

LOKAL LØNFORHANDLING 2025

Den 16. Maj 2025 har parterne afsluttet de lokale lønforhandlinger på HSM Industri A/S med følgende resultat.

Det er aftalt at lokalaftalen bliver taget op til forhandling samtidig med de overenskomstmæssige forhandlinger mellem arbejdsmarkedets partner. Næste forhandling vil være 2028.

Mindsteløn for faglærte medarbejdere følger industriens overenskomst.

Der vil foreligge en individuel lønaftale mellem HSM Industri A/S og den enkelte faglærte medarbejder. Lønnen vil blive fastsat ifølge beskrevne vurderings principper under afsnittet kvalifikationstillæg.

Herudover er der aftalt at montagearbejde hos DAKA udløser et smudstillæg på 15,00 kr. pr. time.

Mindstelønnen for arbejdsmænd og voksenlærlinge er følgende:

- Mindsteløn pr. 1. maj 2025 kr. 139,90 pr. time
- Mindsteløn pr. 1. marts 2026 kr. 143,40 pr. time
- Mindsteløn pr. 1. marts 2027 kr. 146,90 pr. time

I forbindelse med de lokale lønforhandlinger er samtlige lokalaftaler blevet genforhandlet, hvorfor der med virkning fra den 24. april 2017 ikke er andre lokalaftaler og kutymer gældende end de i nærværende aftale beskrevne.

De fremmødte medarbejdere besluttede at lade Mitch Rønde Gerlach gennemgå og underskrive nærværende aftale.

(1) LOKALAFTALE OM OPSPARING AF FERIE:

Timelønsansatte herunder lærlinge hos HSM Industri A/S har indgået aftale om opsparring af 1 uges ekstra ferie, som afholdes i perioder med ordredgang.

Aftalen der følger ferieåret, omfatter kun medarbejdere der har tilsvarende eller flere overtimer i ferieåret end de timer der skal afholdes som ekstra ferie. Tidspunktet for afholdelsen aftales med værkførerkontoret og medarbejderne deltager efter tur, så alle der er forpligtet til at deltage har afholdt en uges ekstra ferie, før der startes på en ny runde.

Den økonomiske del er op til den enkelte medarbejder, men en opsparring af overtid anbefales, idet denne vil fungere som afspadsering. En eventuel opsparring aftales individuelt med lønningskontoret.

(2) LOKALAFTALE OM VEJPENGE:

Kørselsgodtgørelse i firmabil udregnes i de tilfælde, hvor kørslen ligger udenfor arbejdstiden, på følgende

Adresserne der køres imellem registreres i Navidoc, der via Google maps beregner køretiden, som danner baggrund for aflønning.

Undtaget herfra er kørsel i forbindelse med rejse i udlandet samt montage med overnatning, der afregnes med normal timeløn. Rejsetid er per definition maksimalt 8 normaltimer per kalenderdag. Er rejsetiden mere end 8 timer pr. kalenderdag aftales afregning før afrejse.

Hvis en firmabil tages til medarbejderens hjemmeadresse, anses medarbejderen for at være på vagt til evt. tilkald.

(3) LOKALAFTALE OM ARBEJ DSTØJ OG VÆRNEFODTØJ:

Udleveret arbejdstøj:

Ansatte hos HSM Industri A/S som er beskæftiget i produktionen eller på montage, får umiddelbart efter deres ansættelse udleveret 3 sæt arbejdstøj, bestående af overall og jakke. HSM Industri A/S sørger for ugentlig vask samt nødvendig reparation eller udskiftning af det førnævnte arbejdstøj. Man har 6 enheder til rådighed, det er op til hver enkel medarbejder, hvor mange enheder der skal være blå, og hvor mange der skal være orange.

Det udleverede arbejdstøj forbliver HSM Industri A/S ejendom og skal afleveres hvis ansættelsesforholdet ophører. Den enkelte medarbejder er erstatningspligtig, hvis det udleverede tøj bortkommer eller ødelægges ved grov uagtsomhed eller fortsæt.

Supplerende arbejdstøj:

De ansatte i produktionen, skole, kursus eller på montage optjener med virkning fra den 5. maj 2003, 0,55 point pr. præsterede arbejdstimer. Point kan udelukkende anvendes til køb af supplerende arbejdstøj (1 point svarer til 1 kr.) og kan ikke udbetales. Den enkelte medarbejder kan maksimalt have 3.000 point til gode på sin konto. Medarbejderen er ansvarlig for at have henholdsvis sikkerhedsstøvletter og ATEX godkendte sikkerhedssko, hvis dette kræves for at udføre arbejdet ved en given kunde.

