

# **INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

## **OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

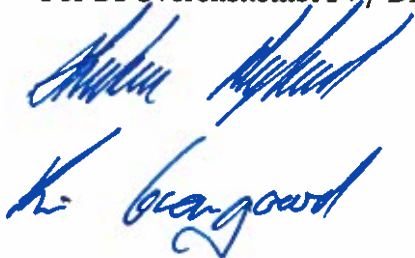
1. Protokollat om teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst §§ 13, 14 og 15 samt tilsvarende bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst
2. Protokollat om støtte til uddannelse
3. Protokollat om elevers adgang til IKUF-støtte
4. Protokollat om støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge
5. Protokollat om skolehjem for elever
6. Protokollat om støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning
7. Protokollat om ferietillæg
8. Protokollat om forældreorlov til forældre af samme køn
9. Protokollat om forældreorlov
10. Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond
11. Protokollat om Ændring af Industriens Overenskomst § 38 stk. 11, pkt. 2
12. Protokollat om Arbejdsfordeling
13. Protokollat om generhvervelse af anciennitet for vikarbureauvikarer
14. Protokollat om omformulering af bestemmelser om børnepension
15. Protokollat om ændring i bestemmelsen om livsvarig alders- eller ratepension, samt individuel investering
16. Protokollat om ny samlet § 34 i IOK
17. Protokollat om ny samlet § 8 i IFOK
18. Protokollat om opsamling af aftaler om pension
19. Protokollat om aldersbetingelse på 50 år udgår
20. Protokollat om redaktionel tilretning af lærlingebestemmelserne om pension og forsikringsydelse
21. Protokollat om redaktionel tilretning af IOK overenskomstbestemmelserne om optrappingsordning
22. Protokollat om redaktionel tilretning af IFOK overenskomstbestemmelserne om optrappingsordning
23. Protokollat om redaktionel tilretning af protokollat – håndtering af sager om firmapensionsordning
24. Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger
25. Protokollat om ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 –

- (dækningsområde tekniske funktionærer mv.)
26. Protokollat om funktionsløn
  27. Protokollat om besøg af HK efter aftale ved frivillig tiltræden og pensionsoptrapning
  28. Protokollat om funktionærer omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 4
  29. Protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst
  30. Protokollat om pensionsoptrapning for nyomfattede uddannelser under Industriens Funktionæroverenskomst
  31. Protokollat om ændringer i uddannelsesoverskrifter i Oversigt over professionsbacheloruddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet
  32. Protokollat om udvalg om opdatering af pjecen om arbejde i udlandet
  33. Protokollat om kompensation for ikke afholdte feriefridage
  34. Protokollat om udvalg om ferie og feriefridage
  35. Protokollat om vejpenge ved udearbejde Industriens Overenskomst § 19
  36. Protokollat om beregning af fritvalgsbidrag
  37. Protokollat om Organisationsaftale om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.
  38. Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer
  39. Protokollat om lettere adgang til støttet kompetenceudvikling
  40. Protokollat om adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse
  41. Protokollat om frihed til vejledning ved afskedigelse
  42. Protokollat om supplerende støtte til kompetenceudvikling for skifteholdsarbejdere
  43. Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer på Industriens Funktionæroverenskomst
  44. Protokollat om lønforhold og betalingssatser
  45. Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v/ DI

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the DI Overenskomst I v/ DI.

For CO industri

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the CO industri.

**Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014**

**Nr. 1**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst §§ 13, 14 og 15 samt tilsvarende bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst.**

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at gennemføre en teknisk gennemgang af Industriens Overenskomsts §§ 13, 14 og 15 samt tilsvarende bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI


For CO-industri


**PROTOKOLLAT**

om

**støtte til uddannelse**

Der er enighed om at styrke synligheden af de muligheder, der er for at opnå støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). På den baggrund iværksættes et arbejde for at udbygge oversigten på [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk) over forhåndsgodkendte kurser (positivlisten), så relevante moduler fra erhvervsakademi- og diplomuddannelser, som kan støttes, opnår større synlighed.

En ændret opbygning af positivlisten, herunder med links, ændrer ikke ved, hvorvidt et kursus er støtteberettiget eller ej.

Parterne er enige om, at positivlisten suppleres med en vejledning, som afspejler praksis for tildeling af støtte til kurser, som ikke optræder på positivlisten. Vejledningen stilles til rådighed for de overenskomstbærende organisationer med henblik på rådgivning af deres respektive medlemmer i en kvalificering af uddannelsesvalgene.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI


For CO-industri



**Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**  
**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014**

Nr. 8

**PROTOKOLLAT**

om

**LÆRLINGES OG ELEVERS ADGANG TIL STØTTE FRA IKUF**

Parterne er enige om, at lærlinge og elever gives adgang til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond til fritidsuddannelse.

1.  
Den eksisterende LB § 12 udbygges med stk. 2, som beskriver adgangen til at søge støtte:

*Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Industriens Overenskomst. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.*

2.  
Tilsvarende bestemmelse indføres i IFO, § 25 som et nyt stk. 4.

3.  
"Retningslinjer – Industriens Kompetenceudviklingsfond" tilrettes i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI


For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge**

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Danskuddannelse for voksne udlændinge iht. Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge (lbk. 1010/2010) optages på positivlisten.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelses tilbud fra kommunen, yder IKUF alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**P R O T O K O L L A T**

**om**

**SKOLEHJEM**

Parterne er enige om, at Lærlingebestemmelsernes § 16, stk. 2 ændres, så virksomheden yderligere forpligtes til at betale den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen. Tilsvarende udvides bilag 4 i IFO, så betalingen for skolehjem for elever efter denne overenskomst beskrives i dette bilag. Som en konsekvens af dette ændres titlen på IFO bilag 4.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

1.

Følgende indsætte som nyt stk. 2 i LB § 16.

*Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:*

- a. *Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.*
- b. *Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2014-niveau: 490 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.*

*Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.*

*Der henvises i øvrigt til bilag III, § 2, stk. 3 om befordringsgodtgørelse.*

*Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.*

2.  
LB bilag III, § 2, stk. 3 ændres til:

*Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. LB § 16, stk. 2 skal betale for skolehjem.*

3.  
Tilsvarende bestemmelser indføres som nye punkter i IFO bilag 4.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI

  
Ni Branggaard

For CO-industri

  
Mads Rasmussen



**PROTOKOLLAT**

**om**

**støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning**

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.

Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling. Screening til FVU- og ordblindeundervisning optages på listen over kurser, som IKUF-sekretariatet administrativt kan tildele støtte til (positivlisten).

