

# Generelt Bonus Incentive mm

## Orientering ved AC- og LTD-medlemsmøder

---

April 2019

Steen K. Madsen, HR C&B

# Nyt incentive – Generel Bonus incentive – historisk overblik mm

---

- Bonus har været anvendt i TDC siden 1998 (da amerikanerne kom). Anvendtes primært på de ca. 250 cheflønnere
- Omkring 2002 besluttedes det at udvide kredsen til andre ledere og specialister – efter nogle år var vi oppe på ca. 1.500 deltagere
- Ordningerne var dels med overordnede mål, dels med lokale og personlige mål
- På et tidspunkt var vi oppe på over 1.000 forskellige KPI'er – meget vanskeligt at overskue og administrere
- Fra 2013 omlagdes bonus til fastløn ved et tilbud om 90% konvertering – mere end 2/3 tog imod det. Resten forblev på bonus men nu kun med centrale mål. Her i 2019 har vi omkring 100 tilbage på gammel ordning.
- Nye bonusaftaler uden for chefløn kunne ikke længere indgås
- I 2013 blev der åbnet for en ny form for bonus – provisionslignende – dog kun på visse områder og kun med lokale mål
- Ved lønforhandlingerne her i foråret 2019 blev der indgået aftale med AC og LTD om en ny form for bonus (GBI)

# Generel Bonus incentive (GBI) - Design

---

- Er et lønelement, hvor en on-target-værdi (en procentdel af fast løn) kan give op til det dobbelte – eller 0 – alt efter, hvordan forud fastsatte mål opfyldes
- Målene fastsættes af Vederlagsudvalget for særligt valgte KPI'er (Key Performance Indicators)
- Målene er de samme som for cheflønsprogrammet (kan variere mellem Business Lines, hvilket de dog ikke gør for 2019) og deltagere har samme mål som cheferne i arbejdsområdet
- Målene oplyses efter Vederlagsudvalgets møde i januar, og der udsendes prognoser for 2. og 3. kvartal
- Målopfyldelsen opgøres og godkendes af Vederlagsudvalget i forbindelse med årsregnskabet og oplyses for deltagerne. Udbetaling sker i februar måned for det forudgående år. Er man ikke ansat i hele året, udbetales pro rata i forhold til ansættelsestiden
- GBI skal være i hele procenter af fast løn og kan max. udgøre 10% (inkl. evt. gammel bonusordning og provisionslignende bonus). Provision indgår ikke i dette maksimum
- Gammel bonus og provisionslignende bonus kan ikke udbygges eller veksles via GBI
- GBI er ikke pensionsbærende

# General Bonus incentive (GBI) – KPI'er i 2019

---

## Payout weights

Targets - TDC Group	Weight	Weight
	2018	2019
EFCF	50%	20%
EBITDA		30%
Customer satisfaction (3 KPI's)	50%	
NPS		25%
Fiber homes passed		25%
Total	100%	100%

## Pay out historik (for koncern KPI'er):

2010: 105  
2011: 91  
2012: 44  
2013: 103  
2014: 94  
2015: 147  
2016: 126  
2017: 135  
2018: 170

- Alle pay out kurver er fra 0 – 200% og lineære
- De konkrete targets oplyses ikke – de hviler på budget og er forretningsfølsomme

## Generel Bonus incentive (GBI) – Andre forhold

---

- GBI forudsætter, at der er en aftale med den faglige forening. Er der ikke det, kan der ikke indgås nye aftaler om GBI og bestående kan ikke forøges. Bestående aftaler fortsætter.
- GBI indgår i opgørelsen af den garanterede løndannelse med on-target-procent
- Man har ikke ret til at blive omfattet, og bliver man omfattet har man umiddelbart heller ikke ret til at komme ud af det igen
- For at blive omfattet skal man kunne aftale det med sin leder, og dette kan **kun** aftales i forbindelse med den årlige lønreguleringsproces/lønsamtale
- GBI skal finansieres. Det kan enten ske ved, at en lønregulering helt eller delvist veksles til BGI, eller at det aftales, at den faste løn nedsættes
- Det er frivilligt for medarbejderen at blive omfattet, og lønregulering kan ikke gøres betinget af deltagelse
- Aftales det i enkelte tilfælde, at medarbejderen ophører med GBI, konverteres til fast løn minus pensionsvirkning
- Ændringer i den faste løn påvirker andre løndelev. Medarbejderen må således tage bestik af sin "risiko-profil" ved beslutning om at indgå i GBI