

Angående provisionsafklønning

i

Tele Danmark Communications Telecom Erhverv (TE)

Med henblik på praktisk anvendelse i TDC Telecom Erhverv er nærværende sammenskrevet fra protokollat af 9. februar 2001 mellem TDC Erhverv (v/HR team Erhverv & Support, HPPO) og TKF's Fællesudvalg for Erhverv, og fra protokollat af 23. januar 1997 vedrørende rammeaftale for provisionsafklønning, med ændringer som følge af protokollat mellem TE og Telekommunikationsforbundet's fællesudvalg for Erhverv af 3. december 2001.

De aftalte ændringer har virkning fra 1. januar 2002.

A. Generelle bestemmelser om provision

- Stk. 1 Rammeaftalen udfyldes af og i de enheder, hvor det er relevant.
- Aftalen omfatter alle salgsmedarbejdere i TE (alene medarbejdere beskrevet i bilaget til denne aftale), udpegning af nye medarbejdergrupper, aftales mellem parterne.
- Indenfor aftalens dækningsområde kan provision også anvendes for medarbejdere, for hvem der opstilles individuelle og fælles mål, og hvor indfrielse af målene fra første enhed indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse.
- Det skal fremgå af aftalen med den enkelte medarbejder, hvordan provisionen beregnes for den enkelte ved indfrielse af fælles mål.
- Aftalen kan omfatte forskellige geografiske og / eller organisatoriske enheder.
- Stk. 2 Medarbejderens faste løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision.
- Stk. 3 Aftalen er først gyldig når den er underskrevet af såvel medarbejderen og TE.
- Stk. 4 I forbindelse med provision indgås en konkret individuel aftale mellem TE og den enkelte medarbejder.
- Stk. 5 Salgsmedarbejdere der ikke i perioden 1.1 - 30.6 har opnået 35% i ordreindgang af budgetteret nettosalg har ret til en genforhandling af provisionsaftalen for perioden 1.7 - 31.12. Ved indgåelse af ny aftale for 2. halvår sikres salgsmedarbejderen en minimums provision på 80% af 2. halvårs targetprovision.

- Stk. 6 Til salgsmedarbejdere, omfattet af aftalen, anvises månedligt overenskomstmæssig fast løn samt eventuelt aftalt beløb som a conto provision, eller reelt optjent provision.
- Ved aftale om a conto provision foretages den endelige opgørelse af provisionen hvert kvartal. Den anviste a conto provision modregnes ved opgørelsen.
- Der foretages løbende opfølgning på provisionsindtjeningen, der sammenholdt med a conto anvisningen skal tilsikre, at der ikke sker større/mindre løbende anvisninger end provisionsindtjeningen tilsiger.
- Stk. 7 Under længerevarende sygdom (over 4 uger) anvises månedligt overenskomstmæssig fast løn + gennemsnittet af den udbetalte provision i de foregående 6 måneder.
- Stk. 8 Ferieloven er gældende. Ferietillægget udgør dog 1 1/2% af den samlede løn, excl. provisionsindtægten. Udbetalt ekstra ferietillæg fradrages ved beregning af feriegodtgørelse ved fratrædelse.
- Stk. 9 Medarbejderen oppebære den faste løn under ferie. Herudover oppebæres feriegodtgørelse på 12 1/2% af provisionsindtægten udbetales sammen med den faste løn ved udgangen af april måned.
- Stk. 10 Parterne kan indgå aftale om anvendelse af feriekort.
- Stk. 11 Ved fratrædelse fra koncernen udbetales feriegodtgørelse i henhold til ferielovens § 14 stk.3, jvf. §12. Denne godtgørelse anvises ved feriegiro/feriekort.
- Stk. 12 For medarbejdere i opsagt stilling, der er omfattet af provisionsaftale, beregnes der provision frem til fratrædelsestidspunktet.
- Provision optjent frem til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter fratrædelsen. For arbejdsopgaver der ikke er faktureret på fratrædelsestidspunktet anvises der ikke provision.
- Stk. 13 Ved nyansættelse af salgsmedarbejdere kan der aftales en periode med overenskomstmæssig fast løn, samt garantiprovision af hensyn til muligheden for tilegnelse af produktviden mv. Denne periode kan ikke overstige 6 måneder.

B. On-target provision

- Stk. 1 Ved aftalens indgåelse aftales en fast årlig on-target provision. Provisionen opgøres ved hvert kvartals afslutning og udbetales sammen med lønnen i den 2. måned efter kvartalets afslutning.

