

- Erstatningsfrihed for søgnehellidage
- Tids- og kontant tillæg for tilkald og rådighedsvagt
- Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage
- Tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- Flekstid
- Aftrapningstillæg.

Stk. 6. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i fritvalgsbanken på tildelingstidspunktet. Ved fratræden modregnes overenskomstbestemte feriedage således:

- Ved fratrædelse før 1. december modregnes 4 dage
- Ved fratrædelse før 1. marts modregnes 3 dage
- Ved fratrædelse før 1. maj modregnes 2 dage
- Ved fratrædelse før 1. juli modregnes 1 dag
- Ved fratrædelse mellem 1. juli og 31. august modregnes der ikke

Stk. 7. Saldoen kan maksimalt være 400 timer i overskud og 37 timer i underskud, medmindre der mellem Nykredit og den Faglige repræsentant er aftalt en anden grænse. Såfremt medarbejderen og Nykredit er enige herom, kan medarbejderen, hvis fritvalgsbankkontoen er i underskud, indbetale dette underskud en gang årligt. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum eller underskud. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. Desuden skal der tages stilling til saldoen ved stillingsskift, hvilket indebærer at når en medarbejder:

- udnævnes til en stilling, som indebærer en samtidig lønstigning, eller
- på eget initiativ skifter stilling til en anden enhed i koncernen

udbetales medarbejderens tilgodehavende timer i timebanken, med mindre der indgås en anden aftale. Der kan indgås en anden aftale vedr. alle eller dele af de indestående timer.

Stk. 8. Nykredit har ret til den 1. maj hvert år at udbetale alle timer over 320, medmindre der mellem Nykredit og medarbejderen indgås aftale om noget andet. Udbetalingen sker med første lønudbetaling efter 1. maj det pågældende år.

Stk. 9. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsering, nedsat tid eller orlov. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle

timeløn inklusiv pension. Overskydende timer i forhold til det gældende maksimum udbetales automatisk med den næstkommende lønudbetaling til den aktuelle timesats inklusive pension, jf. dog stk. 10

Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i fritvalgsbanken alene afspadseres. Hvis indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkomensation til aktuel timeløn inklusive pension. Friheden aftales med Nykredit under afbalanceret hensyn til Nykredits og medarbejderens behov.

Afspadsering holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 3 sammenhængende dage senest 1 måned efter ønske herom er fremsat. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 5 sammenhængende dage senest 2 måneder efter ønske herom er fremsat. Medarbejderens ønske om afspadsering af mere end en sammenhængende uge, nedsat tid eller orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter, ønske herom er fremsat.

Stk. 10. Såfremt medarbejderens ønske om afvikling af afspadsering, jf. stk. 9, skyldes:

- Placering af 2 overenskomstbestemte feriedage på dage af særlig betydning for medarbejderen jf. § 42, stk. 2,
- frihed i forbindelse med partnerens fravær til fertilitetsbehandling, jf. § 62, stk. 2,
- uddannelse i henhold til § 59,
- frihed ved børns sygdom i § 65, stk. 3,
- frihed udover den i § 66 fastsatte frihed,
- § 67 Frihed som følge af force majeure,

finder stk. 9, 3. afsnit ikke anvendelse.

Medarbejderen er således berettiget til afspadsering under iagttagelse af reglerne for placering af frihed i § 42, stk. 2, § 62, stk. 2, § 59, § 65, stk. 3, § 64 og § 67.

Stk. 11. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på fritvalgsbanken i forbindelse med fritstilling.

§ 12 Flekstid

Stk. 1. Flekstid tilgodeser medarbejderens mulighed for selv at tilrettelægge sin daglige arbejdstid. Under ansvar og med hensyntagen til Nykredits drift.

Stk. 2. Medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om aftalt fixtid. Fiktid er det tidsrum på dagen, hvor den enkelte medarbejder/alle medarbejdere skal være tilstede. Hvis fixtid ikke er anvendelig som udgangspunkt for flekstid, kan

Nykredit i stedet vælge, at medarbejdere har ret til at flekse op til 2 timer rundt om henholdsvis møde- og afgangstid. Der kan eventuelt indgås lokal aftale om udvidede muligheder for flekstid. Nykredit kan modsætte sig flekstid for enkelte eller grupper af medarbejdere, hvis arbejdet er uforeneligt med flekstid. Det skal sagligt begrundes over for den lokale tillidsrepræsentant, hvorfor dette ikke kan lade sig gøre. Ved uenighed kan sagen videreføres med den faglige repræsentant. Kan enighed ikke opnås, videreføres drøftelsen mellem organisationerne.

Stk. 3. Der henvises til Nykredits lokale flekstidsordning, som er beskrevet i husaftalen.

§ 13 Tilkald

Stk. 1. Bestemmelsen gælder for alle medarbejdere, der ikke er ansat uden højeste tjenestetid og med 37 timers arbejdsuge. Bestemmelsen gælder ikke de tilkald, der i stedet er omfattet af bestemmelsen om tilkald i § 21.

Alle tilkald uden for normal arbejdstid til alarmer, opfyldning af pengeautomater, servicering af pengeautomater eller tilkald efter aftale mellem Nykredit og Finansforbundet i Nykredit betales med timeløn + 100 % fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales altid mindst for den følgende tid dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder: Med rådighedsvagt/Uden rådighedsvagt: Mandag til søndag kl. 6 til 24: 2 timer /3 timer Mandag til søndag kl. 24 til 6: 2 ½ timer /3 1/2 timer.

Transportudgifter betales af Nykredit efter aftale.

§ 14 Merarbejde

Stk. 1. Nykredit kan beordre merarbejde ud over den fastlagte/aftalte arbejdstid. Nykredit er ansvarlig for, at der er fastlagt procedurer for registrering af beordret merarbejde.

Stk. 2. Merarbejde skal så vidt muligt begrænses til medarbejderens arbejdsområde. Systematisk merarbejde må ikke finde sted for den enkelte medarbejder. Systematisk merarbejde foreligger, når Nykredit i sin daglige arbejdstilrettelæggelse kalkulerer med udførelsen af en bestemt merarbejdsmængde, og dette ikke skyldes midlertidige spidsbelastninger.

Lokalaftale om merarbejde

Stk. 3. Forbuddet mod systematisk merarbejde er ikke til hinder for, at der lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftales merarbejde ved

gennemførelse af projekter. Herfra er dog undtaget merarbejde som følge af, at medarbejderen er til disposition i frokosten. Ved indgåelse af en aftale om merarbejde aftales, hvordan og hvornår arbejdstiden bringes ned på medarbejderens normtid. Medarbejderne informeres efterfølgende herom. Hvis aftalen dækker flere tillidsrepræsentantområder, skal den indgås mellem ledelsen og den faglige repræsentant.

Stk. 4. Ved beordring af merarbejde skal der tages skyldigt hensyn til medarbejderens personlige grunde for i en konkret situation ikke at kunne påtage sig merarbejde.

Varsling af beordret merarbejde

Stk. 5. Merarbejde i weekender/søgnehelligdage skal varsles 4 dage i forvejen. Ved akut opstået behov for beordret merarbejde er der intet varsel. Når merarbejdet varsles, skal det forventede start- og sluttidspunkt oplyses. Hvis varslat merarbejde aflyses senere end kl. 16.00 arbejdsdagen før merarbejdet skulle være påbegyndt, betaler Nykredit for den varslede tid – dog højst for 2 merarbejdstimer. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må under respekt af ovennævnte begrænsninger ikke overstige 48 timer, inklusive merarbejde over en 13-ugers periode.

Stk. 6. Medarbejdere kan ikke beordres til at udføre arbejde på dage, der er arbejdsfrie.

