

Organisationsaftale

om lønsystemudvalg og overgang til nyt lønsystem

Dansk Industri, Tele Danmark A/S, CO-industri og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomsten mv. mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark indgået nærværende organisationsaftale.

Organisationsaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale 1 i sin helhed.

Lønsystemudvalg

Udvalgets arbejde og sammensætning

Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet er enige om at nedsætte et lønsystemudvalg med det formål at skabe et fælles grundlag for lønfastsættelsen efter tilpasningen til Funktionæroverenskomstens § 3. Lønsystemudvalget påbegynder arbejdet på et bredt grundlag, hvor udvalget bl.a. henter inspiration fra det øvrige private arbejdsmarked og udviklingen dér. I denne forbindelse kan inddrages såvel erfaringer fra virksomheds- og tillidsrepræsentantside, herunder erfaringer fra hidtidige som nuværende lønsystemer i Tele Danmark, som fra organisationsside.

Når analysearbejdet og eventuelle anbefalinger og indstillinger er udarbejdet af lønsystemudvalget overgår udvalgets arbejde til egentlige forhandlinger om et fælles grundlag for løndannelsen fremover i Tele Danmark.

Når udvalget overgår til at forhandle fastlæggelsen af den fremtidige løndannelse i Tele Danmark, er parterne enige om at prioritere udvalgets arbejde og lade sig repræsentere med centrale beslutningstagere fra hver side.

Lønsystemudvalget kan, når arbejdet påbegyndes, bestå af indtil 12 personer fra hver side. Når udvalget overgår til at forhandle fastlæggelsen af det nye lønsystem, kan det højst bestå af 4-5 personer fra hver side.

Udvalgsarbejdet påbegyndes straks efter det tilpassede overenskomstgrundlags ikrafttrædelse og afsluttes under hensyn til arbejdets komplicerede og komplekse karakter hurtigst muligt, dog senest inden 1. marts 2003.

Parterne meddeler på tidspunktet for det tilpassede overenskomstgrundlags ikrafttrædelse den modstående part sine deltagere i lønsystemudvalget og parterne er herefter forpligtede til at aftale en møderække for udvalgets arbejde.

Kriterier for lønsystemudvalgets arbejde

Lønsystemudvalget skal sikre, at løndannelsen i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3 er gennemskuelig, således at det er klart for ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter, hvad lønfastsættelsen bygger på både i ansættelsessituationen og under ansættelsen og afklare hvorledes eventuelle uenigheder løses.

Sikringen af gennemskuelighed i løndannelsen sker bl.a. ved anvendelse af eksterne lønstatistikker og interne sammenligninger mellem de forskellige grupper af medarbejdere. Der skal være åbenhed om det anvendte statistiske grundlag.

Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet mødes til forhandling umiddelbart efter overenskomstfornyelsen og aftaler reguleringen af den faste løn, mindstelønssatserne, kronetillæg og aftalte satser mv.

I forbindelse med disse forhandlinger inddrages også lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

Når der finder en lønstigning sted, sker der en generel lønregulering for grupper af medarbejdere med ensartede arbejdsfunktioner.

Endvidere sker der, medmindre andet aftales, en individuel vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold, jf. funktionæroverenskomstens § 3, stk. 3 og nedenfor.

Forinden lønsamtalerne påbegyndes, forhandles lokalt (det enkelte selskab/den enkelte enhed og Telekommunikationsforbundets lokale enhed/afdeling) principper og kriterier for den individuelle vurdering. Der skal lægges en systematisk vurdering til grund for lønspredningen.

Tillidsrepræsentantsystemet involveres på en hensigtsmæssig måde i den individuelle løndannelse, herunder i forbindelse med deltagelse i lønsamtaler m.v. Dette spørgsmål forhandles videre i lønsystemudvalget.

Eventuel individuel regulering meddeles forbundets lokale enhed/afdeling skriftligt inden for rammerne af gældende lovgivning.

I tilfælde hvor misforhold i løndannelsen som helhed taget skønnes at være til stede, har parterne påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid, jf. funktionæroverenskomsten § 3, stk. 5.

Lønsystemet indtil overgang til nyt lønsystem

Medmindre der aftales andet udmøntes de ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2000 aftalte generelle lønstigninger 1. marts 2001, 1. marts 2002 og 1. marts 2003. Medmindre der aftales andet udmøntes summen til individuel lønregulering pr. 1. marts 2001, 1. marts 2002 og 1. marts 2003 aftalt ved overenskomstfornyelsen 1. marts 2000 således:

- For medarbejdere, hvis faste løn er på kr. 275.000 (fra 1. marts 2002 kr. 300.000) eller mindre, udmøntes summen til individuel regulering i overenskomstperioden ved aftale mellem selskabet og den lokale afdeling.
- For medarbejdere, hvis faste løn overstiger kr. 275.000 (fra 1. marts 2002 kr. 300.000) skal der for 50% af summens vedkommende være enighed mellem selskabet og den lokale afdeling. De resterende 50% udmøntes af selskabet.
- Individuel regulering meddeles forbundets lokale enhed/afdeling skriftligt inden for rammerne af gældende lovgivning.

