

Overenskomst 2024-2025

Indgået mellem

HK Privat / AC-organisationerne

og

Danmarks Eksport- og Investeringsfond
(EIFO)



Indholdsfortegnelse

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE	3
§ 2 LØN	3
§ 3 LØNREGULERING	5
§ 4 PENSION	6
§ 4A PENSION – OVERGANG	6
§ 5 UDBETALING AF LØN OG PENSIONS BIDRAG	7
§ 6 ARBEJDS TID	7
§ 7 BARN S SYGDOM, OMSORGS DAGE MV.	7
§ 8 ORLOV I FORBINDELSE MED BARSEL, ADOPTION MV.	9
§ 9 FERIE, SÆRLIGE FERIEDAGE, FRIDAGE, FERIE TILLÆG OG ANDEN FRIHED	10
§ 10 SENIORORDNING OG KONVERTERING AF PENSIONS INDBETALING	12
§ 11 UDDANNELSE	13
§ 12 TILLIDSREPRÆSENTANTER	13
§ 13 OPSIGELSE SVARSLER, ORIENTERING MV.	16
§ 14 HOVEDAFTALE	17
§ 15 FAGLIG TVIST	17
§ 16 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMST	19

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1. Overenskomsten omfatter alle ansatte i EIFO, jf. dog stk. 2 og stk. 3.

Stk. 2. Den administrerende direktør og den øvrige koncernledelse, p.t. Chief Commercial Officer SME, Chief Commercial Officer Large Corporates, Chief Investment Officer, Chief Financial Officer, Chief Operating Officer, Chief People & Organisation Officer, Chief Risk & Compliance Officer og Chief Credit Risk Officer, er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3. Ansatte med en samlet løn (basis og personligt tillæg) inkl. pensionsbidrag på mere end kr. 75.000,00 er ikke omfattet af § 2 om løn og § 4 og § 4a om pension, men er omfattet af § 3 om lønregulering.

Reguleringer af beløbsgrænsen vil ske svarende til den procentmæssige stigning af lønnen, jf. § 3 om lønregulering. Såfremt den ansatte måtte ønske at være omfattet af pensionsordningen, jf. § 4, er dette muligt.

§ 2 LØN

Stk. 1. Lønsystemet består af en basisløn suppleret med et personligt tillæg. Der kan derudover være aftalt et variabelt lønelement for den ansatte. Den ansatte indplaceres på et løntrin ved ansættelsen og vil pr. 1. april rykke til næste trin. Når den ansatte er placeret på sidste trin af den relevante lønskala, vil den pågældende ikke længere rykke automatisk, men yderligere justering af lønnen vil herefter skulle ske ved individuel lønsamtale.

Stk. 2. Kontorfunktionærer og IT-supportere placeres enten på trin 1 eller på trin 2 afhængigt af kompleksiteten i opgaverne.

Alle beløb nedenfor er i DKK og er inkl. pension (årsløn) pr. 1. april 2023.

Trin	
1	397.561,00
2	456.245,00

For ansatte med nedsat arbejdstid reduceres lønnen forholdsmæssigt.

Indplacering skal ske på trin 1 ved almindeligt kontor- eller servicearbejde, som kræver en faglig uddannelse. Indplacering på trin 2 ved kontorarbejde, servicearbejde, regnskabs- og bogholderiarbejde og IT-supportere, som kræver en faglig uddannelse og særlige kvalifikationer ud over uddannelsen.

Yderligere justering af lønnen vil herefter skulle ske ved individuel lønsamtale.

Kontorelever:

Alle beløb nedenfor er i DKK og er inkl. pension (årsløn) pr. 1. april 2023.

	Elever under 18 år	Elever over 18 år
1. elevår (trin 1)	122.654,00	177.622,00
2. elevår (trin 2)	131.740,00	187.200,00
3. elevår (trin 3)	141.889,00	204.628,00
4. elevår (trin 4)	156.240,00	221.209,00

Hvis uddannelsen er toårig, anvendes trin 3 og 4.

For voksnelever udgør årslønnen pr. 1. april 2023 inkl. pension kr. 296.036,00.

Stk. 3. Akademikere* samt bachelorer og andre ansatte uden akademisk uddannelse, men som jobmæssigt kan sidestilles med en uddannet akademiker**, placeres i et basisforløb efter uddannelse og i forhold til anciennitet efter endt uddannelse. Det er en forudsætning for indplacering efter stk. 3, at den ansatte ansættes i en stilling, der forudsætter anvendelse af en af de uddannelser, der er nævnt i bilag A i AC-overenskomsten for staten.

Alle beløb nedenfor er i DKK og er inkl. pension (årsløn) pr. 1. april 2023.

Trin	
1	415.690,00
2	433.605,00
3	433.605,00
4	463.610,00
5	497.730,00
6	525.143,00
7	533.722,00
8	544.768,00

Bachelorer indplaceres på trin 1 og kan ikke reguleres længere end trin 4.

Akademikere (kandidater) og andre ansatte uden akademisk uddannelse, som jobmæssigt kan sidestilles med en uddannet akademiker**, indplaceres med start på trin 2.

** Måtte der opstå tvivl om, hvilke uddannelser der er omfattet af denne lønbestemmelse, er parterne enige om, at de i bilag A i AC-overenskomsten for staten nævnte uddannelser er omfattet af denne lønbestemmelse.*

*** Parterne er enige om, at når det skal vurderes, om kravet "som jobmæssigt kan sidestilles med en uddannet akademiker (bachelor eller kandidat)" er opfyldt, skal der ses på jobindholdets kompleksitet og ansvarsområde, og at f.eks. ansatte med selvstændigt kunde-, kredit- eller salgsansvar er omfattet af denne kategori. Det vil være muligt overgå fra løntrin i stk. 2 til løntrin i stk. 3, såfremt arbejdsopgaverne udvikles og f.eks. den ansatte opnår selvstændigt kundean-svar.*

For ansatte med nedsat arbejdstid reduceres lønnen forholdsmæssigt.

For timelønnede beregnes en timeløn forholdsmæssigt svarende til en årsnorm på 1.924 timer. For studerende beregnes en timeløn forholdsmæssigt svarende til en årsnorm på 1.924 timer. For studerende på bacheloruddannelse beregnes en timeløn på kr. 170 inkl. pensionsbidrag, og for studerende på kandidatuddannelse beregnes en timeløn på kr. 186 inkl. pensionsbidrag. Begge beløb er pr. 1. april 2023.

Stk. 4. Allerede ansatte medarbejdere, som har været ansat efter AC-overenskomsten i et basislønforløb forud for EIFO-overenskomstens ikrafttræden, indplaceres i ovenstående løntrinskala, hvor trin 2 og trin 3 svarer til trin 4 i statens lønskala, trin 4 svarer til trin 5 i statens lønskala, trin 5 svarer til trin 6 i statens lønskala, og trin 6 svarer til trin 8 i staten. Ingen ansat vil blive sat ned i løn, og eventuel difference i lønnen vil konverteres til personligt tillæg. Tilsvarende vil andre tillæg, f.eks. EKF-tillæg og jobtillæg, ved overenskomstens ikrafttræden blive konverteret til personlige tillæg.

Stk. 5. Andre allerede ansatte vil blive indplaceret i skalatrinforløbet efter nuværende løn. Ingen ansat vil blive sat ned i løn, og eventuel difference i lønnen vil konverteres til personligt tillæg. Tilsvarende vil andre tillæg, f.eks. EKF-tillæg og jobtillæg, ved overenskomstens ikrafttræden blive konverteret til personlige tillæg.

Stk. 6. Ordinær lønsamtale finder sted én gang årligt, typisk i marts måned med virkning fra 1. april. Samtlige ansatte drøfter egen løn med nærmeste leder. Den enkelte medarbejder kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant.

Til lønsamtalen vil der ud over de generelle reguleringer være mulighed for at aftale en individuel lønregulering. En individuel lønregulering kan f.eks. aftales som en varig lønforbedring eller som et engangsvederlag, hvis der har været ændringer i kompleksiteten af jobindhold, kompetenceløft eller i særlig grad har været bidrag til samarbejde og sammenhængskraft i EIFO.

Stk. 7. Såfremt en ansat efter afholdelse af en ordinær lønsamtale får et væsentligt større ansvar, f.eks. ved en forfrem-melse, vil den ansatte kunne anmode om en ny lønsamtale.

§ 3 LØNREGULERING

Alle medarbejdere på fast månedsløn reguleres pr. 1. april 2024 og pr. 1. oktober 2024 med en standardregulering svarende til den til enhver tid gældende overenskomstmæssige regulering (den generelle regulering inkl.

reguleringsordningen), der følger af overenskomsten for akademikere i staten (medmindre andet mere gunstigt specifikt er aftalt i den ansattes ansættelseskontrakt). Andre vilkår, som forhandles i CFU-forliget, vil blive kapitaliseret og anvendt som lønstigning, medmindre parterne er enige om at implementere direkte. Dog vil op til tre ugers ekstra betalt forældreorlov ikke blive kapitaliseret, da EIFO-overenskomsten allerede indeholder en sådan forbedring.

§ 4 PENSION

GÆLDENDE FOR ANSATTE, SOM ANSÆTTES EFTER OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1. Som bidrag til den ansattes pensionering indbetaler EIFO 15 % af lønnen. Denne pensionsindbetaling betragtes som arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. De(t) valgte pensionselskab(er) skal være omfattet af lov om finansiel virksomhed, ligesom EIFO skal sikre, at de ansatte tilbydes en standard social sikringspakke (kritisk sygdom, erhvervsevnetab og dødsfaldsdækning).

Stk. 2. Med "løn" forstås basisløn, jf. § 2 og personligt tillæg, men ikke eventuelle variable lønelementer, såsom engangsbeløb, resultatløn eller bonus.

Stk. 3. I øvrigt er der adgang for den ansatte til at vælge at betale et eget pensionsbidrag efter aftale. Den ansatte kan maksimalt to gange pr. kalenderår forhøje eller nedsætte det frivilligt indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 4. Under den del af orlov efter barselsloven, hvor den ansatte har ret til dagpenge (fulde eller udstrakte), men ikke løn fra EIFO, samt under den retmæssige børnepasningsorlov, indbetaler EIFO pensionsbidraget som nævnt i stk. 1.

§ 4A PENSION – OVERGANG

Stk. 1. For ansatte, som i EKF Danmarks Eksportkredit var omfattet af statens overenskomstgrundlag, vil det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag højere end 15 % blive konverteret til forhøjet eget pensionsbidrag, jf. stk. 4, medmindre den ansatte inden overenskomstens ikrafttræden har anmodet HR om udbetaling som bruttoløn.

Stk. 2. For ansatte, som i EKF Danmarks Eksportkredit var ansat på individuelle vilkår, og som omfattes af overenskomsten, gælder stk. 3 og stk. 4 tilsvarende.

Stk. 3. For ansatte, som tidligere var ansat i Vækstfonden eller Danmarks Grønne Investeringsfond, vil pensionsandelen af bruttolønnen fortsat mindst skulle udgøre 3 %. Overenskomstens parter opfordrer den ansatte til på sigt at øge pensionsindbetalingen til 15 %, og EIFO vil i forbindelse med overenskomstens ikrafttræden anmode den ansatte om at tage stilling til eventuelt øget pensionsbidrag.

Stk. 4. For alle ansatte, der har været ansat inden overenskomstens ikrafttræden i EIFO, Vækstfonden, Danmarks Grønne Investeringsfond eller EKF Danmarks Eksportkredit, gælder følgende: Der er adgang for den ansatte til at vælge at betale forhøjet eget pensionsbidrag efter aftale. Den ansatte kan maksimalt to gange pr. kalenderår forhøje eller nedsætte det frivilligt indbetalte pensionsbidrag. Pensionsbidraget kan ikke nedsættes til at udgøre mindre end 15 %.

§ 5 UDBETALING AF LØN OG PENSIONSBI DRAG

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler EIFO såvel sit som den ansattes eventuelle eget pensionsbidrag til den anviste pensionskasse.

§ 6 ARBEJ DSTID

Stk. 1. Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer inkl. en halv times frokostpause, jf. dog stk. 2. Arbejdstiden placeres som udgangspunkt inden for EIFOs daglige åbningstid fra kl. 08.30-16.00, men den ansattes arbejdstid vil løbende kunne tilrettelægges efter aftale med nærmeste leder.

Stk. 2. Hvis den ansattes stilling og opgaver tillader det, og det kan tilpasses i forhold til den ansattes afdelings opgaver og øvrige ressourcer, er det muligt, efter ansøgning, at aftale ansættelse på nedsat tid.

Stk. 3. Bliver en ansat bedt om midlertidigt og i en længere periode at påtage sig et større ansvar og/eller en ekstra arbejds mængde, der ligger væsentlig ud over den ansattes sædvanlige job, vil der som udgangspunkt på forhånd skulle aftales en særskilt aflønning.

§ 7 BARNS SYGDOM, OMSORGS DAGE MV.

Stk. 1 Barns sygdom og hospitalsindlæggelse

Forældre* har ret til op til 2 fridage med fuld løn til pasning af sygt barn under 18 år, hvis det er nødvendigt.

Ved hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 5 arbejdsdages orlov med fuld løn. Det samlede antal fridage med fuld løn pr. sygdomsforløb kan ikke overstige 7 arbejdsdage (inkl. barns sygedage). Ved længere hospitalsindlæggelse aftales orlov eller ferieafholdelse med nærmeste leder.

Stk. 2. Omsorgsdage

Forældre* har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan hverken overføres til næste kalenderår eller konverteres til kontant godtgørelse.

Stk. 3. *Sorgorlov*

Hver af forældrene* har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Retten til fuld løn er under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge, og at EIFO indtræder i den ansattes ret til dagpenge. Såfremt EIFO ikke kan få dagpengerefusion, betales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og den ansattes sædvanlige løn.

**Ved "forældre" i stk. 1-3 forstås biologiske forældre, adoptivforældre og sociale forældre samt indehavere af forældremyndigheden. Med sociale forældre henvises til definitionen i § 8.*

Stk. 4. *Orlov til pasning af nærtstående syge og døende*

En ansat, der ønsker at passe en nærtstående, der enten er handicappet, har en kritisk sygdom, er alvorligt sygt eller er døende, har ret til orlov med løn i op til én måned, hvis den ansatte 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) modtager plejevederlag for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem, i henhold til § 119 i lov om social service.

Hvis den ansatte ansættes i henhold til punkt a), betaler EIFO lønkomensation svarende til forskellen mellem betalingen fra kommunen og fuld sædvanlig løn i den periode, hvor den ansatte er ansat af kommunen. Får den ansatte bevilget plejevederlag i henhold til punkt b), indtræder EIFO i den ansattes ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor den ansatte er berettiget til plejevederlag. Den ansatte optjener både under punkt a) og b) ferie med løn og anciennitet mv. i orlovsperioden, ligesom der indbetales fuldt pensionsbidrag.

Det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse, forventede varighed samt tidspunkt for genoptagelse af arbejdet skal meddeles nærmeste leder og HR i overensstemmelse med reglerne i lov om social service.

For ansatte, der ikke er omfattet af ovenstående bestemmelser (punkt a og b), kan EIFO efter en konkret vurdering bevilge orlov til pleje af nærtstående ved længerevarende sygdom. Det vurderes konkret, om der skal bevilges orlov med fuld løn i op til én måned eller en længerevarende orlov uden løn. De nærmere vilkår for orloven aftales lokalt mellem nærmeste leder, HR samt den pågældende ansatte. Den ansatte er berettiget til – hvis den ansatte måtte ønske det – at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten eller en af medarbejderen valgt bisidder i forbindelse med aftalens indgåelse. Herudover har den ansatte i begrænset omfang ret til orlov uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende (sygdom eller ulykke), der gør den ansattes tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Nærtstående defineres her som: ægtefælle, samlever, forældre, sociale forældre og børn samt børn af sociale forældre.

§ 8 ORLOV I FORBINDELSE MED BARSEL, ADOPTION MV.

Orlov vedrørende børn, hvor terminen er sat til den 31. marts 2024 eller tidligere, afholdes efter de hidtidige bestemmelser i enten Husaftalen (medarbejdere tidligere ansat i Vækstfonden og Danmarks Grønne Investeringsfond) eller i det statslige overenskomstsysteem (medarbejdere tidligere ansat i EKF Danmarks Eksportkredit og ansatte i EIFO).

FOR BØRN, HVOR TERMINEN ER SAT TIL DEN 1. APRIL 2024 OG DEREFTER GÆLDER

Stk. 1. *Underretning*

En ansat, der er gravid, skal give EIFO meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunktet skal på forlangende dokumenteres. En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode orloven, jf. stk. 4, afholdes.

Den ansatte skal senest 6 uger efter fødslen give besked om, hvor meget forældreorlov i henhold til stk. 5 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

- Den ansatte er gift med en retlig forælder til barnet.
- Den ansatte bor sammen med en retlig forælder.
- Den ansatte er en kendt donor med en forældrelignende relation til barnet.
- Den ansatte er gift med og/eller bor sammen med den kendte donor, der har en forældrelignende relation til barnet.

