

Aftale mellem Itadel A/S og Dansk Metal

Lønregulering 2019

Der er mellem parterne enighed om følgende:

Individuel lønregulering 2019

Aftalen om en 2-årig prøveperiode med individuel lønregulering fortsættes for 2019.

Der afsættes en mindstereguleringsramme svarende til 2,3 pct. af lønsummen for fortsat ansatte i 2019. I denne ramme er indeholdt 0,6 % som fritvalgskontoen er hævet med. Dermed er alle medarbejdere reguleret med 0,6 % af den ferieberettigede løn. Der afsættes således ca. 1,7 % til individuel fordeling efter principperne i Lønvejledningen som udleveres til ledere i Itadel. (bilag 1 til aftalen)

Alle ulempeydelse reguleres herudover med 1,6 % svarende til stigningen i ulempeydelse under industriens område.

Baggrunden er et ønske om, at lønnen i højere grad kommer til at afspejle medarbejderens indsats, kvalifikationer, funktion, erfaring, uddannelse og opnåede resultater og Itadels mulighed for at fastholde medarbejderen og markedsværdien for det pågældende job.

Itadel har givet tilsagn om at igangsætte de individuelle lønsamtaler med medarbejderne omfattet af overenskomstforholdet med Dansk Metal hurtigst muligt og så vidt muligt afslutte disse inden ultimo juni 2019. Dog er der pga. sommerferie givet en frist til lederne for afholdelse af samtalerne d. 15. august 2019.

Vejledning til den individuelle lønsamtale

Vejledningen til den individuelle lønsamtale er stort set identisk med den, der anvendtes i 2018, hvorfor denne ikke gennemgås igen. Vejledningen indgår i det materiale lederen modtager fra HR i forbindelse med igangsætning af de individuelle lønsamtaler. Manglende opfyldelse af vejledningen kan ikke forfølges fagretligt.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende lønaftale 2019.

Århus, d. 4. juni 2019

For Itadel A/S:

For Dansk Metal:



Kristine Weng Thorvildsen



Ole Mølgaard Andersen

Lønsamtale 2019

Medarbejder navn: _____

Løn nr.: _____

Dato: _____

Der er dags dato gennemført en lønsamtale med nedenstående resultat:

En individuel fastlønsstigning, ekskl. arbejdsgiverbetalt pension på: _____ kr./måned.

(Ved deltidsansættelse anføres stigning for fuldtid).

Lønstigningen er pensionsgivende og har virkning fra den (sæt kryds):

1. marts 2019 (DM) _____

1. april 2019 (AC og LTD) _____

Bemærkning

Skal udfyldes ved 0-regulering

Underskrifter

Bekræftelse på gennemført samtale

Medarbejder: _____

Navn

Leder: _____

Navn

**Skemaet returneres med alle nødvendige underskrifter til HR@ltadel.dk senest 15. august 2019.
Korrigeringen af løn sker med lønudbetalingen enten i juli 2019 eller august 2019.**

Lønprocessen 2019

Vejledning

6. juni 2019

Denne guide skal hjælpe dig, der som personaleleder har ansvaret for at gennemføre lønforhandling med dine medarbejdere, indstille lønregulering og afholde de obligatoriske lønsamtaler - både efter overenskomsterne - og i tråd med Itadels værdier og mål.

Vi ønsker en åben og troværdig dialog og har et ambitiøst mål om også ved løndrøftelsen at støtte og inspirere til fortsat engagement.

Den overordnede økonomiske ramme er forhandlet mellem organisationerne og Itadel. De individuelle samtaler har karakter af en egentlig løndrøftelse (og ikke bare en lønorientering). Afgørelsen om og hvor meget er dog ledelsens.

1 Lønramme

Lønrammen er forhandlet på plads for de 3 overenskomster; Dansk Metal, LTD og AC.

Følgende er aftalt og skal overholdes i forbindelse med lønreguleringen for 2019:

- Lønreguleringsramme for AC: 2,5%
- Lønreguleringsramme for LTD: 2,5%
- Lønreguleringsramme for Dansk Metal; 1,7% (hertil reguleres fritvalgskontoen med 0,6%), dvs. den samlede ramme er 2,3%. Hertil reguleres tillæg iht bilag 2 i lokalaftalen med 1,6% svarende til Industriens regulering.

Det er vigtigt, at disse lønreguleringsrammer overholdes.

2 Lønreguleringen

Lønreguleringen skal ske efter en konkret vurdering og under hensyn til bl.a.:

- medarbejderens indsats, kvalifikationer, funktion, erfaring, uddannelse og opnåede resultater,
- mulighed for at fastholde medarbejderen og markedsværdien for det pågældende job
- Lønreguleringen skal være på *minimum* 500 kr., for at være mærkbar.

Manglende regulering kan bl.a. være begrundet i:

- medarbejderen er nyansat eller har lige skiftet job og har dermed netop fået drøftet sine lønforhold,
- medarbejderen har indgået ny bonusaftale, eller bonusaftaleprocenten er hævet, eller
- jobbet indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til lønregulering. Begrundes manglende lønregulering med, at markedslønnen allerede er opnået, forudsættes lederen at redegøre nærmere for baggrunden for denne vurdering.
- Lønregulering kan endvidere udelades, hvis medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en lønudvikling, og hvis der i den forbindelse er en igangværende dialog mellem leder og medarbejder. I den forbindelse drøftes om – og hvordan og hvornår – en fremtidig lønudvikling kan sikres.

Disse årsager skal ikke anses for udtømmende, men begrundelserne skal være saglige.

Der kan ikke begrundes med, at medarbejderens leder er ny leder for medarbejderen/organisationsændring.

Lønreguleringen sker per følgende datoer;

Dansk Metal; 1. marts 2019

AC; 1. april 2019

LTD; 1. april 2019

3 Andet

Se kritisk på sammenhænge og forskellige udsving – Det er en god ide bevidst at være opmærksom på, at vi ikke indirekte forskelsbehandler, men så vidt muligt behandler alle lige.

Husk også at aftale med medarbejdere på barselsorlov (eller anden orlov med løn) hvordan og hvornår lønsamtalen gennemføres inden for ovennævnte rammer.

4 Lønsamtalen

Se "Vejledning til Lønsamtalen 2019". Deadline for afholdelse af lønsamtaler er d. 15. august 2019. Samtalerne anbefales dog afholdt snarest muligt.

Udarbejdet af:
Kristine Weng Thorvildsen
HR Direktør