



Protokol

mellem

TDC A/S

og

Dansk Metal teleafdelingerne

om lønregulering pr. 1. marts 2011.

1. Lønregulering

Med virkning fra 1. marts 2011 foretages for medarbejdere ansat pr. 1. marts 2011 en generel lønregulering på 1,85 kr. i timen, svarende til stigning i månedslønnen på 296,62 kr. for fuldtidsbeskæftigede.

Herudover reguleres lønnen individuelt pr. 1. marts 2011 i overensstemmelse med den nedenfor under pkt. 2 nævnte proces. TDC har oplyst, at man har afsat fornødne lønmidler til gennemførelsen af denne proces.

TDC kan ud over den generelle og individuelle lønregulering som nævnt ovenfor regulere lønnen på et senere tidspunkt. For en sådan lønregulering gælder alene lokalaftale nr. 3.A.

Herudover kan lokalaftalerne om hhv. resultatløn, bonus og provision, jf. lokalaftalerne nr. 3.C, 3.H og 3.I, anvendes som supplement til ovennævnte lønregulering.

2. Proces for individuel lønregulering

Parterne har indgået aftale om principper og proces for igangsætning og effektivering af individuel lønregulering, jf. lokalaftale, nr. 3.A, pkt. 1.2. Herudover har parterne aftalt følgende proces og form for lønsamtalen:

Proces forud for indkaldelse til individuelle lønsamtaler

Kriterier for individuel lønregulering, forhandles i henhold til lokalaftale nr. 3.A. pkt. 6.2 afsnit 2 mellem den enkelte enhed og teleafdelingernes lokale repræsentanter. Den enkelte enhed og de lokale repræsentanter kan - hvis der er enighed herom - fastsætte, at kriterier kan fastlægges i underliggende divisioner, idet dette spørgsmål ikke kan behandles yderligere. Såfremt enighed om 1. pkt. ikke opnås, gælder lokalaftale nr. 3.A. pkt. 6.4.

Efter disse forhandlinger og inden lederen endeligt foretager lønvurderingen og indkalder de medarbejdere, som skal have individuel lønregulering til lønsamtale, skal lederen - eller hvor det vurderes hensigtsmæssigt lederen leder for et antal ledere - drøfte lederens begrundede indstilling til, hvem der skal have lønregulering og hvor meget med den lokale tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, kan mødet holdes med fællestillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten har mulighed for at kommentere lederens indstilling og kan selv bringe andre medarbejdere i forslag. Såfremt tillidsrepræsentanten ønsker at bringe andre medarbejdere i forslag til lønregulering, skal dette begrundes. Hvor der ikke findes en lokal tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant, drøftes lederens indstilling ikke.

Lederen skal i øvrigt forholde sig åbent og konstruktivt til de bemærkninger og informationer, som den lokale tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentanten måtte have, men er ikke forpligtet til at ændre beslutningen om de konkrete indstillinger i forbindelse med den individuelle lønregulering, hvis ikke der efter drøftelsen er fremkommet væsentlig nye oplysninger, som bør afstedkomme en fornyet vurdering.

Lønsamtalens form

Lederen foretager på baggrund af de fastsatte kriterier for lønregulering en lønvurdering af medarbejderne. Lederen indkalder herefter – og efter drøftelsen med tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten, jf. ovenfor – medarbejdere, som skal have en individuel lønregulering til lønsamtale.

Enhver lønregulering, som udmønter den aftalte ramme for lønregulering, sker alene efter en lønsamtale med medarbejderen.

Den enkelte medarbejder kan bede om en lønsamtale, hvis medarbejderen mener, at der bør gives en individuel lønregulering ud over den generelle lønregulering.

Parterne udarbejder, hvor der gennemføres en lønregulering, et lønsamtalskema, som skal anvendes til at dokumentere lønsamtalen og resultatet heraf. Medarbejderen skal have en kopi af det udfyldte skema. Lønsamtalskemaet opbevares i medarbejderens personalemappe som et tillæg til ansættelsesbrevet.

