

Aftale om ansættelsesvilkår for AC-gruppen i Ørsted

1. Aftaleparter

AC-klubberne i Ørsted Wind Power A/S, Ørsted Bioenergy & Thermal Power A/S, Ørsted Services A/S

og

Ørsted Wind Power A/S, Ørsted Bioenergy & Thermal Power A/S og Ørsted Services A/S (herefter kaldet "Ørsted").

26. september 2019

2. Dækningsområde

Ansættelsesvilkårene gælder for medarbejdere ansat i Ørsted, som kan være medlem af en organisation, der er omfattet af Akademikernes Centralorganisation.

Medarbejdere med personaleledelse og medarbejdere fra Senior Manager niveau og opefter er ikke omfattet af aftalen.

3. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer, ekskl. spisepause, svarende til 160,33 timer/måned.

Medarbejderen er ansat på jobløn. Arbejdstiden er fleksibel og kan tilrettelægges af medarbejderen efter aftale med nærmeste leder.

Den fleksible arbejdstid giver medarbejderen mulighed for i samspil med ledelsen at udøve selvledelse i form af selv at kunne tilrettelægge deres arbejde, arbejdstid og arbejdssted, herunder hjemmearbejde. Det skal ske under hensyntagen til dels medarbejderens behov for en velfungerende hverdag, dels mængden af arbejdsopgaver, stillingens og arbejdsopgavernes karakter samt ledelsens behov for at kunne planlægge og tilrettelægge arbejdets udførelse.

Arbejdstiden kan være svingende, i perioder over de normale 37 timer og i andre perioder under. De fleste medarbejdere vil på et tidspunkt opleve perioder med særlig stor arbejdsbelastning. Disse perioder kan være af kortere eller længere varighed. Det er vigtigt, at både medarbejder og ledelse er opmærksomme på at sådanne perioder efterfølges af en reduceret belastning, herunder med mulighed for at holde fri efter aftale med nærmeste leder.

Medarbejderen og ledelsen har et fælles ansvar for, at medarbejderen ikke udsættes for en u hensigtsmæssig arbejdsbelastning. Medarbejderen skal gøre opmærksom på sin arbejdssituation, og den nærmeste leder skal følge op og gå i dialog med medarbejderen.

Hvis afdelingens opgaver kræver det, kan arbejdstiden tilrettelægges på en sådan måde, at afdelingen altid er bemanded inden for den normale arbejdstid.

Der kan være supplerende arbejdstidsregler for medarbejdergrupper med særlige arbejdsforhold.

Medarbejderen skal registrere sin arbejdstid, herunder tid til projekter, transport, møder og kurser samt ferie og feriefridage og sygdom. Timerne vil være synlige for den enkelte medarbejder og ledelsen. Der kan dog være områder i Ørsted, hvor tidsregistrering ikke er påkrævet.

4. Løn

Ørsted aflønner medarbejderne individuelt og efter et markeds- og præstationsorienteret lønsystem.

Lønnen for den enkelte medarbejder fastsættes ud fra en samlet vurdering af stillingens ansvar og indhold samt medarbejderens indsats, erfaring samt personlige og faglige kvalifikationer.

Lønnen tages op til vurdering hvert år pr. den 1. juni.

Derudover kan lønnen reguleres i forbindelse med job- og stillingsændringer.

I passende tid før den årlige lønregulering indkaldes AC klubben til forhandlinger. Det sker på baggrund af løndatamateriale fra både ledelsen og AC klubben. Efter den årlige lønregulering udleveres løndata til eftervisning af forhandlingsresultatet.

Normaltidslønsatsen beregnes af den faste månedsløn divideret med 160,33.

5. Over- og merarbejde

Medarbejderen er ansat på jobløn, og der er ved lønfastsættelsen taget hensyn til, at merarbejde, samt ude- og rejsearbejde kan forekomme, og dette honoreres derfor ikke særskilt.

I specielle tilfælde kan ledelsen beslutte, at der i forbindelse med ekstraordinære merarbejdssituationer kan bevilges ekstra frihed eller ekstra honorering. Ekstra honorering er ikke pensions- og bonusgivende.