Mellemtimereglen

Stk. 7. For merarbejde, der udføres uden umiddelbar tilslutning til den daglige arbejdstids ophør, betales timeløn + samme tillæg pr. time, som medarbejderen ville have fået, hvis der var arbejdet uden afbrydelse.

Opgørelsestidspunktet

Stk. 8. Antallet af merarbejdstimer opgøres ved hver måneds slutning. Ved opgørelsen regnes med begyndte kvarttimer.

Transportomkostninger ved merarbejde

Stk. 9. Såfremt en medarbejder beordres på merarbejde, og det er aftalt at medarbejderen, inden merarbejdet finder sted, kan tage hjem, betaler Nykredit transportomkostninger efter aftale.

Betaling for merarbejde

Stk. 10. Merarbejde honoreres i forholdet 1:1. Det er for betalingen af merarbejdet en forudsætning, at dette er beordret, kontrolleret og godkendt. Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der betales tillæg efter § 9, stk. 4, udbetales tillægget.

Uden højeste tjenestetid

Stk. 11. Medarbejdere med en pensionsgivende månedsløn på

- kr. 61.396,- eller mere (pr. 1. juli 2025)
- kr. 62.931,- eller mere (pr. 1. juli 2026)
- kr. 64.504,- eller mere (pr. 1. juli 2027)

er ansat uden højeste tjenestetid, og har ikke krav på særskilt betaling for merarbejde.

§ 15 Deltagelse i kursus-og uddannelsesaktiviteter

Stk. 1. Deltagelse i interne og eksterne kurser honoreres med deltagerens normtid for kurser med en maksimal, gennemsnitlig kursustid/arbejdstid på 9 timer pr. dag (for deltidsansatte dog en normtid gældende for heltids- ansatte.)

Undtagelsesvis kan kursustiden/arbejdstiden overstige 9-18-27-36-45 timer pr. kursus(henholdsvis 1-2-3-4-5 kursusdage), og disse timer honoreres efter de alminde- lige arbejdstidsregler.

For rejse til og fra kursus honoreres den medgåede transporttid ud over normal transporttid(mertransport) med time for timebetaling. De optjente timer kan afspadseres eller udbetales i henhold til koncernoverenskomstens bestemmelser om merarbejde. Transporttid defineres som, "den tid, der går fra udrejse- tidspunktet fra hjemmet til ankomst på kursusstedet".

Ovenstående bestemmelser finder ikke anvendelse for:

- Medarbejdere, som er ansat uden højeste tjenestetid og dermed alene honoreres for den medgåede tid inklusiv transport, dog maksimalt deltagerens normtid.
- Lederkurser, hvor der alene honoreres for den medgåede tid inklusiv transport, dog maksimalt deltagerens normtid.
- Teambuilding, hvor den medgåede tid honoreres som arbejdstid. Undtaget er socialtid, som ikke honoreres.
- Kurser, der er aftalt til afholdelse på arbejdsfrie dage. Disse honoreres som hovedregel med en erstatningsfridag pr. kursusdag. Såfremt der under hensyntagen til Nykredits drift ikke er mulighed for at placere friheden, sker honorering efter de almindelige arbejdstidsregler.

Stk. 2. I forbindelse med medarbejderens deltagelse i en af Nykredit betalt fritidsuddannelse, refunderes dokumenterede væsentlige mertransportudgifter til uddannelsesstedet, hvis der er anvendt offentlige transportmidler. Ved aftalt kørsel i egen bil betales skattefri kørselsgodtgørelse efter statens takster for kørselsgodtgørelse til tjenestemænd.

Stk. 3. For deltagelse i kurser og eksamination, der er nødvendigt for jobbet og som gennemføres på Forsikringsakademiet (FOAK) om lørdagen, honoreres - inkl. transporttid.

§ 16 Tjenesterejser

Stk. 1. Reglerne gælder ved tjenesterejser, som er aftalt i virksomhedens tjeneste ved:

- indenlandske tjenesterejser og
- tjenesterejser til europæiske destinationer.

Rejsetid medregnes som arbejdstid i det omfang, rejsetiden uden for aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Reglerne gælder tillige ved transport mellem 2 daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejse lørdag/søndag/søgnhelligdage gives en erstatningsfridag. For medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid gives der dog ikke erstatningsfridag ved afrejse/hjemrejse på arbejdsfri dag.

Stk. 2. Rejseudgifter

Rejseudgifter refunderes:

- Efter regning efter Nykredits retningslinjer med tog, fly, skib, bus, taxa eller
- Efter aftale mellem Nykredit og medarbejderen ved kørsel i egen bil efter statens takster for kørselsgodtgørelse til tjenestemænd.

Stk. 3. Opholdsudgifter Hvis det i forbindelse med tjenesterejse - efter aftale i hvert enkelt tilfælde mellem medarbejderen og vedkommendes chef - findes at være nødvendigt for medarbejderen at overnatte uden for hjemmet, refunderes udgifterne til hotel og morgenmad af Nykredit efter regning. Hvis medarbejderen i tilfælde som nævnt i stk. 3 vælger at overnatte i hjemmet, refunderes de hermed forbundne befordringsudgifter i henhold til reglerne i stk. 3 - dog højst med et beløb svarende til normale udgifter ved overnatning på hotel med morgenmad.

Stk. 4. Fortæringsudgifter Nødvendige udgifter til fortæring i forbindelse med tjenesterejse og arbejde uden for det faste arbejdssted betales af Nykredit efter regning.

Særbestemmelser for IT-medarbejdere

Bestemmelserne i §§ 17 - 25 er gældende for:

- IT-medarbejdere og finansansatte i den centrale IT- afdeling og i IT-centralerne. Efter lokalaftale mellem ledelsen og den faglige

repræsentant kan øvrige finansansatte, der arbejder med lignende opgaver i projekter, ligeledes omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt og tilkald (§§ 20- 21).

- Medarbejderes arbejde med kontrol af ændringer af systemer, fx brugertest og kontrol af output ved test og implementering samt ved decentral installation og vedligeholdelse af soft- og hardware.
- § 21 finder herudover anvendelse for medarbejdere, der midlertidigt deltager i IT- udviklings- projekter, udviklingstest og implementering samt medarbejderes arbejde med kontrol af mindre ændringer af systemer, f.eks. brugertest og kontrol af output ved test og implementering, når dette er aftalt mellem Nykredit og medarbejderen.

§ 17 Arbejdstid

Stk. 1. Skifteholdsarbejde, rådigheds- og overvågningsvagt samt tilkald for IT-medarbejdere kan placeres inden for alle ugens 7 dage. Protokollat Hvis overholdelse af 11-timers reglen medfører, at en medarbejder skal møde senere end kl. 8.00, kompenseres denne manglende arbejdstid i arbejdstidsopgørelsen.

§ 18 Skifteholdsarbejde fastlagt af Nykredit

For så vidt angår skifteholdsarbejde henvises til Standardoverenskomstens bestemmelser om skifteholdsarbejde.

§ 19 Maskin-/systemafhængigt merarbejde (gælder ikke medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid)

Maskin-/systemafhængigt merarbejde, der beordres udført mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 eller mellem lørdag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00 samt søgnhelligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00, betales med kr. pr. time:

- kr. 595 pr. 1. juli 2025
- kr. 610 pr. 1. juli 2026
- kr. 625 pr. 1. juli 2027

Hvis merarbejdet ikke ligger i forlængelse af den normale arbejdstid betales fra det tidspunkt, medarbejderen må forlade hjemmet, og indtil medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl, dog mindst for 2 timer.

§ 20 Rådighedsvagt

Stk. 1. Ved rådighedsvagt forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid, men inden for et nærmere fastsat tidsrum, er til rådighed for besvarelse af forespørgsler. Der kan højst beordres rådighedsvagt 40 gange pr. år - dog max 480 timer pr. år - for den

enkelte medarbejder, medmindre medarbejderen accepterer flere vagter/timer. Rådighedsvagt, der så vidt muligt skal fordeles ligeligt på de enkelte medarbejdere, skal så vidt muligt varsles senest 24 timer før. Den enkelte vagt kan højst strække sig over 12 timer pr. døgn. Flere på hinanden følgende vagter kan aftales.