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension af ferietillæg**

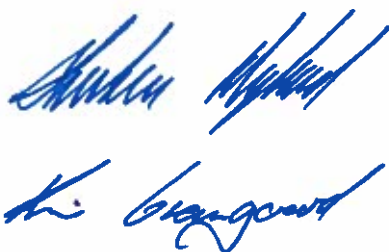
Parterne er enige om, at ferietillæg til funktionærer og funktionærlignende medarbejdere indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension nævnt i anmærkningen til IO § 34, stk. 5 samt anmærkningen til IFO § 8, stk. 2 opdateres i forhold hertil.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forældreorlov til forældre af samme køn**

Parterne er enige om, at følgende tekst i det nuværende stk. 3 i IO § 35 samt stk. 14.c i IFO § 12 udgår:


*"De resterende 3 ugers orlov ydes enten til faderen eller moderen"*

Og erstattes med følgende tekst:

*"De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder"*

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forældreorlov**

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 35 stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12 stk. 14 c for følgende ordlyd:

*"Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.*

*Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.*

*De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.*

*Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time/23.248,- kr. pr. måned.*

*De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.*

*Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."*

Bestemmelsen træder i kraft for børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2014 eller senere.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014**

**Nr.10**

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 36, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 26, stk. 2, erstattes med følgende formulering:

Til Industriens Uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. 1. marts 2014 40 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2015 indbetaler arbejdsgiver 45 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2016 indbetaler arbejdsgiver 50 øre pr time.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Fratrædelsesgodtgørelse**

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 38 stk. 11 pkt. 2 får følgende formulering:

*"Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 %. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 29 stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget".*

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## PROTOKOLLAT

om

### arbejdsfordeling

Parterne er enige om at Industriens Overenskomst Bilag 2, pkt. 3, 2. afsnit erstattes af følgende:

*"Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/ 2 ugers arbejde kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt."*

Endvidere ændres Bilag 2, pkt. 4, 3. afsnit til følgende:

*"Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. § 10, stk. 4"*

Det af organisationerne udarbejdede skema om arbejdsfordeling tilføjes rubrikker, hvorefter der kan vælges 1 uges ledighed/ 2 ugers arbejde og 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Niels Banggaard

For CO-industri



Madeline

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Generhvervelse af anciennitet - vikarbureauvikarer**

Parterne er enige om, at i Industriens Overenskomst Bilag 17, Bemærkninger, pkt. 2 og pkt. 3 ændres fra 6 måneder til 9 måneder.

Ændringen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri





**PROTOKOLLAT**

**om**

**Omformulering af bestemmelser om børnepension**

På baggrund af protokollat 20 af 12. februar 2012, 2. punkt, er parterne enige om, at følgende tekst udgår i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 4 litra g:

*"Det anbefales, at ordningen - ved dødsfald - indeholder en børnepension på 5 pct. af lønnen frem til barnets 21. år."*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.1 litra f:

*"Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20 pct. af lønnen.*

*Desuden skal der være mulighed for at tilvælge børnepension."*

Endvidere er der enighed om, at følgende tekst udgår i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 3:

*"Pensionsordningen omfatter invalidepension, børnepension og pensionsydelse til efterladte."*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 5:

*"Pensionsordningen omfatter ud over alderspension også invalidepension, pensionsydelse til efterladte, samt mulighed for børnepension."*

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Ændring af bestemmelsen om livsvarig alders- eller ratepension, samt individuel investering**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

I den forbindelse er parterne enige om, ændring af bestemmelserne om livsvarig alders- eller ratepension i Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 3 og § 8 stk. 4 litra e.

Følgende tekst i Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 3 andet afsnit udgår:

*"Når det samlede pensionsbidrag er 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller løbende alderspension med udbetaling til minimum det fyldte 80. år. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål."*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 5 andet afsnit:

*"Ordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af bidraget skal anvendes til disse formål."*

Følgende tekst udgår i Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 4 litra e:

*"Når det samlede pensionsbidrag når op på 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål."*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 8.1 litra e:

*"Firmapensionsordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag skal anvendes til disse formål."*

For at skabe sammenhæng mellem § 8 stk. 8.1 litra e, og § 8 stk. 8.2 litra a, er der enighed om at følgende tekst udgår af Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 5:

*"Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i en individuel investeringsordning."*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 8.2 litra a:

**"Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i og efterfølgende lade 1/3 af indbetalingen tilgå en individuel investeringsordning."**

**Ændringen gælder fra den oprindelige regel trådte i kraft 1. oktober 2012.**

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is 'Kni Brangsted'.

For CO-industri



A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular scribble above the name 'Mads Jensen'.

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Ny samlet § 34 i Industriens Overenskomst**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i Industriens Overenskomst jf. udvalgsrapport af 3. september 2013, hvilket har udmøntet følgende ny samlet § 34 i Industriens Overenskomst.

**”§ 34 Pension**

**Stk. 1 Omfattede medarbejdere**

Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

- a. Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.
- b. Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.
- c. Medarbejderen dokumenterer på virksomhedens opfordring tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.
- d. Desuden bliver en medarbejder, der er over 20 år og som fortsætter ansættelse på virksomheden efter gennemført lærlingeuddannelse, omfattet af pensionsordningen uden anciennitetskrav.

Der er særlige regler for lærlinge, voksenlærlinge, medarbejdere på fleksjob, seniorordning og udvidet arbejdstid, se stk. 6.

**Stk. 2 Pensionssatser**

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. juli 2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	Arbejds- tagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned
1. juli 2012	7,00/1.120,00	3,50/560,00	10,50/1.680,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede det ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

*Anm. Se i øvrigt Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.*

### Stk 3 Beregningsgrundlag

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

*Anm.*

*Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løn- dele, der indgår i bidragsgrundlaget.*

### Stk. 4 Indbetaling

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Industriens Pension.

Pensionsbidrag skal indbetales senest den 10. i måneden efter det er optjent.

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles efter Protokollat – om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag, se organisationsaftaler.

### Stk. 5 Ordningens indhold

Indholdet af pensionsordningen fastlægges af bestyrelsen for Industriens Pension.

Der henvises til protokollat om etablering af pensionsordning, se organisationsaftaler.

## Stk. 6 Øvrige forhold

### a. Lærlinge

Der er særlige regler om pension og forsikringsordning for lærlinge, herunder voksenlærlinge, se § 13 i Lærlingebestemmelser.

### b. Fleksjob

Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale om pensionsforhold for flexjobbere og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

### c. Fritvalgs Lønkonto.

Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 25, stk. 5B.

### d. Seniorordning

I forbindelse med en seniorordning kan pensionsbidraget konverteres til løn, se § 25, stk. 9 og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

### e. Udvidet arbejdstid

I forbindelse med udvidet arbejdstid kan pensionsbidraget konverteres til tillæg til lønnen, se § 8, stk. 7.

## Stk. 7 Nyoptagne virksomheder

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 48, om firmapensionsordning i stk. 5, om karenperiode i stk. 6 og om optrapning af pensionsbidraget i stk. 7.

Etablering af optrappingsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat – håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger.

## Stk. 8 Firmapensionsordninger

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, henvises dog til § 48, stk. 5.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Ny samlet § 8 i Industriens Funktionæroverenskomst**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i Industriens Overenskomst jf. udvalgsrapport af 3. september 2013, hvilket har udmøntet følgende ny samlet § 8 i Industriens Funktionæroverenskomst.

**”§ 8 Pension**

**Stk. 1 Omfattede medarbejdere**

Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

- a. medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Pension for Funktionærer (PFF) eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning, eller
- b. medarbejderen kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i virksomheden eller i ansættelser omfattet af overenskomsten.
- c. En medarbejder, der hidtil har været ansat i henhold til Industriens Overenskomst, men i henhold til § 1 stk. 4 bliver omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, omfattes ved overgangen af Funktionæroverenskomstens pensionsordning, idet der ikke stilles krav om optjening af anciennitet i henhold til stk. 1. Ved lokal enighed kan medarbejderen fortsætte med at være omfattet af Industriens Overenskomst pensionsordning.
- d. Elever bliver omfattet af pensionsordningen, hvis uddannelsen er påbegyndt efter eleven er fyldt 20 år, og har 2 måneders anciennitet. Dog skal voksne elever, jf. § 3, stk. 7, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af pensionsordningen, fortsætte i ordningen i elevtiden.

Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fylder 67 år. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat

skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

Der er særlige regler om forsikringsordning for elever uden pension, medarbejdere på fleksjob, seniorordning, udvidet arbejdstid og professionsbachelorere, se stk. 6.

## Stk. 2 Pensionssatser

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. juli 2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time /kr. pr. måned	Arbejds- tagerbidrag kr. pr. time /kr. pr. må- ned	Samlet bidrag kr. pr. time /kr. pr. måned
1. juli 2012	7,00/1.120,00	3,50/560,00	10,50/1.680,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede de ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

## Stk. 3 Beregningsgrundlag

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst

Anm.

*Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.*



### Bruttoløn

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

### Stk. 4 Indbetaling

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Pension for Funktionærer (PFF). Overenskomstparterne anbefaler, at denne pensionsordning anvendes for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Der kan indbetales til eksisterende pensionsordning eller kommende firmapensionsordning efter reglerne i stk. 8.

Industriens Pension kan anvendes som pensionselskab i særlige tilfælde.

Virksomheden kan uden særligt varsel udtræde af en firmapensionsordning ved i stedet at indbetale til PFF.

### Stk. 5 Ordningens indhold

Pensionsordningen omfatter ud over alderspension også invalidepension, pensionsydelse til efterladte, samt mulighed for børnepension.

Ordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af bidraget skal anvendes til disse formål.

Ordningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

For personer, der er fyldt 50 år ved oprettelsen, kan ordningen indeholde en aldersforsikring/aldersopsparing eller ratepension efter eget valg.

### Stk. 6 Øvrige forhold

#### a. Elever

Elever kan være omfattet af pensionsordningen, se stk. 1, pkt. d.

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1, pkt. d, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension på 60.000 kr. årligt.
- b. Invalidesum på 100.000 kr.
- c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
- d. Dødsfaldssum på 300.000 kr.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, Pension For Funktionærer (PFF) eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

**b. Fleksjob**

Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale – pensionsforhold for flexjobbere.

**c. Fritvalgs Lønkonto.**

Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 4, stk. 4b.

**d. Seniorordning**

I forbindelse med seniorordning kan det aftales, at konvertere pensionsbidraget til løn, se § 4, stk. 8.

**e. Udvidet arbejdstid**

Ved lokalaftale om udvidet arbejdstid kan det aftales, at pensionsbidraget kan konverteres til løn, se § 23 stk. 7.

**f. Sygdom og invaliditet**

Firmapensionsordninger kan indeholde vilkår om erstatning for erhvervsevnetab og præmie-fritagelse. Der er særlige betingelser knyttet til dette, se organisationsaftale om opsamling af aftaler om pensions, pkt. 5.

**g. Professionsbachelor**

**Pensionsbidrag.**

For medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 2, pkt. c (professionsbachelor – handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet), kan virksomheden vælge at optrappe bidragsprocenterne med virkning fra den dato, overenskomsten træder i kraft for medarbejderen. Optrapning sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2. og 3. afsnit. I givet fald oplyses de bidragsprocenter, der bliver gældende, i ansættelsesbevis eller tillæg.

**Pensionsordning.**

Hvis medarbejderen ikke i forvejen er omfattet af en eksisterende firmapension eller en egen ordning, bliver medarbejderen, når to måneders anciennitet er opnået, omfattet af en pensionsordning, der gælder for overenskomstdækkede funktionærer i virksomheden.

Hvis medarbejderen allerede er omfattet af virksomhedens eksisterende firmapension eller en egen ordning, kan denne efter aftale mellem virksomheden og medarbejder fortsættes, uden at den skal tilpasses til overenskomstens pensionsordnings indhold og vilkår. Virksomheden kan efter aftale med medarbejderen overflytte denne til en pensionsordning, der gælder for de øvrige overenskomstdækkede funktionærer. Hvis medarbejderen ønsker at blive omfattet af virksomhedens pensionsordning og ophøre med egen ordning, hvorved depotet eventuelt flyttes, bærer medarbejderen eventuelle omkostninger herved.

**Bruttoløn.**

Hvis der foreligger aftale om bruttoløn/lønpakke\*, modregnes den andel af bruttolønnen, der vedrører pensionsbidrag, i funktionærens krav på arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. Hvis funktionæren i en bruttoløn/lønpakke modtager mindre pension end overenskomstens arbejdsgiverbidrag, kan virksomheden alternativt beslutte, at der skal ske optrapning af arbejdsgivers pensionsbidrag over 4 år efter § 2, stk. 4, 2. og 3. afsnit.

*\*) Anm.: Bruttoløn/lønpakke el. lign. er ordninger der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at funktionæren ud af lønnen finansierer bidrag til en pensionsordning, som funktionæren eventuelt selv tager initiativ til at etablere.*

#### Stk. 7 Nyoptagne virksomheder

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 8 stk. 8, om firmapensionsordning i afsnit 8.1, om tilpasning af eksisterende ordning i afsnit 8.3, og om optrapning af pensionsbidraget i § 2, stk. 4.

Etablering af optrapningsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger.

#### Stk. 8. Firmapensionsordninger

##### 8.1 Ordningens indhold

En eksisterende eller kommende firmapensionsordning skal for at kunne erstatte ordningen i stk. 5 opfylde følgende betingelser:

a. Ordningen skal være en obligatorisk arbejdsmarkedspension, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst.

b. Pensionsbidraget skal til enhver tid mindst svare til de samlede overenskomstaftalte bidrag, jf. stk. 2.

c. Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder, jf. stk.1,b.

d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Medarbejdere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller medarbejdere, der ansættes i skåne-/flexjob, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.

e. Firmapensionsordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag skal anvendes til disse formål.

f. Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20 pct. af lønnen, samt mulighed for børnepension.

g. Medarbejderen skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.

h. Uanset en lavere pensionsalder i pensionsordningen skal der for fortsat ansatte være mulighed for indbetaling af pensionsbidrag til det fyldte 67. år på uændrede vilkår, jf. stk. 1.

i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.

j. Ved fratrædelse skal der være ret til at fortsætte pensionsordningens forsikringer på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.

k. Hvis ordningen indeholder mulighed for individuelle valg af investering, skal betingelserne i stk. 8.2 overholdes.

Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, kan ske ved at pensionsforsikringselskabet afgiver en indeståelseserklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser. Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i indeståelseserklæringen, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.

Omkostningerne i forbindelse med firmapensionsordningen er nærmere reguleret, se organisationsaftale - Omkostninger i firmapensionsordninger.

### 8.2 Individuel investering

Ved en individuel investeringsordning forstås en pensionsordning, hvor medarbejderen gennem individuelt valg har mulighed for at påvirke depotets investering og dermed forrentning. En firmapensionsordning, der indeholder en mulighed for individuel investering, kan alene etableres for den enkelte medarbejder under følgende forudsætninger:

a. Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i og efterfølgende lade 1/3 af indbetalingen tilgå en individuel investeringsordning. Resten placeres enten i gennemsnitsrente- eller i markedsrenteprodukter, hvor pensionselskabet bestemmer, hvorledes depotet investeres.

b. Deltagelse i en individuel investeringsordning skal tilvælges af medarbejderen ved afgivelse af dokumenterbar accept og kan altid efterfølgende fravælges af medarbejderen.

c. De i investeringsordningen gældende omkostninger skal oplyses over for medarbejderen.

d. Omkostningerne i den del, der placeres i den individuelle investeringsordning afholdes af den enkelte medarbejder og er de for sådanne ordninger til enhver tid gældende. Omkostninger i den del, som placeres af pensionselskabet, skal være i overensstemmelse med afsnit 8.1.

e. Forud for tilvalg af den individuelle investeringsordning skal der første gang udarbejdes en risikoprofil på medarbejderen med en løbende frivillig opdatering ud fra alder og tid til pensioneringen samt risikovillighed og erfaring med investeringer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der være mulighed for tilkøb af personlig rådgivning.

Ordninger, som før 1.10.2012 er etableret med individuelle investeringsmuligheder, samt nyindmeldte og tiltrædende virksomheders pensionsordninger - og ved leverandørskift fra sådanne ordninger - omfattes ikke af betingelsen i a. om, at højst 1/3 af depotet kan placeres i individuelle ordninger, hvis der er investeret mere end 1/3 af depotet.

