



OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2023

mellem

Nuuday A/S

og

Akademikerorganisationerne

Parterne har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst mellem Nuuday A/S og Akademikerorganisationerne for en 2-årig periode.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet. Der tages endvidere forbehold for akademikerorganisationernes godkendelse.

Der er mellem parterne enighed om følgende:

1. Løn, overenskomstens § 3

1.1. Regulering af mindstelønssatserne

Mindstelønningssatserne ændres i § 3, stk. 1.til:

- Pr. 1. marts 2023 er startløn kr. 344.516 kr.
- Pr. 1. marts 2023 efter 3 år kr. 397.873 kr.
- Pr. 1. marts 2024 er startløn kr. 355.507 kr.
- Pr. 1. marts 2024 efter 3 år kr. 409.411 kr.

Mindstelønsatser i § 3, stk. 5 ændres til:

- Pr. 1. marts 2023 er timelønnen 159,00 kr.
- Pr. 1. marts 2024 er timelønnen 164,00 kr.

1.2. Regulering af satserne

Der er aftalt en regulering af de satser som fremgår af overenskomster og lokalaftaler vedr. hjemmevagt, tilkaldevagt og tilkaldeordning

Herefter er følgende satser gældende i:

§ 9, stk. 1:

- Pr. 1. marts 2023 90,50 kr.
- Pr. 1. marts 2024 93,66kr.

§ 9, stk. 3:

På hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. marts 2023 1.470,32 kr.
- Pr. 1. marts 2024 1.521,78 kr.

Ved tilkald i weekender og på helligdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. marts 2023 1.753,51 kr.
- Pr. 1. marts 2024 1.814,88 kr.

Følgende udstationeringstillæg i § 19, stk. 2 er gældende:

- Pr. 1. marts 2023 10.059,17 kr.
- Pr. 1. marts 2024 10.414,24kr.

Herudover reguleres protokoller og lokalaftaler nedenfor med 4,5 pct. i 2023 og 3,5 pct. i 2024 idet det dog bemærkes, at der ikke er medarbejdere på alle aftaler:

- Hjemmevagtsaftale – NetDesign 2015
- Hjemmevagtsaftale – Infrastructure & Operations 2015
- Hjemmevagtsaftale – TV & Datacenter 2016
- Hjemmevagtsaftale – Koncernsikkerhed 2016
- Hjemmevagtsaftale – Digital 2018
- Hjemmevagtsaftale – Company Mobile 2019
- Hjemme-/Tilkaldevagt – Fulfillment Mobile and Online 2015
- Tilkaldevagt – Mobil & CaaS
- Tilkaldeordning – IT Development (OI), IT Operations (OM) og Networks, Gigaspeed og TV Services (ONT) 2017
- Tilkaldeordning – Business Intelligence & Analytics 2016
- Tilkaldeordning – TV & Datacenter 2016
- Pressevagtordning – Koncern Kommunikation 2004
- Tillæg til pressevagtordning 2019

1.3. Individuel lønregulering

Det er aftalt, at bestemmelser i bilag 8, stk. 1, afsnit 3-8 om mindstereguleringsramme bortfalder. Den individuelle løndannelse igangsættes af Nuuday uden anden aftale med AC-organisationerne end bilag 8, som også er ændret.

Formanden og næstformanden for AC-Tele sikres dog en samlet individuel lønudvikling i 2023 og 2024 svarende til den gennemsnitlige lønregulering målt på gruppen af fortsat ansatte AC'ere i det selskab, hvor formanden henholdsvis næstformanden er ansat. Denne bestemmelse genforhandles ved næstkommende overenskomstfornyelse.

1.4. Lønsamtale og løndannelse

Bestemmelsen i § 3, stk. 4 ændres til:

Der afholdes en gang om året en lønsamtale mellem leder og medarbejder. Eventuel lønregulering for den enkelte medarbejder foretages en gang om året med virkning pr. 1. april.

Løndannelsen og lønforhandlingsforløbet vurderes en gang om året mellem parterne. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen. I bilag 8 er aftalt principper, for individuel lønregulering og for lønsamtalen.

1.5. Fritvalgs Lønkontoen

1.5.1.

Fritvalgs Lønkonto forhøjes, og udgør pr. 1. marts 2023, 3,75 pct. og pr. 1. marts 2024 forhøjes den yderligere til 5,75 pct.