6. Pension

Ørsted yder et pensionsbidrag på 10% af den faste månedsløn til en pensionsordning i et anerkendt pensionsselskab.

Herudover betaler medarbejdere, som ansættes 1. maj 2018 og senere, et eget bidrag på 5% af grundlønnen. Medarbejderen har mulighed for at betale et større eller mindre eget bidrag end 5% eller helt fravælge at betale et eget bidrag.

Medarbejdere ansat før 1. maj 2018 har ligeledes mulighed for at betale et eget bidrag.

7. Rejsekomensation

7.1 Kørselsgodtgørelse

Der henvises til Ørsteds regler om godtgørelse af erhvervsmæssig kørsel.

7.2. Rejsegodtgørelse

I forbindelse med rejser i ind- og udland kan medarbejderen få godtgjort rimelige arbejdsrelaterede omkostninger efter regning.

I forbindelse med tjenesterejser i udlandet, hvor Ørsted dækker udgifter efter regning, kan medarbejderne få udbetalt en skattefri godtgørelse på 25% af den fulde diætsats (2019: 127,25 kr. pr. døgn i 2019) pr. 24 timer i henhold til gældende skatteregler. Beløbet dækker udgifter til småfornødheder.

Det er en forudsætning for udbetaling af 25% godtgørelsen, at rejsen indeholder en overnatning og har en varighed på minimum 24 timer.

Størrelsen af 25% godtgørelsen beregnes på baggrund af den samlede arbejdstid. Det betyder, at påbegyndte timer ud over et døgn medregnes ved opgørelsen.

Der kan maksimalt udbetales 25% godtgørelse i op til 12 måneder pr. arbejdssted.

8. Møder, kurser mm. og transporttid

I forbindelse med arbejde på en udearbejdsplads og eksterne arbejdsrelaterede aktiviteter, herunder møder, medregnes mertransporttiden, som normal arbejdstid, dog max. 12 timers mertransporttid per døgn. Mertransporttiden udgør forskellen mellem transporttid til normal arbejdsplads og udearbejdsplads.

Tid medgået til kurser i internt regi, inkl. mertransporttid, betragtes som en del af arbejdstiden.

Ved kurser i eksternt regi betragtes hele kursus- og undervisningsdage inkl. mertransporttid som en normal arbejdsdag, uanset det faktiske tidsforbrug.

Er der tale om ekstraordinære lange kursusdage i forhold til den normale arbejdstid aftales håndtering med nærmeste leder. Hvis kursus- eller undervisningsdage foregår i udlandet håndteres det efter aftale med nærmeste leder.

9. Genansættelse

Hvis en tidligere medarbejder tiltræder indenfor 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet, erhverves den oprindelige anciennitet.

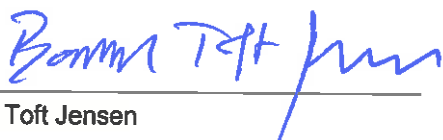
10. Ikrafttrædelse, opsigelse og gyldighedsperiode

Aftalen træder i kraft 1. januar 2020 og kan opsiges med et varsel på 3 måneder til en 1. juli.

Denne aftale erstatter den tidligere AC aftale for Ørsted Wind Power A/S og Ørsted Bioenergy & Thermal Power A/S samt Tillæg til rammer for Ørsted Services A/S, som herefter bortfalder i sin helhed.

For Ørsted

Dato: 2/10-2019



Bodil Toft Jensen

For AC klubberne i Ørsted:


Dato: 3/10-19



Benny Gøbel



Niels Raben



Jens Nybo Jensen

Protokollat til Aftale om ansættelsesvilkår for AC-gruppen i Ørsted

AC klubberne og ledelsen i Ørsted Wind Power A/S, Ørsted Bioenergy & Thermal Power A/S, Ørsted Services A/S (herefter kaldet "Ørsted") er blevet enige om en ny aftale om ansættelsesvilkår for AC-gruppen i Ørsted. Den ny aftale fastsætter, med de i aftalen nævnte undtagelser, ansættelsesvilkår for AC'ere i Ørsted uanset, hvilket juridisk selskab de er ansat i.