### 8.3 Tilpasning af eksisterende ordning

Virksomheder, der inden de omfattes af overenskomsten har en eksisterende pensionsordning for medarbejdere, skal inden 12 måneder efter, at overenskomsten bliver gældende, at tilpasse den eksisterende pensionsordning overenskomstens krav efter stk. 8.1, eller at lade medarbejderne omfatte af "Pension For Funktionærer", jf. stk. 4.

Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 4 om mulighed for optrapning af pensionsbidraget.

### 8.4 Skift fra overenskomstens pensionsordning til firmapensionsordning

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for »Pension For Funktionærer«, kan træde i kraft 12 måneder efter pensionsforsikringselskabet har afgivet indeståelseserklæring efter stk. 8.1.

Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning og forbliver i så fald på »Pension For Funktionærer«. Medarbejderens endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når der er afgivet indeståelseserklæring efter pkt. 8.1.

#### 8.5 Skift af firmapensionsleverandører

Der kan foretages skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for ”Pension For Funktionærer”. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

a. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives indeståelseserklæring, jf. pkt. 8.1.

b. Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

c. Medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne skal varsles om skiftet. Dette kan først ske når indeståelseserklæringen efter litra a. er afgivet. Varslet er 12 måneder, med mindre der er lokal enighed om at nedsætte dette til 6 måneder. Varsling kan ske ved, at indeståelseserklæringen sendes til CO-industri.

d. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

e. Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der.

f. Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

#### 8.6 Overgangsbestemmelse

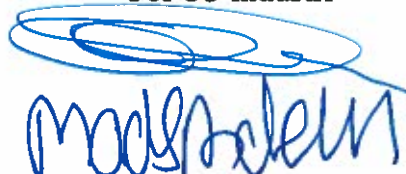
Eksisterende firmapensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med Landsoverenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse. Dog skal pensionsbidraget samt engangssummen til enhver tid som minimum svare til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.”

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Opsamling af aftaler om pension**

I forlængelse af parternes revision af organisationsaftalerne vedrørende pension er parterne enige om, at følgende organisationsaftale optages i overenskomsten, som en opsamlingsaftale vedrørende pension:

#### **”Protokollat – diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.**

Nedennævnte parter er enige om følgende aftaler om pensionsforhold:

#### **I relation til Industriens Overenskomst**

##### *1. Pensions ved tiltrædelsesoverenskomster*

Den generelle pensionsaftale i Industriens Overenskomst er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til området, således at der ikke for disse af forbundene kan aftales dispensationer for tilslutning til Industriens Pension.

##### *2. Indbetaling og ikrafttrædelse af forsikringselementer*

Siden oprettelsen i 1993 har været og er det et grundlæggende princip for pensionsordningen i Industriens Pension, at rettidig indberetning og indbetaling af første pensionsbidrag for en medarbejder, der opfylder de fastsatte kriterier for at være omfattet af ordningen, er en betingelse for, at den obligatoriske forsikringsdel, herunder invalideforsikringen, træder i kraft for medarbejderen på det tidspunkt, hvor medarbejderen opfylder/opfyldte overenskomstens betingelser.

#### **I relation til Industriens Funktionæroverenskomst**

##### *3. Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse*

En pensionsordning efter Industriens Funktionæroverenskomst eller en firmapensionsordning, indgået efter Industriens Overenskomst § 48, stk. 5 kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelse for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

Erhvervsevnetabserstatning

Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage erstatning fra pensionsordningen, at medarbejderen fortsat modtager fuld løn under sygdom fra virksomheden. Hvis medarbejderen fratræder, og lønnen dermed bortfalder, tilfalder erstatningen herefter medarbejderen.

#### **Præmiefritagelse**

Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden. Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensionsselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen. Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalt løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionsselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal i det omfang det er muligt medvirke ved at fremkomme med oplysninger, f.eks. lønsedler og beregninger.

### **I relation til både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

#### *4. Pension og fratrædelsesalder*

Overenskomsternes regler om pension og alder i Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst indebærer ikke nogen indskrænkning i den enkelte virksomheds dispositionsret med hensyn til at aftale eller fastsætte en bestemt alder som virksomhedens fratrædelsesalder.

#### *5. Forsikringsordning for elever*

Aftalen om visse forsikringsydelse til lærlinge og elever genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt, fra det aftalte.

#### *6. Afregning af pension af feriegodtgørelse ved fratrædelse*

Der beregnes pension af feriegodtgørelsen, når en medarbejder, der har haft ferie med løn, fratræder. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af den feriegodtgørelse, der skal tilfalde medarbejderen, og indbetales til pensionsselskabet i forbindelse med afregning af sidste løn. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over løn og feriegodtgørelse. Parterne er enige om at medarbejderens andel kan fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne. Overenskomstparterne er enige om at anbefale denne løsning.

---oOo---

Samtidig er der enighed om, at følgende aftaler/protokollater udgår af Industriens Organisationsaftaler, idet indholdet i forbindelse med revisionen at overenskomsternes tekster om pension enten er optaget i de nye tekster, er medtaget i ovennævnte opsamlingsprotokollat eller kan udgå, fordi de er forældede:

Organisationsaftaler side 34: Protokollat – Repræsentantskab – Pension

Organisationsaftaler side 35: Protokollat – Modregning i eksisterende pensionsordninger

Organisationsaftaler side 36: Protokollat – Lærling-Pension  
Organisationsaftaler side 37: Protokollat – Løn og Pension  
Organisationsaftaler side 38: Protokollat – Fratrædelsesgodtgørelse og G-dage  
Organisationsaftaler side 42: Protokollat om pensionsordningens ikrafttræden  
Organisationsaftaler side 43: Protokollat – Udvalgsarbejde i overenskomstperioden  
Organisationsaftaler side 44: Protokollat – om benævnelse af overenskomsten i indeståelses-  
erklæringer  
Organisationsaftaler side 45: Protokollat – Pensionsmæssige optrapningsordninger  
Organisationsaftaler side 54: Protokollat – Anciennitetsberegning  
Organisationsaftaler side 55: Protokollat – Organisationsaftale af 16.10.2001  
Organisationsaftaler side 56: Protokollat – Pensionsalder i firmapensionsordninger  
Organisationsaftaler side 57: Protokollat – Anciennitet – Pension  
Organisationsaftaler side 58: Protokollat – Frist for dokumentation  
Organisationsaftaler side 119: Protokollat – Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri





**P R O T O K O L L A T**

om

**Aldersbetingelse på 50 år udgår**

Parterne har foretaget en gennemgang af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

I den forbindelse er parterne enige om, at følgende tekst udgår i Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 9, fjerde afsnit:

*"der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år"*

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 8.5 litra d:

*"Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring."*

Ændringen træder i kraft for firmapensionsordninger, hvor aftale om skift af pensionsleverandør indgås efter 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Ni Branggaard'.

For CO-industri



Handwritten signature in blue ink, reading 'Mads Andersen'.

