

# DONG ENERGY OFFSHORE

**2014 – 2017**

**DI – Dansk Industri**  
H. C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**CO-industri**  
Vester Søgade 12, 2  
1790 København V  
Tlf. 3363 8000  
co-industri.dk



# OVERENSKOMST

2014-2017

# DONG ENERGY OFFSHORE

**2014 – 2017**

Indgået mellem

DI Overenskomst I

og

CO-industri

Vedrørende arbejde på platforme på dansk kontinental-  
sokkelområde for DONG ENERGY ansatte offshoremedarbejdere

DI nr. 850278



# **DONG ENERGY**

## **Offshore**

**Overenskomst**  
**2014-2017**



**DI Overenskomst I**

**og**



**CO-industri**

vedrørende arbejde på platforme på dansk kontinentalsokkelområde  
for DONG ENERGY ansatte offshore-medarbejdere

**DI nr. 850278**

## Indhold

§ 1 Arbejdsområde og konflikt .....	3
§ 2 Tillidsrepræsentantregler .....	3
§ 3 Lokalaftaler .....	3
§ 4 Arbejdstid/transporttid .....	4
§ 5 Lønforhold .....	5
§ 6 Ferie og feriefridage .....	6
§ 7 Seniorordning .....	6
§ 8 Barsel/Forældreorlov .....	7
§ 9 Barns hospitalsindlæggelse .....	7
§ 10 Pension .....	8
§ 11 Effekterstatning .....	8
§ 12 Uddannelse .....	8
§ 13 Onshore .....	10
§ 14 Ansættelse/opsigelse .....	10
§ 15 Implementering af direktiver mv. ....	10
§ 16 Organisationsaftaler .....	10
§ 17 Fagretlige regler .....	10
§ 18 Overenskomstens varighed .....	10
Bilag 1 .....	11

## **§ 1 Arbejdsområde og konflikt**

Overenskomsten gælder de af DONG ENERGY ansatte offshore-medarbejdere.

De af DONG ENERGY ansatte offshore-medarbejdere – teknikere og roustabout – som har indgået aftale om at arbejde på platforme, skal være pligtige at påtage sig et hvilket som helst arbejde på platformene.

Offshore-medarbejderne forpligter sig til at overholde såvel det udleverede sikkerhedsreglement som de givne sikkerheds- og driftsinstruktioner. Offshore-medarbejderne er desuden forpligtet til at udføre alt arbejde på platformene, som anvises af ledelsen.

Overenskomsten er begrænset til produktionsplatforme drevet af DONG ENERGY på dansk kontinentalsokkelområde.

Adgang til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning omfatter ikke medarbejdere, som er nødvendige for at opretholde sædvanlig produktion og drift, herunder medarbejdere omfattet af den til enhver tid gældende beredskabsplan. Hermed sikres drift og produktion fuldstændigt mod lovlig konflikt.

## **§ 2 Tillidsrepræsentantregler**

Parterne følger Industriens Overenskomsts regler herfor, dog således at det mellem parterne er aftalt at der på bemandede platforme, med tilhørende satellitter, alene kan vælges 1 tillidsrepræsentant.

## **§ 3 Lokalaftaler**

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter i DONG ENERGY indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

Lokalaftaler, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter i Industriens Overenskomst § 49, stk. 2, pkt. c.

Stk. 4

Parterne er ikke løst af den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

## Stk. 6

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsten vedrørende § 2, § 4, § 6, stk.2 og § 11, stk. 1, 2 og 4. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Der kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing og bidrag til fritvalgslønkontoen kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger udover den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutrale for virksomheden.

## § 4 Arbejdstid/transporttid

Der arbejdes efter en vagtplan med 12 effektive normale arbejdstimer pr. døgn alle ugens dage på planlagte tjeneste/arbejdsdøgn. Arbejde på platformen udføres som udgangspunkt i arbejdsperioder af 14 dages varighed efterfulgt af en 21 dages friperiode. Dette betyder for den enkelte medarbejder, at når princippet for forholdet mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn er 1:1,5 er overholdt, er den aftalte arbejdstid overholdt og den lovmæssige ferie afviklet.