- Optjening pr. 11. januar 2021 i alt 1,50 point pr. præsteret arbejdstime (reguleres følgende med aftalte indeks)
- Optjening pr. 1. maj 2025 i alt 2,25 point pr. præsterede arbejdstime

Hvis kontoen overstiger minus 2.000 point/kr. bliver det overstigende beløb automatisk trukket lønnen, på førstkomende lønningsdag. Såfremt ansættelsen ophører og kontoen står i minus, trækkes dette på lønnen. Arbejdstøjspoint kan udelukkende bruges til køb af supplerende arbejdstøj. Ved nyansættelse udleveres 2 stk. T-shirts, 2 stk. Sweatshirts og 1 stk. pilotjakke eller softshelljakke.

Ved HSM's lager kan afhentes følgende i orange- og blåudgave:

- Pilotjakker
- Softshell jakker
- Fleecetrøje
- Sweatshirts
- T-shirts

- Huer
- Skjorter
- Termokedeldragter

HSM har indgået aftale med byggemarked, hvor der kan afhentes følgende, for arbejdstøj point:

- Lette arbejdsbukser (HSM fastsætter model)
- Termoundertøj
- Vintersokker/sokker
- Sikkerhedssko

Hos optikeren kan der købes sikkerhedsbriller med styrke for arbejdstøj point.

Dette købes uden for arbejdstid, og tøjet forsynes med logo før det udleveres. Vask, reparation og udskiftning er den enkelte medarbejders eget anliggende.

I arbejdstid skal synligt tøj være HSM arbejdstøj.

Ved arbejdsophør hos HSM vil det ikke være muligt at bruge opsparede point til køb af arbejdstøj.

(4) LOKALAFTALE OM LØN UNDER EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE:

Medarbejdere, der sendes på kursus, modtager deres normale timeløn under kurset og godtgørelsen tilgår HSM. Hvis muligheden er til stede, kan firmabil anvendes til og fra kursus.

(5) LOKALAFTALE OM FORTÆRING VED OVERARBEJDE:

Ved overarbejde på hverdage, der ikke er tilrettelagt før dagens begyndelse, på 4 timer og derover ekskl. køretid, kan der købes dagens ret på nærmeste spisested.

Ved overarbejde udført på værkstedet i Grenaa, afhentes maden af en lærling, hvis en sådan er til stede.

Ved overarbejde ude, tilrettelægges spisningen ind i arbejdet, så man evt. spiser på hjemvejen.

Ved arbejde udført på lørdage og søndage á 10 timers varighed ekskl. kørsel gælder samme regler.

Ordningen er kun retningsgivende, og aftales hver gang med arbejdslederen.

Maksimum beløb er kr. 85,00 pr. kuvert.

- Maksimum beløb pr. 1. maj 2023 er kr. 100,00 pr. kuvert
- Maksimum beløb pr. 1. maj 2025 er kr. 120,00 pr. kuvert

Der SKAL altid afleveres rekvisition til spisestedet med alle navne på, der spiser på stedet.

I særlige tilfælde, hvis der grundet arbejdets tilrettelæggelse og udførelse ikke er muligt at købe en middag, kan der i stedet, under i øvrigt samme ovennævnte regler, udbetales et skattepligtig tillæg på maksimum

beløbet.

Disse regler gælder ikke for medarbejdere, der modtager diæter.

(6) LOKALAFTALE OM BETALING FOR FORSKUDT ARBEJDSSTID OG OVERARBEJDE:

Der er aftalt, at der ikke kræves et varsel forud for etablering af arbejde på forskudt arbejdstid. Ved forskudt arbejdstid følges satserne her under, Kræves der til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der desuden overtidstillæg.

- Betaling for forskudt arbejdstid pr. 1. maj 2025 i alt 45,90 kr. pr. time (3,5%)
- Betaling for forskudt arbejdstid pr. 1. marts 2026 i alt 47,51 kr. pr. time (3,5%)
- Betaling for forskudt arbejdstid pr. 1. marts 2027 i alt 49,17 kr. pr. time (3,5%)

Overtidssats 1

Der er aftalt, at der ikke kræves et varsel når en medarbejder tilsiges til overarbejde. Ved overarbejde er der aftalt et fast tillæg overtidssats 1 for alle timer på i alt 61,95 kr. pr. time. Det er aftalt at det faste tillæg for overtid fremover reguleres i takt med at overenskomstens højeste sats for overtid reguleres, dog således at reguleringen kun kan ske i forbindelse med de årlige lønreguleringer.