**PROTOKOLLAT**

om

**Redaktionel tilretning af lærlingebestemmelserne  
om pension og forsikringsydelse**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

I den forbindelse er parterne enige om, at redaktionel tilretning af lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst, således at § 13 stk. 1 ændres til:

*"Lærlinge er som udgangspunkt ikke omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension § 34, men der er en række undtagelser, hvor lærlinge skal optages i pensionsordningen, jf. nedenfor."*

Med baggrund i Protokollat – Lærlinge - Pension indsættes et nyt stk. 5 i § 13:

*"Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksenlærlinge kan læretid tælle som en del af de 2 måneders anciennitet, der kræves for at indtræde i pensionsordningen."*

Det tidligere stk. 5 ændres til stk. 6, og protokollat – Lærlinge – Pension, i Organisationsaftaler, side 36, udgår.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelsen  
om optrappingsordning**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

Protokollat - Pensionsmæssige optrappingsordninger er redigeret redaktionelt, og følgende tekst tilføjes til Industriens Overenskomst § 48 stk. 7 efter næstsidste afsnit:

*"Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrappingsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrappingsordning. Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrappingsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.*

*En optrappingsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension."*

Protokollat – Pensionsmæssige optrappingsordninger, i Organisationsaftaler side 45, udgår.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelsen  
om optrappingsordning**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

Protokollat - Pensionsmæssige optrappingsordninger er redigeret redaktionel, og følgende tekst tilføjes til Industriens Funktionæroverenskomst § 2 stk. 4 efter næstsidste afsnit:

*"Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrappingsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrappingsordning. Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrappingsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på."*

Protokollat – Pensionsmæssige optrappingsordninger, i Organisationsaftaler side 45, udgår.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionel tilretning af Protokollat – håndtering af sager om firmapensionsordninger og pensionsmæssig optrapning af 18. januar 2010**

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i organisationsaftalerne til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, ved at organisationsaftale Pensionsforhold - Frist for dokumentation af 30. maj 2005, samt at protokollater af 17. august 2012 og 22. december 2011 er redaktionelt skrevet ind i Protokollat – håndtering af sager om firmapensionsordninger og pensionsmæssig optrapning i pkt. 7a, og som nyt pkt. 9, og 10.

**Nyt protokollat i Organisationsaftaler Fælles Pensionsbestemmelser:**

**Protokollat – håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger**

Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrapningsordninger og videreførelse af firmapensionsordninger på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Der henvises i øvrigt til Mødeplanaftalen, hvor den normale procedure i forbindelse med optrapnings- og firmapensionsordninger for virksomheder, der indmeldes i DIO I, beskrives.

**1. Optrapningsordninger omfattende I-OK**

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et B efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIDO - medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat indenfor 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et B efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "optrapningsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 1c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrapningsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder pensionsoptrapningen, og virk-

somheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.

## 2. Firmapensionsordninger omfattende I-OK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et A efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIDO - medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, firmapensionsordningen og navneliste inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et A efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste sendes til CO-industri senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 2c., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen jf. I-OK § 48 stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

## 3. Indeståelseserklæringer omfattende I-OK

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri senest 12 måneder efter at DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 3.a., meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at indeståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen, jf. § 48, stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

## 4. Optrapningsordninger omfattende I-FOK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et C efter pensioner.
- b. Optrapningsordningen, som nævnt i pkt. 4.a., gælder for hele Funktionæroverenskomstens dækningsområde, uanset om overenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej. Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50%-reglen – enten derved, at 50%-reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper – indtræder de pågældende medarbejdere i pensionsordningen på det niveau, optrapningsordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.
- c. Såfremt der ikke i DIDO - medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er til-

gået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

- d. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et C efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- e. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 4.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "optrappingsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 4c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrappingsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder pensionsoptrapningen, og virksomheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.

#### 5. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et F efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIDO - medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et F efter pensioner, fremsender DI protokollat og firmapensionsordning til CO-industri senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne og firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 5.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af protokollat, jf. pkt. 5c., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Pension For Funktionær (PFF). Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

#### 6. Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri senest 12 måneder efter at DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 6.a., meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at indeståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

#### 7. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3

- a. Når I-FOK § 1 stk. 2a, og/eller 2b og/eller 3 er sat i kraft, idet HK opfylder betingelserne i Bilag 1 på en virksomhed der er medlem af DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI dette til CO-industri herom i proto-

kollat A og/eller B. Omfatter firmapensionsordning ikke alle de medarbejdere, der overenskomstdækkes når den træder i kraft, indbetaler virksomheden for de medarbejdere pensionsbidraget til PFF fra tiltrædelsestidspunktet.

- b. Såfremt der i protokollat A og/eller B er foretaget meddelelse herom, fremsender DI firmapensionsordningen til CO-industri senest 2 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B mellem parterne.
- c. Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- d. Såfremt firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 7.b, meddeler CO-industri dette til DI i en "dokumentationsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. pkt. 7.b., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

#### 8. Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri senest 12 måneder efter, at Industriens Funktionæroverenskomst er blevet gældende.
- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 8.a., meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at indeståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

I sager, hvor der indtræder samtidige og sammenlignelige hændelser vedrørende både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. ovenfor, er parterne enige om, at der alene udløses én bodsmæssig betaling, der således dækker det samlede forhold.

#### 9. Udlevering af firmapensionsordning, eller fremsende erklæring med oplysninger

- a. Udgangspunktet er, at firmapensionsordningen skal udleveres i forbindelse med protokolering af en firmapensionsordning, og dette protokollats pkt. 9 finder alene anvendelse på protokollatets punkt 7 – Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3. I disse situationer kan DI fremsende en erklæring fra virksomheden eller pensionselskabet, med de nedenfor nævnte oplysninger, der træder i stedet for en fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. protokollatets pkt. 7b.
- b. Såfremt CO-industri finder, der er begrundet tvivl om rigtigheden i de afgivende oplysninger, skal firmapensionsordningen inden for 14 dage sendes til CO-industri. Indenfor denne frist, kan DI begære spørgsmålet drøftet med henblik på en afklaring. Ved manglende afklaring skal firmapensionsordningen udleveres, ved fristens udløb.

Følgende oplysninger skal afgives:



1. Hvilket pensionselskab firmapensionsordningen er tegnet hos.
2. Dato for ikrafttrædelse af firmapensionsordningen.
3. Angivelse af den selskabsretlige dækning (aktuelle cvr-numre).
4. Arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget i procenter, oplyst både opdelt og i alt.
5. Hvornår pensionsbidraget senest skal indbetales.
6. Om firmapensionsordningen indeholder en ratepension, og/eller en livsvarig alderspension, og/eller en kapitalpension/aldersforsikring.
7. Hvilke forsikringsdækninger og sumudbetalinger firmapensionsordningen indeholder.
8. Om firmapensionsordning indeholder en mulighed for individuel investering.
9. Med hvilke opsigelsesvarsel firmapensionsordningen kan opsiges.

#### 10. Skift af firmapensionsleverandør

- a. Parterne har drøftet løsninger af en række sager omkring indeståelseserklæringer, omhandlende tilbagekaldelse af indeståelseserklæring, ikke orienteret om valg af overenskomstbaseret ordning, anticiperet tilbagekaldelsen af indeståelseserklæring, nedsættelse af varsel og valg foretaget før afgivelse, samt skift i utide af pensionsordning.
- b. Der kan ved lokal enighed aftales et varsel på 6 måneder ved skift fra en firmapensionsordning til anden firmapensionsordning før der foreligger en indeståelseserklæring. Varslet på de 6 måneder gælder fra modtagelsen af indeståelseserklæringen i CO-industri, og fra denne dato har medlemmerne 6 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning. Dette kan ikke fraviges ved aftale lokalt. På forlangende fra CO-industri overfor DI, påhviler det virksomheden at dokumentere, at skiftet er aftalt ved lokal enighed, og medarbejdernes eventuelle overflytning af depot håndteres jf. § 8 stk. 8.5.
- c. Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om indeståelseserklæringer, hvori fristerne ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af indeståelseserklæringer, ligesom parterne vil have en afstemt kommunikation overfor virksomhederne, som løbende drøftes.
  1. *Der modtages en ny indeståelseserklæring, hvor fristen for skift ikke er overholdt*  
Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionselskab. Fristen for skift forlænges til 12 måneder, gældende fra den dato, indeståelseserklæringen blev modtaget i CO-industri, og der indbetales til nuværende pensionselskab de næste 12 måneder. DI sender indenfor 14 dage "afstemt kommunikation med CO-industri" - brev til virksomheden, med kopi til CO-industri, som sender kopi til forbundene. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen blev modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8 stk. 8.5.
  2. *Der modtages en ny indeståelseserklæring, hvor fristen for skift ikke er overholdt*  
Der er sket indbetaling til nyt pensionselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionselskab udsteder indeståelseserklæring, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen modtages i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8 stk. 8.5.
  3. *Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af indeståelseserklæring bagudrettet*  
Der er sket indbetaling til nyt pensionselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionselskab udsteder

der indeståelseserklæring, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen modtages i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8 stk. 8.5.