Til dækning af de timer i en 52 ugers arbejdsplans effektive normale 1.747 arbejdstimer, som ligger udover den beregnede årlige arbejdstid ved en normal arbejdstid på 37 timer pr. uge, udregnes hvert år et tillæg på antal overskydende timer gange den til enhver tid gældende overtidstimesats. Dette tillæg deles med 12 og gives som et tillæg til månedslønnen. For offshore-medarbejdere, som kun arbejder dagtimer, erlægges forskellen mellem arbejdsplanens timer og de på platformen præsterede timer iht. de gældende lønvilkår.

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsperioden mellem 2 friperioder kan forlænges op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure og lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen. Der henvises i øvrigt til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om sikkerhed på havanlæg, p.t. bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003. Samme bekendtgørelse muliggør, at hvileperioder i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer. Ligeledes kan hvileperioder afbrydes i force majeure situationer.

For arbejde udover de i arbejdsplanen fastlagte og sammenhængende normaltimer ydes overtidsbetaling. I beregningen af overtid indgår den aftalte månedlige basisløn. Overtidssatsen pr. time beregnes som 1,1786% af den månedlige basisløn.

Ved tilkald til arbejde udenfor arbejdsplanen garanteres minimum 2 timers overtidsbetaling dog undtagen overtid i direkte tilknytning til den ordinære arbejdstid. Arbejdsplanen kan – medens offshore-medarbejderen er på platformen – til enhver tid ændres med 8 timers varsel. Såfremt dette varsel ikke overholdes, betales overtid for arbejdstimer, indtil varslet er opnået.

Ved beregning af timelønssatser regnes en måned til 160,33 timer.

### *Transport og mandskabsskift*

DONG ENERGY refunderer offshore-medarbejdere udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basehavn til og fra fast bopælsadresse i Danmark.

For offshore-medarbejdere med bopæl i udlandet refunderes transportudgifter fra dansk grænse/lufthavn. Ved ventetid i land refunderes udgifter til nødvendige måltider og hotelophold iht. DONG ENERGY's gældende regler.

Arbejdstiden regnes fra planlagt afgang lufthavn/basested til ankomst lufthavn/basested. Kompensation for forsinket afgang fra lufthavn/basested samt al transporttid dækkes af offshoretillægget. Ved forsinket afgang fra platform, som vil resultere i forkortelse af optjent frihed i land, vil der blive kompenseret med den ordinære timeløn i hvileperioder, medens der vil blive kompenseret med den til enhver tid gældende overtidssats, såfremt forsinkelsen betyder, at offshoremedarbejderen skal indgå i vagtplanen.

## **§ 5 Lønforhold**

### Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt én gang om året.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter §§ 8 og 49 i Industriens Overenskomst.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede.

Såfremt der er enighed lokalt, kan der under organisationernes medvirken etableres andre eller supplerende lønsystemer.

Offshoretillæg, nattilæg og særlige tillæg forhandles lokalt.

Lønsedler, feriekort og eventuelle andre dokumenter kan afleveres via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks eller via e-mail.

Såfremt DONG Energy vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

### Stk. 2

Medarbejderne er omfattet af en særlig fritvalglønkonto, hvortil DONG Energy betaler 1,3 % af den ferieberettigede løn. Der er i den forbindelse mulighed for at den enkelte medarbejder kan vælge at beløbet indbetales på medarbejderens pensionsopsparing. Valget foretages 1 gang om året.

Udbetalingen af kontoen sker efter aftale, dog mindst en gang årligt.

Pr. 1. maj 2014 beregnes der endvidere fritvalgsbidrag af sygelønnen.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes procenten til 1,7 %

Pr. 1. marts 2016 forhøjes procenten til 2,0 %

## **§ 6 Ferie og feriefridage**

### *Stk. 1 Ferie*

Den til enhver tid gældende ferielov er gældende for ansættelsesforholdet, idet afviklingen af ferie dog tilpasses de særlige arbejdsperioder, jfr. § 4, stk. 1. sidste punktum.