- Overtidsbetaling pr. 1. maj 2025 i alt 93,75 kr. pr. time (3,0%)
- Overtidsbetaling pr. 1. marts 2026 i alt 96,56 kr. pr. time (3,0%)
- Overtidsbetaling pr. 1. marts 2027 i alt 99,46 kr. pr. time (3,0%)

Overtidssats 2

Det er aftalt at det faste tillæg for overtidssats 2 fremover reguleres i takt med overenskomstens højeste sats, dog således at reguleringen kun kan ske i forbindelse med de årlige lønreguleringer. Medarbejdere ansat med fleksibel arbejdstid gives et overtidstillæg på 40,00 kr. pr. time. Tillægget er til ekstraordinær opsparring i forbindelse med bl.a. frihed ved hjemrejser og selvvalgte fraværperioder etc.

- Overtidsbetaling pr. 1. maj 2025 i alt 52,89 kr. pr. time (3,0%)
- Overtidsbetaling pr. 1. marts 2026 i alt 54,48 kr. pr. time (3,0%)
- Overtidsbetaling pr. 1. marts 2027 i alt 56,11 kr. pr. time (3,0%)

Såfremt en medarbejder tilkaldes i fritiden på hverdage (mandag til torsdag efter kl. 16.30 og fredag efter kl. 14.45) til arbejde samme dag, eller i weekend og på søn og helligdage til arbejde samme dag, aflønnes dette med tilkaldetillæg svarende til 1 (en) overtime-der er et fast beløb på 500 DKK. Tilkaldetillæg skal i hvert enkelt tilfælde godkendes af værkfører.

Rejsetid medgår ikke i den ugentlige normaltid på 37 timer, med mindre det er aftalt med virksomheden.

Overarbejde optjenes for arbejde der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid - pt. 37 timer pr. uge. Ved særlige udkald og ved forudgående aftale og godkendelse af værkstedschefen kan overtid udbetales uden opnåelse af normale ugentlige arbejdstid.

(7) LOKALAFTALE OM DIÆTER:

Der er aftalt nedenstående diætsatser ved udearbejde.

Diæter afregnes pr. hele døgn, evt. overskydende timer vil blive afregnet med 1/24 del af diæten pr. time. HSM's satser, udgør p.t.:

Europa	1/5 – 2023 kr. 331,00 DKK
	1/5 – 2025 kr. 381,00 DKK

(8) LOKALAFTALE OM KVALIFIKATIONSLØN:

Mellem virksomheden og de på virksomheden beskæftigede faglærte arbejdere, der er omfattet af DS overenskomsten, er der truffet aftale om indførelse af et kvalifikationslønsystem.

Formål

Formålet med kvalifikationslønsystemet er at fremme virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne for derigennem at sikre fortsat beskæftigelse, god indtjening og gode arbejdsforhold for medarbejderne.

Systemets opbygning

Ud over den til enhver tid gældende grundløn og eventuelt suppleret med overenskomstmæssige særtillæg og resultatløn, aflønnes medarbejderne med et kvalifikationstillæg.

Kvalifikationslønsystemet tilstræber en systematisk individuel og objektiv fastsættelse af medarbejdernes personlige løn i relation til den enkeltes arbejdsopgaver og kvalifikationer.

Ud fra en analyse af nuværende og fremtidige kvalifikationskrav er udvalgt følgende kvalifikations faktorer af væsentlig betydning for virksomhedens udvikling og konkurrenceevne.

- Uddannelse
- Arbejdskendskab / særlige kvalifikationer
- Samarbejde / fleksibilitet
- Produktivitet / kvalitet
- Omhu / orden
- Arbejdsledelse (ikke generel)

Vurdering

Vurderingen af medarbejderen foretages af direktøren og værkføreren.

Medarbejderen vil få en forklaring på vurderingen af værkføreren under personalesamtalen.

Vurdering sker én gang pr. år senest 1 måned efter, at lønforhandlingerne er afsluttet.

Nyansatte modtager overenskomstmæssig løn plus et eventuelt midlertidigt kvalifikationstillæg. Senest efter 3 måneders ansættelse gennemføres en kvalifikationsvurdering, hvorefter den endelige personlige løn fastsættes. De nyansatte indgår herefter i den normale vurderingsprocedure.

Lønregulering

Ved ændringer i vurderingen i opadgående retning reguleres lønnen ved førstkomende lønudbetaling.

I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan fastsættes nye værdier, som dog først træder i kraft, når enighed er opnået.

Skulle kvalifikationsvurderingen resultere i en lavere vurdering, vil der ske en direkte nedsættelse af lønnen.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft ved underskrift, og kan opsiges jf. overenskomstens regler for opsigelse af lokale aftaler.

