



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om aftale om

Chefløn

2019

Cirkulære af 10. juli 2019

Modst. nr. 059-19

J.nr. 2017-38

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden.....	6

Aftale

§ 1. Aftalens dækningsområde	7
§ 2. Frivillighed	8
§ 3. Cheflønsordningens anvendelse.....	8
§ 4. Cheflønspuljernes anvendelse.....	8
§ 5. Engangsvederlag	9
§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg.....	10
§ 7. Pensionsbidrag	10
§ 8. Puljebelastning og genanvendelse.....	12
§ 9. Oprettelse og nedlæggelse af stillinger	12
§ 10. Disponible midler pr. 1. april 2018.....	13
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse	13
Bilag 1. Protokollat om særbestemmelse for visse stillinger.....	15
Bilag 2. Indbetaling af pensionsbidrag for tjenestemænd m.fl.	17

Cirkulære om aftale om chefløn

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer, Akademikerne, CO10, Centralorganisationen af 2010 og Lærernes Centralorganisation har den 3. juli 2019 indgået vedlagte aftale om chefløn.

Formålet med aftalen om chefløn er at styrke sammenhængen mellem på den ene side mål, resultater og udvikling for den enkelte ansatte og på den anden side udmøntningen af de lokale lønelementer.

Der kan således ydes lønforbedringer til ansatte i stillinger i lønramme 35-41 til rekrutterings- og fastholdelsesformål, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats, resultatløns mv.

Lønforbedringerne ydes i form af engangsvederlag eller som personlige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering.

Til aftalen er knyttet følgende bilag:

Bilag 1. Protokollat om særbestemmelser for visse stillinger.

Bilag 2. Indbetaling af pensionsbidrag for tjenestemænd m.fl.

Bilag 1 angiver som hidtil en række stillinger, der er omfattet af særlige forhandlingsregler mv.

Der er ved overenskomst- og aftalefornyelserne pr. 1. april 2018 aftalt ændringer, der i væsentlig grad begrænser dækningsområdet for aftalen om chefløn. Dette er en konsekvens af dels en udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten (cirkulære af 10. juli 2019, Modst. nr. 060-19), dels indgåelsen af følgende to nye aftaler for chefer med virkning fra 1. januar 2019:

1. aftale af 26. juni 2019 om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område (Modst. nr. 046-19)
2. aftale af 26. juni 2019 om ansættelse af chefer ved institutioner inden for

undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område (Modst. nr. 045-19).

I det omfang aftalen om chefløn fortsat finder anvendelse, er der i væsentlig grad sket en begrænsning af cheflønspuljestyringen.

Med virkning fra 1. april 2018 ophæves således cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken. Puljestyringen omfatter dog fortsat statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger.

Undtaget fra puljestyringen er endvidere ansatte, der følger aftalen om chefløn, men er ansat på en institution, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten eller en af de to ovennævnte nye aftaler.

Puljestyringen omfatter fortsat selvejende institutioner, der ikke er omfattet af de ovennævnte to nye aftaler.

Cheflønspuljen skal nedskrives med et beløb, der svarer til de aktuelle cheflønstillæg for chefstillinger, der udgår af cheflønspuljen, jf. cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2.

Cheflønspuljen skal reduceres med uforbrugte puljemidler i et omfang, der svarer til lønsummen for de stillinger, som udgår af cheflønspuljerne, jf. cirkulærebemærkninger til § 10.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 10. juli 2019 og har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. april 2014 om aftale om chefløn (Modst. nr. 017-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 10. juli 2019

Rasmus Vilain

Aftale om chefløn

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter be- myndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalen omfatter ansatte i stillinger i lønramme 35-41.

Stk. 3. Aftalen omfatter ikke:

1. Stillinger i lønramme 40 og 41, som er omfattet af aftale af 12. april 2000 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillæg mv. til an- satte i visse stillinger i lønramme 40, 41 og 42
2. Stillinger uden for skalatrinssystemet og lederstillinger omfattet af aftaler om intervallønssystemer. Dog omfattes ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 75.500 kr. i niveau 31. marts 2012¹.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Aftalen omfatter ikke stillinger uden for skalatrinssystemet.

F.eks. gælder den ikke for chefer ansat efter rammeaftalen mellem Finansministeriet og cen- tralorganisationerne om kontraktansættelse af chefer i staten, aftalen om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område eller aftalen om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

Den gælder heller ikke for special- og chefkonsulenter, herunder chefkonsulenter med perso- naleledelse, der er omfattet af basislønsystemet i overenskomsten for akademikere i staten.

Endvidere omfatter aftalen ikke lederstillinger, der aflønnes efter aftaler om intervalløn- systemer.