Stk. 2. *Orlov inden fødsel (tidligere graviditetsorlov)*

En gravid ansat har ret til fravær fra arbejdet med fuld løn fra det tidspunkt, hvor der er 6 uger til det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 3. *10 ugers orlov (tidligere barselorlov)*

Efter fødslen har moren ret til 10 ugers barselorlov med fuld løn.

Stk. 4. *Orlov for medforælderen (tidligere fædreorlov)*

Medforælderen (biologisk eller social) har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet i en sammenhængende 2 ugers periode inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 5. *Efterfølgende orlov (tidligere forældreorlov)*

Forældrene (biologiske eller sociale) har ret til lønnet forældreorlov (fuld løn) i 26 uger, som fordeles således:

10 uger til moren

10 uger til medforælderen (biologisk eller social)

6 uger til fordeling

Stk. 6. *Forlængelse, udskydelse af forældreorlov samt delvis genoptagelse af arbejdet*

Retten til forlængelse, udskydelse af forældreorlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning. I tilfælde af at EIFO modtager nedsatte dagpenge i forbindelse med forlængelse af forældreorlov, nedsættes lønnen tilsvarende forholdsmæssigt. Den ansatte skal senest 8 uger efter fødslen give besked om, hvis forældreorlov ønskes forlænget eller udskudt.

Stk. 7. *Indtrædelse i dagpengeretten*

Ovennævnte betalinger er under forudsætning af, at den ansatte er ansat på terminsdatoen.

Ovennævnte betalinger er ligeledes under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge, og at EIFO indtræder i den ansattes ret til dagpenge. For forældre, der ikke bor sammen på tidspunktet for fødselstidspunktet, og hvor EIFO ikke kan få dagpengerefusion af den grund i den efterfølgende orlov, betales en nedsat løn, der udgør differencen mellem dagpengesatsen og den ansattes sædvanlige løn.

Stk. 8. *Adoption*

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel, stk. 3-7, dog således, at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 9. *Fravær*

I det omfang barselsloven giver ret til yderligere fravær, har den ansatte ret til fravær i henhold til barselsloven.

§ 9 FERIE, SÆRLIGE FERIEDAGE, FRIDAGE, FERITILLÆG OG ANDEN FRIHED

Ferie

Stk. 1. EIFO følger den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2. Ferielovens § 7, stk. 1, fraviges således, at en ansat efter aftale med leder har mulighed for at afholde ikke-optjent betalt ferie, som hidrører fra indeværende eller efterfølgende ferieår (herefter kaldet "forskudsferie"). Der kan maksimalt afholdes 5 feriedage fra det efterfølgende ferieår.

Ferietillæg

Stk. 3. Til ansatte, der holder ferie med løn, ydes et ferietillæg på 1,5 % i stedet for det i ferielovens fastsatte ferietillæg på 1%. Ferietillægget beregnes og betales i øvrigt efter ferielovens regler om ferietillæg.

Stk. 4, stk. 4a og stk. 5 gælder fra 1. januar 2024

Stk. 4 Særlige feriedage

Ud over ferie i henhold til ferieloven er den ansatte berettiget til 5 særlige feriedage pr. kalenderår med løn, svarende til 0,42 dag pr. måned. Alle 5 særlige feriedage tilskrives pr. 1. januar.

Ved tiltrædelse i løbet af et kalenderår vil den ansatte blive tildelt et forholdsmæssigt antal særlige feriedage i forhold til ansættelsesperioden i det pågældende kalenderår.

Det kan aftales, at op til 5 særlige feriedage, som ikke er afviklet ved udløbet af afholdelsesperioden, overføres til afvikling i det kommende kalenderår. Indgås der ikke aftale om overførsel, godtgøres ikke-afholdte særlige feriedage kontant med ½ % pr. dag af den ferieberettigende løn i kalenderåret til den ansatte ved udløbet af afholdelsesperioden.

Fratræder den ansatte i løbet af et kalenderår, vil den ansatte blive modregnet i den sidste lønudbetaling for de måneders særlige feriedage (0,42 dage pr. måned), den ansatte har afholdt "forlods" inden sin fratrædelse. Har den ansatte derimod ikke afholdt det antal særlige feriedage, som den ansattes ansættelsestid i pågældende kalenderår berettiger til, afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte med ½ % af den ferieberettigende løn i kalenderåret.

