

# *SAS og LederneLuftfart*

Overenskomstforhandlinger 2017

---

*Protokollat mellem Scandinavian Airlines System i Danmark, SAS Cargo Group A/S, Trust Forwarding A/S, Scandinavian Ground Handling Danmark A/S  
og  
LederneLuftfart, SAS*

*om*

## *OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017-2020*

### *Aftalen*

Der er enighed om, at med denne aftale er gældende overenskomst mellem LederneLuftfart og SAS fornyet med de vilkår, som følger af denne aftale.

### *Ikrafttræden*

Aftalen træder i kraft pr. 01. marts 2017, hvor andet ikke er angivet

### *1. Løn*

*Grundlønssum reguleres således:*

Pr. 01. marts 2017 med 1,50%

Pr. 01. marts 2018 med 1,50%

Pr. 01. marts 2019 med 1,25%

Lønregulering sker efter individuel vurdering på individuel basis og SAS dokumenterer over for Lederne Luftfart at lønrammen er udnyttet i forhold til de aftalte procent reguleringer.

*2. Skifteholds- og overarbejdstillæg reguleres således:*

Pr. 01. marts 2017 med 1,60%

Pr. 01. marts 2018 med 1,60%

Pr. 01. marts 2019 med 1,60%

Harmonisering af satser for skifteholds/overarbejdstillæg tilpasses således at skifteholdstillæg/overarbejdstillæg i SGH DK A/S vil være gældende.

Undtaget herfra er LH medarbejdere ansat i SAS Tech som følger skifteholdstillæg og regulering gældende for aftale der dækker Klub 537. Lokalaftale vedr. skifteholdstillæg mellem SAS Technical Service Denmark og LH Sektion SAS fortsætter i overenskomstperioden og kan tidligst opsiges til udløb pr. 29. februar 2020.

### *3. Særlig opsparing*

Særlig opsparing reguleres i perioden og udgør:

Pr. 01. marts 2017 - 2,70%

Pr. 01. marts 2018 - 3,40%

Pr. 01. marts 2019 - 4,00%

### *4. Pension*

OK p. 22 - Mødereferat

*Vedr. fortolkning af overenskomsternes afsnit vedr. pension beskæftigelse efter det 65. år.*

#### *95-ordningen*

Den konverterede pensionsordning (95-ordningen) bygger på den tidligere tilsagnsordning. Tilsagnsordningen baserer sig på en pensionsalder på 65 år og alle aktuarmæssige beregninger i forbindelse med konverteringen lægger 65 år til grund for opnået pensionsmål på 70%.

Medarbejdere der har haft 60 år og 62 år, som pensionsalder er administreret således at ved fortsat af ansættelse efter det fyldte 60. henholdsvis 62. år er indbetalingen til pensionsordningen stoppet, for såvel medarbejderen som selskabet. Parterne er således enige om at der for medarbejdere der er omfattet af 95-ordningen ikke skal betales pensionsbidrag ved ansættelse efter det fyldte 65. år.

#### *91-ordningen*

Medarbejdere der er ansat under 91-ordningen med eget pensionsbidrag på 5 % + 1 % og firmapensionsbidrag på 10 % + 2 %, er der ikke beskrevet noget i såvel ansættelsesbeviser eller i overenskomsterne. Parterne er derfor enige om følgende er gældende ved fortsat ansættelse efter det fyldte 65. år.

Såvel medarbejderens som selskabets bidrag bortfalder.

Medarbejderen modtager et tillæg svarende til det til enhver tid gældende selskabsbidrag. (p.t. 12 %), frem til det fyldte 70. år.

### *Konklusion*

For ikke at gøre forskel på medarbejdere med forskellige pensionsordninger ved ansættelse efter 65, er der imidlertid enighed om at medarbejdere omfattet af 95-ordningen også modtager et tillæg svarende til det til enhver tid gældende selskabsbidrag (p.t. 12%).

Et fåtal af fortsat ansatte kvindelige medarbejdere har for år tilbage kunnet vælge 62 år som pensionsalder.

Disse få kvindelige medarbejdere vil ved fortsat ansættelse efter 62 år, hvor såvel virksomhedens som medarbejderens pensionsbidrag bortfalder, modtage et løntillæg på 12% af den pensionsgivende løn, som frit kan anvendes til pension eller udbetales som løn. Denne bestemmelse træder i kraft pr. 01. marts 2017.

### *5. Møder og uddannelse*

OK § 6.5 tekst ændres "*På en fredag skal der minimum kompenseres for 4 timer. Såfremt aktiviteten strækker sig ud udover 4 timer ydes der kompensation for der faktiske antal timer*". Øvrig tekst uændret.