Det tilstræbes, at de samme medarbejdere ikke arbejder jul og nytår flere år i træk.

DIO1 garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Bevis for, at medarbejderne skal have ferie, sker ved attestation af feriekort, eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens regler for attestation af feriekontobeviser.

Medarbejderen attesterer feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller en kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie

### *Stk. 2 Feriefridage*

Der er mellem parterne enighed om, at der indføres feriefridage i aftalen.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til feriefridage.

I aftaleperioden er der indført 5 feriefridage pr. år.

Feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jfr. Ferieloven. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode, efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriedagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling. Kompensationsindbetalingen indgår i den ferieberettigede indkomst.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

## **§ 7 Seniorordning**

De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a.) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- b.) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan seniorordning vælge at konvertere løbende pensionsopsparring til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutrale for virksomheden.

## **§ 8 Barsel/Forældreorlov**

Der udbetales til medarbejdere løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Desuden betales 2 ugers fuld løn under fædreorlov.

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 enten den ene eller den anden forælder.

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

De 11 uger skal afholdes indenfor 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 DONG ENERGY er berettiget til refusion svarende til den maximale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Det er endvidere en forudsætning, at orloven afvikles således at orlovens placering afspejler tur- nus og den særlige arbejdsform samt forholdene på land.

Der kan lokalt aftales andre principper for afvikling og betaling af barsel mv.

## **§ 9 Barns hospitalsindlæggelse**

Der indrømmes frihed, når det er nødvendigt men under hensyntagen til den særlige driftsform, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet\*. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori DIO1 er part, 5 dages frihed med fuld løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelse.

I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifterne fra Industriens Barselsfond.

*\*Anm. Den praktiske udmøntning aftales lokalt.*



## **§ 10 Pension**

Offshore-medarbejdere er omfattet af den gældende pensionsordning i DONG ENERGY.

DONG ENERGY garanterer, at i det omfang beregninger i henhold til pensionsbestemmelserne i Industriens Overenskomst måtte overstige beregningerne i henhold til offshore-medarbejdernes pensionsaftale, vil differencen blive indbetalt på offshore-medarbejdernes pensionsopsparing. Beregningen skal finde sted én gang om året.

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år, ikrafttræden pr. 1. maj 2012, og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst med arbejdsmarkedspensionsordning tilknyttet, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension. Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Pr. 1. maj 2014 indgår ferietillæg i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Der kan lokalt aftales andre principper.

Der ydes et ekstra pensionsbidrag, som betales under de 14 ugers barselsorlov.

Bidragene udgør følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned: 1.120,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned: 560,00

Samlet bidrag kr. pr. måned: 1.680,00

Pr. 1. juli 2014 udgør bidragene:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned: 1.360,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned: 680,00

Samlet bidrag kr. pr. måned: 2.040,00

## **§ 11 Effekterstatning**

Hvis en ansat mister sine effekter ved f.eks. ildløs eller havari, eller effekterne beskadiges af anden ulykkeshændelse, som rammer platformen, erstatter DONG ENERGY den ansattes tab.

## **§ 12 Uddannelse**

Stk. 1

Offshore-medarbejdere, som arbejder på platforme, er forpligtet til at deltage i påkrævede kurser i friperioder. Påkrævede kurser er kurser, som er nødvendige for, at offshore-teknikeren kan fastholde og udvide sine kvalifikationer i forhold til nuværende og fremtidige jobkrav. Deltagelse i kurser kompenseres med 1/20 del af den til enhver tid gældende månedsløn (=basisløn plus offshore- og nattillæg). Denne compensation ydes for de første 8 kursusdage pr. kalenderår,

samt 2 dage, der skal anvendes til interne seminarer. Hver kursusdag herudover kompenseres med maksimalt 8 overtimer.

Ved kursusdeltagelse i vagtperioder skal der arbejdes som på platforme, og der ydes ingen yderligere kompensation.

Der arrangeres – som hovedregel – ikke kurser i perioden 1. maj til 31. august, ligesom det tilstræbes at respektere planlagte aktiviteter i friperioder.

#### Stk. 2

Medarbejderne er omfattet af Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvorfor DONG Energy årligt betaler pt. 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse efter eget ønske, i et omfang på 2 uger om året. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

#### stk. 3

Medarbejderen har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jfr. Stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Herudover har medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold og som har mindst 6 måneders anciennitet i DONG Energy, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud fra IKUF. Medarbejderen har endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra IKUF i op til 2 uger.

#### Stk. 4

Selskabet betaler til FIU-fonden et bidrag på det til enhver tid gældende FIU-bidrag.

#### Stk. 5

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

#### Stk. 6

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

Pr. 1. marts 2015 indbetaler DONG Energy 45 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2016 indbetaler DONG Energy 50 øre pr. time.

## **§ 13 Onshore**

Stk. 1

Offshore-medarbejdere er indstillet på – inden for den for offshore-medarbejdere gældende arbejdsplans rammer – at indtræde i enhver arbejdsopgave på arbejdssteder onshore af midlertidig karakter, og dermed følge de for onshore arbejdsstedet gældende arbejdsvilkår.

Ved overgang til permanent arbejde onshore udarbejdes ny ansættelsesaftale.

I hvert enkelt tilfælde vil der skulle indgås aftale med offshore-medarbejderen vedrørende de konkrete vilkår for arbejdet onshore.

Stk. 2

Selskabet kan efter behov midlertidigt anvende medarbejdere fra onshore arbejdssteder til løsning af opgaver offshore. Ved arbejde offshore skal disse medarbejdere følge de for offshore-anlæg gældende arbejdsvilkår, idet overgang til ansættelse efter nærværende organisationsaftale dog forudsætter arbejde offshore af mere end tre måneders varighed.

## **§ 14 Ansættelse/opsigelse**

For ansættelsesforholdet gælder funktionærloven og EU's direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

## **§ 15 Implementering af direktiver mv.**

De til enhver tid mellem DIO 1 og CO-industri aftalte implementeringer af EU-direktiver er gældende.

## **§ 16 Organisationsaftaler**

For så vidt angår protokollater indgået mellem DI og CO-industri om indberetning til fonde, protokollat om kampagne om natarbejde, protokollat om forskning i langtidsvirkninger af natarbejdet samt protokollat om natarbejde og helbreds kontrol er parterne enige om at følge det på Industriens Overenskomst aftalte.

Den mellem DIO1 og CO-industri aftalte implementering af ligelønsloven er gældende. Sager om ligeløn behandles efter de for Industriens Overenskomst gældende regler om ligelønsnævn.

Som bilag 1 findes liste over bilag og organisationsaftaler fra Industriens Overenskomst som også gælder på dette overenskomstområde.

## **§ 17 Fagretlige regler**

Parterne følger Industriens Overenskomst § 49.

## **§ 18 Overenskomstens varighed**

Denne overenskomst er gældende, indtil den efter de til enhver tid mellem DI og CO-industri gældende regler opsiges til ophør, dog tidligst pr. 1. marts 2017.

København den 28. februar 2014

For DIO 1 v. DI

For CO-industri

## Bilag 1

Følgende bilag og organisationsaftaler, indgået mellem DI og CO-industri, der følger af Industriens Overenskomst er af samme parter aftalt som gældende for nærværende overenskomst:

Bilag:

- Bilag 6        Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang
- Bilag 8        Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark
- Bilag 14       Bilag til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter
- Bilag 17       Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007)

Organisationsaftaler:

- S. 59        Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst & Industriens Funktionæroverenskomst
- S. 62        Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder
- S. 63        Protokollat – Oplysning om genvalg af sikkerhedsrepræsentanter
- S. 64        Protokollat Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst
- S. 73        Kompetenceudvikling i virksomhederne
- S. 76        Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond
- S. 111       Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn
- S. 115       Miljøsamarbejde
- S. 117       Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde
- S. 124       Protokollat – Ikrafttrædelsesdatoer
- S. 129       Protokollat – Om rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen

Organisationsaftale om omkostninger i firmapensionsordninger

Organisationsaftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af IO (bilag 8)