

**Rammeaftale**  
**om**  
**provision og bonusløn**  
**mellem**  
**Tele Danmark A/S**  
**og**  
**AC-organisationerne**

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

Formålet med sådanne ordninger er at skabe sammenhæng mellem selskabets og medarbejderens indtjening.

Provision anvendes inden for salgsorienterede områder, hvor der opstilles individuelle mål for medarbejderen, 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 medarbejdere (i det følgende betegnes ledere og medarbejdere som "medarbejder") omfattet af overenskomst mellem Tele Danmark A/S på vegne af Tele Danmark A/S og Tele Danmark Forlag A/S og AC-organisationerne.

### **Aftalekompetence mv.**

## **§ 2**

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

Den individuelle aftale mellem selskabet og medarbejderen 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 opsige provisions-/bonuslønsaftalen med henblik på, at selskabet og den enkelte indgår en ny tilpasset aftale.

Vedkommende tillidsrepræsentant orienteres om en sådan opsigelse.

### **Generelle regler**

## **§ 4**

Stk. 1 De aftaler, der indgås mellem selskab og medarbejder i henhold til rammeaftalen, skal opfylde de i rammeaftalen indeholdte regler.

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.

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

Stk. 3 For 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 opgivelsestidspunktet.

Stk. 4 Provision/bonusløn udbetales som et gennemsnit under barselsorlov i henhold til overenskomstens § 13.

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

Stk. 2 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.

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. 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.

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

Stk. 4 Når der under en 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, 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 fraværperiode, hvis varighed aftales i forbindelse med indgåelse af den individuelle aftale.

## **Regler om bonusløn**

### **§ 6**

Stk. 1 Medarbejderens faste løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om bonusløn.

Stk. 2 Der ydes faste løn under ferie og 1½% særlig feriegodtgørelse af den faste løn og bonusløn.

## **Mindstekrav til de individuelle aftaler**

### **§ 7**

Den individuelle aftale om provision- og/eller bonus mellem selskab og 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 medarbejderen overgår til provision/bonusløn.

## **Samarbejde**

### **§ 8**

Stk. 1 Indførelse og vedligeholdelse af provision/bonusløn sker i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Stk. 2 Hvis ledelsen eller en tillidsrepræsentant ønsker det, skal der i den enkelte enhed nedsættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for AC-Tele. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af provision/bonusløn.

## **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 Eksisterende aftaler om provision/bonusløn berøres ikke af indgåelsen af denne rammeaftale.

Stk. 3 Rammeaftalen har virkning fra den 1. april 2000.

København, den 25. februar 2000

For Tele Danmark A/S

For AC-organisationerne