Efter aftalens bortfald aflønnes med den på dette tidspunkt gældende personlige timeløn.

(9) TANTIEME-AFTALE FOR HSM INDUSTRI'S MEDARBEJDERE

Grundlaget for tantiemeberegningen er det interne driftsregnskab. Tantieme beregnes når overskud => kr. 1.000.000. Beregningsgrundlaget er årets resultat før skat, tillagt årets tantieme. Tantiemen udgør i alt 20 % af beregningsgrundlaget. Fordelingen mellem medarbejderne er, at funktionærgruppen får 20 % af årets tantiemebeløb til ligelig deling, øvrige medarbejdere får således 80 % af årets tantiemebeløb, fordelingen til de enkelte medarbejdere baseres på årets præsterede timer pr. medarbejder. Ovenstående fordeling er gældende så lang tid, at forholdet mellem funktionærgruppen og de øvrige medarbejdere ikke ændrer sig. Funktionærgruppen udgjorde 15 % af det samlede antal ansatte ved aftalens indgåelse. Det er ledelsens afgørelse, hvornår der skal ændres på fordelingsforholdet.

Ordningen gælder for medarbejdere der er i arbejde den 10. december i året hvor udbetalingen finder sted, uanset om disse er opsagt eller selv har sagt op på det pågældende tidspunkt. Endvidere skal medarbejdere der er gået på efterløn, pension eller som er indkaldt til værnepligt i løbet af året deltage i ordningen, for den del af året, hvor de har været ansat.

Tantiemen er en bruttopulje og inkluderer feriepenge, fritvalgskonto, pension mv. Den enkelte medarbejder har valgfrihed mht. brug af den beregnede personlige tantieme.

(10) LOKALAFTALE OM FREMMØDE-BONUS

Der er med virkning fra 26. april 1999 indgået aftale om en fremmøde-bonus for de timelønsansatte medarbejdere herunder lærlinge i produktionen.

Fremmøde-bonussen opgøres med virkning fra den 1. april efter følgende retningslinjer:

1. april 2017

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| • 0,00 til 0,00 % fravær | 10,00 kr. pr. afholdt arbejdstime |
| • 1 dags fravær | 3,50 kr. pr. afholdt arbejdstime |

Fremmøde-bonussen belastes ikke af fravær i forbindelse med barselsorlov, §56, lægebesøg, samt arbejdsulykker der skal anmeldelse til Arbejdstilsynet (fravær i mere end én dag).

Fremmøde-bonussen belastes af fravær ved sygdom og barns sygdom. Såfremt arbejdspladsen forlades før arbejdstid, ophør på grund af sygdom, belastes bonussen timemæssigt.

Lærlinge optjener fremmøde bonus i forbindelse med skole. Fravær fra skole belaster bonus.

Der optjenes fremmøde bonus i forbindelse med firma krævede kurser.

Fremmøde-bonussen opgøres og udbetales kvartalsvis.

Der er pr. 1 maj 2025 aftalt, at der køres en forsøgsperiode hvor udbetalingen sker hver 2 måned. Det er op til ledelsen at fastsætte forsøgsperiodens længde, og om den evt. skal gøres permanent. Ledelsen har til enhver tid ret til at vende tilbage til den oprindelige aftale om at bonussen udbetales kvartalsvis.

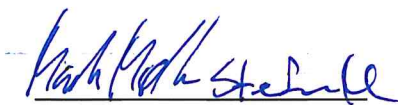
Der optjenes i løbet af kalender år fra 1. januar til 31. december uden fravær 1 dag som kan bruges efterfølgende år i forbindelse med nedskrivning af evt. fravær. Første optjenings år starter 1. januar 2008. Medarbejdere der tiltræder i løbet af året vil være optjeningsberettigede fra næstkommende 1. januar. Der kan maksimalt være 2 optjeningsdage på kontoen, og den kan ikke bruges timemæssigt til nedskrivning af evt. fravær.

(11) IKRAFTTRÆDELSESTIDSPUNKT FOR LOKALAFTALER

Det er med virkning fra den 7. maj 2001 indgået aftale om at fremtidig lokalaftalers ikrafttrædelse vil være fra og med den første hele løn periode i maj måned, det pågældende år.

Grenaa, 20.05.2025

HSM Industri A/S

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mark Møller / Stefan Møller'.

Mark Møller / Stefan Møller

Grenaa, 20.05.2025

For medarbejdere

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mitch Rønde Gerlach'.

Mitch Rønde Gerlach