Såfremt Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet efter overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2004 ikke bliver enige om en regulering af den faste løn inden 3 måneder efter overenskomstindgåelsen, foretages - medmindre parterne aftaler andet - en generel regulering af den faste løn svarende til stigningen i kr. og øre af timelønnen på normallønsområdet i 2004, 2005 og 2006. For 2007 foretages - medmindre parterne aftaler andet - en generel regulering af den faste løn svarende til 90% af stigningen i kr. og øre af timelønnen på normallønsområdet.

Mindstelønninger

Der er indgået lokalaftale om mindstelønninger. Mindstelønssatserne fremgår af lokalaftale 3.A.

Der kan ske en højere lønindplacering end mindstelønnen, jf. herved nærmere lokalaftale 3.A, pkt. 1.

Ved eventuelle fremtidige forhandlinger af mindstelønssatserne kan CO-industri og Dansk Industri deltage i forhandlinger herom.

Opsigelse

Organisationsaftalen bortfalder uden yderligere varsel, når aftalens indhold er opfyldt. Indtil da, gælder de almindelige regler om opsigelse af organisationsaftaler i.h.t. funktionæroverenskomsten.

København, den 30. januar 2001

For Dansk Industri

For Tele Danmark A/S

For CO-industri

For Telekommunikationsforbundet



Lokalaftale nr. 3.A

Løn mv.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale 1 i sin helhed.

Aftalen supplerer Særaftale III og Funktionæroverenskomstens § 3.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til den bestemmelse i Funktionæroverenskomsten, som den vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Mindsteløn og lønindplacering

1.1 Mindsteløn

Mindstelønnen på ansættelsestidspunktet skal svare til den i Industriens Overenskomst til enhver tid gældende mindstebetalingssats for timelønsarbejde.

Mindstelønnen for bude og vikarer udgør dog 170.910 i hovedstadsområdet og 163.914,40 i provinsen. Denne mindsteløn reguleres med samme procentsats, som ovennævnte mindstebetalingssats for voksne reguleres med.

Såfremt vikarer fastansættes, indgår beskæftigelsesperioden som vikar i beregningen af anciennitet.

For alle medarbejderkategorier gælder, at lønindplaceringen sker efter punkt 1.2 nedenfor.

1.2 Lønindplacering

Mindstelønnen i punkt 1.1 angiver den løn, som en fuldtidsbeskæftiget medarbejder mindst skal indplaceres på.

Medarbejderens lønindplacering på ansættelsestidspunktet eller senere kan ske på et højere niveau end mindstelønnen og sker i øvrigt ved en konkret vurdering under hensyn til bl.a. kvalifikationer, arbejdets art, kompetencer, funktion, erfaring, uddannelse og eventuel tidligere relevant beskæftigelse.

I vurderingen indgår faktorer som:

Fagrelevante faktorer:

- Teoretisk og praktisk uddannelse
- Virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse
- Erfaring og oplæring
- Teknologi/specielle krav

Personrelevante faktorer:

- Kvalitet
- Præstation
- Orden og omhu
- Spild og materialeforbrug
- Samarbejde

- Kreativitet
- Forretningsforståelse
- Kommunikationsevner
- Initiativ
- Serviceholdning
- Effektivitet
- Omstillingsevne
- Planlægningsevne

Jobrelevante faktorer:

- Arbejdskendskab
- Problemløsning
- Mobilitet
- Fleksibilitet
- Særligt ansvar
- Speciale

2. Deltidsansættelse

Ved deltidsansættelse og ved overgang fra deltidsansættelse til fuld tid aftales den faste løn mellem leder og medarbejder. Ved overgang i samme stilling til deltidsansættelse, der medfører reduktion i arbejdstiden, kan den samlede aflønning dog ikke være mindre end en forholdsmæssig reduktion af fastlønnen. Hvis der ved overgangen til deltidsansættelse er sket en forholdsmæssig reduktion af fastlønnen, får medarbejderen ved en evt. senere forøgelse af ansættelseskvoten mindst en forholdsmæssig forhøjelse af den samlede aflønning.

3. Tillæg og engangsbeløb

Tillæg eller engangsbeløb kan aftales med den enkelte medarbejder, der normalt op til ét år varetager et andet job/særlige opgaver.

4. Funktionstillæg mv.

Alle andre tillæg, herunder bl.a. funktionstillæg, aftales i givet fald mellem parterne for nærmere specificerede grupper eller enkeltpersoner.

5. Produktivitetsfremmende lønde

Der er indgået rammeaftaler for aftaler om gruppebaserede produktionsfremmende lønde, jf. lokalaftale nr. 3.C. og om individuelle provisions- og bonusordninger, jf. lokalaftalerne nr. 3.I og nr. 3.H.

6. Regulering af løn mv.

6.1. Generel regulering af den faste løn, og regulering af mindstelønssatser, arbejdstidsbestemte tillæg og aftalte satser mv.

TDC og Dansk Metal teleafdelingerne mødes til forhandling umiddelbart efter overenskomstfornyelsen samt hvert år pr. 1. marts i overenskomstperioden, hvor parterne kan aftale en regulering af den faste løn, arbejdstidsbestemte tillæg og aftalte satser mv. i overenskomstgrundlaget. Parterne kan også aftale en samlet minimumsramme for individuel regulering af den faste løn, jf. pkt. 6.2.

I disse forhandlinger inddrages også lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

Regulering af den faste løn kan ske for alle medarbejdere, for grupper af medarbejdere, for medarbejdere i bestemte selskaber eller enheder.

6.2. Individuel regulering af den faste løn

I henhold til funktionæroverenskomstens § 3, stk. 3 foretages, medmindre andet aftales, en individuel vurdering af medarbejderens løn, jf. pkt. 6.1.

Forinden eventuelle lønsamtaler påbegyndes, forhandler TDC eller det enkelte selskab/den enkelte enhed og Dansk Metal teleafdelingerne principper og kriterier for den individuelle vurdering. Der skal lægges en systematisk vurdering til grund for løndannelsen, jf. faktorerne i punkt 1.2 og de anvendte lønstatistikker i punkt 7.2.

Den lokale tillidsrepræsentant kan deltage i lønsamtalen, hvis medarbejderen ønsker det. De steder, hvor der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, kan en afdelingsrepræsentant deltage i stedet, hvis medarbejderen ønsker det. Tillidsrepræsentantens eventuelle yderligere involvering i lønsamtalerne forhandles i øvrigt i forbindelse med den lokale forhandling om principper og kriterier for den individuelle vurdering, jf. ovenfor i afsnit 2.

Eventuel individuel regulering meddeles Dansk Metals teleafdeling skriftligt inden for rammerne af gældende lovgivning.

Der henvises i øvrigt til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4 og 5.

6.3 Lønregulering for tillidsrepræsentanter samt afdelings- og forbundsvalgte

I forbindelse med de i pkt. 6.1 nævnte forhandlinger aftales ligeledes, hvordan lønregulering finder sted for tillidsrepræsentanter samt afdelings- og forbundsvalgte.

6.4. Manglende enighed om lønregulering

Kan parterne ikke opnå enighed efter pkt. 6.1 og pkt. 6.2., kan der ske lønregulering i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3.

Har parterne ikke opnået enighed kan spørgsmålet – hvis Dansk Metal ønsker det – gøres til genstand for forhandling(er) på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk.4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal iværksættelse af lønregulering afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

7. Lønssystem og lønstatistikker

7.1. Lønssystem

Parterne nedsætter et lønssystemudvalg, som løbende har til opgave:

- at sikre at løndannelsen af begge parter kan vurderes i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, således at det er klart, hvad lønfastsættelsen bygger på.
- at aftale og validere de fælles statistikværktøjer, herunder interne statistikker, som parterne aftaler at anvende, jf. punkt 7.2. I denne forbindelse bekræftede TDC, at ville arbejde for at kunne udarbejde lønstatistik for samtlige medarbejdere omfattet af dækningsområdet, jf. Særaftale I. Lønstatistikken søges udarbejdet på en sådan måde, at sammenligning med lønstatistikken fra Dansk Industri er mulig i størst muligt omfang.
- at afklare hvorledes eventuelle uenigheder om lønstatistikker og deres anvendelse kan løses, jf. dog Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 5.
- at aftale nærmere, hvordan medarbejderne indplaceres i et statistisk system, og hvordan den enkelte medarbejder kan gøre sig bekendt med denne placering.
- at løndannelsen sker på et kønsneutralt grundlag.

Lønssystemudvalget påbegynder sin virksomhed snarest muligt og senest i løbet af foråret 2007.

7.2. Lønstatistikker mv.

Sikring af gennemskuelighed i løndannelsen sker bl.a. ved anvendelse af eksterne lønstatistikker og interne sammenligninger mellem de forskellige grupper af medarbejdere. Der skal være åbenhed om det anvendte statistiske grundlag.

Medmindre andet aftales, anvendes som grundlag for drøftelserne mellem parterne, Årlig lønstatistik, Teknisk og administrativt arbejde, som udgives af Dansk Industri (fordelt på arbejdsfunktioner (DISCOLØN-kode), erhvervs erfaring, fortjeneste ekskl. genetillæg, inddelt i nedre kvartil, median, øvre kvartil, gennemsnit, heraf pension og personalegoder). For medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af nævnte statistik, anvendes DI's øvrige tilsvarende statistikker.

8. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

9. Opsigelse

Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S



For Dansk Metal





Lokalaftale nr. 3.A.1

Visse lønbestemmelser mv.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale 1 i sin helhed.

Aftalen supplerer Særaftale III og Funktionæroverenskomstens § 3.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til den bestemmelse i Funktionæroverenskomsten, som den vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Lønanvisning ved død

En forudlønnede medarbejders død efter at lønanvisning har fundet sted, men før lønperiodens udløb, giver ikke selskabet krav på tilbagebetaling af det for lønperioden anviste beløb. Ved en bagudlønnede medarbejders død udbetales den fulde løn for den måned, hvori dødsfaldet sker.

2. Efterindtægt

Hvis en medarbejder ved sin død efterlader sig ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem vedkommende har forsørgerpligt, fortsætter lønanvisningen med henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende umiddelbart ved dødsfaldet har haft ubrudt beskæftigelse i selskabet i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Hvis medarbejderen er omkommet under udførelsen af sit arbejde eller afdøet ved døden som følge af tilskadekomst under arbejdet og dødsfaldet er indtruffet som umiddelbar følge af tilskadekomsten, fortsættes lønanvisningen i 12 måneder til afdødes ægtefælle eller uforsørgede børn under 18 år.

Denne bestemmelse gælder ikke medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder i henhold til særaftale II, Pension, pkt. 1., 2. og 3.

3. Lønudbetaling

Den faste løn og tillæg udbetales månedligt bagud. Øvrige ydelser, dog undtaget provision, bonus o.lign., udbetales senest måneden efter, de er indtjent, sammen med den faste løn. Udbetaling sker senest den 2. sidste bankdag i måneden ved indsætning i et af medarbejderen valgt pengeinstitut.

4. Opsigelse

Denne aftale kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom.

Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke kan opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde, evt. organisationsmøde, jf. Funktionæroverenskomstens § 19, stk. 3.



Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftalen kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Lokalaftalen kan dog opsiges som en særaftale.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S

A large, stylized handwritten signature in black ink, representing the representative of TDC A/S.

For Dansk Metal

A handwritten signature in black ink, representing the representative of Dansk Metal.

Lokalaftale nr. 3.C

Lokalaftale om rammer for indførelse af produktivitetsfremmende lønde

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende sær aftale I.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten og parternes lokalaftale nr. 3.A og er indgået i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 6.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Formål

Formålet med aftalen er:

- at ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere samarbejder om at sikre vækst og værn gennem en øget produktivitet og kvalitet
- at medarbejderne får udmøntet andele af forbedret produktivitet/indtjening, der relaterer sig til præstationerne
- at den enkelte medarbejder uddannes til eksisterende og fremtidige arbejdsopgaver
- ved øget kommunikationen mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere at udvikle den enkelte medarbejders forståelse for produktionens sammenhænge og vilkår

Parterne er enige om, at formålet med indførelsen af produktivitetsfremmende lønde er, - ved at øge kommunikationen om mål og samarbejdet om resultater - at fremme selskabets produktivitet og service og øge kundetilfredsheden for derved at sikre fortsat beskæftigelse, god indtjening og gode arbejdsforhold for og udvikling af medarbejderne.

Parterne er enige om i videst muligt omfang at udbrede anvendelsen af produktivitetsfremmende lønde til fælles gavn for medarbejdere, kunder og TDC.

2. Overordnede principper

Anvendelse af produktivitetsfremmende lønde skal

- fremme kunde - og servicebevidsthed
- fremme samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, også på tværs af selskabets organisation
- fremme personlig og faglig udvikling
- belønne den indsats fra medarbejderne, der fremmer TDC's økonomiske resultat samt forbedrer produktivitet og kvalitet
- understøtte fastlagte mål og fremme resultater
- baseres på åbenhed og ærlighed
- fastholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø og trivsel
- iværksættes ved så enkle og gennemskuelige parametre/systemer som muligt

Parterne er enige om at sikre en høj etik vedrørende anvendelsen af data.

Den enkelte medarbejder må og kan ikke alene bedømmes ud fra de registrerede data. Den enkelte leder er ansvarlig for opfølgning af den enkelte medarbejders uddannelse og indsats.

Data om enkeltpersoners præstationer må ikke offentliggøres, når der er tale om gruppevis udmøntning af produktivitsfremmende lønde.

3. Implementering

3.1 Omfang mv.

Denne lokalaftale indeholder rammerne for implementering af produktivitsfremmende lønde, der kan etableres i det enkelte selskab eller den enkelte enhed.

Implementeringen kan omfatte alle former for arbejde i de forskellige organisatoriske enheder. Den kan omfatte alle medarbejdere inden for et bestemt område eller med bestemte opgaver og kan også være afgrænset til en gruppe af medarbejdere. Implementeringen skal omfatte alle relevante medarbejdere inden for samme organisatoriske enhed med ens arbejdsfunktioner, medmindre andet aftales lokalt.

I forbindelse med implementeringen skal det beskrives hvilke parametre, som de produktivitsfremmende lønde bygger på. De parametre, f.eks. normtider, der indgår i lønsystemet, skal baseres på kendte og gennemskuelige oplysninger for både ledelse og medarbejdere, således at systemet kan tilrettes ved ændringer i grundlaget for lønsystemet, f.eks. organisationsændringer.

Alt relevant materiale skal være tilgængeligt for både medarbejdere og ledelse.

3.2 Etablering

De(n) lokale tillidsrepræsentant(er) inddrages forud for implementeringen. Er de(n) lokale tillidsrepræsentant(er) ikke enig i indhold og etablering, kan spørgsmålet – hvis Dansk Metal ønsker det – gøres til genstand for forhandling på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal implementeringen afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

Implementering sker i øvrigt ved, at selskabets skriftligt orienterer berørte medarbejdere.

3.3 Indhold

Lønsystemer der implementeres i henhold til denne aftale skal indeholde

- organisatorisk område
- de arbejdsfunktioner, der er omfattet af lønsystemet
- de enheder og medarbejdere, der er omfattet, herunder om og i hvilket omfang medarbejdere under oplæring og elever er omfattet
- prøveperiodens længde
- hvilke målesystemer, der anvendes
- den produktivitsfremmende løndels beregning og de kriterier, den udbetales efter, herunder udbetalingsterminer
- hvorledes man forholder sig ved ændringer i grundlaget for lønsystemet
- prøveperiodens længde

3.4 Løndel ud over den faste løn

Produktivitsfremmende lønde skal give medarbejderen en andel af forbedret produktivitet/indtjening ud over den faste løn, og medarbejderen kan således ikke gå ned i fastløn ved etableringen af produktivitsfremmende lønde.

4. Generelle bestemmelser

4.1 Fravær med løn

Produktivitetsfremmende lønde udbetales under fravær som følge af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

4.2 Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter må ikke stilles ringere end øvrige medarbejdere.

Fuldtidsansatte afdelingsvalgte organisationsrepræsentanter indgår normalt hverken i grundlaget eller udbetalingen. Fuldtidsansatte afdelingsvalgte organisationsrepræsentanter, der vælges fra et område, hvor en resultatlønsordning er etableret, modtager fortsat resultatløn.

4.3 Fratræden

Medarbejdere, der forlader deres nuværende stilling og dermed ikke er omfattet af produktivitetsfremmende lønde, vil få afregnet forholdsmæssig andel af forrige periodes resultat.

4.4 Feriegodtgørelse

Under ferie får medarbejderen udbetalt 12% af produktivitetsfremmende lønde i optjeningsåret.

4.5 Pensionsbidrag

Der indbetales med virkning fra aftalens ikrafttræden pensionsbidrag af produktivitetsfremmende lønde med den til enhver tid gældende procentsats for pensionsbidrag i Særaftale II, pkt. 2, p.t. 12%.

4.6 Rådighedsløn/ventepenge

Produktivitetsfremmende lønde indgår ikke i beregningen af ventepenge og rådighedsløn.

5. Administration af lønsystem mv.

Lokalaftalerne administreres i den enhed, hvor lønsystemet er sat i kraft.

Hvis ledelsen eller en tillidsrepræsentant ønsker det, skal der nedsættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for medarbejderne. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af iværksatte ordninger.

Desuden skal lønudvalget løbende informere medarbejdere og ledelse om de resultater, som ordningen giver. Lønudvalget skal fremsætte forslag til forbedring af indholdet og administrationen af iværksatte lønsystemer.

Lønsystemer revurderes mindst en gang om året.