Såfremt udbetalingstidspunkt ikke overholdes som følge af forhold, der kan henføres til TE, forrentes medarbejderens tilgodehavende, fratrukket a/conto-udbetaling, med en rente på 12% p.a. fra beløbets forfaldstidspunkt og indtil betaling sker.

Stk. 2 On-target provisionen fordeles som udgangspunkt i henhold til rammeaftalen med min. 2/3-del på B-delen (den individuelle del). Der er dog aftalt følgende fravigelser, idet fravigelserne først træder i kraft, når datagrundlaget er til stede, som beskrevet nedenfor:

Account Manager	A-delen:	30-70%	B-delen:	30-70%
In-Bound	A-delen:	30-70%	B-delen:	30-70%

A-delen (fælles delen) kan beregnes ud fra dækningsbidraget for hele TE, på den enkelte region eller på teams.

Der arbejdes målrettet på, at A-delen for hele grupper kan beregnes på en forud aftalt kundeportefølje indeholdende såvel nysalg som løbende indtjening. Når datagrundlaget er til stede, indføres dette på ovennævnte grupper.

Stk. 3 B-delen opgøres ud fra den enkelte medarbejders individuelle resultater på nysalg og kampagner på nærmere aftalte produktgrupper, dog kan der her indgås aftale om økonomiske mål for mindre teams efter dialog med de enkelte medarbejdere.

C. Provisionsgrundlag

Stk. 1 Den individuelle aftale om provision er gældende for et kvartal og præsenteres for medarbejderen senest 14 dage før ikrafttrædelsestidspunktet og forhandles og underskrives herefter af TE og medarbejderen inden ikrafttrædelsestidspunktet. Aftalen er først gyldig, når den er underskrevet af såvel medarbejderen som TE.

Stk. 2 De økonomiske mål for det enkelte kvartal periodiseres således, at der er taget hensyn til ferieperioder, TDC's rullende 7-kvartalers budgetprincip, implementering af nye produkter/løsninger samt kendte udsving i markedet. Ved aftalens indgåelse aftales et vejledende totalt budgetmål for kalenderåret. Ved større udsving i det totale samlede budgetmål (max 15%) skal aftalen og det totale budgetmål genforhandles med den enkelte medarbejder. Aftale/Budgetmål indgået i løbet af året gælder til udgangen af året.

Stk. 3 For medarbejdere, hvis provision er teambaseret på mindre teams, vil der f.eks. være tale om væsentlige ændringer, der kræver genforhandling af aftalen, såfremt en medarbejder fra teamet bliver længerevarende syg, ved barsel eller fratræder uden at stillingen genbesættes.

Stk. 4 Såfremt medarbejderen på enkelte produktgrupper vil overstige index 200, er der mulighed for at aftalen uden varsel kan tages op til genforhandling. Såfremt der er tale om åbenlyse budgetmæssige fejl, ændres aftalen efter forhandling med medarbejderen.

Stk. 5 Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan TE med et varsel på 1 måned opsige provi-

sionsaftalen med henblik på, at TE og den enkelte medarbejder indgår en ny tilpasset aftale. Den nye aftale må ikke nedsætte medarbejderens target provision for den resterende aftaleperiode.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse medfører en initiativpligt for ledelsen.

Stk. 6 Ligeledes er det aftalt, at såfremt det på et hovedproduktområde i TE-segmentet i et kvartal viser sig, at den totale TE-målopfyldelse ikke overstiger index 70, neutraliseres den del af provisionen. Der udbetales i stedet et gennemsnit index beregnet for de resterende produktområder. Hovedproduktområderne aftales ved kalenderårets start og angives på de kvartalsmæssige provisionsaftaler.

Det kan illustreres således: En medarbejder har i et kvartal f.eks. en provision på kr. 10.000,00 ved index 100. Beløbet er fordelt med

Produkt A: kr. 8.000,00 Produkt B: kr. 1.000,00 Produkt C: kr. 1.000,00

Ved kvartalets afslutning har medarbejderen opnået index 130 på produkt A, index 80 på produkt B og TE-målopfyldelsen på produkt C er under 70. Produkt C udgår herefter af beregningen og provisionen beregnes herefter således:

A: index 130 = kr. 10.400

B: index 80 = kr. 800

I alt kr. 11.200 svarende til index 124

Der udbetales herefter index 124 for produkt C svarende til kr. 1.240,00.

Stk. 7 Såfremt medarbejderen ikke er præsenteret for provisionsaftalen inden 7 kalenderdage før kvartalets påbegyndelse, har medarbejderen krav på min. on-target provision for månederne indtil provisionsaftalen præsenteres. Fristen på de 7 dage er gældende for hver efterfølgende påbegyndt måned. Dette gælder dog ikke, hvis forsinkelsen skyldes medarbejderens sygdom og ferie.

D. Krav til de individuelle aftaler

Stk. 1 Den individuelle aftale om provision mellem leder og medarbejderen 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 salgsmål, 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 aktuelle løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til provision.

Stk. 2 Til hver individuel aftale hører ét eller flere bilag, der viser målepunkter og økonomi for den individuelle aftale (beregningsprincipper).

Der anvendes endvidere en generel beregningsmodel (bilag 3).

Markante ændringer i den generelle beregningsmodel eller i de beregningsprincipper, der anvendes i de forskellige forretningsområder skal aftales mellem parterne.

Stk. 3 Ved ændring af medarbejderaftalen, fremsendes kopi til forhandlingsparterne.

E. Opsigelse og begæring om forhandling

Stk. 1 Nærværende lokalaftale er gældende fra 1. januar 2002 og kan opsigts jfr. Funktionær-overenskomstens § 19, stk. 2. Medio maj måned evalueres aftalen og justeres for eventuelle u hensigtsmæssigheder.

Odense, den 3. december 2001.

Angående provisionsafklønning

i

Tele Danmark Communications A/S Erhverv (TDC Erhverv)

Med henblik på praktisk anvendelse i TDC Erhverv er nærværende sammenskrevet fra protokollat af 9. februar 2001 mellem TDC Erhverv (v/HR team Erhverv & Support, HPPO) og TKF's Fællesudvalg for Erhverv, og fra protokollat af 23. januar 1997 vedrørende rammeaftale for provisionsafklønning.

De aftalte ændringer, jfr. protokollat af 9. februar 2001, til rammeaftale for provisionsafklønning af 23. januar 1997 har virkning fra 1. januar 2001.

A. Generelle bestemmelser om provision

Stk. 1 Rammeaftalen udfyldes af og i de enheder, hvor det er relevant.

Aftalen omfatter alene medarbejdere beskrevet i bilaget til denne aftale, udpegning af nye medarbejdergrupper, aftales mellem parterne.

Indenfor aftalens dækningsområde kan provision også anvendes for medarbejdere, for hvem der opstilles individuelle og fælles mål, og hvor indfrielse af målene fra første enhed indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse. Hovedvægten – normalt min. 2/3 – af provisionen i den individuelle aftale, placeres på medarbejderens primære mål.

Det skal fremgå af aftalen med den enkelte medarbejder, hvordan provisionen beregnes for den enkelte ved indfrielse af fælles mål.

Aftalen kan omfatte forskellige geografiske og / eller organisatoriske enheder.

Stk. 2 Medarbejderens faste løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision.

Stk. 3 Den individuelle aftale om provision, præsenteres for medarbejderen senest 3 uger før ikrafttrædelsestidspunktet, og forhandles og underskrives herefter af TDC Erhverv og medarbejderen inden ikrafttrædelsestidspunktet.

Aftalen er først gyldig når den er underskrevet af såvel medarbejderen og TDC Erhverv.

Stk. 4 I forbindelse med provision indgås en konkret individuel aftale mellem TDC Erhverv og den enkelte medarbejder.

Den individuelle aftale mellem TDC Erhverv og medarbejderen er tidsbegrænset og gælder for 1 år. Aftaler indgået i løbet af året, gælder til udgangen af året.

Stk. 5 Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan TDC Erhverv med et varsel på 1 måned opsiges provisionsaftalen med henblik på, at TDC Erhverv og den enkelte medarbejder indgår en ny tilpasset aftale. Den nye aftale må ikke nedsætte medarbejderens target provision for den resterende aftaleperiode.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse medfører en initiativpligt for ledelsen.

Stk. 6 Salgsmedarbejdere der ikke i perioden 1.1 - 30.6 har opnået 35% i ordreindgang af budgetteret nettosalg har ret til en genforhandling af provisionsaftalen for perioden 1.7 - 31.12. Ved indgåelse af ny aftale for 2. halvår sikres salgsmedarbejderen en minimums provision på 80% af 2. halvårs targetprovision.

Stk. 7 Til salgsmedarbejdere, omfattet af aftalen, anvises månedligt overenskomstmæssig fast løn samt eventuelt aftalt beløb som a conto provision, eller reelt optjent provision.

Ved aftale om a conto provision foretages den endelige opgørelse af provisionen årligt eller halvårligt efter nærmere aftale. Den anviste a conto provision modregnes ved opgørelsen.

Der foretages løbende opfølgning på provisionsindtjeningen, der sammenholdt med a conto anvisningen skal tilsikre, at der ikke sker større/mindre løbende anvisninger end provisionsindtjeningen tilsiger.

Stk. 8 Under længerevarende sygdom (over 4 uger) anvises månedligt overenskomstmæssig fast løn + gennemsnittet af den udbetalte provision i de foregående 6 måneder.

Stk. 9 Ferieloven er gældende. Ferietillægget udgør dog 1 1/2% af den samlede løn, excl. provisionsindtægten. Udbetalt ekstra ferietillæg fradrages ved beregning af feriegodtgørelse ved fratrædelse.

Stk. 10 Medarbejderen oppebære den faste løn under ferie. Herudover oppebæres feriegodtgørelse på 12 1/2% af provisionsindtægten udbetales sammen med den faste løn ved udgangen af april måned.

Stk. 11 Parterne kan indgå aftale om anvendelse af feriekort.

Stk. 12 Ved fratrædelse fra koncernen udbetales feriegodtgørelse i henhold til ferielovens § 14 stk.3, jvf. §12. Denne godtgørelse anvises ved feriegiro/feriekort.

Stk. 13 For medarbejdere i opsagt stilling, der er omfattet af provisionsaftale, beregnes der provision frem til fratrædelsestidspunktet.

Provision optjent frem til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter fratrædelsen. For arbejdsopgaver der ikke er faktureret på fratrædelsestidspunktet anvises der ikke provision.

Stk. 14 Ved nyansættelse af salgsmedarbejdere kan der aftales en periode med overenskomst-mæssig fast løn, samt garantiprovision af hensyn til muligheden for tilegnelse af produktviden mv. Denne periode kan ikke overstige 6 måneder.

B. Krav til de individuelle aftaler

Stk. 1 Den individuelle aftale om provision mellem leder og medarbejderen 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 salgsmål, 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 aktuelle løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til provision.

Stk. 2 Til hver individuel aftale hører ét eller flere bilag, der viser målepunkter og økonomi for den individuelle aftale (beregningsprincipper).

Der anvendes endvidere en generel beregningsmodel (bilag 3).

Markante ændringer i den generelle beregningsmodel eller i de beregningsprincipper, der anvendes i de forskellige forretningsområder skal aftales mellem parterne.

Stk. 3 Ved ændring af medarbejderaftalen, fremsendes kopi til forhandlingsparterne.

C. Opsigelse og begæring om forhandling

Stk. 1 Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb ved et årsskifte, dog tidligst til udløb pr. 31. december 2001, eller ved indgåelse af landsdækkende provisionsaftale.

Stk. 2 Ved ændrede forudsætninger for denne rammeaftale, kan parterne begære forhandling herom.

Protokol
over
forhandling
mellem
Tele Danmark Communications A/S Erhverv
(TDC Erhverv)
og
TKF's Fællesudvalg for Erhverv

over forhandling mellem parterne, om tillæg til gældende rammeaftale for provisionsafklønning af 23. januar 1997.

For TDC Erhverv deltog : Knud Fick og Steen K. Madsen.

For TKF's Fællesudvalg for Erhverv deltog: Gert Karlson, Knud Jørgen Andersen, Bjarne Olsen og Steen Kristensen.

Parterne konstaterede, at LTD og AC, der er aftalepart i rammeaftalen af 23. januar 1997, hver især har indgået ny rammeaftale omkring provisionsafklønning.

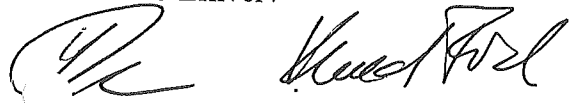
Med henblik på praktisk anvendelse i TDC Erhverv udarbejdes i overensstemmelse med nærværende protokollat en sammenskrivning af rammeaftalen af den 23. januar 1997 og det dags dato aftalte.

De aftalte ændringer, der er uden præjudicerende virkning for parterne, vedlægges rammeaftalen af 23. januar 1997, som bilag 1, 2 og 3.

De aftalte ændringer til rammeaftale for provisionsafklønning af 23. januar 1997 har virkning fra 1. januar 2001.

Steen K. Madsen 9 feb 2001

For TDC Erhverv



For TKF Fællesudvalg



Bilag 1

Rammeaftalen af 23. januar 1997 tilføres nedenstående bestemmelser:

A. Generelle bestemmelser om provision

Stk. 1 Indenfor aftalens dækningsområde kan provision også anvendes for medarbejdere, for hvem der opstilles individuelle og fælles mål, og hvor indfrielse af målene fra første enhed indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse. Hovedvægten – normalt min. 2/3 – af provisionen i den individuelle aftale, placeres på medarbejderens primære mål.

