

**Protokol  
mellem  
TDC A/S  
og  
Dansk Metal Landsklubben**

over drøftelse den 29. juni 2017 af yderligere principper og kriterier for den individuelle lønregulering pr. 1. marts 2017. jf. punkt 2 i protokol af 21. juni 2017 samt lokalaftale nr. 3.A, pkt. 6.2.

For TDC A/S mødte: Peer Schaumburg-Müller og Line Budtz Pedersen.

For Dansk Metal Landsklubben mødte: Lars Jørgensen (Odense), Ole Mølgaard Andersen, Lars Jørgensen (Assens), Jeana Jørgensen, Tobias Tolstrup, Pia Holmgaard Olsen, Lone Madsen, Britta Stenhøj Christensen, Kurt Hansen, Jan Friborg, Søren Holme, Finn Krølbøll, Masoomah Andersen, Anders Reiners og Carsten Dyring Nielsen.

**Punkt 1.**

En række virksomhedsklubber under Dansk Metals Landsklub i TDC havde forud for drøftelsen anmodet TDC om en drøftelse iht. protokol af 21. juni 2017 samt lokalaftale nr. 3.A, pkt. 6.2. TDC havde meddelt Landsklubben, at der efter deres opfattelse ikke i protokol af 21. juni 2017 var hjemmel til at kræve separate drøftelser, men kun én drøftelse. Landsklubben hævdede, at man havde ret til at delegere retten til drøftelse til den enkelte virksomhedsklub.

Uden at præjudicere ovennævnte spørgsmål var parterne enige om, at drøftelsen iht. protokol af 21. juni 2017 gennemføres som én drøftelse med Landsklubben, dog således at der jf. protokollens punkt 6 gennemføres en separat drøftelse mellem TDC og fællestillidsrepræsentanten for de udlånte og således at Landsklubben tog forbehold for at videreføre spørgsmålet om retten til at delegere drøftelsen til den enkelte virksomhedsklub.

**Punkt 2.**

Parterne drøftede herefter sagen om yderligere principper og kriterier for den individuelle lønregulering pr. 1. marts 2017. jf. punkt 2 i protokol af 21. juni 2017 samt lokalaftale nr. 3.A, pkt. 6.2.

Landsklubben fremførte blandt andet for de i punkt 2.a. til 2.f. nedennævnte områder, at der bør anvendes følgende principper og kriterier:

**Punkt 2.a.: Networks**

- Lavest lønnede hæves
- Stort kronebeløb med min. kr. 500,- max. Kr. 1.000,
- Pensionsgivende
- Medlemmer som har vist omstillingsparathed skal honoreres

### **Punkt 2.b.: Wholesales og Finans**

- Teamånd: Lidt ekstra for kollega/kunde
- Kredit for gennemført uddannelse
- Lavestlønnede i forhold til anciennitet og gennemsnit
- Åbenhed om evt. lønpulje
- Ved evt. lønstigning min kr. 500,- pr. md

### **Punkt 2.c.: IT og Procurement & Logistics**

#### Kvalitet og produktivitet i opgaveløsningen

- Medarbejdere, som yder en særlig indsats ud over den normale arbejdsindsats
- Der skal kigges på personlige kvalifikationer for stillingen, herunder uddannelse, erfaringer, samarbejdsevne, omstillingsparathed m.m.
- Medarbejderen løser permanent og konsistent drifts- og/eller udviklingsopgaver med høj kvalitet og målopfyldelse
- Medarbejderen evner, over en længere periode, i høj grad at maksimere sit bidrag inden for den tilrådeværende tid.

#### Brugerorientering

- Medarbejderen udfører sit arbejde med meget høj grad af imødekommenhed og yder en optimal service, der er med til at få opgaverne til at lykkes og skaber værdi for kunderne, slutbrugere og samarbejdspartnere.

#### Faglig udvikling og kompetenceudvikling

- Medarbejderen har opkvalificeret sig. Dette kan eksempelvis ske via stor omstillingsparathed, kurser/efteruddannelse og jobbytte.
- Medarbejderen har udvist omstillingsparathed i forbindelse med f.eks. organisationsændringer og proaktivitet i forhold til håndtering af nye opgaver.
- Medarbejderen har ydet en ekstraordinær arbejdsindsats fx i forbindelse med et større projekt.

#### Samarbejde med kollegaer og eksterne interessenter

- Medarbejderen har udvist en særlig evne til at samarbejde og dele viden med kollegaer

### **Punkt. 2.d.: Yousee**

- Bidrage til høj trivsel
- 100 meter ekstra for kunden (ikke KPI)
- Lavt lønnet i forhold til kolleger
- Har ydet en ekstra arbejdsindsats
- Udviser mere ansvar end nødvendigt
- Bidrage positivt i din afdeling
- Enighed mellem leder og lokal TR

### **Punkt 2.e.: Erhverv**

- Lavest lønnede, efter anciennitet
- min. 500 kr. max. 750 pr. medarbejder der får tildelt
- Åbenhed omkring hvor meget den enkelte leder har til uddeling.
- Den lokale tillidsrepræsentant har indflydelse på tildelingen. Er der ingen tillidsrepræsentant overtager fællestillidsrepræsentanten
- Focus på dem der arbejder for fællesskabet.

### Punkt 2.f.: Onsite

Prioriterede forslag:

1. Samtale mellem TR og lokal leder, for at afstemme forventning i gruppen.
2. Adfærd, bl.a. kollegialitet, fleksibilitet og samarbejde.
3. Arrangement i gruppen. AmR, TR, Mentor og div.
4. Få de lavtlønnede med op, eksempel de under kr. 29.000, kr. 30.000 efter hvad gennemsnitslønnen er i gruppen.
5. De der ikke har modtaget individuel regulering i mange år. Eksempel over 20 år.
6. Fastholdelsestillæg i visse nærmere specificerede tilfælde/områder

TDC konstaterede at mange af de ovennævnte kriterier for lønfastsættelse kan rummes indenfor Lokalaf tale nr. 3.A. punkt 1.2. TDC oplyste endvidere, at man i relevant omfang vil videreformidle virksomhedsklubbernes synspunkter om prioritering af de faktorer som indgår i Lokalaf tale nr. 3.A. og Samtaleguiden som bilag 1 til protokol af 21. juni 2017 i vurdering af lønfastsættelsen.

TDC kunne ikke anerkende en ret for fællestillidsrepræsentanterne/virksomhedsklubberne til at kræve særskilt forhandling eller drøftelse af lønreguleringen og dens kriterier for medarbejdere herunder de udlånte.

-----

Der kunne således ikke opnås enighed.

Hvidovre, den 29. juni 2017



For TDC A/S



For Dansk Metals Landsklub