Overgangsordning

Stk. 4a. Tidligere tildelte feriefridage (ansatte, som tidligere har været ansat i Vækstfonden og Danmarks Grønne Investeringsfond) eller optjente særlige feriedage (ansatte, som tidligere har været ansat i EKF eller ansatte efter 1. april 2023 i EIFO med optjening af særlige feriedage) fra perioden før 31. december 2023, afholdes inden 31. december 2024. Ikke-afholdte feriefridage (ansatte, som tidligere har været ansat i Vækstfonden og Danmarks Grønne Investeringsfond) hhv. særlige feriedage optjent før 1. januar 2024 udbetales (fra tidligere ansættelse i EKF) pr. 31. december 2024.

Fridage

Stk. 5. Den ansatte er berettiget til 5 fridage pr. kalenderår, som tildeles pr. 1. januar. Fridagene kan ikke godtgøres kontant eller overføres til en efterfølgende afholdelsesperiode. Fridagene gives som kompensation for den fleksibilitet, som EIFO forventer af den ansatte, og begrundes i, at der forventes en høj grad af fleksibilitet i forhold til periodevise ekstraopgaver, ekstra ansvar eller høj rejseaktivitet.

Ved tiltrædelse i løbet af et kalenderår vil den ansatte blive tildelt et forholdsmæssigt antal fridage i forhold til ansættelsesperioden det pågældende kalenderår.

Stk. 6. *Anden frihed*

Den ansatte har betalt fri på nedenstående dage, hvor EIFO holder officielt lukket:

- Dagen efter Kr. Himmelfart
- Grundlovsdag
- 23. og 24. december
- 31. december

§ 10 SENIORORDNING OG KONVERTERING AF PENSIONSINDBETALING

Stk. 1. Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus.

Stk. 2. Seniorbonusen udgør 0,8 % af den ansattes sædvanlige årsløn.

Stk. 3. Seniorbonusen udbetales én gang årligt ved førstkommande lønbetaling efter kalenderårets udløb. Vælger den ansatte efter stk. 5 at konvertere seniorbonusen til ekstraordinært pensionsbidrag, indbetales pensionsbidraget på samme tidspunkt, som seniorbonusen ville være blevet udbetalt.

Stk. 4. Ret til seniorbonus gælder ved siden af de øvrige seniorordninger, der er nævnt i personalehåndbogen.

Stk. 5. Den ansatte har ret til at konvertere seniorbonusen til et eller flere af følgende elementer:

- 1) To betalte fridage (seniorfridage). For ansatte på nedsat tid reduceres antal dage forholdsmæssigt.
- 2) Ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 6. Valget træffes for ét år ad gangen. En ansat, der vælger at konvertere seniorbonusen, skal give HR meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonusen ville være kommet til udbetaling.

Stk. 7. Personer, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonusen. Fratræder en ansat, der har ret til seniorbonus, inden bonusen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

Stk. 8. Vælger den ansatte at konvertere bonusen til to seniorfridage, skal disse seniorfridage afholdes som hele eller halve fridage og efter forudgående aftale med den enkelte leder. Ikke-afholdte seniordage overføres til det efterfølgende kalenderår. Der kan maksimalt overføres 5 seniordage til det efterfølgende kalenderår. Overskydende seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Stk. 9. Den ansatte har ret til 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder at få konverteret sin pensionsindbetaling til bruttoløn.

§ 11 UDDANNELSE

Stk. 1. For at den samlede opgavevaretagelse kan ske så hensigtsmæssigt og kvalificeret som muligt, er det afgørende, at der er en sammenhæng mellem medarbejderens kompetencer, arbejdsopgaver og udviklingsønsker. Kompetenceudviklingen skal sikre reel udvikling af den ansattes kompetencer, evner og talent.

Stk. 2. Alle ansatte kan deltage i relevant efter- og videreuddannelse som EIFO betaler for (kursusafgift og løn) efter forudgående aftale med nærmeste leder og HR. Har den ansatte ønsker til efter- og videreuddannelse, som EIFO ikke umiddelbart kan efterkomme og/eller betale, kan der indgås en særskilt aftale med den ansatte om fordeling af udgiften.

Stk. 3. Måtte den ansatte deltage i et kursusforløb, som indebærer en eksamen eller projektaflevering, har den ansatte ret til fri på eksamensdagen eller kan aftale den fornødne frihed med EIFO i forbindelse med projektet.

Stk. 4. Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål drøfte behov for strategisk kompetenceudvikling.

§ 12 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1. Der vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 tillidsrepræsentantsuppleant pr. medarbejdergruppe (AC, HK og leder), hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 ansatte, dog er følgende aftalt:

Stk. 2. Medlemmer af AC-organisationerne vælger 2 tillidsrepræsentanter samt 1 tillidsrepræsentantsuppleant til at repræsentere de ansatte med arbejdssted øst for Storebælt og 1 tillidsrepræsentant til at repræsentere de ansatte med arbejdssted vest for Storebælt.

Stk. 3. Medlemmer af HK vælger 1 tillidsrepræsentant samt 1 tillidsrepræsentantsuppleant til at repræsentere de ansatte med arbejdssted øst for Storebælt og 1 tillidsrepræsentantsuppleant til at repræsentere de ansatte med arbejdssted vest for Storebælt.

Stk. 4. Medarbejdere med ledelsesansvar, der er omfattet af overenskomsten, vælger en tillidsrepræsentant og en tillidsrepræsentantsuppleant til at repræsentere de ansatte med ledelsesansvar uanset arbejdssted (dvs. samlet for alle lokationer).

Stk. 5. Parterne er enige om, at tillidsrepræsentantsuppleanterne i perioden, fra overenskomsten er indgået (ikke nødvendigvis samtidig med ikrafttræden) og til overenskomstens udløb den 31. marts 2025, er "aktive" og deltager på lige fod med tillidsrepræsentanterne.

Parterne er ligeledes enige om, at antallet af tillidsrepræsentanter og -suppleanter ved overenskomstperiodens udløb udgør antallet som nævnt i stk. 2-4, medmindre andet aftales i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

Stk. 6. Hvis de ansatte ønsker det, og ledelsen er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten og -suppleanten vælges blandt ansatte, der er organiseret i et overenskomtbærende forbund, og som har mindst 9 måneders ansættelse ved EIFO. Elever, timelønnede og studerende er ikke valgbar. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at tillidsrepræsentanten vælges blandt ansatte, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, den pågældende repræsenterer, samt at den pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 8. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at meddelelsen fra organisationen er modtaget.

Tillidsrepræsentanternes opgaver

Stk. 9. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

Stk. 10. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende.

Stk. 11. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 12. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Stk. 13. Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til omfanget af såvel arbejdsopgaverne som opgaverne i forbindelse med tillidshvervet. Efter nyvalg og genvalg drøfter den nærmeste leder og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder en eventuel

reduktion af de sædvanlige opgaver. Drøftelse kan optages, hvis der sker ændringer i tillidsrepræsentantens opgaver eller arbejdsopgaver, dog mindst en gang om året.

Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Stk. 14. Den del af den ansattes arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde i relation til EIFO og dennes ansatte, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Ved tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a.

- a) forhandlinger og drøftelser med ledelsen
- b) samtaler med og orientering af de ansatte, som vedkommende repræsenterer
- c) nødvendig kontakt og koordinering med EIFOs andre tillidsrepræsentanter
- d) nødvendig indsamling og formidling af information.

Beskyttelse ved afskedigelse

Stk. 15. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Tillidsrepræsentantsuppleanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalget valgt for B-siden er ligeledes omfattet af bestemmelserne omkring afskedigelse, jf. stk. 15-21.

Stk. 16. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet.

EIFO anmoder den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted, senest 8 hverdage efter at anmodning herom er fremsat, medmindre andet aftales mellem EIFO og organisationen.

Efter forhandlingen kan opsigelsen afgives. Kopi af opsigelsen sendes til den relevante organisation.

Stk. 17. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel.

Stk. 18. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvar dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.

Stk. 19. Det påhviler EIFO at meddele enhver opsigelse af en tillidsrepræsentant skriftligt med begrundelse for opsigelsen til den pågældende. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Stk. 20. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 21 og den mellem parterne aftalte hovedaftale.

Stk. 21. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. § 15 og den mellem parterne aftalte hovedaftale.

Tillidsrepræsentanthvervets ophør

Stk. 22. En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne ovenfor.

Stk. 23. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder har været mindre end 5, og EIFO skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

Stk. 24. Tillidsrepræsentanthvervets ophør er betinget af, at skriftlig meddelelse herom gives til organisationens hovedkontor.

§ 13 OPSIGELSESVARSLER, ORIENTERING MV.

Stk. 1. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse. Parterne er enige om, at opsigelse ikke kan ske med forkortet varsel efter funktionærlovens § 5, stk. 2 (120-dagesreglen).