Ved rådighedsvagt ydes:

- Pr. 1. juli 2025 kr. 550
- Pr. 1. juli 2026 kr. 565
- Pr. 1. juli 2027 kr. 580

for de første 4 timer og derefter pr. time:

- Pr. 1. juli 2025 kr. 120
- Pr. 1. juli 2026 kr. 125
- Pr. 1. juli 2027 kr. 130

Der kan på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode ikke beordres rådighedsvagt.

§ 21 Tilkald

Tilkald betales med timeløn + 100 % fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

Der betales altid mindst for den følgende tid, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder:

Mandag til søndag kl. 6 til 24
Med rådighedsvagt: 2 timer
Uden rådighedsvagt: 3 timer

Mandag til søndag kl. 24 til 6:
Med rådighedsvagt: 2 1/2 time
Uden rådighedsvagt: 3 1/2 time

Medarbejdere, som ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Timelønnen beregnes ved at dividere årslønnen med 1924. Transportudgifter i forbindelse med tilkald betales af Nykredit efter aftale.

§ 22 Vagtterminaler

Definitioner

Stk. 1. Definition af vagtterminaler og deres anvendelse:

En vagtterminal er en terminal, der anvendes til fejlfretning ved rådighedsvagt og konsultation.

Der er tale om en frivillig ordning, og det er Nykredit, der afgør, om en medarbejder har brug for en vagtterminal.

Opkobling via vagtterminal til Nykredit må alene ske ved afhjælpning af et produktionsproblem og ikke ved almindeligt udviklingsarbejde. Adgang må således kun etableres, hvis medarbejderen kontaktes af Nykredit eller forlods har aftalt aktiviteten med sin leder.

Nykredit har det fulde ansvar for de sikkerhedsmæssige rutiner ved opkobling til medarbejderens vagtterminal, ligesom det påhviler Nykredit at registrere samtlige nødvendige oplysninger ved opkoblingen.

Medarbejderen er pligtig til at dokumentere, hvad der er foretaget ved opkoblingen efter Nykredits retningslinjer.

Betaling

Stk. 2. For benyttelse af vagtterminaler betales:

Med rådighedsvagt:

Mandag til fredag fra kl. 06.00 til kl. 24.00:

pr. 1. juli 2025 kr. 400,-
pr. 1. juli 2026 kr. 410,-
pr. 1. juli 2027 kr. 420,-

Mandag til fredag fra kl. 24.00 til kl. 06.00:

pr. 1. juli 2025 kr. 585,-
pr. 1. juli 2026 kr. 600,-
pr. 1. juli 2027 kr. 615,-

Lørdage, søndage og søgnehelligdage: pr. 1. juli 2025 kr. 845,-
pr. 1. juli 2026 kr. 865,-
pr. 1. juli 2027 kr. 885,-

Flere opkoblinger inden for samme halve time betragtes som én opkobling. Ved opkobling af over 1/2 times varighed betales for en ny opkobling for hver begyndte 1/2 time.

Uden rådighedsvagt:

Mandag til fredag fra kl. 06.00 til kl. 24.00:

pr. 1. juli 2025 kr. 545,-
pr. 1. juli 2026 kr. 560,-
pr. 1. juli 2027 kr. 575,-

Mandag til fredag fra kl. 24.00 til kl. 06.00:

pr. 1. juli 2025 kr. 690,-
pr. 1. juli 2026 kr. 705,-
pr. 1. juli 2027 kr. 725,-

Lørdage, søndage og søgnehelligdage: pr. 1. juli 2025 kr. 955,-

pr. 1. juli 2026 kr. 980,-
pr. 1. juli 2027 kr. 1.005,-

Der betales som minimum for 2 x 1/2 time fra første opkobling.

Flere opkoblinger inden for samme halve time betragtes som en opkobling. Ved opkobling af over 1/2 times varighed betales for en ny opkobling for hver begyndte 1/2 time.

Omkostninger

Stk. 3. Samtlige omkostninger ved opstilling og nedtagning af IT-udstyr samt eventuelt møblement hos den ansatte betales af Nykredit. Hvis der efter en konkret vurdering skal etableres en telefonforbindelse, betales denne af Nykredit.

Ansvar

Stk. 4. Det påhviler Nykredit at sørge for eventuel nødvendig forsikring af det lånte udstyr. Eventuelle skader på udstyr eller IT-anlæg er den ansatte uvedkommende.

Medarbejderen er forpligtet til at overholde de sikkerhedsmæssige bestemmelser, der er fastsat i Nykredits forretningsgang for anvendelse af IT-udstyr og -systemer.

Det er Nykredits ansvar, at udlånt IT-udstyr lever op til de fastsatte tekniske, sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige standarder.

Medarbejderen skal være bekendt med Nykredits regler for privat brug af udstyret, sikkerhedsbestemmelser for brug og opkobling af udstyret samt forretningsgang for registrering af brug af udstyret.

Kapitel III - Løn

§ 23 Gyldighedsområde

Stk. 1. Nykredits lønstruktur omfatter alle medarbejdere med en månedsløn ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, ekstra Nykredit feriedage og særligt ferietillæg på op til:

- Kr. 79.206, - pr. 1. juli 2025
- Kr. 81.186, - pr. 1. juli 2026
- Kr. 83.216, - pr. 1. juli 2027

Stk. 2. Medarbejdere med en månedsløn herover kan ansættes på kontrakt. Grænsen for, hvornår en medarbejder kan ansættes på kontrakt, følger den til enhver tid gældende grænse i Standardoverenskomsten for pengeinstitut- og realkreditområdet (herefter "STOK").

Stk. 3. Medarbejdere, der er ansat på kontrakt, er ikke omfattet af Nykredits lønstruktur. I stedet henvises til bestemmelserne i protokollat om kontraktansatte i STOK.

§ 24 Løn og indplacering i lønstrukturen

Stk. 1. Nykredits lønstruktur er baseret på Mercers IPE klassificeringssystem. Alle medarbejdere er pr. 1. juli 2024 indplaceret i det for stillingens tyngde gældende jobniveau og IPE-klasse, jf. dog § 26. Nye medarbejdere indplaceres på ansættelsestidspunktet.

Lønnen aftales individuelt mellem Nykredit og medarbejderen.

Medarbejderen aflønnes med en samlet månedsløn, der afspejler stillingens tyngde (jobniveau og IPE-klasse), kompetencer og performance. Medarbejderen har indsigt eget jobniveau og IPE-klasse samt i egen lønindplacering i forhold til det for stillingen relevante lønbånd.

Stk. 2. Månedslønnen vil minimum udgøre 80 pct. af medianlønnen i det for stillingen gældende lønbånd. Konkrete forhold kan dog indebære, at enkelte medarbejders månedsløn udgør mindre end 80 pct. af medianlønnen. I disse tilfælde skal Finansforbundet i Nykredit orienteres.

Stk. 3. Minimumslønnen pr. måned udgør ekskl. Nykredits pensionsbidrag:

- Kr. 28.300,- pr. 1. juli 2025
- Kr. 29.000,- pr. 1. juli 2026
- Kr. 29.700,- pr. 1. juli 2027

Stk. 4. Medarbejdere med nedenstående pensionsgivende månedsløn eller derover, ekskl. Nykredits pensionsbidrag, ansættes uden højeste tjenestetid

- Kr. 61.396,- pr. 1. juli 2025
- Kr. 62.931,- pr. 1. juli 2026
- Kr. 64.504,- pr. 1. juli 2027

Stk. 5. Hvor denne overenskomst anvender begrebet "timeløn" defineres denne som månedslønnen divideret med 160,33.