### *6. Løndifference*

Ny § 4.5.3. Ved ufrivilligt stillingsskift med lønnedgang til følge eller lønnedgang i eksisterende stilling pr. 01. marts 2018 tilpasses løn med et varsel svarende til det individuelle varsel jf. Funktionærloven.

Ved flytning af større medarbejdergrupper fra LH's overenskomstmråde til andet overenskomstmråde optages lokal forhandling om vilkår for overflytning.

### *7. Uddannelsesfond*

§4.6. - 0,25% hæves pr. 01. marts 2017 til 0,35%.

### *8. Skoleaftale i SAS Tech*

Lokalaftale bortfalder. Der indkaldes til mødet lokalt i SAS Tech med henblik på individuelt at tilpasse kompensation for rejsetid/undervisningstid uden for Danmark.

### *9.. Funktionstillæg*

§4.2 Punktet udgår

### *10. Lederudvikling*

## SAS og LederneLuftfart

### Overenskomstforhandlinger 2017

---

Enighed om at Ann Gårdmark VP People Development & Performance inviteres til CPH for dialog og information om SAS' lederudvikling og lederuddannelse. Ligeledes afholdes i nærmeste fremtid møder med SAS lokalt for dialog om samme.

#### 11. Øvrigt

Andre relevante ændringer end nævnt ovenfor der følger af forligsmandens mæglingsforslag (fællesbestemmelser for normallønsområdet) for 2017 til 2020 indarbejdes i overenskomsten.

#### 12. Gyldighedsperiode.

§ 15 Overenskomstens gyldighed - justeres således at:  
01. marts 2014 erstattes med 01. marts 2017 og 28. februar 2017 erstattes med 29. februar 2020.

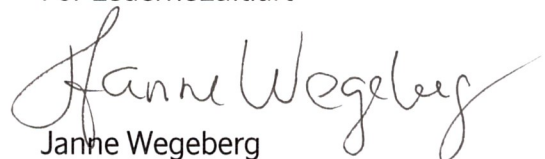
København 08. februar 2018

For SAS



Klaus Jørgensen

For LederneLuftfart



Janne Wegeberg

**Lokalaftale  
mellem  
SAS Ground Handling Denmark A/S (Stationen)  
og  
LederneLuftfart**

**Vedrørende: Forvaltningsaftale for ledere i SGH (Stationen – Airside, Landside, Spirit)**

---

**1. Formål/baggrund**

Aftalen beskriver forvaltning af timenorm og frihed LH-funktionærer i SGH

Denne aftale er indgået mellem SAS Ground Handling Denmark A/S og LederneLuftfart i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2017.

**2. Gyldighedsområde**

Aftalen er gældende for alle skiftgående medarbejdere i LederneLuftfarts's forhandlingsområde.

**3. Aftalens ordlyd**

Den ugentlige gennemsnitlige nettotjenestetid for medarbejdere på to-skift er 35,5 time og for medarbejdere på 3 tre-skift 35 timer eksklusiv spisepauser.

Spisepauser på dagvagt er egenbetalt og tillægges netto arbejdstiden med 0,5 time pr. vagt. På 2. og 3. skift er spisepausen betalt.

Ved frigivelse af skift/tørn skal ovenstående retningslinier være overholdt. Der laves ikke efterfølgende tørnoprøvelse.

I det omfang, der forekommer søgnehellidage, kompenseres alle skiftgående medarbejdere for disse. Grundlovsdag samt 24., 25., 26., 31. december og 01. januar kompenseres, såfremt de falder fra mandag-fredag. Kompensationen pr. dag udgør 7,5 time (løbende over året som de forfalder).

Disse timer tildeles medarbejderens timebank og lægges på ferielisten og accepteres hvis afløsning er tilstede og under hensyntagen til ferieafvikling og produktion. Enkeltdage kan afvikles efter aftale med driftsledelsen.

Ønsker om afspadsering/frihed på enkelte dage, søges hos respektive driftsledelse. Disse ønsker efterkommes i det omfang det er muligt, under hensyntagen til produktionen.

**Ikrafttræden og opsigelse**

Nærværende aftale træder i kraft pr. 1. marts 2018 og erstatter alle tidligere aftaler og kutymer vedr. aftalens indhold.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned dog tidligst til udgangen af februar måned 2020.

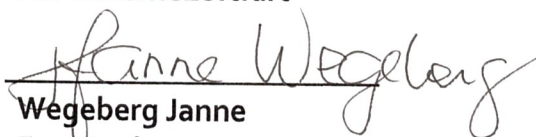
København, den 01. marts 2018

For SAS Ground Handling Denmark A/S



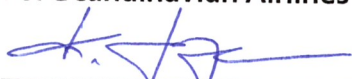
Hans Henrik Spangenberg  
Direktør

For LederneLuftfart



Wegeberg Janne  
Formand

For Scandinavian Airlines System



Klaus Jørgensen  
Forhandlingschef