6. Ændring og nedlæggelse af ordninger mv.

6.1 Ændring og nedlæggelse af ordninger

En ordning kan ikke inden for ordningens prøveperiode, som ikke kan være mindre end 3 måneder, ændres eller nedlægges uden tillidsrepræsentantens accept.

Prøveperiodens længde skal fremgå af den skriftlige orientering til medarbejderne.

6.2 Individuelle provisionsordninger

Aftalen omfatter ikke individuelle bonus- og provisionsordninger, jf. lokalaftale nr. 3.I og lokalaftale nr. 3.H.

7. Opsigelse mv.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

Eksisterende aftaler om produktivetsfremmende løndele ændres inden da, således at de er i overensstemmelse med denne rammeaftale.

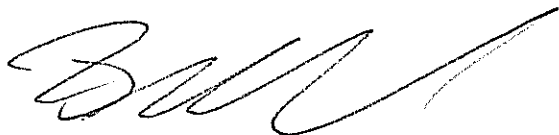
Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

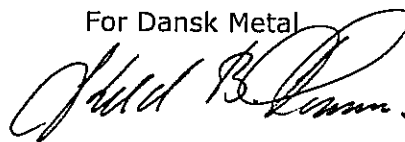
Denne aftale træder i stedet for lokalaftalen om rammer for aftaler om produktivetsfremmende løndele af 2. marts 2001.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of TDC A/S.

For Dansk Metal

A handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of Dansk Metal, with the name 'Jens B. Jensen' partially legible.



Lokalaftale nr. 3.H.

Lokalaftale om rammer for bonusløn

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende særaftale I.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten og parternes lokalaftale nr. 3.A og er indgået i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 6.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Område

Denne aftale vedrører aftaler, der fastlægger en variabel løndel i form af bonus i forhold til den enkelte medarbejder på grundlag af opnåelsen af bestemte mål. Der kan både opstilles individuelle og fælles mål for medarbejderen.

2. Aftalen

Der kan indgås en konkret, individuel aftale om bonus mellem selskabet og den enkelte medarbejder.

Er de(n) lokale tillidsrepræsentant(er) ikke enig i indførelsen og/eller vedligeholdelsen af bonusaftaler, kan indførelse/indgåelse af nye aftaler ikke ske før efter, der – hvis Dansk Metal ønsker det - har været forhandlet på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal ordningens etablering afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

Såfremt der er flere medarbejdere inden for samme arbejdsområde med samme arbejdsopgaver og en medarbejder tilbydes en bonusaftale, skal de øvrige medarbejdere tilsvarende tilbydes en bonusordning.

Den individuelle aftale mellem selskabet og medarbejderen er tidsbegrænset.

3. Generelle regler

Den aftale, der indgås mellem selskab og medarbejder i henhold til denne rammeaftale, skal opfylde de i rammeaftalen indeholdte regler.

Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan både medarbejder og selskab med et varsel på 1 måned opsigse bonuslønnaftalen med henblik på, at der indgås en ny tilpasset aftale.

Vedkommende tillidsrepræsentant/afdelingsrepræsentant orienteres om en sådan opsigelse.

Der skal sikres en høj etik vedrørende anvendelsen af data i forbindelse med indgåelse af de individuelle aftaler mellem selskabet og den enkelte medarbejder. Den enkelte medarbejder må ikke i relation til ansættelsesforholdet bedømmes alene ud fra registrerede data.

Der indbetales pensionsbidrag af bonusløn med den til enhver tid gældende procentsats for pensionsbidrag i Særaftale II, pkt. 2, p.t. 12%. Medarbejder og leder kan dog aftale, at medarbejderen får større kontant udbetaling mod indbetaling af et tilsvarende lavere pensionsbidrag end 12% af bonuslønnen. For medarbejdere, der ved denne aftales underskrift har bonusløn, aftales pensionsbidragsprocenten ved indgåelse af ny aftale i henhold til pkt. 6.

Bonus indgår ikke i beregning af rådighedsløn/ventepenge.

For medarbejdere, der er i opsagt stilling eller overgår til anden stilling i TDC, beregnes optjent bonus frem til fratrædelsestidspunktet. Bonus optjent til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter opgørelsestidspunktet.

Bonusløn er en løndel ud over den faste løn.

Under ferie får medarbejderen udbetalt 12% af bonus i optjeningsåret.

Der udbetales gennemsnitsbonus under fravær som følge af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a beregnes i forhold til den faste løn og et gennemsnit af udbetalt bonus.

Hvor der skal udbetales gennemsnitlig bonus beregnes denne over en periode, der svarer til den individuelle aftales varighed, medmindre andet aftales i forbindelse med indgåelse af bonusaftalen.

4. Mindstekrav til de individuelle aftaler

Den individuelle aftale om bonus mellem selskab og medarbejder skal mindst indeholde en præcisering af følgende:

- Afregnings/udbetalingstermin(er) for bonus, herunder om der udbetales acontoprovision, størrelsen heraf og evt. efterreguleringstidspunkter.
- Grundlaget for beregning af bonus, herunder en beskrivelse af de mål, der skal opnås.
- Registrerings-/dokumentationsmåde for opnået bonus.
- Hvilke ydelser, produkter, leverancer mv., der indgår i forbindelse med beregning af bonus og evt. hvilke der ikke indgår.
- Aftalens tidsmæssige indhold.
- Størrelsen af den faste løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til bonus.

5. Samarbejde

Indførelse og vedligeholdelse af bonusløn sker i et samarbejde mellem ledelse, (fælles)tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Når aftalen tages i brug, skal den lokale (fælles)tillidsrepræsentant orienteres herom. På forlangende orienteres vedkommende teleafdeling.

Hvis ledelsen eller en (fælles)tillidsrepræsentant ønsker det, skal der nedsættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for medarbejderne. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af bonusløn.

6. Opsigelse, ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

Eksisterende kollektive og individuelle aftaler om bonusløn ændres inden da, således at de er i overensstemmelse med denne rammeaftale.

Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

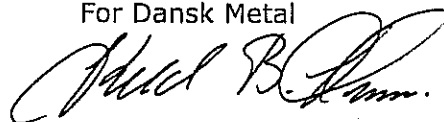
Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S



For Dansk Metal





Lokalaftale nr. 3.I.

Lokalaftale om rammer for provision

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende sær aftale I.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten og parternes lokalaftale nr. 3.A og er indgået i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 6.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Område

Denne aftale vedrører aftaler, der fastlægger en variabel løndel i form af provision i forhold til den enkelte medarbejder på grundlag af opnåelsen af bestemte mål.

Provision kan anvendes inden for områder hvor medarbejdere sælger et produkt eller en serviceydelse. Der skal, for at provision kan anvendes, opstilles individuelle og evt. fælles mål for medarbejderen og indfrielse af målene (normalt fra første enhed) indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse.

2. Aftalen

Der kan indgås en konkret, individuel aftale om provision mellem selskabet og den enkelte medarbejder.

Er de(n) lokale tillidsrepræsentant(er) ikke enig i indførelsen og/eller vedligeholdelsen af provisionsaftaler, kan indførelse/indgåelse af nye aftaler ikke ske før efter, der – hvis Dansk Metal ønsker det - har været forhandlet på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal ordningens etablering afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

Såfremt der er flere medarbejdere inden for samme arbejdsområde med samme arbejdsopgaver og en medarbejder tilbydes en provisionsaftale, skal de øvrige medarbejdere tilsvarende tilbydes en provisionsordning.

Den individuelle aftale mellem selskabet og medarbejderen er tidsbegrænset.

3. Generelle regler

Den aftale, der indgås mellem selskab og medarbejder i henhold til denne rammeaftale, skal opfylde de i rammeaftalen indeholdte regler.

Medarbejderens løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision. Såfremt medarbejderen i den forbindelse aftaler at gå ned i fastløn, skal fastlønnen drøftes såfremt provisionsordningen bortfalder igen med udgangspunkt i at medarbejderens faste løn reguleres op til niveauet før lønnedsettelsen.

Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan både medarbejder og selskab med et varsel på 1 måned opsige provisionsaftalen med henblik på, at der indgås en ny tilpasset aftale.

Vedkommende tillidsrepræsentant orienteres om en sådan opsigelse.

Der skal sikres en høj etik vedrørende anvendelsen af data i forbindelse med indgåelse af de individuelle aftaler mellem selskabet og den enkelte. Den enkelte medarbejder må ikke i relation til ansættelsesforholdet bedømmes alene ud fra registrerede data.

Der indbetales pensionsbidrag af provision med den til enhver tid gældende procentsats for pensionsbidrag i Særaftale II, pkt. 2, p.t. 12%. Medarbejder og leder kan dog aftale, at medarbejderen får større kontant udbetaling mod indbetaling af et tilsvarende lavere pensionsbidrag end 12% af provisionen. For medarbejdere, der p.t. har provision, aftales pensionsbidragsprocenten ved indgåelse af ny aftale i henhold til pkt. 7.

Provision indgår ikke i beregning af rådighedsløn/ventepenge.

For medarbejdere, der er i opsagt stilling eller overgår til anden stilling i TDC, beregnes optjent provision frem til fratrædelsestidspunktet. Provision optjent til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter opgørelsestidspunktet.

Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a beregnes i forhold til den faste løn og et gennemsnit af provision.

Hvor der skal udbetales gennemsnitlig provision beregnes denne over en periode, der svarer til den individuelle aftales varighed, medmindre andet aftales i forbindelse med indgåelse af aftalen om provision.

I sammenhæng med opsigelse af ansættelsesforholdet fra enten medarbejders eller selskabets side, tages stilling til evt. udbetaling af gennemsnitsprovision i en evt. fritstillingsperiode.

Under ferie får medarbejderen udbetalt feriegodtgørelse på 12% af provision i optjeningsåret.

Der udbetales gennemsnitsprovision under fravær som følge af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

4. Særlige regler

Af hensyn til medarbejderens mulighed for at tilegne sig nødvendig viden, f.eks. produktviden mv., betales i en periode på højst 6 måneder til nyansatte en løn, der er højere end den løn, som vedkommende vil få i forbindelsen med overgang til provision. Bestemmelsen kan fraviges ved aftale med den enkelte. Tilsvarende kan aftales i forbindelse med, at nuværende medarbejdere overgår på provision.

Hvis det er aftalt, at provision udbetales aconto, skal der løbende foretages regulering af acontoprovisionen, således at der ikke ved acontoudbetaling anvises mere/mindre end provisionsindtjeningen tilsiger i forhold til aftalen med den enkelte. Størrelsen af en evt. acontoprovision fastsættes med det udgangspunkt, at medarbejderen så vidt muligt ikke skal tilbagebetale provision, dog max. 50% af den samlede mulige provision.

Acontoprovision modregnes ved den endelige provisionsafregning.

I tilfælde af opsigelse af ansættelsesforholdet fra enten medarbejders eller selskabets side, kan en aftalt acontoprovision bringes til ophør før fratrædelsestidspunktet, og for meget udbetalt acontoprovision kan i nødvendigt omfang modregnes i den aktuelle løn.

5. Mindstekrav til de individuelle aftaler

Den individuelle aftale om provision mellem selskab og medarbejder skal mindst indeholde en præcisering af følgende:

- Afregnings/udbetalingstermin(er) for provision, herunder om der udbetales acontoprovision, størrelsen heraf og evt. efterreguleringstidspunkter.
- Grundlaget for beregning af provision, herunder en beskrivelse af de mål, der skal opnås.
- Registrerings-/dokumentationsmåde for opnået provision.
- Hvilke ydelser, produkter, leverancer mv., der indgår i forbindelse med beregning af provision og evt. hvilke der ikke indgår.
- Aftalens tidsmæssige indhold.
- Størrelsen af den faste løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til provision.

6. Samarbejde

Indførelse og vedligeholdelse af provision sker i et samarbejde mellem ledelse, (fælles)tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Når der indføres provision i en enhed/et selskab orienteres tillidsrepræsentanten/fællstillidsrepræsentanten. På forlangende orienteres vedkommende teleafdeling.

Hvis tillidsrepræsentanten/fællstillidsrepræsentanten eller ledelsen ønsker det, skal der nedsættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for medarbejderne. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af provision.

7. Opsigelse, ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

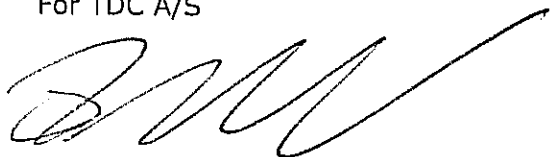
Eksisterende kollektive og individuelle aftaler om provision ændres inden da, således at de er i overensstemmelse med denne rammeaftale.

Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

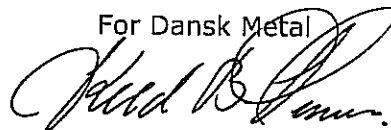
Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S



For Dansk Metal





Protokollat
om
bonus, provision og produktivitetsfremmende lønde
på
8. maj-området

Der er aftalt, at lokalaftale nr. 3.I om provision og lokalaftale nr. 3.H om bonusløn finder anvendelse for medarbejdere omfattet af 8. maj aftalen. Ligeledes er den ændrede lokalaftale nr. 3.C om produktivitetsfremmende lønde gældende for disse medarbejdere og træder i stedet for rammeaftale af 17. august 1998.

De nævnte aftaler kan således anvendes på disse medarbejdere med de fornødne tilpasninger i forhold til aftalerne på 8.maj-området.

Ovennævnte har virkning fra 1. marts 2007.

Dette protokollat kan opsiges efter reglerne for statens tjenestemænd, dog tidligst til 1. april 2008.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S

For Dansk Metal