

Rammeaftale

om

provision og bonusløn

mellem

Tele Danmark A/S

og

Lederforeningen i Tele Danmark (LTD)

Denne rammeaftale vedrører aftaler, der fastlægger en variabel løn i forhold til den enkelte leder/særligt betroede medarbejder på grundlag af opnåelsen af bestemte mål.

Formålet med sådanne ordninger er at skabe sammenhæng mellem selskabets og lederens/den særligt betroede medarbejders indtjening ved at fremme bl.a. produktivitet, service og øge kundetilfredsheden.

Provision anvendes inden for salgsoverrettede områder, hvor der opstilles individuelle mål for lederen/den særligt betroede medarbejder, og hvor indfrielse af målene (normalt fra første enhed) indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse.

Bonusløn kan anvendes på alle områder i selskabet, og kan vedrøre både individuelle mål og fælles mål. Indfrielse af målene indebærer udbetaling efter en konkret periodes afslutning, hvis præstationen ligger på et nærmere angivet niveau.

Dækningsområde

§ 1

Rammeaftalen gælder for ledere og særligt betroede medarbejdere omfattet af overenskomst mellem Tele Danmark A/S på vegne af Tele Danmark A/S og Tele Danmark Forlag A/S og LTD.

Aftalekompetence mv.

§ 2

Der indgås en konkret individuel aftale om provision og/eller bonusløn mellem selskabet og den enkelte leder/særligt betroede medarbejder.

Den individuelle aftale mellem selskabet og lederen/den særligt betroede medarbejder er tidsbegrænset, normalt for 1 år.

Opsigelse i særlige tilfælde

§ 3

Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan selskabet med et varsel på 1 måned opsigte provisions-/bonuslønsaftalen med henblik på, at selskabet og den enkelte indgår en ny tilpasset aftale.

Talsmanden for LTD orienteres om en sådan opsigelse.

Generelle regler

§ 4

Stk. 1 Aftaler mellem selskabet og lederen/den særligt betroede medarbejder, der indgås i henhold til rammeaftalen, skal opfylde de i rammeaftalen indeholdte regler og skal i øvrigt være i overensstemmelse med overenskomsten mellem Tele Danmark og LTD.

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

Stk. 2 Provision/bonusløn er ikke pensionsgivende og indgår ikke i beregning af rådighedsløn/ventepenge.

Stk. 3 For ledere/særligt betroede medarbejdere, der er i opsagt stilling eller overgår til anden stilling i Tele Danmark, beregnes optjent provision/bonusløn frem til fratrædelsestidspunktet. Provision/bonusløn optjent til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter opgørelsestidspunktet.

Stk. 4 Provision/bonusløn udbetales som et gennemsnit under barselsorlov i henhold til overenskomstens § 12.

Stk. 5 Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a beregnes i forhold til den aktuelle løn og et gennemsnit af provision/bonusløn.

- Stk. 6 Hvor der skal udbetales gennemsnitlig provision/bonusløn beregnes denne over en periode, der svarer til den individuelle aftales varighed, medmindre andet aftales.

Regler om provision

§ 5

- Stk. 1 Lederens/den særligt betroede medarbejders aktuelle løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision.

- Stk. 2 Af hensyn til lederens/den særligt betroede medarbejders 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 aktuelle løn, som vedkommende vil få i forbindelsen med overgang til provision. Bestemmelsen kan fraviges ved aftale med den enkelte leder/særligt betroede medarbejder. Tilsvarende kan aftales i forbindelse med, at nuværende ledere/særligt betroede medarbejdere overgår på provision.

- Stk. 3 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 leder/særligt betroede medarbejder. Størrelsen af en evt. acontoprovision fastsættes med det udgangspunkt, at lederen/den særligt betroede medarbejder 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 lederens/den særligt betroede 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.

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

- Stk. 4 Når der under lederens/den særligt betroede medarbejders ferie indgår provision, og hvis arbejdet tilrettelægges på den måde, at ferieafholdelse ikke påvirker den samlede provisionsindtægt, udbetales løn (dvs. aktuel løn + provision) under ferie og 1½% af indtægten, incl. provision, i det foregående optjeningsår.

Når provisionsdelen reduceres som følge af ferieafholdelsen, ydes aktuel løn under ferie, 1½% særlig feriegodtgørelse af den aktuelle løn og 12½% af udbetalt provision.

- Stk. 5 Det skal fremgå af aftalen med den enkelte leder/særligt betroede medarbejder, i hvilket omfang der udbetales gennemsnitsprovision under fravær på grund af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

Der udbetales dog ikke provision under en fraværsperiode, hvis varighed aftales i forbindelse med indgåelse af den individuelle aftale.

Regler om bonusløn

§ 6

- Stk. 1 Bonusløn er en løndel ud over den aktuelle løn.
- Stk. 2 Lederens/den særligt betroede medarbejders aktuelle løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om bonusløn.
- Stk. 3 Der ydes aktuel løn under ferie og 1½% særlig feriegodtgørelse af den aktuelle løn og bonusløn.

Mindstekrav til de individuelle aftaler

§ 7

Den individuelle aftale om provision- og/eller bonus mellem leder og leder/særligt betroet medarbejder skal mindst indeholde en præcisering af følgende:

1. Afregnings/udbetalingstermin(er) for provision/bonusløn, herunder om der udbetales acontoprovision, størrelsen heraf og evt. efterreguleringstidspunkter.
2. Grundlaget for beregning af provision/bonusløn, herunder en beskrivelse af de mål, der skal opnås.
3. Registrerings-/dokumentationsmåde for opnået provision/bonusløn.
4. Hvilke ydelser, produkter, leverancer mv., der indgår i forbindelse med beregning af provision/bonusløn og evt. hvilke der ikke indgår.
5. Aftalens tidsmæssige indhold.
6. Størrelsen af den aktuelle løn.
7. Hvornår lederen/den særligt betroede medarbejder overgår til provision/bonusløn.

Samarbejde

§ 8

- Stk. 1 Ved start af bonuslønftaler i en enhed orienteres LTD om iværksættelsen.
- Hvis ledelsen eller en talsmand for LTD ønsker det, skal der i den enkelte enhed ned sættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for LTD.
- Lønudvalgets opgave er at drøfte principper for registrerings- og måleparametre og evt. drøfte og afklare problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af provision/bonusløn.
- Stk. 2 Indførelse og vedligeholdelse af provision/bonusløn sker i et samarbejde mellem ledelsen og ledere/særligt betroede medarbejdere.

**Opsigelse, ikrafttrædelse mv.
§ 9**

Stk. 1 Denne rammeaftale kan opsiges til bortfald af hver af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog ikke en 1. marts i et overenskomstfornyelsesår.

Parterne er forpligtet til inden for en måned at optage forhandlinger med henblik på at indgå en evt. ny aftale. Indgåede individuelle aftaler berøres ikke af en opsigelse af denne aftale.

Stk. 2 Rammeaftalen har virkning fra den 1. januar 2001 og gælder for bonuslønsaftaler der indgås for 2001.

København, den 23. november 2000

For Tele Danmark A/S

Sign:
Peer Schaumburg-Müller

For Lederforeningen i Tele Danmark

Sign:
Bo Magnussen