§ 25 Regulering af lønnen

Stk. 1. Lønnen reguleres med de generelle lønreguleringer aftalt i STOK. Alle lønninger reguleres således med:

- 1,8 % pr. 1. juli 2025
- 1,9 % pr. 1. juli 2026
- 1,9 % pr. 1. juli 2027

Stk. 2. Når der er aftalt en lokal lønpulje til fordeling, gælder som udgangspunkt følgende:

- Ud over den generelle lønregulering, kan den enkelte medarbejder tildeles en individuel lønregulering. Den individuelle lønregulering får virkning fra samme tidspunkt som den generelle lønregulering.
- Den enkelte medarbejder har ikke krav på en individuel lønregulering.
- Hele lønpuljen anvendes til individuelle lønreguleringer af de medarbejdere, der pr. 1. maj i reguleringsåret er omfattet af Nykredits lønstruktur, jf. § 23. Lønudvalget modtager senest 1. september i reguleringsåret dokumentation herfor.
- Medarbejdere, der tiltræder efter 1. maj i reguleringsåret, reguleres med den generelle lønregulering, jf. stk. 1.

Stk. 3. Den lokale lønpulje til individuelle lønreguleringer er i indeværende overenskomstperiode aftalt til:

- 1% pr. 1. juli 2025
- 1% pr. 1. juli 2026
- 1% pr. 1. juli 2027

§ 26 Aflønning af vikarer, studerende og unge under 18 år

Stk. 1. Følgende medarbejdere indplaceres ikke i jobniveau og IPE-klasse:

- Vikarer
- Studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse
- Unge under 18 år
- Dimittender, jf. § 33, stk.3

Stk. 2. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60 pct. af minimumslønnen, jf. § 24, stk. 3. Fra og med den 1. i måneden, hvori medarbejderen fylder 18 år, sker aflønning efter overenskomstens almindelige regler.

Stk. 3. Det aftales mellem Nykredit og Finansforbundet i Nykredit, hvordan medarbejdernes løn reguleres. Hvis ikke andet er aftalt, reguleres lønnen på samme måde som faste satser, jf. § 27.

Stk.4. Studerendes timeløn reguleres i overenskomstperioden med den generelle lønregulering, og udgør således:

- Pr. 1. juli 2025 kr. 182,24
- Pr. 1. juli 2026 kr. 185,70
- Pr. 1. juli 2027 kr. 189,23

med tillæg af pension, jf. § 33, stk.8.

§ 27 Regulering af faste satser

Stk.1 Nykredit og Finansforbundet i Nykredit aftaler ved hvor overenskomstfornyelse, hvordan faste satser reguleres i den kommende overenskomstperiode. De faste satser reguleres som minimum med den generelle overenskomstregulering fastsat i STOK.

Stk. 2. I indeværende overenskomstperiode er det aftalt, at faste satser reguleres således:

- 2,4 pct. pr. 1. juli 2025
- 2,5 pct. pr. 1. juli 2026
- 2,5 pct. pr. 1. juli 2027

§ 28 Funktionstillæg og øvrige tillæg

Stk. 1. Funktionstillæg

Med det formål at kunne honorere en medarbejder for midlertidigt at varetage arbejdsopgaver, der indebærer en større grad af kompleksitet eller et større ansvar end de opgaver medarbejderen sædvanligvis løser, kan der i en periode på højst 2 år gives et funktionstillæg til medarbejdere: – der varetager særlige arbejdsfunktioner, eller – der varetager arbejdsfunktioner, som må anses for kun at ville vare i et begrænset tidsrum. Funktionstillægget gives som et pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende månedligt tillæg til lønnen.

Stk. 2. Øvrige tillæg

Der kan ved behov indføres øvrige tillægstyper. Tillæggene kan gives som pensionsgivende eller ikke pensionsgivende månedlige tillæg til lønnen. Personlige tillæg kan højst udgøre 20 pct. af lønnen.

§ 29 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud, og skal være disponibel senest ultimo måneden før lønperioden.

For vikarer og timelønnede, udbetales lønnen dog månedsvis bagud.

§ 30 Pensionsbidrag

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning. Pensionsbidraget udgør 16,90 pct., heraf 11,65 fra Nykredit.

Stk. 2. For medarbejdere, der har indgået ansættelsesaftale med Nykredit før 1. juli 2001, udgør pensionsbidraget pr. 1. juli 2024 16,90 pct., heraf 16,65 fra Nykredit.

Stk. 3. Nykredits og medarbejderens pensionsbidrag skal beregnes på grundlag af fast påregnelige løndelev.

§ 31 Aftrapning af lønnen ved jobskifte

Hvis medarbejderen på Nykredits initiativ skifter job til en anden stilling, og dette indebærer en lønnedgang, kan den ændrede løn tidligst træde i kraft med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven.

§ 32 Lønudvalg og lønstatistikker

Stk. 1. Der nedsættes et paritetisk udvalg (lønudvalg) til at overvåge lønforholdene i Nykredit. Lønudvalgets sammensætning, opgaver og kompetencer, fastlægges i et særskilt kommissorium for lønudvalget.

Stk. 2. Nykredit udleverer én gang årligt lønstatistik for de medarbejdere, der er omfattet af lønstrukturen, til Finansforbundet i Nykredit.

Stk. 3. Ved uenighed mellem Nykredit og Finansforbundet i Nykredit om lønforhold for grupper af medarbejdere i Nykredit kan Finansforbundet i Nykredit anmode om talmæssig dokumentation ud over de årlige lønstatistikker.

Kapitel IV - Særlige medarbejdergrupper

§ 33 Vikarer og studerende på deltid

Stk. 1. Vikarer, som er ansat til at varetage en anden medarbejders funktion i op til 12 måneder, er ikke omfattet af bestemmelsen i § 58 om udviklingsplan.

Stk. 2 For studerende, der har studiekort fra en videregående uddannelse, og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentlig respektive 34,7 timer månedlig eller mere, er ikke omfattet af protokollat om Afbødeforanstaltninger, pkt. 5, Fratrædelsesvilkår.

Stk.3 Dimittender, som ikke er startet på en videregående uddannelse, men som har færdiggjort en ungdomsuddannelse inden for de seneste 2 år på ansættelsestidspunktet, og som ansættes som deltidsbeskæftigede med en arbejdstid på 8 timer ugentlig respektive 34, 7 timer månedlig eller mere, er ikke omfattet af protokollat om Afbødeforanstaltninger, pkt. 5 Fratrædelsesvilkår. For disse dimittender kan ansættelsen eftervilkårene i nærværende bestemmelse maksimalt vare op til 2 år.

Stk. 4 For disse studerende og dimittender har Nykredit og Finansforbundet i Nykredit aftalt fravigelse fra overenskomstens bestemmelser på nedenstående vilkår:

a. § 58 om udviklingsplan.

b. § 61 om ret til fuld løn under fravær på grund af graviditet, beskyttelse mod afskedigelse mm.

c. § 63 om ret til orlov ved adoption.

d. § 65, stk. 5, om ret til orlov efter Barsellovens § 26 - alvorligt syge børn.

e. § 65, stk. 6, om ret til orlov efter § 87 i Barnets lov - handicappet barn.

f. § 66 orlov til pasning af nærtstående.

g. Pensionsprotokollatet.

h. § 60. I stedet for retten til at afholde omsorgsdage gælder følgende: Hovedreglen er, at omsorgsdagene udbetales efter bestemmelserne.

i. § 5 stk. 1. Arbejdstiden aftales mellem den studerende og arbejdsgiveren under hensyntagen til studiet.

j. § 3, stk. 1 om erstatningsfrihed.

k. § 29 idet lønnen betales bagud.

Følgende udbetales som tillæg til lønnen:

- Omsorgsdage
- Arbejdsgivers pensionsbidrag (*administrativ løsning hertil implementeres senest med virkning fra 1. januar 2026*)
- 6. ferieuge (*administrativ løsning hertil implementeres senest med virkning fra 1. januar 2026*)

Stk. 5. Placering af arbejdstid aftales under hensyn til studiet. Arbejdstiden kan variere. Der betales tillæg efter § 9, stk. 4, hvis arbejdstiden på Nykredits foranledning placeres på særlige tidspunkter. Herudover kan Nykredit og den faglige repræsentant indgå aftaler om arbejdstidens placering.

Stk. 6. Finansøkonom- og finansbachelorstuderende samt studerende, som holder pause/orlov fra studiet kan ansættes som timelønnede efter samme bestemmelser som studerende, der har studiekort til en videregående uddannelse dog maksimalt 2 år.

Stk. 7. Andre vikarer

Vikarer, som ikke er omfattet af stk. 1 eller 2, ansættes i henhold til koncernoverenskomstens bestemmelser, dog med en slutdato for ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 8. Pension til vikarer og studerende
For alle vikarer og studerende indbetales til pension. Pensionen udgør i alt 16,90 %, hvoraf Nykredits bidrag udgør 11,65 % og medarbejderens bidrag 5,25 %. Det samlede pensionsbidrag indsættes på pensionsopsparingskonto.

§ 34 Medarbejdere som oppebærer folkepension

Stk. 1. Medarbejdere, som oppebærer folkepension, kan ansættes på følgende vilkår:

- Aflønning sker i henhold til § 24, stk. 3 og kan betales bagud.
- Værdien af omsorgsdage, overenskomstbestemte feriedage, arbejdsgivers pensionsbidrag, gruppeliv, sundhedsforsikring og tandforsikring udbetales som tillæg til lønnen.
- Der betales tillæg efter § 9, stk. 4, hvis arbejdstiden på Nykredits foranledning placeres på tillægsbelagte tidspunkter.

- Arbejdstiden og dens placering bestemmes ved individuel aftale mellem Nykredit og medarbejder. Både arbejdstid og placering heraf kan variere.
- Ferie og ferietillæg håndteres i henhold til § 41.
- Overenskomstens § 2 om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og § 10 om pauser finder anvendelse.

Stk.2. Ved ansættelsen gives en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt oplysning om gældende løn og ansættelsesvilkår. Standardoverenskomstens afsnit 2, nr. 9 om ansættelsesaftaler finder anvendelse.

Stk.3. Listen over løn- og ansættelsesvilkår i stk.1 er udtømmende, og overenskomstens øvrige bestemmelser finder ikke anvendelse for ansættelsesforholdet.

§ 35 Medarbejdere med midlertidig beskæftigelse i indtil 1 måned

Stk. 1. Til midlertidigt beskæftigede medarbejdere, der arbejder på særlige tidspunkter, betales tillæg efter § 9 stk. 4.

Stk. 2. Medarbejdere får løn under sygdom.

§ 36 Tilkaldepersonale

Stk. 1. Tilkaldepersonale er medarbejdere, der ansættes til at dække et behov for afløsning under sygdom, ferie og andet fravær samt kortvarige større arbejdsopgaver.

Stk. 2. Det aftales lokalt mellem Nykredit og den faglige repræsentant, hvilke områder og funktioner der er omfattet.

Stk. 3. Ved ansættelsen gives der medarbejderen en skriftlig bekræftelse på ansættelsen samt gældende løn og arbejdsvilkår.

Stk. 4. Medarbejderen er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde.

Stk. 5. Nykredit er ikke forpligtet til at gøre brug af medarbejderen.

Stk. 6. Medarbejderen har ikke en forud fastlagt arbejdstid, men denne fastsættes ved individuel aftale med medarbejderen.

Stk. 7. Aflønning sker med timeløn for præsterede timer, og lønnen udbetales bagud.

Stk. 8. For arbejde på særlige tidspunkter betales tillæg, jf. § 35, stk. 1.

Stk. 9. Medarbejderen optjener løbende feriegodtgørelse, der svarer til 12,5 % af lønnen. Herudover ydes som kompensation for søgnehelligdage 3,5 % af lønnen, så den samlede godtgørelse er 16 % af lønnen inklusive eventuelle tillæg.

§ 37 Medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentlig, respektive 34,7 timer månedlig

Stk. 1. For medarbejdere med en arbejdstid på 8 timer eller derunder ugentligt respektive 34,7 månedligt gælder tilsvarende bestemmelser som fastsat i § 35.

Kapitel V - Andre ansættelsesbestemmelser

Der henvises endvidere til protokollat om pension Standardoverenskomsten.

§ 38 Ansættelsesbevis

Stk. 1. Ved ansættelsen får medarbejderen en skriftlig bekræftelse på gældende løn- og ansættelsesvilkår med en henvisning til overenskomsten. Der henvises til protokollat om ansættelsesaftaler i Standardoverenskomstens afsnit 2.

§ 39 Sygdom

Stk. 1. Funktionærlovens bestemmelser herom er gældende.

Stk. 2. En medarbejder, som er forhindret i at møde på grund af sygdom, skal straks meddele dette til sin nærmeste leder.

Stk. 3. Strækker sygdomsfraværet sig ud over 4 dage, kan lægeattest kræves indsendt. Overstiger fraværet 14 dage, kan varighedsattest kræves indsendt. I øvrigt skal nærmeste leder løbende orienteres om forløbet ved langvarigt sygdomsfravær. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af Nykredit.

Stk. 4. I tilfælde af hospitalsindlæggelse skal indlæggesseddelen indsendes. Tilrådes rekreation ud over 14 dage, må særlig lægeerklæring herom indsendes.

§ 40 Pensionsordning og pensionsalder

Stk. 1. Medarbejdere, der ansættes i henhold til koncernoverenskomsten, optages ved ansættelsen i Nykredits obligatoriske pensionsordning, forudsat at medarbejderen da er fyldt 18 år.

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2023 16,90 % af den faste løndel samt eventuelle særlige tillæg, der er gjort pensionsgivende men ikke af ferietillæg og lignende.

For medarbejdere, der har indgået ansættelsesaftale 1. juli 2001 eller senere, udgør pensionsbidraget pr. 1. juli 2023 16,90 %, hvoraf 11,65 % betales af Nykredit og 5,25 % af medarbejderen.

For medarbejdere, der har indgået ansættelsesaftale før 1. juli 2001, udgør pensionsbidraget pr. 1. juli 2023 16,90 %, hvoraf 16,65 % betales af Nykredit og 0,25 % af medarbejderen.

For deltidsansatte ydes desuden pensionsbidrag af eventuelle ekstratimer. Nykredits pensionsbidrag kan suppleres med eget pensionsbidrag efter ønske.

Kapitel VI – Ferie

§ 41 Ferietillæg

Stk. 1 Der ydes ferie med løn efter ferieloven.

Stk. 2. I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg betales et særligt ferietillæg på 3,25 %. Det særlige ferietillæg beregnes af bruttolønnen i det foregående optjeningsår, idet der ses bort fra udbetalt særligt ferietillæg. Det særlige ferietillæg udbetales 1. maj.

Stk. 3. Til medarbejdere der, i stedet for ferie med løn, holder ferie med feriegodtgørelse, betales det særlige ferietillæg med 2,25 %.

Stk. 4. Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,25 %.