4. *Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af indeståelseserklæring fremadrettet, på bestemt dato*

Det overtagende pensionselskab fremsender ny indeståelseserklæring, som indestår senest på samme dato for ophør af nuværende indeståelseserklæring. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor ny indeståelseserklæring indestår og er modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8 stk. 8.5. Kan det overtagende pensionselskab ikke udstede en indeståelseserklæring, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til den overenskomstbaserede ordning og der betales ikke bod.

5. *Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af indeståelseserklæring ikke sker alligevel*

Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionselskab. DI sender indenfor 14 dage "afstemt kommunikation med CO-industri" - brev til virksomheden, med kopi til CO-industri, som sender kopi "afstemt kommunikation" til forbundene.

Såfremt en sag ikke kan løses ved forlig mellem parterne, står det parterne frit at videreføre sagen for Arbejdsretten.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## **P R O T O K O L L A T**

**om**

### **Omkostninger i firmapensionsordninger**

1.

Parterne er enige om at følgende optages i Organisationsaftaler:

#### **"Omkostninger i firmapensionsordninger**

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem CO-industri og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger. Hensigten er bl.a. at tilstræbe et fælles datagrundlag. Parterne vil i overenskomstperioden forsøge at konkretisere dette på baggrund af tilgængelige data, herunder se på en beregnet middelværdi/median af omkostningerne i firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode, at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden en måned fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til en overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning, jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden for muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de

ændringer, der opnås enighed om. I modsatte fald udgår organisationsaftalen, og den nuværende bestemmelse i IFO § 8, stk. 4 k genindsættes (i den nye formulering af § 8: § 8, stk. 8.1 litra l)."

2.  
IFO § 8, stk. 4 k (i den nye formulering af § 8: § 8, stk. 8.1, litra l) udgår i en forsøgsperiode i indeværende overenskomstperiode. IFO § 8, stk. 4 (i den nye formulering af § 8: § 8, stk. 8.1) tilføjes som nyt sidste afsnit:

"Omkostningerne i forbindelse med firmapensionsordningen er nærmere reguleret, se organisationsaftale - Omkostninger i firmapensionsordninger."

I bestemmelsen om link (IFO § 8, stk. 5, 4. pkt.) ændres henvisningen til denne bestemmelse til at henvise til ovennævnte bestemmelse i organisationsaftalen. I forslaget til ny formulering af § 8, stk. 8.2 litra d. udgår teksten "litra l".

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the DI Overenskomst I v / DI.

For CO-industri



A handwritten signature in blue ink, representing the CO-industri.

# INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014

Nr. 25

## PROTOKOLLAT

om

### ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 (dækningsområde – tekniske funktionærer m.v.)

I Industriens Funktionæroverenskomst § 1 foretages følgende ændringer:

1.

Det eksisterende § 1, stk. 1, bliver til § 1, stk. 1, a.

Følgende uddannelser er tilføjet til litra a: Elinstallatør, automationsteknolog, designteknolog, VVS-installatør og it-teknolog (retning elektronik) således at bestemmelsen får følgende ordlyd (her er ikke taget højde for ændringer, der følger af andre protokollater):

*”a. Tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af medarbejdere med en uddannelse som bl.a. teknisk assistent, teknisk tegner, maskintekniker, byggetekniker, it-teknolog (retning elektronik), VVS-installatør, elinstallatør, kemotekniker, måletekniker, eksporttekniker, bygningskonstruktør og levedsmiddeltekniker, automationsteknolog og designteknolog eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. De videregående teknikeruddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.”*

Herefter tilføjes der et nyt punkt b, der omfatter professionsbacheloruddannelser m.v. på TL's område. Uddannelserne medtages i et nyt bilag 2 til overenskomsten.

§ 1, stk. 1, b, får følgende ordlyd:

*”b. Tekniske funktionærer, som har en af de i bilag 2 nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a beskrevne dækningsområde.”*

I § 1, stk. 1, c, vedrørende professionsbachelorere på HK's område foretages følgende ændring:

Efter ordet "professionsbacheloruddannelser" tilføjes "m.v."

2.

Der indsættes en fælles anmærkning, der gælder for både professionsbachelorere m.v. på det tekniske område og for professionsbachelorere m.v. for handels- og kontorområdet og laboratorieområdet. Indholdet af den fælles anmærkning er hentet fra den eksisterende anmærkning til § 1, stk. 2, pkt. c. De bestemmelser, som alene er relevante for HK, er ikke medtaget i den fælles anmærkning.

Den fælles anmærkning indsættes efter § 1, stk. 3, med følgende ordlyd:

***"Fælles anmærkning vedrørende professionsbacheloruddannelser m.v. på det tekniske område, handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 1, pkt. b og § 1, stk. 2, pkt. c):***

*Det er en betingelse, at funktionæren ikke udfører arbejde, der typisk forudsætter et kvalifikationsniveau svarende til en lang videregående uddannelse eller udfører arbejde som beskrevet i overenskomstens bilag 1 pkt. 4 b (ledelse m.v.).*

*Nogle af uddannelserne er opført både i bilag 2 og i bilag 3. I disse tilfælde er funktionærens speciale og arbejdsfunktioner afgørende for, om funktionæren er omfattet af § 1, stk. 1, pkt. b eller § 1, stk. 2, pkt. c.*

*Bestående ansættelsesforhold for funktionærer, der omfattes af overenskomsten efter denne bestemmelse må ikke forringes som helhed.*

*For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 8, stk. 13."*

3.

Som en konsekvens af det ovenstående vedrørende ny fælles anmærkning for professionsbachelorere foretages der følgende ændringer i den eksisterende anmærkning vedrørende professionsbachelorere på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 2, pkt. c):

Anmærkningens 2. afsnit, næstsidste og sidste afsnit udgår, da disse afsnit indgår i den fælles anmærkning vedrørende uddannelser, jf. ovenfor.

I anmærkningens overskrift foretages følgende ændring:

Efter ordet "professionsbachelorere" tilføjes "m.v."

I anmærkningens første afsnit, tredje linje, rettes ordet "professionsuddannelse" til "professionsbacheloruddannelse".

Den øvrige del af anmærkningen er uændret.

4.

Overenskomstens bilagsnumre tilrettes i konsekvens af ovenstående ændringer, idet de i § 1 nævnte bilag optages til overenskomsten i følgende rækkefølge:

- Bilag 1: Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (ingen ændringer)
- Bilag 2: Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område
- Bilag 3: Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet
- Bilag 4: Opdatering af uddannelsesbetegnelser i § 1

Overenskomstens øvrige bilagsnumre tilrettes som følge heraf.