Hvis der er gennemført en lønsamtale, som ikke medfører en lønregulering, kan medarbejderen anmode om et lønsamtalskema. I givet fald opbevares en kopi af lønsamtalskemaet i HR. Skemaet destrueres senest efter 6 måneder, medmindre der er rejst en sag om medarbejderens lønforhold, jf. Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4 og 5.

Hvis lønsamtalen undtagelsesvist ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at lønsamtalen genoptages så snart en afklaring har fundet sted.

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

For lønsamtalen gælder:

- medarbejderen indkaldes til lønsamtale i god tid, normalt mindst 3 arbejdsdage før
- lederen skal som udgangspunkt være alene med medarbejderen, således at der ikke er andre ledelsesrepræsentanter til stede
- lederen skal kunne føre samtalen med medarbejderen uforstyrret
- lederen skal afsætte den fornødne tid til samtalen
- lederen forventes at formulere sig klart, præcist og uden omsvøb
- lederen forventes at beskrive/forklare baggrunden for resultatet og beskrive/forklare konsekvenser samt udviklingsønsker/muligheder
- medarbejderen skal have en egentlig og for den enkelte forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat

En medarbejder, som fremsætter ønske om en lønsamtale, skal selv have vurderet egne kompetencer, indsats og resultater samt sit lønniveau med henblik på at begrunde sit ønske over for lederen om lønregulering udover den generelle lønregulering. Lederen skal tilsvarende i lønsamtalen kunne begrunde, hvis medarbejderen ikke skal have individuel lønregulering.

For medarbejdere på barsels- eller forældreorlov aftales mellem leder og medarbejder hvorledes og hvornår en evt. lønsamtale gennemføres inden for ovennævnte rammer.

Den lokale tillidsrepræsentant, jf. lokalaftale 3.A. pkt. 6.2 afsnit 3, kan deltage i samtalen, hvis medarbejderen beder herom.

3. Regulering af visse ulempetillæg

Ulempetillæg reguleres som anført bilag 1.

4. Lønregulering for elever

Mindstelønssatserne for elever omfattet af lokalaftale nr. 19 ændres i overensstemmelse med bilag 2.

5. Lokalaftale nr. 4.K

Beløbene i lokalaftale nr. 4.K ændres til hhv. kr. 330.835 og kr. 7.000.

6. Udlånte

Udlånte medarbejdere omfattes af den generelle regulering, som er aftalt i pkt. 1 ovenfor.

TDC sikrer, at den ovenfor aftalte proces for den individuelle lønregulering gennemføres for de udlånte medarbejdere. Hvor der er valgt tillidsrepræsentanter for de udlånte medarbejdere, oplyser TDC til disse, hvem kriterierne, jf. ovenfor pkt. 2 forhandles med på arbejdsgiversiden, samt hvem der gennemfører evt. lønsamtaler.

7. Aftaleændringer

De forhandlinger der blev aftalt iværksat i protokol af 17. maj 2010 videreføres.

Såfremt der ikke opnås enighed om ændringer af de pågældende aftaler, fortsætter disse dog uændret.

Der udestår herefter ikke krav mellem parterne i forhold til lønregulering 2011.

København, den 10. maj 2011

For TDC A/S



For Dansk Metal teleafdelingerne



Nedenstående satser reguleres pr. 1. marts 2011 som anført nedenfor.

Lokalaftale	Sats pr. 1. marts 2010. kr.	Sats pr. 1. marts 2011. kr.
Lokalaftale nr. 4.B Forskudttid		
Tillæg pr. ½ time	32,45	33,10
Årligt forskudttidstillæg	7.788,07	7.943,83
Årligt forskudttidstillæg	13.629,12	13.901,70
Årligt forskudttidstillæg	19.470,19	19.859,59
Lokalaftale nr. 4.C Holddrift		
Tillæg pr. time		
	38,93	39,71
	71,40	72,83
Månedligt tillæg højst	2.596,02	2.647,94
Øvrige månedlige tillæg i henhold til holddriftaftalens pkt. 4, sidste afsnit		Reguleres med 2 %
Lokalaftale nr. 4.D/E, timelønsaftalen vedr. Butik (nr. 4.F.1) og timelønsaftalen i YouSee (nr. 29)		
Tillæg pr. time		
	37,56	38,31
	54,41	55,50
	55,73	56,84
	72,59	74,04
	97,27	99,21
Tillæg pr. ½ time		
	25,95	26,47
Lokalaftale nr. 4.E		
Vagtcheftillæg, pr. måned	2.880,72	2.938,33
Lokalaftale nr. 4.H, Overarbejde, pkt. 2		

	25,95	26,47
Lokalaftale nr. 4.I Hjemmevagt (og lokalaftale nr. 4.K)		
	43,05	43,91
Lokalaftale nr. 4.J Tilkald (og lokalaftale nr. 4.K, dog ikke hjembragt terminal/telefonisk bistand)		
Normal betaling	196,71	200,64
Arbejdsfri dage	307,35	313,50
Hjembragt terminal/telefonisk bistand	147,53	150,48
Lokalaftale nr. 3.G, tillæg pr. time		
	36,34	37,07
	66,65	67,98
Lokalaftale nr. 4.F		
Butikstillæg, månedligt	2.597,53	2.649,48
Lokalaftale nr. 11.C, jf. protokol af 23. januar 2002	1.397,48	1.425,43
Lokalaftale nr. 11.B		
Pkt. 3.2.1	2,17	2,21
Pkt. 3.2.2	2,96	3,02
Pkt. 4.2.1	2,65	2,70
Pkt. 4.2.2	3,55	3,62
Lokalaftale nr. 11.D	554,56	565,65
Lokalaftale nr. 11.E	7.721,13	7.875,55
Lokalaftale nr. 15, pkt. 2		18.174,33
Flyttegodtgørelse	17.817,97	
Hoftelegraftillæg	39.203,61	39.987,68

Lokal lokalaftale nr. 4.6, pkt. 2	593,94	605,82
Lokal lokalaftale nr. 11.6	71,27	72,69
Højdetillæg, lokalaftale nr. 23, pkt. 9		
Pr. time	74,71	76,20
Pr. dag	86,05	87,77
Protokollat af 8. april 2011		
Pkt. 2.2.2.	400,00	408,00
Pkt. 2.2.3.		
Hjemmevagt	43,05	43,91
Tilkald, normal betaling	196,71	200,64
Tilkald, arbejdsfri dage	307,35	313,50
Stand-byvagt	250,00	255,00

Regulering af mindstelønnen for elever pr. 1. marts 2011

Mindstelønnen reguleres med virkning fra 1. marts 2011 således:

Kontorelever og salgsassistentelever o.l.:

Fra	Til	Løn pr. 1. marts 2010 Kr. pr. måned	Løn pr. 1. marts 2011 Kr. pr. måned
0	1. år	9.762,00	10.006,05
1.	2. år	10.833,00	11.103,83
2.	3. år	12.368,00	12.677,20
3. og flg. år		13.113,00	13.440,83

Øvrige elever:

Fra	Til	Løn pr. 1. marts 2010 Kr. pr. måned	Løn pr. 1. marts 2011 Kr. pr. måned
0	1. år	9.624,00	9.864,60
1.	2. år	10.767,00	11.036,18
2.	3. år	11.628,00	11.918,70
3.	4. år	15.076,00	15.452,90
4. og flg. år		16.714,75	16.995,33

Elever, der er omfattet af elevaftalens pkt. 12 "Særregler for allerede ansatte medarbejdere under uddannelse i henhold til VEU-reglerne" omfattes dog af den generelle regulering aftalt i protokollens pkt. 1.

Kriterier for individuel lønregulering pr. 1. marts 2011 i TDC Wholesale

Forhandling gennemført mellem TDC Wholesale og repræsentant for Dansk Metal.

På mødet opnåedes enighed om at følgende kriterier skal indgå i vurderingen af den enkelte og ligge til grund for en eventuel individuel lønregulering:

- Alle afdelinger/enheder skal tilgodeses
- Jobindsats og resultatskabelse
- Højt engagement og motivation, herunder bidrager ved en særlig indsats positivt til teamets trivsel og resultatskabelse
- Hjælpsomhed og samarbejdsvillighed
- Medarbejdere der ikke har opnået lønforhøjelse, i de seneste 3 år, ud over den generelle regulering vurderes specielt (ikke det samme som, at der er i dette ligger en garanti for lønregulering)
- Medarbejderen skal have varetaget jobbet/funktionen i min. 6 mdr. for at komme i betragtning til denne lønregulering
- Minimumsgrænsen for en individuel lønstigning skal være på min. 400,- kr.

De overordnede kriterier kan prioriteres og vægtes indbyrdes.

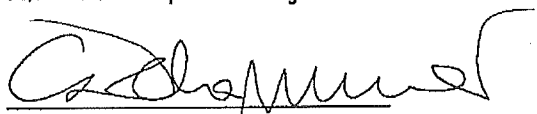
Herudover var der enighed om følgende:

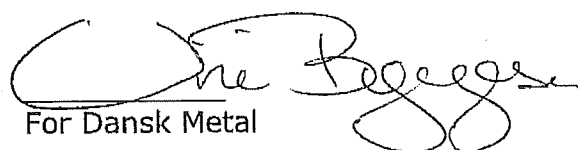
1. Næste aktivitet i processen er en drøftelse mellem leder og lokal tillidsrepræsentant, jf lønprotokollens pkt. 2, idet spørgsmålet om kriterier er færdig behandlet.
2. TR har på mødet mulighed for at kommentere lederens indstilling og kan selv bringe andre medarbejdere i forslag. Såfremt TR ønsker at bringe andre medarbejder i forslag til lønregulering skal dette begrundes. Lederen skal forholde sig åbent og konstruktiv til de bemærkninger og informationer som den lokalt TR/FTR måtte have, men er ikke forpligtet til at ændre beslutningen om de konkret indstillinger i forbindelse med den individuelle lønregulering, hvis ikke der efter drøftelsen er fremkommet væsentlige nye oplysninger, som bør afstedkomme en fornyet vurdering.
3. At sikre gensidig åbenhed og gennemsigtighed for i fællesskab at sikre at processen bliver den størst mulige succes og acceptabel for TDC, medarbejderne og Dansk Metal.
4. Udover den opgave, som fremgår af protokollens pkt. 2. stk. 2, vedrørende fastlæggelse af kriterierne, proces og plan, drøftes også en fastsat nedre grænse i enheden. En nedre grænse for lønportioner er kun retningsgivende for lederen i sin fordeling af midler. Der er fastsat en nedre grænse for portioner på kr. 400.-. men lønreguleringer på over kr. 400,- pr. måned kan sagtens være relevante.

Tidsplan:

- Uge 27 - Forhandling om lokale lønkriterier afsluttes
- Uge 27 til 1. august 2011 - Ledere foretager lønvurdering af medarbejderne og drøfter med TR lederens begrundede indstilling til, hvem der skal have regulering (grundet ferie kan visse områder dog blive nødt til at gennemføre dette i august)
- 15. juli og frem til den 9. september 2011 - Indkaldelse til og gennemførelse af lønsamtaler
- 9. september 2011 - de sidste lønsamtaler er gennemført.

København, den 8. juli 2011


Christina Nehammer, TDC Operations


For Dansk Metal

10637

Den 7. juni 2011

Kriterier for individuel lønregulering pr. 1. marts 2011 i YouSee A/S

Kriterier

- Høj performance og et lønniveau som ligger lavt relativt til relevant benchmark internt/eksternt
- Højt engagement og motivation, herunder bidrager ved en særlig indsats positivt til teamets trivsel og resultatskabelse

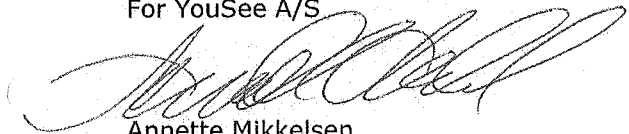
Øvrigt

- Medarbejdere ansat efter 1. januar 2011 i YouSee/TDC koncernen vil ikke komme i betragtning, medmindre helt særlige forhold gør sig gældende
- Drøftelse mellem leder og lokal TR finder sted på afdelingschef/direktør/TR niveau for at sikre sammenhæng på tværs
- Der kan aftales underliggende kriterier for gruppen af kørende teknikere samt teknisk support/kundeservice jf. protokol mellem TDC A/S og Dansk Metal, teleafdelingerne.
- Lønsamtalerne forventes gennemført i perioden fra 1. til 31. august 2011

København, den 7. juni 2011

For virksomhedsklubben i YouSee

For YouSee A/S



Annette Mikkelsen



Vibeke Birkenfeldt

Juni 2011.

6.

Kriterier for individuel lønregulering pr. 1. marts 2011 i TDC, Privat for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem TDC og Dansk Metal - Teleafdelingerne.

Der var enighed om at følgende kriterier lægges til grund for Individuel lønregulering til medarbejdere i :

Butik:

- High performance (Det daglige arbejde)
- Tag ansvar for kunden (TAK)
- Motivation, herunder bidrager ved en særlig indsats positivt til teamets trivsel og resultatskabelse (Tilfredshed og motivation samt samarbejde og interne processer)
- TDC ambassadør i det daglige arbejde (Omdømme).

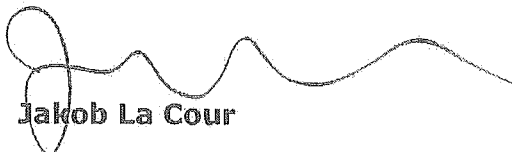
Kundecenter:

Tilfredsstillende performance på alle stjernes-takker bør være en forudsætning sammen med en eller flere af nedenstående kriterier:

- Tager i særlig grad ansvar for egen udvikling og viser god udvikling.(Kompetenceudvikling)
- Bidrager ved en særlig indsats positivt til teamets trivsel og resultatskabelse.(Samarbejde og interne processer)
- Har særlig rolle/ansvarsområde i teamet og opfylder den rolle til stor tilfredshed.(Samarbejde og interne processer).
- Er aktiv og konstruktiv bidragsyder til forbedring af interne arbejdsprocesser og udvikling af TDC's forretning. (Samarbejde og interne processer)

Privat, Marked og ledelse:

- Alle ovenstående kriterier kan indgå i lønreguleringerne.

**Jakob La Cour****HR Direktør TDC Privat****Pia Holmgaard Olsen****Teleafdeling Øst.**

Kriterier for individuel lønregulering pr. 1. marts 2011 i TDC Erhverv

Forhandling gennemført mandag den 30. maj 2011 mellem TDC Erhverv og tillidsrepræsentanter fra teleafdelingerne.

På mødet opnåedes enighed om at følgende kriterier skal ligge til grund for den individuelle lønregulering:

- Ansat inden for et strategisk prioriteringsområde
- Høj Performance og et lønniveau som ligger lavt relativt til relevant benchmark internt / eksternt.

Herudover var der enighed om følgende:

Evt valg af strategiske prioriteringsområder foretages af den ansvarlige direktør/vicedirektør og gennemgås med tillidsrepræsentanten jf lønprotokollens pkt. 2.

Vi indskræper overfor lederne at alle medarbejdere, uanset anciennitet, skal lønvurderes ud fra de ovenfor nævnte kriterier.

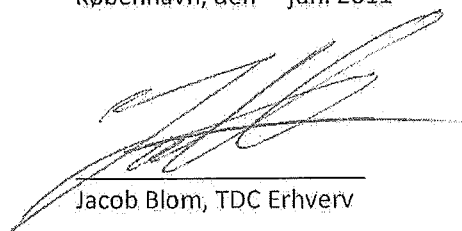
Som udgangspunkt påtænkes det ikke, at regulere medarbejdere som er blevet ansat eller allerede har fået reguleret løn efter den 30. november 2010, medmindre helt særlige forhold taler for en regulering pr 1. marts 2011.

I forhold til processen var der enighed om, at drøftelsen mellem leder og lokal tillidsrepræsentant, jf lønprotokollens pkt. 2, i TDC Erhverv finder sted på direktør /fælles-TR- niveau for at sikre sammenhængen på tværs.

Målet er, at nå at indkalde til og gennemføre lønsamtaler inden sommerferien i så vidt et omfang som muligt.

Vi er enige om at holde en åben kommunikation – evt via Portalen – omkring den fortsatte proces.

København, den juni 2011



Jacob Blom, TDC Erhverv



Vagn Rasmussen
For Dansk Metal