¹ 43.000 kr. i niveau 31. oktober 1984 og 57.600 kr. i niveau 1. oktober 1997.

§ 2. Frivillighed

Cheflønsordningen er frivillig. Det er således op til de lokale parter i den enkelte institution, i hvilket omfang ordningen, herunder cheflønspuljerne skal anvendes. Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelsen af chefløn, skal der optages forhandling mellem parterne om forslaget.

§ 3. Cheflønsordningens anvendelse

Cheflønsordningen anvendes til at yde lønforbedringer til ansatte i stillinger som anført i § 1, stk. 2, i form af individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats, resultatløns mv. og som led i rekrutterings- og fastholdelsesformål.

Lønforbedringer kan lokalt aftales/ydes som engangsvederlag eller som personlige varige eller midlertidige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering (personlig eller stillingsmæssig) som aftalt mellem de centrale parter.

Der kan endvidere lokalt aftales personlig eller stillingsmæssig omklassificering af enkeltstillinger fra lønramme 35 til lønramme 36.

§ 4. Cheflønspuljernes anvendelse

Med de undtagelser, der følger af stk. 2 – 4, afholdes merudgifter til lønforbedringer efter § 3 af cheflønspuljerne i henhold til bestemmelserne i § 8 (puljebelastning og genanvendelse), dog med undtagelse af udgifter til engangsvederlag ydet i henhold til § 5, stk. 1.

Stk. 2. Merudgifter til lønforbedringer til ansatte i stillinger som professor afholdes ikke af cheflønspuljerne.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2018 ophæves cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken. Puljestyringen omfatter dog fortsat statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger. Puljestyringen omfatter fortsat ansatte på selvejende institutioner, jf. dog stk. 4, 2. pkt.

Stk. 4. Følgende merudgifter er undtaget fra puljestyringen:

1. Merudgifter til lønforbedringer til ansatte, som er omfattet af denne aftale, men som er ansat på institutioner, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.
2. Med virkning fra 1. januar 2019 merudgifter til lønforbedringer til ansatte, som er omfattet af denne aftale, men som er ansat på institutioner, der er omfattet af aftale af 26. juni 2019 om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område (Modst. nr. 046-19) eller aftale af 26. juni 2019 om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område (Modst. nr. 045-19).

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Ansatte, der er undtaget fra puljestyringen, er fortsat omfattet af bestemmelserne i § 2 (frivillighed), § 3 (cheflønsordningens anvendelse), § 5 (engangsvederlag), § 6 (forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg) og § 7 (pensionsbidrag).

§ 5. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte og ydes uden for cheflønspuljen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

Der kan dog ikke ydes engangsvederlag som honorering af merarbejde til ansatte i stillinger, hvortil der er knyttet topcheftillæg.

Stk. 2. De ansatte er undtaget fra reglerne om merarbejde for det pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 3. For visse stillinger er ovenstående bestemmelser erstattet af særbestemmelser om engangsvederlag. Særbestemmelserne fremgår af bilag 1 til denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Bestemmelsen træder i stedet for reglerne om godtgørelse for merarbejde.

§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

Ministerierne orienterer centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

Stk. 2. Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse².

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. For visse stillinger er ovenstående bestemmelser erstattet af særbestemmelser om forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg. Særbestemmelserne fremgår af bilag 1 til denne aftale.

§ 7. Pensionsbidrag

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg til overenskomst- og tjenestemandslignende ansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger. Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Stk. 2. Tilsvarende kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af midlertidige og varige tillæg til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger efter reglerne i aftale

² For tjenestemænds vedkommende i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen af 27. oktober 1969 mellem ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer om indgåelse af aftaler om løn og ansættelsesvilkår.

af 3. februar 2015 om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l. (cirkulære af 4. februar 2015, Modst. nr. 003-15).

Stk. 3. Pensionsbidrag af tillæg indgår i beregningen af puljebelastningen.

Stk. 4. Ledelsen kan efter forhandling med den enkelte ansatte fastsætte, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag, jf. § 5, stk. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Det kan aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg af cheflønspuljen. Dette gælder for såvel tjenestemænd som tjenestemandslignende og overenskomstansatte. Der kan aftales pensionsbidrag af såvel nye tillæg som af eksisterende og/eller forhøjede tillæg. Puljen belastes af den samlede udgift til eventuelt pensionsbidrag efter samme principper som for tillæg.

Der er endvidere mulighed for at indbetale pensionsbidrag af engangsvederlag, jf. § 7, stk. 4. Pensionsbidrag af engangsvederlag ydes uden for cheflønspuljen.

Overenskomstansatte m.fl.

Indbetaling af pensionsbidrag sker for overenskomstansatte efter de regler, der i øvrigt er fastsat i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller den overenskomst, som den pågældende medarbejder er ansat efter. Dvs.:

- 1. Bidragene skal indbetales til den pensionsordning, der følger af overenskomsten/organisationsaftalen mv.*
- 2. Bidragene beregnes med den bidragsprocent, der fremgår af overenskomsten/organisationsaftalen mv.*

Tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret

På Statstjenestemændenes Centralorganisation II's område udgør pensionsbidraget 18 pct. På de øvrige områder er der ikke fastsat regler for størrelsen af pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret.

I bestemmelser, der angiver, hvorledes størrelsen af pensionsbidraget skal beregnes, skal der anføres følgende:

"Pensionsbidraget udgør xx,xx pct. af det pensionsgivende tillæg. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget pensionsbidrag. Lønspæfikationen skal indeholde oplysning herom."

Pensionsbidragene indbetales til en supplerende pensionsordning, der er godkendt af Finansministeriet. Pensionsbidragene skal indbetales til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten for stillingen. Pensionsinstitutterne fremgår af bilag 2. Der kan ikke indbetales bidrag til andre ordninger end de anførte.

§ 8. Puljebelastning og genanvendelse

Med de undtagelser, der følger af § 4, stk. 2 – 4, belaster omklassificeringer og tillæg (herunder eventuelt pensionsbidrag) puljen med hele udgiften. Særlig feriegodtgørelse indgår dog ikke ved beregning af puljebelastningen.

1. Ledige tillæg, der er ydet af cheflønspulje, tilbageføres til cheflønspuljen og kan genanvendes, jf. dog § 9, stk. 2.
2. Ved personlige omklassificeringer tilbageføres midlerne til cheflønspuljen, når stillingen bliver ledig, og kan herved genanvendes.

Stk. 2. For tillæg ydet før 1. april 1991 gælder følgende:

1. Tillæg (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg), der er ydet før 1. april 1991 til tjenestemænd i lønramme 35-40 og tilsvarende stillinger på overenskomstvilkår, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje.
2. Tillæg, der er ydet før 1. april 1991 af decentrale puljemidler til stillinger i lønramme 37-40, herunder personlige udligningstillæg i forbindelse med oprykning til højere lønramme, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje.

§ 9. Oprettelse og nedlæggelse af stillinger

I forbindelse med oprettelse af nye stillinger, der er omfattet af cheflønspuljen, opskrives cheflønspuljen med:

Stillinger i lønramme 35 og 36	65.500 kr.
Stillinger i lønramme 37:	91.700 kr.
Stillinger i lønramme 38 og derover:	118.000 kr.

Beløb er angivet i niveau 31. marts 2012.

Ved nedlæggelse af stillinger, der er omfattet af cheflønspuljen, nedskrives cheflønspuljen med et beløb svarende til opskrivningsbeløbet for den pågældende lønramme.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

For stillinger, der jf. § 4, stk. 3 udgår af cheflønspuljen pr. 1. april 2018, skal det enkelte ministerium nedskrive cheflønspuljen pr. 1. april 2018 med de aktuelle cheflønstillæg, der ydes til chefer, der udgår af cheflønspuljen. Efter samme princip nedskrives cheflønspuljen pr. 1. januar 2019 med de aktuelle cheflønstillæg, der ydes til chefer, der udgår af cheflønspuljen i medfør af § 4, stk. 4.

§ 10. Disponible midler pr. 1. april 2018

Uforbrugte puljemidler fra perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018 overføres til perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021³. Endvidere kan puljemidler *genanvendes* efter de principper, der er beskrevet i § 8.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Det enkelte ministerium skal reducere uforbrugte puljemidler fra perioden 2015 til 2018 i et omfang, der svarer til lønsummen for ansatte, der udgår af cheflønspuljerne pr. 1. april 2018 og 1. januar 2019, jf. i øvrigt § 9 og cirkulærebemærkningerne hertil.

Der er ikke tilført nye generelle puljemidler ved OK 18.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 2018. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 31. marts 2021.

København, den 3. juli 2019

Offentligt Ansattes Organisationer
Det Statslige Område
Flemming Vinther

Finansministeriet
Rasmus Vilain

³ Uforbrugte puljemidler og genanvendelige midler opskrives til aktuelt niveau.

Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Akademikerne
Lars Qvistgaard

Protokollat om særbestemmelser for visse stillinger

Protokollatet omfatter biskopper og provster, dommere og øvrige judicielle stillinger på domstolenes område, chefpolitiinspektører, chefkriminalinspektører, politiinspektører, kriminalinspektører, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder bestemmelserne i aftalen om chefløn.