5.  
Efter Anmærkning til stk. 4, indsættes følgende nye anmærkning:

**"Anmærkning til § 1:**

*Forbund under CO-industri kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, som fejlagtigt/uretmæssigt holdes uden for overenskomstdækning. Mødet finder sted på virksomheden med deltagelse af organisationerne og har til formål at sikre relevante medarbejderes korrekte overenskomstmæssige placering."*

6.  
Ovenstående ændringer træder i kraft den 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## **Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område**

<b>Overbygningsuddannelser (professionsbachelorer), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)</b>
Professionsbachelor i design & business
Professionsbachelor i e-konceptudvikling
Professionsbachelor i laboratorie-, fødevarer- og procesteknologi
Professionsbachelor i produktudvikling og teknisk integration
Professionsbachelor i teknisk manager offshore
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanager
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i tekstildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation
Professionsbachelor i visuel kommunikation

<b>Diplomuddannelser</b>
Bioteknologi, procesteknologi og kemi
Energi og miljø
Projektledelse
Stærkstrømsteknologi
Vedligehold

<b>Øvrige uddannelser</b>
Den 3-årige kunsthåndværkeruddannelse
Designer bach.



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Funktionsløn**

I Industriens Funktionæroverenskomst § 11 foretages følgende ændringer:

Bestemmelsens § 11, stk. 5 udgår og erstattes af det nuværende stk. 6.

Bestemmelsens nuværende § 11, stk. 6, 1. afsnit (fremover § 11, stk. 5, 1. afsnit), ændres til følgende:

*"Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 2. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling."*

Der indføres et nyt stykke 6 med følgende ordlyd:

*"Elever under 25 år er ikke omfattet af § 11, stk. 5. Der kan dog ved lønfastsættelsen træffes aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. I så fald ydes der ikke overarbejdsbetaling."*

*En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.*

*Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang."*

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the DI Overenskomst I v / DI.

For CO-industri



A handwritten signature in blue ink, representing the CO-industri.

**Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2014**

**Nr. 27**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Besøg af HK efter aftale ved frivillig tiltræden og pensionsoptrapning**

HK's adgang til efter aftale at besøge medlemmer af Dansk Industri, jf. overenskomstens bilag 1, punkt 6, gøres permanent.

Der foretages følgende ændringer i bestemmelsen:

Ordene "Gældende fra 1. maj 2012" samt "i indeværende overenskomstperiode" slettes fra bestemmelsen.

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the Danish Industry (DI) side of the agreement.

For CO-industri



A handwritten signature in blue ink, representing the CO-industry side of the agreement.

**P R O T O K O L L A T**

om

**funktionærer omfattet af  
Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 4**

1.

I § 1, stk. 4, præciseres det, at medarbejdere, der udfører funktionærarbejde med baggrund i en uddannelse som elektriker, tillige er omfattet af overenskomstens dækningsområde.

Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd, hvor der er taget højde for det i løbet af overenskomstperioden 2012-14 indgåede redigeringsprotokollat:

*"Overenskomsten omfatter tillige funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for det fælles uddannelsesområde for DIO I og CO-industris timelønsforbund, f.eks. datateknikere, samt funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for elektrikeruddannelsen."*

2.

Herudover ændres § 16, stk. 1, således at funktionærer omfattet af § 1, stk. 4, får mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant.

I § 16, stk. 1, første afsnit, tilføjes "og § 1, stk. 4" efter "§ 1, stk. 2b".

Ovenstående træder i kraft 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Organisationsaftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst**

Organisationsaftalen supplerer bilag 8 i Industriens Overenskomst og bilag 18 i Industriens Funktionæroverenskomst.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

#### **1) Særligt om pension**

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i bidraget virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Det kan aftales, at det overenskomstmæssige pensionsbidrag udbetales som løn eller indbetales på en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet. Eksempelvis ved kortvarige udstationeringer eller hvor differencen imellem de overenskomstmæssige bidrag og virksomhedens bidrag i hjemlandet er minimal.

## **2) Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage**

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

## **3) Særligt om ferie**

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

## **4) Særligt om udstationeringstillæg**

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af medarbejderomkostninger, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger, jf. Arbejdsrettens kendelse A2008.464 af 8. november 2011.

## **5) Særligt om uddannelsesfonde**

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde. Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

## **6) Særligt om genebetalinger**

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

## **7) Gennemskuelighed i opgørelsen af løn**

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 22, 23 og 24 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

### **8) Lokalaftaler**

Virksomheder omfattet af denne aftale kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

### **9) Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat**

Hvis parterne er enige om dette kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

- 1) Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
- 2) Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (IO § 34, IFO § 8)
- Fratrædelsesgodtgørelse (IO § 38 stk. 11)
- Løn under sygdom (IO § 29)
- Løn under barsel (IO § 35, IFO § 12 stk. 4)
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IO §§ 36 og 47; IFO §§ 25 og 26)

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen, som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke CO-industri fra at rejse sager om misforhold, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 3 og stk. 4 eller Industriens Funktionsnæroverenskomst § 3, stk. 5.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, indskrives redaktionelt i overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

#### 10) Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkraav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

DI tager forbehold for, hvorvidt aftalens bestemmelser om arbejdsmarkedspensionsbidrag er i strid med direktivet om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for vandrende arbejdstagere (98/49/EF). Dette forhold drøfter parterne nærmere. Disse drøftelser skal være afsluttet inden udgangen af 2014. Såfremt der efter drøftelserne er uenighed om dette punkt, bortfalder nærværende aftale.

Denne organisationsaftale kan opsiges af hver af parterne til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Organisationsaftalen træder i kraft 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



## **Bilag – Eksempler på opgørelse efter Eurostat**

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, herunder Industriens Overenskomst § 22 og Industriens Funktionæroverenskomsts § 3. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

### **Eksempel A**

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 procent (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 procent (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DI tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 80 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 102,4 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på 140 DKK.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på 140 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 160 DKK/time.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 45 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 160 DKK ( $125 \times 1,28$ ).

### **Eksempel B**

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. imellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension, som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkedet eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 42 DKK/time under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger 160 DKK/time ( $122 + 0,23 \times 122 + 0,08 \times 122$ ).



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionsoptrapning for nyomfattede uddannelser under Industriens  
Funktionæroverenskomst § 1, stk. 1**


Som konsekvens af udvidelsen af det tekniske dækningsområde, jf. Protokollat om ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 (dækningsområde – tekniske funktionærer m.v.) indføjes i overenskomstens § 8, stk. 13, som et nyt 2. afsnit i bestemmelsen:

*"For allerede ansatte medarbejdere, der pr. 1. marts 2014 omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 1, pkt. b, kan virksomheden vælge at optrappe bidragsprocenterne. Optrapningen sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2. - 6. afsnit hvilket betyder, at optrapning afsluttes pr. 1. marts 2018. Dette gælder også for medarbejdere, som er omfattet af § 1, stk. 1, når de hovedsageligt er beskæftiget med teknisk bistandsydelse, der typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som elinstallatør, designteknolog eller automationsteknolog."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2014

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**ændringer i uddannelsesoverskrifter i Oversigt over professionsbacheloruddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet**

Med henblik på at opnå overensstemmelse mellem betegnelserne i overenskomstens bilag om professionsbacheloruddannelser på TL og HK's område foretages der følgende ændringer i overenskomstens nuværende bilag 2:

Bilagets overskrift ændres til "*Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet*"

De to afsnit, der benævnes "Overbygningsuddannelser på KVU, der giver MVU-niveau" og Professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)" slås sammen til ét afsnit under følgende nye overskrift "*Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)*".

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Udvalg om opdatering af pjece om Arbejde i Udlandet**

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg i overenskomstperioden, som skal revidere den fælles pjece "Arbejde i udlandet" fra 1993.

Arbejdet forventes afsluttet inden 1. juni 2015.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Kompensation for ikke afholdte feriefridage**

Parterne er enige om at kompensation for ikke-afholdte feriefridage efter IO § 18, stk. 2e og IFO § 12, stk. 11 e indgår i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke som pensionsberettiget løndel, jfr. Faglig Voldgift 2012.0175.

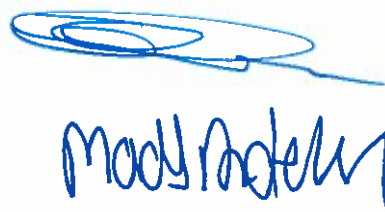
Parterne er endvidere enige om at denne retsstilling har virkning fra 1. marts 2014, og at der ikke kan rejses krav om betaling/tilbagebetaling herom i forhold til allerede afregnet kompensation forud for denne dato.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Udvalg om ferie og feriefridage**

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg i overenskomstperioden, der skal behandle følgende tema:

Administration af ferie og feriefridage - herunder muligheden for at afholde ferie i timer samt hvorledes flere medarbejdere kan overgå til digital feriekorthåndtering.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 1. juni 2015.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Vejpenge ved udearbejde – Industriens Overenskomst § 19**

Parterne er enige om at følgende tekst erstatter IO § 19, stk. 3, pkt.1. 3. og 6. afsnit:

*"Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Befordringstiden betales i så fald med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Der betales alene for merbefordringstiden"*

*"Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til § 21, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales alene kilometergodtgørelse for mer-afstanden."*

Bestemmelsen i IO § 19, stk. 3 kan omskrives i forbindelse med redigeringen af overenskomsten, hvis der er enighed om dette.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Beregning af fritvalgsbidrag**

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 29 stk. 8 får følgende ordlyd:

*"Sygeferiepenge og fritvalgsbidrag for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Organisationsaftale om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.**

Parterne er enige om at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler m.v.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb. Møder på virksomhederne aftales via PLAN.

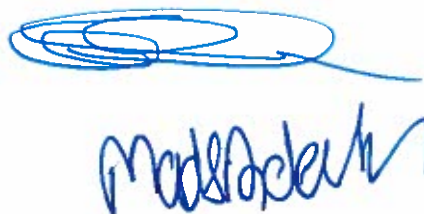
Ovenstående træder i kraft den 1. marts 2014 og er gældende efter denne dato.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri





**PROTOKOLLAT**

om

**Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer**

Parterne er enige om at sikre den bedst mulige oplysning af sager angående brugen af vikarer fra vikarbureauer.

I bilag 17, afsnit "Bemærkninger", indsættes som et nyt punkt 8 følgende:

*"På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutyper virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutyper vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i bilag 17, det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af DI, og imod bruger- virksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DI. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer."*

Ovenstående træder i kraft den 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**lettere adgang til støttet kompetenceudvikling**

IO § 44, stk. 2 ændres med virkning fra 1. maj 2014 til:

*"Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant*

- a. *for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 38, eller*
- b. *for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet, regnet efter § 38."*

Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 ændres med virkning fra 1. maj 2014 til:

*"Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant*

- a. *for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 8 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller*
- b. *for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet."*

Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 2, 2. afs. konsekvensrettes.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse**

Der er enighed om at øge muligheden for i forbindelse med afskedigelser at få frihed til uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

I Industriens Overenskomst § 38, stk. 8 indføres et nyt afsnit c:

Herudover har medarbejdere, som afskediges af ovennævnte årsager (b.), og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 44, stk. 2. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond i op til to uger.

I Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 7 indføres et nyt afsnit b:

Herudover har medarbejdere, som afskediges af ovennævnte årsager (a.), og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 25, stk. 2. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond i op til to uger.

Det eksisterende § 25, stk. 7 bliver stk. 7 a.

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvis det er nødvendigt.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**frihed til vejledning ved afskedigelse**

Der er enighed om, at der indføres følgende bestemmelser i overenskomsterne:

1.  
Industriens Overenskomst § 38, stk. 8 gives følgende overskrift: *"Uddannelse i forbindelse med afskedigelse"*

Som nyt punkt. a. indføres:

*"Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1, 2 a. på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen."*

Den eksisterende tekst i § 38, stk. 8 bliver punkt b.

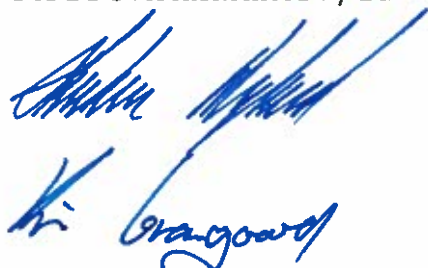
2.  
I Industriens Funktionæroverenskomst, § 14, indføres som nyt stk. 4:

*"Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be 'Ni Grangard'.

For CO-industri



Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mads Andersen'.

**PROTOKOLLAT**

**om**

**supplerende støtte til kompetenceudvikling for skifteholdsarbejdere**

Organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond tilføjes med virkning fra 1. januar 2015 i punkt 4 d.:

- *Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 85 pct. af tillægget efter § 15, stk. 8, 1. afsnit (37,70 kr. pr. 1.3.2013) pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.*

Overenskomstparternes supplerende regler for IKUF tilføres en bestemmelse om fastlæggelse af tillægget og kriterier for tildeling, herunder at medarbejderen ved fremsendelse af dokumentation for deltagelse i uddannelse vedlægger en blanket, som attesteres af virksomheden, der angiver, hvor mange løntimer med skifteholdstillæg, medarbejderens arbejdstid er reduceret med på grund af kursusdeltagelse.

Parterne er i øvrigt enige om i overenskomstperioden teknisk at redigere og opdatere parternes aftaler om IKUF.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer –  
på Industriens Funktionæroverenskomst**

Parterne er enige om at sikre den bedst mulige oplysning af sager angående brugen af vikarer fra vikarbureauer.

I Industriens Funktionæroverenskomst § 24 indsættes som et nyt stykke 9:

*"Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal bruger-  
virksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomst-  
parterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt vikarbu-  
reauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Be-  
stemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for, at overenskomsten er  
overholdt for vikarerne, jf. overenskomstens § 1, stk. 3."*

Ovenstående træder i kraft den 1. marts 2014 og er gældende for sager rejst efter denne dato.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



**PROTOKOLLAT**

om

**Lønforhold og betalingssatser**

**I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)**

De i Industriens Overenskomst § 22 nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2014

for voksne arbejdere kr. 110,20

for arbejdere under 18 år kr. 63,45

pr. 1. marts 2015

for voksne arbejdere kr. 111,85

for arbejdere under 18 år kr. 64,40

pr. 1. marts 2016

for voksne arbejdere kr. 113,65

for arbejdere under 18 år kr. 65,45

**II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)**

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts i 2014 med 1,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts i 2015 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts i 2016 med 1,7 pct.

**III. Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)**

Pr. 1. marts 2014 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,9 pct.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,9 pct.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,9 pct.

**IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)**

Pr. 1. marts 2014 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,5 pct.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,7 pct.

**V. Fritvalgsbidrag Industriens Overenskomst § 25, stk. 1 og § 4, stk. 1**

Pr. 1. marts 2014 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,3 pctpoint., således at der pr. denne dato indbetales i alt 1,3 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,4 pctpoint., således at der pr. denne dato indbetales i alt 1,7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,3 pctpoint., således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,0 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



Niels Bragvad

For CO-industri



Mads Madsen



**PROTOKOLLAT**

om

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Parterne er enige om, at det ekstra pensionsbidrag, som betales under de 14 ugers barselsorlov pr. 1. juli 2014 udgør følgende:

Industriens Overenskomst § 34, stk. 3:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 8,50/1.360,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 4,25/680,00

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 12,75/2.040,00

Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned: 1.360,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned: 680,00

Samlet bidrag kr. pr. måned: 2.040,00

København, den 9. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri