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

§ 42 Overenskomstbestemte feriedage

Stk. 1. Medarbejdere har udover den i ferieloven fastsatte ferie ret til yderligere 5 dages ferie med løn i ferieafholdelsesperioden tilknyttet ferieåret. Feriedagene tilskrives 1. september, medmindre medarbejderen tiltræder i de perioder, der fremgår af stk. 2

Stk. 2. Har medarbejderen ikke været ansat hele ferieåret, bliver de yderligere feriedage tildelt efter følgende regler:

- september t.o.m. 30. november: 5 feriedage
- Ansættelse før 1. marts: 4 feriedage
- Ansættelse før 1. maj: 3 feriedage
- Ansættelse før 1. juli: 2 feriedage
- Ansættelse 1. juli eller senere: 1 feriedag

Medarbejdere der ikke arbejder hver dag, får tildelt yderligere feriedage forholdsmæssigt.

Medarbejderen har under hensyn til Nykredits drift ret til at placere to overenskomstbestemte feriedage på dage af særlig betydning for medarbejderen.

§ 43 Overenskomstbestemte feriedage til medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid

Stk. 1. Medarbejdere med en pensionsgivende månedsløn på

- kr. 61.396,- eller mere (pr. 1. juli 2025)

- kr. 62.931,- eller mere (pr. 1. juli 2026)
- kr. 64.504,- eller mere (pr. 1. juli 2027)

har - ud over de overenskomstbestemte feriedage i § 42 – ret til yderligere 2 feriedage med løn, med mindre medarbejderen tiltræder i de perioder, der fremgår af stk. 2 a. Dagene indskydes ikke i timebanken.

Stk. 2.

a. Ved tiltrædelse i perioden 1. september til 28.(29.) februar tildeles 2 dage.

b. Ved tiltrædelse i perioden 1. marts til 31. august tildeles 1 dag.

§ 44 Aftalemulighed om ferie

Stk. 1. Det kan aftales mellem Nykredit og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

Stk. 2. Bestemmelserne i ferielovens § 5 stk. 1, om optjening af ferie og i § 6, stk. 2, om afholdelse af ferie, kan efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant fraviges, så ferien henholdsvis optjenes i timer og/eller holdes i timer.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, trækkes i lønnen med et beløb svarende til 7,4 timer pr. afholdt feriedag ved en 37 timers arbejdsuge. Ved andre arbejdstider reguleres fradraget forholdsmæssigt. For medarbejdere, som er omfattet af en lokal aftale om optjening og afholdelse af ferie i timer, udgør fradraget et beløb, svarende til lønnen for det afholdte timetal.

Stk. 4. Ferie omfattet af ferielovens § 12, stk. 1, § 13 eller § 14 om "feriehindringer", holdes i det følgende ferieår, hvis der er enighed mellem virksomheden og medarbejderen herom jf. dog ferielovens §§ 22, stk. 2 og 25.

Stk. 5. Det kan ved lokal aftale bestemmes, at ferielovens § 15, stk. 3, om "ændring/afbrydelse af ferie" ikke gælder for de i den lokale aftale omfattede medarbejdere.

§ 45 Elevers ferie

Stk. 1. Til elever gives ferie efter følgende regler, idet eleven ikke kan optjene og afholde mere end 25

feriedage i samme ferieår, medmindre andet aftales eller følger af andre regler:

a. Elever gives 25 dage i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, såfremt ansættelsesforholdet er påbegyndt i perioden fra den 1. september til den 30. november jf. ferielovens § 42. Ferie placeres efter lov om ferie.

b. Ved ansættelse i perioden fra den 1. december til den 30. juni gives 15 dages hovedferie i hovedferieperioden og henholdsvis:

- 7 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i december
- 6 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i januar
- 5 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i februar
- 4 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i marts
- 3 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i april 2 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i maj
- 1 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i juni

Tiltræder eleven i perioden fra den 1. juli til den 31. august optjener eleven ferie efter ferielovens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

Samtlige elever gives 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor ansættelsen har fundet sted jf. ferielovens § 42.

Stk. 2. Hvis eleven ikke har optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, gives ferie med løn i de resterende feriedage. Der ses herved bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

§ 46 Ferie, der er optjent i det ferieår, hvor uddannelsestiden afsluttes eller i det første ferieår derefter

Feriedage, der er optjent i uddannelsestiden, men som holdes, efter at medarbejderen har gennemført uddannelsestiden i en finansiel virksomhed skal gives med aktuel løn, uanset om medarbejderen umiddelbart efter uddannelsestidens afslutning eller senere er blevet ansat i en anden finansiel virksomhed end den, hvori uddannelsestiden er gennemgået.

Kapitel VII – Uddannelse

§ 47 Elevers ansættelse/ophør

Elever har funktionærstatus, og ansættelse sker normalt med varig ansættelse for øje.

Hvis der i ansættelsesaftalen er taget forbehold for fremtidig ansættelse, giver Nykredit senest ved elevtidens afslutning skriftlig meddelelse til eleven, om eleven kan fortsætte i Nykredit. En fortsættelse forudsætter bestået eksamen.

Hvis Nykredit ikke skønner, at eleven kan fastansættes, meddeles dette til eleven med minimum 3 måneders varsel og til fratrædelse tidligst 3 måneder efter elevtidens normale afslutning.

§ 48 Elevers arbejdstid

For elever gælder samme arbejdstidsbestemmelser som anført for øvrige medarbejdere.

§ 49 Elevers skoletid/rejsetid

Når eleven indkaldes til skoleundervisning eller skoleplanlagte aktiviteter, i henhold til de i bekendtgørelsen for finansuddannelsen fastlagte skoleperioder, af hele eller flere dages varighed, regnes disse dage som arbejdstid, hvor eleven ikke er til rådighed for Nykredit. Kun rejsetid i forbindelse med elevens pligtige uddannelse, der tilrettelægges forlagt, er omfattet af § 15 og 16.

Honorering for rejsetid kan ske kontant.

Finanselever

§ 50 Ansættelse

Personer, som antages til almindelig uddannelse i Nykredit, ansættes som Finanselever.

Nykredit er godkendt som læreplads af Det faglige Udvalg for Finanssektoren efter lov om erhvervsuddannelser.

§ 51 Uddannelsestid

Stk.1. Uddannelsestiden er 2 år for elever, der har bestået en af følgende eksaminer:

- Merkantil EUX 1. del
- HHX
- STX
- HTX
- HF

Stk.2 Hvis en elev:

- på grund af sygdom er fraværende i mere end 10 % af den fastsatte uddannelsestid,

- har orlov ved graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom eller,
- har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold,

kan der mellem eleven og Nykredit indgås aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum.

Hvis uddannelsestiden ifølge aftalen skal forlænges med mere end fraværperioden, skal aftalen godkendes af Det faglige Udvalg for Finanssektoren.

Kan der ikke opnås enighed mellem eleven og Nykredit om en forlængelse af uddannelsestiden, kan Det Faglige Udvalg for Finanssektoren på Nykredits eller elevens begæring forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

Stk.3. Elever, der med Nykredit har indgået uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser, er i elevtiden omfattet af de i loven fastsatte regler. De første 3 måneder er en gensidig prøvetid. Såvel virksomheden som eleven, hvis eleven er fyldt 18 år, eller forældremyndighedens indehaver kan uden angivelse af nogen grund forlange ansættelsesforholdet hævet fra dag til dag. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og prøvetiden forlænges tilsvarende.

Stk. 4. I prøvetiden skal der finde en løbende vurdering sted af eleven. Inden prøvetidens udløb udfærdiges - bl.a. på grundlag af samtaler med eleven - en skriftlig bedømmelse, som forelægges for eleven og underskrives af denne.

§ 52 Teoretisk og praktisk uddannelse

Stk. 1. I uddannelsestiden skal eleven gennemgå Finans- uddannelsen efter de af overenskomstparterne aftalte retningslinjer eller svarende til den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse for Finansuddannelsen.

Stk.2. Den teoretiske del af uddannelsen gennemføres på Finanssektorens Uddannelsescenter, mens den praktiske del gennemføres i Nykredit.

Stk.3. Ved uddannelsestidens ophør giver Nykredit, efter at eleven har gennemgået en forsvarlig praktisk uddannelse, et uddannelsesbevis på grundlag af erklæringer fra skolen om den gennemførte teoretiske uddannelse. Medarbejderen er herefter finansassistent (bank-, sparekasse- eller realkreditassistent).

Ved ansættelse af kontorelever, service/tekniker-elever, IT-aspiranter eller receptionistelever følges de til enhver

tid gældende bestemmelser i Standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

§ 53 Finansøkonomer i et traineeforløb

Nyuddannede finansøkonomer kan de første 12 måneder ansættes som trainee.

Kapitel VIII – Kompetenceudvikling

§ 54 Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling har betydning for kundernes oplevelse af mødet med Nykredit, Nykredits værdiskabelse og medarbejderens trivsel og udvikling.

Kompetence er den enkeltes evne til at omsætte viden og færdigheder i nuværende og fremtidige jobsituationer.

Kompetencer udvikles i arbejdslivet, fritiden og uddannelsessystemet. Kompetencer bruges, når medarbejderen i samspil med andre anvender disse evner i en arbejdsmæssig sammenhæng, der giver værdi for Nykredit.

Vedligeholdelse og udvikling af kompetencer sker såvel ud fra Nykredits strategiske målsætninger som medarbejdernes behov for at udvikle sine kompetencer og jobfleksibilitet i både praksis og moderne læringsmiljøer fx læring på jobbet, sidemandsoplæring, samarbejde, mentorordninger, e-learning, kurser, meritgivende uddannelser etc.

Kompetenceudvikling sker altid med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov og jobfunktion.

§ 55 Finansuddannelsen

Stk. 1. Assisterter kan tilbydes at gennemgå Finansuddannelsen/Grundlæggende Finansuddannelse, hvis de opfylder optagelsesbetingelserne.

Stk. 2. Et tilbud og med målsætning om at opnå en brancherelevant meritgivende grunduddannelse gives i almindelighed til assistenter, der har været beskæftiget med finansielt arbejde i de 2 foregående år. Tilbuddet drøftes i medarbejderudviklingssamtalen.

§ 56 Akademiuddannelsen

Stk. 1. Finansassistenter, der har bestået eksamen fra Finansuddannelsen, er berettiget til for Nykredits regning at gennemgå Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning efter de af overenskomstparterne fastsatte retningslinjer.

Stk. 2. Nykredit kan give dispensation til deltagelse i Akademiuddannelsen i finansiell rådgivning, selvom ovennævnte betingelser ikke er opfyldt.

§ 57 Lovbestemte certificeringer og prøver

Ved lov- eller bekendtgørelseskrav om certificering og prøve gives en medarbejder, der skal aflægge prøve, mulighed for kompetenceudvikling i arbejdstiden for at opnå den fornødne viden.

§ 58 Medarbejderens udviklingsplan

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for Nykredit.

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

Nykredit skal gennemføre en udviklingssamtale med medarbejderen, der omfatter evaluering af medarbejderens udvikling.

Nykredit og den faglige repræsentant aftaler retningslinjer herunder frekvens og kriterier for samtale og udviklingsplan samt system og metode for afklaring og dokumentation.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- Evaluering af medarbejderens udvikling
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder
- Udfærdigelse af udviklingsplan

Udviklingsplanen skal omhandle:

- Afklaring af medarbejderens kompetencer (sociale, faglige og personlige)
- Plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft,
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder.

I udviklingsplanen præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang der ud over betaling af uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed (fx undervisningstid, fjernundervisning, projekt- opgaver, eksamensforberedelser og eksamen), betaling for transport mm. Både Nykredit og medarbejderen bærer ansvaret for at disse planer følges.

§ 59 Frihed til uddannelse

Medarbejdere med over 2 års beskæftigelse i Nykredit har i de år, hvor medarbejderen ikke deltager i anden uddannelse, aftalt med Nykredit, ret til frihed uden løn til uddannelse i indtil 10 arbejdsdage.

Ved placering af friheden skal tages fornødent hensyn til arbejdet i Nykredit.

Ved frihed efter denne bestemmelse optjenes
anciennitet.

Kapitel IX – Sociale bestemmelser

§ 60 Omsorgsdage

Medarbejderne har hvert år ret til indtil 5 omsorgsdage. Disse dage placeres under hensyn til Nykredits drift.

For deltidsansatte gives omsorgsdagene forholdsmæssigt.

Nykredit kan efter aftale med den faglige repræsentant vælge ferieåret som opgørelsesperiode. Aftalen skal også tage stilling til overgangsordning.

§ 61 Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1. Før fødslen har en kvindelig (den fødende) medarbejder ret til graviditetsorlov med fuld løn dog tidligst 4 uger før det forventede 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 16 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. Medarbejderens kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode. Medarbejderens har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) 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.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 24 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan far/medmor placere forældreorloven i uge 11-52 efter fødslen som en sammenhængende periode. Medarbejderens kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

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

Varslingsreglerne følger de til enhver gældende varsler i barselloven.

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

De nye regler om graviditet, barsel og orlov gælder for forældre til børn født efter den 1. april 2023.

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 eller stk. 3 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 barselloven § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

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

Stk. 2. 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. 3. Når en medarbejder holder barselorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen. Der betales også pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselloven, der afholdes senere end 60 uger efter fødslen.

Stk. 4. Medarbejderens har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1., ret til deltidsansættelse til og med uge 60 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderens krav på ansættelse på halv tid i perioden.

Ønsker medarbejderens at udnytte denne ret, skal medarbejderens meddele det til virksomheden inden 8 uger efter fødslen. Virksomheden betaler såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden.

Stk. 5. Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1–5 gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

Stk. 7. Forældre, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, først og fremmest LGBT+familier, der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i barselsloven), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1.

§ 62 Frihed til fertilitetsbehandling

Stk. 1. En medarbejder, som er i medicinsk begrundet fertilitetsbehandling på baggrund af en henvisning fra en praktiserende eller speciallæge, har ret til frihed med løn til denne behandling.

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

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

Stk. 2. En medarbejder, hvor kun partneren er i fertilitetsbehandling, har ret til frihed uden løn, hvis medarbejderen ønsker at være til stede under behandlingen, jf. stk. 1, 1. punktum.

Nykredits anmodning skal medarbejderen på tro og love erklære, at partneren er i fertilitetsbehandling i henhold til stk. 1, 1. punktum.

§ 63 Adoption

Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen af barnet, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som biologiske forældre som nævnt i § 65.

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.

§ 64 Børnedeltid

Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt nedsættes til 30 timer om

ugen eksklusiv pauser. Børnedeltiden skal være i min. 3 måneder og max. 12 måneder i alt. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder af 3 måneders varighed med hver sin aftale.

Efter arbejdstidsnedsættelsen, indbetaler både medarbejder og Nykredit pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad. Hvis medarbejderen tidligere har været ansat på tidsbegrænset deltid og har indgået aftale om forhøjelse af arbejdstidsprocenten, opnås der først ret til et pensionsbidrag efter den højere arbejdstidsprocent, hvis børnedeltiden påbegyndes 12 måneder efter forhøjelsen af arbejdstiden eller senere.

Nykredit kan efter dialog med den faglige repræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i det eksisterende job, skal alternativ stilling undersøges.

§ 65 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har ret til om nødvendigt at få fri med løn i indtil 5 arbejdsdage af et hjemmeboende barns (normalt et barn under 15 år) sygdomsperiode for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet.

Stk. 2. Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn. Ved ambulant behandling af et sygt barn under 18 år, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse og som kræver forældrenes tilstedeværelse, gives nødvendig frihed med fuld løn i op til 2 uger.

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

Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Stk. 3. Ved sygdom ud over de 5 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 Nykredit gøre ydelse af yderligere orlov betinget af forevisning af lægeattest.

Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af Nykredit.

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 under 18 år, jf. § 26 i Barselloven.

Nykredit 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. § 87 i Barnets lov.

Nykredit betaler arbejdsgivers pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 66 Orlov til pasning af nærtstående, som er handicappet, alvorligt syge eller døende i hjemmet

Stk. 1. Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere til pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller døende. De nær- mere vilkår for orloven kan aftales lokalt mellem Nykredit og den pågældende medarbejder. Hvis der ikke er indgået aftale, eller der ikke kan opnås enighed om vilkårene, gælder stk. 2 og 3.

Stk. 2. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra Nykredit, 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 Nykredit lønkomensation 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 Nykredit i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 3. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 67 Frihed som følge af force majeure

Stk. 1. En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer de ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3 (Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010).

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

Betingelser for adgangen til og omfanget af arbejdsfrihed som følge af force majeure fastlægges lokalt.

§ 68 Orlov

En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.

Nykredit kan dog efter en dialog med den faglige repræsentant modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod.

Hvis Nykredit, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

§ 69 Tilbagevenden efter orlov

Stk. 1. Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra orlov på 3 mdr. eller derover.

Ved orlov på 6 mdr. eller derover drøftes ovenstående mellem Nykredit og medarbejder.

Nykredit skal tilstræbe, at medarbejderen vender tilbage til samme afdeling, hvis medarbejderen ønsker det.

Bestemmelsen gælder alle former for orlov.

§ 70 Deltid for seniorer

Stk. 1. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i Nykredit i mindst 5 år og er fyldt:

- 58 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse.
- 60 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuldtidsbeskæftigelse.
- 62 år, har ret til at få nedsat deres arbejdstid til en arbejdsprocent mellem 60 og 100 af fuldtidsbeskæftigelsen.

Fra 1. januar 2030 gælder følgende for medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i Nykredit i mindst 5 år og som er fyldt:

- 60 år, har ret til at få nedsat arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse
- 62 år, har ret til at få nedsat arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 70 og 100 af fuld beskæftigelse
- 64 år, har ret til at få nedsat arbejdstid til en arbejdstidsprocent mellem 60 og 100 af fuld beskæftigelse

I stedet for nedsat arbejdstid har medarbejderen ret til at udmønte arbejdstidsnedsættelsen som enkelte fridage eller som hele uger.

Med virkning pr. den 1. juli 2025 gives, medarbejdere, der har valgt at benytte ordningen med seniordeltid, mulighed for over en 12 mdrs. periode at "opspare" op til 10 dages seniordeltid (seniorsaldo) til afholdelse på et senere tidspunkt.

Seniordeltiden afholdes efter aftale mellem medarbejder og ledelse. Det skal ske under hensyntagen til virksomhedens drift og medarbejderens ønske om, hvornår friheden skal holdes.

Stk. 2. Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og Nykredit pensionsbidrag på baggrund af den beskæftigelsesgrad, som medarbejderen havde ved seniordeltidsaftalens begyndelse.

Hvis medarbejderen tidligere har været ansat på tidsbegrænset deltid og har indgået aftale om forhøjelse af arbejdstidsprocenten, opnås der først ret til et pensionsbidrag efter den højere arbejdstidsprocent, hvis seniordeltiden påbegyndes 12 måneder efter forhøjelsen af arbejdstiden eller senere.

Stk.3. Nykredit kan efter dialog med den faglige repræsentant modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (f.eks. kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning.

Medarbejdere på nedsat tid efter denne bestemmelse har ret til, efter samråd med sit pensionsselskab, at fravælge eget bidrag, og vælge at få arbejdsgiverbidraget, på baggrund af den beskæftigelsesgrad som medarbejderen havde ved seniordeltidsaftalens begyndelse, udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

Hvis deltidsansættelse ikke kan tilbydes i eksisterende job, bør alternative stillingsmuligheder afdækkes. Indebærer deltidsansættelsen jobændring med lønnedsættelse, bevares det oprindelige pensionsbidrag i kroner, indtil pensionsbidraget i procent omregnet til kroner i den nye stilling er større.

§ 71 Ekstra Deltid

Medarbejdere med minimum 12 års anciennitet har ret til at indgå en tidsbestemt aftale på op til 12 måneder om nedsættelse af arbejdstiden til en arbejdstidsprocent mellem 80 og 100 af fuld beskæftigelse. Medarbejderen har mulighed for at opdele deltiden i op til fire perioder af 3 måneders varighed med hver sin aftale.

Det aftales, hvornår deltidsansættelsen kan påbegyndes. Der tages i den forbindelse udgangspunkt i enhedens driftsmæssige situation, herunder f.eks. barsel, langtidssygdom eller anden deltid i enheden.

Efter arbejdstidsnedsættelsen, indbetaler både medarbejder og Nykredit pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Hvis medarbejderen tidligere har været ansat på tidsbegrænset deltid og har indgået aftale om forhøjelse af arbejdstidsprocenten, opnås der først ret til et pensionsbidrag efter den højere arbejdstidsprocent, hvis EkstraDeltiden påbegyndes 12 måneder efter forhøjelsen af arbejdstiden eller senere.

Bestemmelsen berører ikke muligheden for at gå på deltid for seniorer.jf. § 70.

§ 72 Psykologordning og forsikringsforhold

Stk. 1. Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, bør samme dag og skal in- den 24 timer have tilbud om en samtale med en

psykolog, der har en kvalificeret viden om behandling af røveriofre.

Stk. 2. Inden for en periode af 12 måneder efter et røveri, røveriforsøg, overfald og lignende har medarbejderen ret til psykologhjælp eller anden relevant og kvalificeret behandling, der er egnet til at afbøde følgerne af overgrebet. Nykredit giver fuld frihed med løn og afholder udgifter til behandlingen. Perioden kan efter en konkret lægelig eller psykologisk vurdering udvides.

Stk. 3. For at sikre medarbejderen ved eventuelle arbejds- skader skal der foretages indberetning til Nykredits forsikringsselskab efter reglerne i lov om arbejdsskadeforsikring, § 33.

Stk. 4. Nykredit dækker medarbejdernes risiko ved røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet. Erstatningen er 1.300.000 kr. ved død og 2.600.000 kr. ved fuld invaliditet.

Kapitel X – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

§ 73 Afskedigelser

Stk. 1. Afskedigelse efter Funktionærlovens § 5, stk. 2 (120-dages-reglen) 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 medarbejderens eller Nykredits forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem Nykredit og medarbejderen 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 Nykredit skal betale den pågældende en erstatning.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændig- heder og medarbejderens anciennitet i Nykredit.

Stk. 3. Underkendelse af opsigelsen eller tilkendelse af godtgørelse er betinget af, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i Nykredit i mindst 1 år før opsigelsen.

Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal Nykredit betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i Funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år.
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år.
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år.
- 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år.
- 6 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 60 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler Nykredit - ud over den særlige godtgørelse - 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren - ud over den særlige godtgørelse - 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensions- ordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Stk. 5. Ved saglige disciplinære afskedigelser, skal virksomheden ikke betale den særlige godtgørelse eller pensionsbidrag efter stk. 4.

Stk. 6. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i Nykredits forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden. Der forudsættes minimum 1 års ansættelse på opsigelsestidspunktet.

Protokollat

For medarbejdere, ansat 31. marts 2023 eller tidligere, gælder særlige bestemmelser ved afskedigelse i forbindelse med strukturændringer og/eller rationaliseringer, jf. Protokollat vedr. forlængede opsigelsesvarsler for overenskomstansatte medarbejdere med anciennitet før 1. april 2023. (nr. 23-04-04) For medarbejdere ansat 1. april 2023 eller senere, gælder alene de i STOK aftalte afbødevilkår.