26. september 2019

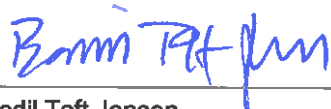
Parterne er enige om, at medarbejderne ved ansættelsen orienteres om Tillæg til rammer for funktionærer ansat uden for overenskomst i Ørsted. Medarbejderne vil således ikke blive orienteret om selve lokalaftalen, dog vil der i Tillæg til rammer være en henvisning til, at Tillæg til rammer er aftalebelagt for så vidt angår AC'ere med undtagelse af medarbejdere med personaleledelse samt fra Senior Manager niveau og opefter. Desuden vil fremgå af Tillæg til rammer, at der forud for den årlige lønregulering vil være en forhandling. Lokalaftalen vil være tilgængelig på Vital.

I tilknytning til AC aftalen er parterne enige om følgende:

- at medarbejdere, som var ansat pr. 30. juni 2008, og som pr. 1. juli 2008 blev omfattet af den tidligere AC aftale inden for Wind Power og Bioenergy & Thermal Power, har ret til at bevare den pensionsordning, som de var omfattet af før 1. juli 2008,
- at begrebet "kurser i internt regi" i afsnit 8 om møder, kurser mm. og transporttid også omfatter kurser, som medarbejderen skal deltage i for at kunne udføre sit arbejde, fordi det er påkrævet i henhold til enten myndighedskrav eller Ørsted regler, uanset om kurset afholdes af en ekstern leverandør,
- at eftervisningen af lønaftalens overholdelse, jf. aftalen afsnit 4 om løn, kun vil give en indikation af aftalens overholdelse, fordi det ikke er muligt at udarbejde dataudtræk for AC'erne alene. Det udleverede (anonyme) udtræk vil udover AC'erne også omfatte øvrige funktionærer uden for overenskomst med undtagelse af medarbejdere med personaleledelse samt fra Senior Manager niveau og opefter.

For Ørsted

Dato: 2/10-2019




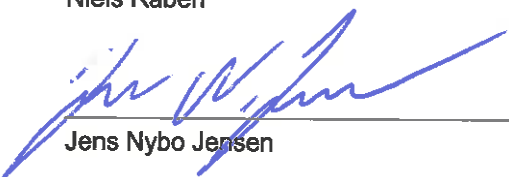
Bodil Toft Jensen

For AC klubberne | Ørsted

Dato: 3-10-19


Benny Gøbel


Niels Raben


Jens Nybo Jensen

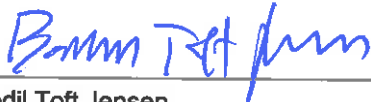
Protokollat til Aftale om ansættelsesvilkår for AC-gruppen i Ørsted

AC klubberne i Ørsted Wind Power A/S, Ørsted Bioenergy & Thermal Power A/S og Ørsted Services A/S ønsker på baggrund af GDPR reglerne at drøfte medarbejderrepræsentanternes status som tillidsrepræsentanter, og vil komme med et oplæg herom. Ledelsen er enig i behovet for at drøfte samspillet mellem GDPR reglerne og medarbejderrepræsentanternes funktion og virke.

26. september 2019

For Ørsted

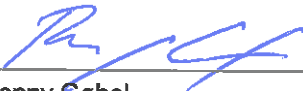
Dato: 1/10-2019



Bodil Toft Jensen

For AC klubberne i Ørsted

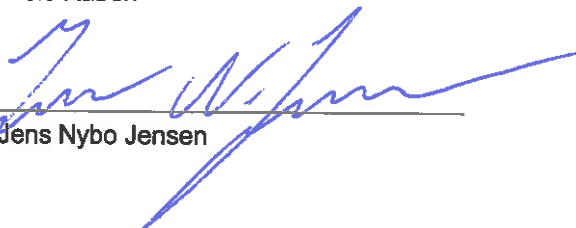
Dato: 3/10-2019



Benny Gøbel



Niels Raben



Jens Nybo Jensen