

**Aftale  
om bonusordning  
mellem  
TDC A/S  
og  
Akademikerneorganisationerne/AC-Tele**

**Dækningsområde**

§ 1

Bonusaftaler efter denne aftale reguleres alene efter bestemmelserne i denne aftale og ikke efter eksisterende rammeaftale.

Aftalen gælder i øvrigt medarbejdere omfattet af parternes overenskomst i TDC.

**Formål**

§ 2

Aftalen indgås for at give medarbejderne et særligt incitament til at medvirke til opnåelse af TDC's ønskede resultater via deltagelse i en bonusordning, der gør en del af lønnen afhængig af opnåede resultater.

**Koncept**

§ 3

Bonus vil udgøre en procent af medarbejderens grundløn (dvs. at faste tillæg og pensionsbidrag ikke indregnes), og udbetaling kan afhængig af resultater udgøre mellem 0 og 2 gange af denne procent.

Måleparametre, vægt af disse og mål er de samme, som gælder for STI Bonus for deltagere i TDC's cheflønsprogram, hvilket betyder, at der alt efter det koncept, der beslutes for dette program for det pågældende år, kan være tale om måleparametre på Group niveau eller Business Line niveau eller kombinationer heraf.

Medarbejdere, der deltager, omfattes således af de måleparametre, vægte og mål, der gælder for deltagere i TDC's cheflønsprogram inden for deres ansættelsesområde.

Bonus opgøres årligt primo året efter bonusperioden og eventuel bonus udbetales normalt med lønnen for februar i året efter bonusperioden.

Deltagerne modtager på samme vis som deltagerne i TDC's cheflønsprogram i begyndelsen af bonusperioden oplysning om periodens måleparametre, vægte og mål og ved opgørelse af bonusperioden oplysning om resultater og udbetaling (oplysningerne gives med de begrænsninger, som selskabslovgivningen medfører) og såfremt det gives på TDC's cheflønsprogram status og prognose i løbet af et bonusår. Bonusmål aftales derimod ikke med den enkelte deltager.

### **Pension**

#### **§ 4**

Der ydes ikke pensionsbidrag af bonusudbetalinger.

### **Sygdom, graviditets- og barselsorlov samt anden orlov**

#### **§ 5**

Bonus beregnes under sygdom, graviditets- og barselsorlov samt under anden orlov med løn som opgjort bonus, jf. § 3. Ved orlov uden løn betales ingen bonus.

### **Deltagelse i bonus**

#### **§ 6**

Det er frivilligt for en medarbejder at deltage i bonusordningen.

En medarbejder kan kun indtræde i ordningen i forbindelse med den årlige lønsamtale, hvor medarbejderen så kan vælge at få en lønregulering, som lederen vil tildele medarbejderen, helt eller delvist i form af en bonusordning med en fastlagt on-target procent (dog mindst med 1 pct.), såfremt det aftales med lederen.

Ordningen eller reguleringen af ordningen har virkning fra 1. april.

En medarbejder kan også frivilligt efter aftale med leder vælge at gå ned i fastløn mod at få en bonusordning på mindst 1 pct.

Bonusordninger efter denne aftale kan udbygges over tid, men med mindst 1 pct. ad gangen, dog til maksimalt 10 pct. af den faste løn.

En medarbejder kan ikke senere udtræde af ordningen, men medarbejderen kan ikke pålægges senere at øge bonusprocenten, som betingelse for at få lønregulering.

Medarbejderen kan helt eller delvist i stedet for individuel lønregulering aftale en bonusordning, eller udbygge en allerede aftalt bonusordning.

Bonusordninger indgår med on-target værdien i opgørelsen af aftalt garanteret mindstereguleringsramme.

Såvel TDC som Akademikerorganisationerne kan i forbindelse med forhandling om den årlige løndannelsesproces bringe ordningen til ophør for medarbejdere, der ikke allerede deltager, mens ordningen kun kan bringes til ophør for eksisterende deltagere med deres accept og mod forøgelse af den faste løn med en procent svarende til deres bonusprocent fraregnet den pensionsmæssige virkning af at den faste løn vil være pensionsgivende mv

København, den 27. marts 2019

For TDC A/S



For Akademikerneorganisationerne

René Rasmussen

For AC-Tele