1.5.2.

Overenskomsttekst § 3, stk. 6 ændres til:

Der er etableret en Fritvalgs Lønkonto. Fritvalgs Lønkontoen udgør pr. 1. marts 2023 3,75 pct. af den ferieberettigede løn, og pr. 1. marts 2024, 5,75 pct. Reglerne for Fritvalgs Lønkontoen fremgår af parternes aftale af 14. marts 2023.

2. Pension, overenskomstens § 4

Det er aftalt mellem partnerne at pensionsbidragene i overenskomstens § 4, stk. 1, fra 1. juni 2023 ændres således at Nuudays bidrag udgør 10 % og medarbejderens eget-bidrag udgør 3 % af lønnen.

Medarbejderne kan vælge at forhøje eget bidraget for fremtidige indbetalinger. Ændring i egen indbetalingen kan kun ske en gang årligt.

Pensionsoverbygningen for medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder forhøjes tilsvarende til 10 pct.

3. Ansættelse, overenskomsten § 2

Det er aftalt, at § 2 stk. 4 bortfalder.

4. Graviditet, barsel og adoption, overenskomstens § 12 og 13

4.1. Overenskomstens § 12

Bestemmelsen i § 12 bortfalder.

4.2. Ny bestemmelse om graviditet, barsel og adoption

Bestemmelsen i § 13 ændres til § 12 og får nedenstående indhold:

Stk. 1

Retten til frihed og dagpenge følger bestemmelsen i barselsloven. Overenskomsten bestemmelser regulerer i hvilket omfang selskabet betaler løn under orlov, og udvider ikke retten til frihed efter loven.

Som forældre til barnet anses den personkreds loven definerer som forældre.

Det er en betingelse for udbetaling af løn, at selskabet har ret til fuld dagpengerefusion i den periode, der udbetales løn, og at medarbejderen i nødvendigt omfang medvirker til, at selskabet kan opnå refusion i overensstemmelse med loven. Selskabet er berettiget til at bringe lønnen til ophør, hvis ophøret af dagpenge skyldes medarbejderens forhold.

Stk.2

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, når der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Den ene adoptant gives op til 4 uger med løn før barnets modtagelse ved forevisning af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption.

Stk.3

Efter barnets fødsel eller for adoptanter barnets modtagelse har hver af barnets forældre ret til 24 ugers orlov med løn.

Retten til orlov med løn kan ikke overføres fra den ene forældre til den anden, dog vil fader eller medmor kunne overtage mors ret til løn i de første 10 uger efter barnets fødsel, hvis retten til dagpenge i de første 10 uger efter fødslen er overført til faderen eller medmor som følge af moderens død eller alvorlige sygdom.

Stk. 4

Ved graviditetsfravær skal tidspunktet for den forventede fødsel attesteres ved læge- eller jordemoderattest, og selve fødslen skal dokumenteres ved forevisning af fødselsattest eller folkeregisteranmeldelse.

Stk. 5

Hvis retten til frihed med dagpenge forlænges på grund af barnets ophold på sygehus, ydes løn i den periode dagpengeperioden forlænges af kommunen som følge af barnets indlæggelse.

Stk. 6

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel før det tidsrum, der er nævnt i stk.2, 1. afsnit betragtes som sygdom.

Stk. 7

I den del af orloven, hvor der ikke udbetales løn fra selskabet, men hvor medarbejderen har ret til barselsdagpenge, betaler selskabet fuldt pensionsbidrag, dog max. 13 %. Dette gælder dog ikke i den del af forældreorlovsperioden, der eventuelt forlænges, jf. barselslovens § 10.

Stk. 8

Medarbejderen optjener ret til ferie med løn i de perioder selskabet betaler løn og/eller pensionsbidrag

4.3. Ikrafttrædelse for bestemmelsen i pkt. 4.2.

Bestemmelsen træder i kraft for børn der fødes den 1. januar 2024 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af den af parterne aftalte overgangsordning, jf. protokol af 10. juni 2022 uagtet at denne efter sin ordlyd ophører, når der er enighed om overenskomstfornyelsen.

5. Dataudveksling

Parterne har aftalt bilag 9 til overenskomsten, der beskriver, hvordan dataudveksling sker mellem parterne. Dette bilag erstatter protokol af 29. november 2017, og overenskomstens bestemmelser i § 2, stk. 4 og bilag 8, pkt.4.

Parterne kan drøfte indgåelse af lokalaftale om bistand til analyseopgaver o.lign.

6. Senkarriere og pligtig afgangsalder

Det er aftalt at parterne i overenskomstperioden nærmere drøfter anvendelsen af seniorsamtaler, herunder hvornår og om disse gennemføres.

Samtidig er det aftalt, at parterne drøfter overenskomstens bestemmelse om pligtig afgangsalder i lyset af den aktuelle situation på arbejdsmarked med konkurrence om kvalificerede medarbejdere. Nuuday A/S oplyste, at det allerede er muligt at aftale forlængelse af ansættelsesforholdet udover den pligtige afgangsalder for den periode, leder og medarbejder finder det relevant.

7. Tillidsrepræsentanter, overenskomstens § 21

Parterne har drøftet honorering af tillidsrepræsentanter, men kunne ikke opnå enighed herom.

Parterne er dog enige om at fortsætte drøftelser om de samlede vilkår for tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2023.

København, den 14. marts 2023



For Nuuday A/S



For Akademikerorganisationerne i TDC

For AC-Tele



Bilag 8

Løndannelsen

1. Lønudvikling

Lønsummen og den faktiske lønudvikling opgøres således at lønudvikling måles som udviklingen mellem lønsummen for den faste løn pr. 31. december det foregående år og lønsummen for den faste løn 31. december indeværende år. Opgørelsesmetoden baserer sig på AC-medarbejdere ansat den 31. december det foregående år og frem til 31. december i indeværende år (fortsat ansatte).

2. Principper for individuel lønregulering

Lønreguleringen sker efter en konkret vurdering og under hensyn til bl.a.:

- medarbejderens indsats
- kvalifikationer
- funktion
- erfaring
- uddannelse
- opnåede resultater
- kønsneutral vurdering

Mulighed for at fastholde medarbejderen og markedsværdien for det pågældende job vil ligeledes indgå i vurderingen.

Det tilstræbes, at en eventuel lønregulering bør være af en vis størrelse, så det er mærkbart og motiverende for den enkelte medarbejder. Det tilstræbes at lønsamtaler holdes hurtigst muligt efter 1. april og så vidt muligt inden 1. juli samme år. I overenskomstfornyelses år er forventningen at lønsamtalerne ikke kan være afviklet tidligere end med udgangen af august.

Manglende regulering kan bl.a. være begrundet i:

- medarbejderen er nyansat eller har lige skiftet job og har dermed netop fået drøftet sine lønforhold,
- medarbejderen har indgået ny bonusaftale, eller bonusaftaleprocenten er hævet, eller
- jobbet indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til lønregulering.

Begrundes manglende lønregulering med, at markedsløn allerede er opnået, forudsættes lederen at redegøre nærmere for baggrunden for denne vurdering. Lederen kan fremvise data for denne vurdering.

Lønregulering kan endvidere udelades, hvis medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en lønudvikling, og hvis der i den forbindelse er en igangværende dialog mellem leder og medarbejder. I den forbindelse drøftes eventuelle konkrete mål - og om hvordan og hvornår - en fremtidig lønudvikling kan sikres.

Disse årsager skal ikke anses for udtømmende, men begrundelserne skal være saglige.

Der kan ikke i argumentationen for at en medarbejders løn ikke reguleres indgå, at medarbejderens leder er ny leder for medarbejderen eller at der i øvrigt er gennemført en organisationsændring.

3. Principper for lønsamtale

Lønsamtalen er obligatorisk og gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Rollen som leder er - også i denne sammenhæng - at støtte og inspirere til fortsat engagement og højt aktivitetsniveau.

Lønsamtalen mellem leder og medarbejder skal have karakter af en egentlig løndrøftelse, hvor begge parter kan fremsætte krav og tilbud. Samtalen må ikke få karakter af en lønorientering. Afgørelsen af om og



hvilken lønregulering medarbejderen skal have, er dog lederens. Lederen skal være ærlig, præcis og give et reelt og konstruktivt budskab, og forberede og gennemføre lønsamtalen ud fra følgende principper:

- medarbejderen indkaldes til lønsamtale i god tid, normalt mindst 3 arbejdsdage før
- lederen skal som udgangspunkt være alene med medarbejderen, og kunne føre samtalen uforstyrret
- lederen skal afsætte den fornødne tid til lønsamtalen og denne skal foregå i den fornødne ro og i øvrigt inden for rammer der tager hensyn til, at der er tale om en lønsamtale
- lederen forventes at beskrive og forklare baggrunden for beslutningen og beskrive og forklare konsekvenser samt udviklingsønsker/-muligheder
- medarbejderen skal have en egentlig og for den enkelte forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat
- begrundelsen skal være saglig og systematisk, og begrundet i ovenstående principper for individuel regulering

Medarbejderen forventes at have vurderet egne kompetencer, indsats og resultater samt hvordan medarbejderen fortsat kan bidrage til forbedrede resultater og et godt arbejdsklima.

Individuel lønregulering og eventuelt aftalte mål for en fremtidig regulering dokumenteres – aktuelt i digitalt samtalskema.

Hvis lønsamtalen ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at meddele medarbejderen det endelige resultat, så snart det foreligger.

For medarbejdere på barselsorlov eller anden form for orlov med løn aftales mellem leder og medarbejder hvorledes og hvornår lønsamtalen gennemføres inden for ovennævnte rammer.

København, den 14. marts 2023



Bilag 9

1. Månedlig information

Formanden for AC-Tele modtager en gang pr. måned ved en måneds udgang fra TDC NET A/S og Nuuday A/S følgende to lister på ansatte medarbejdere på AC-overenskomsten.

Liste 1 er på navn og indeholder:

- navn
- lønnummer
- firmanavn
- stednummer
- kontorforkortelse
- stilling
- e-mail

Formålet med denne liste er at give AC-Tele et overblik over, hvor i organisationen, der er ansat medarbejdere indenfor AC Tele-overensk omstens dækningsområde, således at AC-Tele:

- kan varetage medarbejdernes interesse i et bredt forhandlingsmæssigt perspektiv, f.eks. i forbindelse med lønforhandling.

Liste 2 er anonymiseret og indeholder:

- Aktuell løn, herunder pension (eget bidrag i procent, arbejdsgiverbidrag i procent, pensionsselskab) og bonus (type, procent)
- Fødselsår
- Køn
- Anciennitetsdato
- Stilling (herunder om ledelsesansvar)
- Arbejdstidsaftale (om medarbejderen er ansat på §§ 7 eller 8 og herunder om det er med eller uden betalt frokostpause og om der er indgået aftale om plustid)
- Selskab, lokation, enhed, kontor og betegnelse
- Personalegruppe (studentermehjælper, graduates, flexjob mm)

Listerne udleveres til formanden for AC-Tele.

Listerne må ikke sammenkøres til at lave yderligere identifikation af medarbejderne.

Liste 1 og 2 kan deles med tillidsrepræsentanterne i forhold til løsning af tillidsrepræsentantens opgaver indenfor eget valggrundlag, og med en person, hvis opgave er at bistå med statistik, analyseopgaver o.lign. Liste 2 kan deles med akademikerorganisationerne. Listerne må ikke yderligere offentliggøres eller videresendes. Liste 1 vil kunne deles med Akademikerorganisationerne i forbindelse med overenskomstfornyelsesprocessen.

2. Information ved advarsler og afskedigelser

I forbindelse med advarsler, og afskedigelser informeres AC-Tele efter overenskomstens § 10, stk. 2 og 3.



3. Information i forbindelse med løndannelsen

AC-Tele modtager to gange årligt følgende oplysninger for alle ansatte på AC-overenskomsten i anonymiseret form:

1. stigning i den aktuelle løn og/eller ændring i bonus % fordelt pr. organisationsenhed
2. hvor mange personer pr. organisationsenhed, der ikke er reguleret og med angivelse af begrundelsen herfor
3. for hver organisatoriske enhed oplyses:
 - a. laveste lønregulering større end 0 i såvel kr. som %:
 - b. højeste lønstigning i såvel kr. som %,
 - c. samlet stigning i % opdelt på køn,
 - d. gennemsnitlig stigning i kr., inkl. evt. ikke-regulerede medarbejdere, opdelt på køn,
4. lønsum for AC-gruppen før og efter regulering opdelt på køn og ledere/ikke-ledere

Første informationen gives som udgangspunkt som en foreløbig information ca. 4 måneder efter igangsætningen af årets lønreguleringer og endeligt efter 31. december i det år, der måles på.