Det skal fremgå af aftalen med den enkelte medarbejder, hvordan provisionen beregnes for den enkelte ved indfrielse af fælles mål.

Stk. 2 Medarbejderens faste løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision.

Stk. 3 Den individuelle aftale om provision, præsenteres for medarbejderen senest 3 uger før ikrafttrædelsestidspunktet, og forhandles og underskrives herefter af TDC Erhverv og medarbejderen inden ikrafttrædelsestidspunktet.

Stk. 4 I forbindelse med provision indgås en konkret individuel aftale mellem Erhverv og den enkelte medarbejder.

Den individuelle aftale mellem Erhverv og medarbejderen er tidsbegrænset og gælder for 1 år. Aftaler indgået i løbet af året, gælder til udgangen af året.

Stk. 5 Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan TDC Erhverv med et varsel på 1 måned opsige provisionsaftalen med henblik på, at TDC Erhverv og den enkelte medarbejder indgår en ny tilpasset aftale. Den nye aftale må ikke nedsætte medarbejderens target provision for den resterende aftaleperiode.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse medfører en initiativpligt for ledelsen.

B. Krav til de individuelle aftaler

Stk. 1 Den individuelle aftale om provision mellem leder og medarbejderen skal mindst indeholde en præcisering af følgende:

- Afregnings/udbetalingstermin(er) for provision, herunder om der udbetales acountprovision, størrelsen heraf og evt. efterreguleringstidspunkter.

- Grundlaget for beregning af provision, herunder en beskrivelse af de salgsmål, 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 aktuelle løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til provision.

Stk. 2 Til hver individuel aftale hører ét eller flere bilag, der viser målepunkter og økonomi for den individuelle aftale (beregningsprincipper).

Der anvendes endvidere en generel beregningsmodel (bilag 3).

Markante ændringer i den generelle beregningsmodel eller i de beregningsprincipper, der anvendes i de forskellige forretningsområder skal aftales mellem parterne.

C. Opsigelse

Stk. 1 Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb ved et årsskifte, dog tidligst til udløb pr. 31. december 2001, eller ved indgåelse af landsdækkende provisionsaftale.

Af rammeaftalen af 23. januar 1997 udgår nedenstående:

Aftale om provisionsafklønning i henhold til rammeaftalen indgås i november måned mellem TDE og salgsmedarbejderen og har virkning fra den 1. januar det følgende år.

Der udarbejdes én gang årligt salgsbudget for salgsmedarbejderen.

Det samlede budget udgør summen af specificerede mål pr. produkttype for nettosalg, rabat, dækningsbidrag samt provision.

Aftaler indgået i henhold til denne rammeaftale skal indeholde følgende:

- grundlaget for provisionsberegningen, (provision i kr. = dækningsbidrag x provisionssats pr. produkttype x individuel personlig faktor).
- præcisering af forholdet mellem ordreindgangsprovision og faktureringsprovision
- præcisering af markeds- og produktområde, samt forudsætningerne herfor.
- præcisering af det geografiske område.
- hvilke enheder (produkter / ydelser) der indgår i beregning af provisionen, hvilke enheder (produkter / ydelser) der eventuelt er undtaget i beregningen af provisionen.

Provisions indtjeningen kan maksimalt udgøre yderligere 100% af det aftalte salgsmål.

Ved opnåelse af et højere provisionsindtjening end 200% forhandles en ny aftale mellem TDE og salgsmedarbejderen.

Provisionen efterreguleres, såfremt der foretages posteringer af indtægter og/eller udgifter på projektet.

For projekter der løbende hen over året er faktureret og afsluttet, og som ved årets udgang medtages i regnskabet, som endeligt afsluttet, kan der ikke foretages reguleringer efter udbetalingen af provisionen, for det gældende år, som er afsluttet.

Der kan dog stadig reguleres i den udbetalte provision såfremt væsentlige ændringer i provisionsgrundlaget har været erkendt af parterne på tidspunktet for afslutning for projektet samt tidspunktet for den endelige regnskabsmæssige afslutning.

Aftalen skal genforhandles hen over året mellem TDE og salgsmedarbejderen såfremt grundlaget for den indgåede provisionsaftale ændres, dog kan der ikke i aftaleperioden ske nedsættelse af produktsatserne.

Denne rammeaftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb ved et årsskifte, dog tidligst til udløb pr. 31. december 1997, eller ved indgåelse af landsdækkende provisionsaftale.