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved EIFO i de anførte tidsrum.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. EIFO skal meddele enhver afskedigelse eller bortvisning til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos EIFO i mere end 5 måneder (3 måneder ved bortvisning), skal EIFO samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen eller bortvisningen til den relevante AC-organisation eller HK Privat.

Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som EIFO skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at EIFO fremsender kopi af opsigelsesbrevet/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Stk. 5. Ansatte, som afskediges på grund af EIFOs forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med EIFO – til at søge vejledning i a-kassen og/eller den ansattes faglig organisation.

Stk. 6. Ansatte, som er fyldt 55 år, og som har mere end 5 års uafbrudt anciennitet i EIFO, vil ved opsigelse fra EIFO som følge af EIFOs forhold have ret til et outplacementforløb på op til kr. 30.000 ekskl. moms. Anciennitet optjent hos Vækstfonden, Danmarks Grønne Investeringsfond og EKF Danmarks Eksportkredit medgår i beregningen af uafbrudt anciennitet.

§ 14 HOVEDAFTALE

For overenskomsten er den mellem parterne aftalte hovedaftale gældende.

§ 15 FAGLIG TVIST

Stk. 1. Klager over påståede urimelige afskedigelser eller bortvisning behandles efter reglerne i stk. 2-4.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser/bortvisninger behandles hurtigst muligt. Hvis den faglige organisation kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtede til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager (herunder sager om bortvisning) bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen/bortvisningen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos EIFO i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i den pågældendes eller EIFOs forhold, kan den faglige organisation

kræve spørgsmålet forhandlet. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (14 dage for ikke-funktionærer) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted, senest 14 dage efter at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Fristerne i § 15 kan fraviges ved aftale.

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehelligdage. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Har EIFO afgivet opsigelsen eller bortvisningen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Indbringelse for faglig voldgift

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter stk. 3, kan den faglige organisation kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 6. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at den faglige organisation afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen, medmindre fristerne er fraveget ved aftale, jf. stk. 4.

Stk. 7. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 8. Der afgives svarskrift, senest 8 uger efter at klageskriftet er afgivet.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 10. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Overskrides fristerne i stk. 5-10, eller efter stk. 4 aftalte frister, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 12. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen eller bortvisningen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller EIFOs forhold, kan den pålægge EIFO at afbøde virkningerne af afskedigelsen eller bortvisningen.

Stk. 13. Hvis den pågældende og EIFO ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge EIFO at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængigt af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i EIFO (og eventuel uafbrudt anciennitet fra overført ansættelse fra EKF Danmarks Eksportkredit, Danmarks Grønne Investeringsfond eller Vækstfonden).

Særligt i sager vedrørende tillidsrepræsentanter eller andre ansatte med samme beskyttelse

Stk. 14. Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem EIFO og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

Stk. 15. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse eller bortvisning er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne ovenfor, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 16 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMST

Stk. 1. Overenskomsten har virkning fra 1. april 2024. Dog har § 9, stk. 4, stk. 4a og stk. 5 virkning fra 1. januar 2024.

Stk. 2. Pr. 1. april 2024 ophæves Husaftalen gældende for tidligere ansatte i Vækstfonden og hele det statslige overenskomstgrundlag herunder, men ikke begrænset til overenskomst for akademikere i staten (cirkulære af 20. december 2021), organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK) (cirkulære nr. 9868 af 1. august 2022), Ferieaftalen (cirkulære nr. 10180 af 18. december 2019), Barselsaftalen (cirkulære nr. 9344 af 18. maj 2021), cirkulære om administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (nr. 9773 af 30. juni 2022) og Aftalen for tillidsrepræsentanter (cirkulære nr. 10011 af 08. december 2021).

Dog ophæves bestemmelserne om feriefridage i Husaftalen og Ferieaftalens bestemmelser om særlige feriedage pr. 1. januar 2024.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2025.

Underskriftside følger

Underskriftside

For Danmarks Eksport- og Investeringsfond

6/9-23 Julie Holm Simonsen

Julie Holm Simonsen

CPO, Organisation & Policy

For Djøf

6/9-23 Nanna Lindstrøm Hessel

Nanna Lindstrøm Hessel

Chefkonsulent

For HK Privat

6/9-23 Barbara Lauridsen

Barbara Lauridsen

Juridisk faglig konsulent