Det er mellem parterne aftalt, at der umiddelbart efter fornyelse af overenskomsten gennemføres en fælles analyse med henblik på at vurdere om opgørelsesmetoden skal være for "forsat ansatte" eller "alle ansatte". Hvis der ændres opgørelsesmetode, ændres der betegnelse i bilag 9.

4. Udveksling af information i øvrigt

Parterne er enige om, at der ikke ud over de tilfælde, der fremgår af §§ 8, stk. 4 og 10, stk. 2 og 3, samt dette bilag er krav på udlevering af oplysninger. AC-Tele har derfor alene krav på oplysninger herudover, hvis det særskilt måtte fremgå af lov.

Dette bilag tager ikke stilling til datadeling ved overtallighed og virksomhedsoverdragelser.

5. Opsigelse og ikrafttræden af dette bilag

Parterne er enige om at stoppe den i dette bilag udveksling af oplysninger med øjeblikkelig virkning, hvis Datatilsynet måtte udtale, at den er i strid med det retsgrundlag, der gælder for behandling af persondata.

Bilaget, der er en del af overenskomsten, træder i kraft, når overenskomstfornyelsen i 2023 er tilendebragt, og følger bestemmelserne i overenskomsten for opsigelse.

København, den 14. marts 2023



Lokalaftale
mellem
Nuuday A/S
og
Akademikerorganisationerne

1. Formål

Denne lokalaftale har til formål at afhjælpe en misforståelse mellem parterne om anvendelsesmulighederne for Fritvalgs Lønkontoen, som er aftalt i forbindelse med overenskomstfornyelsen mellem parterne med virkning fra 1. marts 2020.

2. Dækningsområde

Lokalaftalen er et tillæg til overenskomsten mellem Nuuday A/S og Akademikerorganisationerne.

3. Aftalens indhold

Det er aftalt at midler fra Fritvalgs Lønkontoen kan benyttes således:

Udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen

- A. Medarbejderen kan til enhver tid anmode om at få udbetalt et beløb fra Fritvalgs Lønkontoen, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på kontoen. Udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen kan f.eks. ske i forbindelse med at der afholdes aftalt ferie eller feriefridage, eller hvis der blot ønskes et beløb udbetalt fra kontoen.
- Der kan ved skriftlig aftale med selskabet ske udbetaling af bidraget til Fritvalg Lønkontoen med lønnen fast pr. måned. En beslutning om fast udbetaling månedligt af bidragene i stedet for at bidragene indbetales til Fritvalg Lønkontoen er bindende 12 måneder frem regnet fra anmodningens modtagelse i Løncenteret.

Indbetaling til pensionsopsparing

- B. Anvendes Fritvalgs Lønkontoen til pensionsopsparing, skal medarbejderen senest 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension i det kommende ferieår. Medarbejderen fremsender besked til Løncenter Helpdesk om indbetaling til pensionsopsparing.
- Anvender medarbejderen Fritvalgs Lønkontoen til pensionsopsparing, indbetales den aftalte andel direkte til pensionsselskabet. Beløbet fremgår derfor ikke af medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Frihed uden løn

- C. I henhold til overenskomstens § 16, stk. 3 kan der desuden ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkonto en, i forbindelse med aftalt afholdelse af frihed uden løn.

Hvis medarbejderen er 5 år eller mindre fra pensionsalderen ved kalenderåret begyndelse, har medarbejderen krav på at kunne benytte Fritvalgs Lønkontoen til at finansiere op til 5 seniorfridage pr. år. Denne benyttelse forudsætter således ikke forudgående aftale med medarbejderens leder.

Denne aftale påvirker ikke i øvrigt medarbejderens adgang til parternes aftale af 1. november 2012 om seniorvilkår i øvrigt.

Udbetaling af beløb fra Fritvalgs Lønkontoen kan kun ske via registrering i PULS.

**4. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale forlænger aftale af 21. december 2020 og gælder fra dens underskrift.

Denne aftale kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, hvorefter aftalen bortfalder.

København, den 14. marts 2023

For Nuuday A/S

A handwritten signature in blue ink, reading "Zane Stensballe".

For AC-Tele