§ 1. Engangsvederlag

I stedet for § 5 i aftalen om chefløn gælder følgende:

Engangsvederlag fastsættes ved aftale, jf. § 2 i dette protokollat, og afholdes af cheflønspuljen i det omfang lønforbedringer i øvrigt afholdes af puljen, jf. §§ 4 og 8 i aftalen. Puljen belastes med hele udgiften. Særlig feriegodtgørelse indgår dog ikke ved beregning af puljebelastningen. Engangsvederlag kan genanvendes året efter.

Der kan indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag. Puljen belastes med udgiften til eventuelt pensionsbidrag. Pensionsbidrag aftales lokalt, jf. § 2 i dette protokollat.

For så vidt angår honorering af merarbejde gælder reglerne om merarbejde for det pågældende ansættelsesforhold.

Cirkulærebemærkninger:

For så vidt angår størrelsen og indbetalingen af pensionsbidrag for overenskomstansatte mfl. og for tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret henvises til bemærkningerne til aftalens § 7.

§ 2. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

I stedet for § 6 i aftalen om chefløn gælder følgende:

Det enkelte ministerium og (central)organisationerne meddeler hinanden, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation/organisationsrepræsentant.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget.

Indbetaling af pensionsbidrag for tjenestemænd m.fl.

For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret indbetales eventuelle pensionsbidrag til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten.

Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S)

1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af OAO-S' forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til Supplerende Pension i Sampension.
2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som er omfattet af Hærens Konstabel- og Korporalforenings forhandlingsret, til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond.

Centralorganisationen af 2010 (CO10)

1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af CO10's forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til CO10-Konto i PFA Pension.
2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret under:
 - a) Dansk Socialrådgiverforenings,
 - b) Dansk Sygeplejeråds,
 - c) Danske Bioanalytikeres,
 - d) Danske Fysioterapeuters,
 - e) Den almindelige danske Jordemoderforenings eller
 - f) Ergoterapeutforeningens forhandlingsområde
 - g) til PKA/Aktiva Pension A/S.

Finansministeriet forudsætter, at PKA/Aktiva Pension A/S klausulerer den enkelte ansattes pensionsordning i overensstemmelse med reglerne i § 5 i aftale af 3. februar 2015 om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd (Cirkulære af 4. februar 2015, Modst. nr. 003-15).

3. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven under Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsret, tilsluttet CO10, indbetales eventuelle pensionsbidrag til tillægspensionsordningen i CS Fonde.
4. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som henhører under forhandlingsområdet for andre faglige organisationer tilsluttet CO10, indbetales eventuelle pensionsbidrag til CO10-Konto i PFA Pension.

Lærernes Centralorganisation

For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Lærernes Centralorganisations forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til PlusPENSION i Lærernes Pension.

Akademikerne

For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Akademikerne's forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til den almindelige ordning i den pensionskasse/-ordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse.

ORGANISATION	PENSIONS KASSE
Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31-08-2012: Kommunernes Pensionsforsikring)
Dansk Kiropraktor Forening	SEB-Pension
Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension – Pensionskasse for Magistre og Psykologer
Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension – Pensionskassen for Magistre og Psykologer
Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Den danske Landinspektørforening, DdL	Den af Den danske Landinspektørforening, Ddl etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	Nordea Liv & Pension Pr. 1.4. 2019: PFA-pension
Djøf*	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Forbundet af Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Ingeniørforeningen, IDA**	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
JA (Jordbrugsakademikerne):	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger

Pharmadanmark	Apotekervæsenets Pensionsordning Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension (tidligere Dansk Farma- ceutforenings Pensionsordning i PFA)
Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension – Pensionskasse for Magi- stre og Psykologer
Tandlægeforeningen	PFA pension
Ansatte tandlægers organisation	PFA pension
Konstruktørforeningen	PFA Pension
Danske Scenografer	PFA Pension
Dansk Journalistforbund	Mediernes Pension
Dansk Musikpædagogisk Forening	Sampension
DOKS	Velliv. Pr. 1.4.2019: PFA Pension
HOD	PFA Pension
Skibsinspektører i Søfartsstyrelsen	Tjenestemænd

* Akademikere, som var henført til C3 – Ledelse og Økonomi, og som var ansat før 1. januar 2010 med pensionskasse i AP-pension, opretholder den ordning som pensionsordning.

**Levnedsmiddeleniører og -kandidater, ansat pr. den 30. september 2007 eller tidligere med pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrleger, opretholder denne pensionsordning som en personlig ordning. For medarbejdere ansat før den 30. september 2018 videreformidler DIP pensionsbidraget til den pensionsordning, som de før den 30. september 2018 havde ved henholdsvis DIP eller Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP).