

Sak 7

Styrets innstilling til søknad fra Nina Binderø:

Forslaget avvises

- Ifølge søknad mangler TRN lønnsordninger som gir rimelig lønnskompensasjon i de tilfeller hvor tillitsverv hindrer deltagelse i bonusgivende arbeid.
- HK kan ikke gå inn på en praksis med å bevilge penger til medlemmer som ikke får gjennomslag for krav i bedriften.
- HK bistår med å rette lønnskrav til bedriften ved bruk av tariffavtalens bestemmelser.
- Ved gitte kurs, møter o.l. dekker HK de faktiske kostnader ved frikjøp fra bedriften, etter dokumentasjon fra arbeidsgiver.

DEKKING AV TAPT ARBEIDSINNTEKT

Handel og Kontor har vedtatt at de dekker tapt arbeidsfortjeneste når tillitsvalgte deltar på kurs o.l. samt i våre verv i organisasjonen dersom man må ta ut ulønnetpermisjon for slik deltagelse. Den tapte arbeidsfortjeneste som dekkes, er det tapet arbeidsgiver anfører at man har under den ulønnede permisjonen. Arbeidsgiver kan også forskuttere lønnen for ulønnetpermisjoner etter Hovedavtalens bestemmelser. Denne ordningen til HK og Hovedavtalen fanger ikke opp annen form for tapt arbeidsinntekt man kan ha gjennom å ha verv på arbeidsplassen og i HK. Dette medfører at enkelte tillitsvalgte årlig taper inntekt, feriepenger og pensjon ved å være aktiv i fagforeningen. Jeg ber herved om at denne årlige formen for lønnstap også dekkes for min kollega og med-tillitsvalgt i HK-klubbens styre i Travel Retail Norway avd. OSL (TRN). Jeg vil gi en forklaring på hvorfor leder av HK-klubben i TRN taper inntekt på sine verv og ber herved om at avdeling Oslo og Akershus dekker dette tapet. I mine øyne skal ingen tillitsvalgte tape økonomisk ved på å påta seg verv og være en aktiv tillitsvalgt.

I TRN har vi noe kalt Beauty Consultant bonusavtale (BC-avtale). En BC-avtale er knyttet opp til et bestemt merke/leverandør. Inngåelsen av disse avtalene mellom TRN og leverandør er en forretningshemmelighet og påvirker alt fra innkjøpsavtaler, vareplassering, rabatter osv. Når en slik avtale er inngått stiller leverandøren visse krav til bedriften og den som skal inneha BC-avtalen. Arbeidsgiver er forpliktet til å følge opp disse kravene, og det er viktig del av forretningsmodellen. Tap av slike avtaler kan gi økonomiske konsekvenser for bedriften, som igjen kan gi nedbemanning. Det er derfor uaktuelt for klubben og gå inn i drøftelser med arbeidsgiver s om kan medføre et økonomisk tap for bedriften og gi dårligere konkurransevilkår.

De som får en slik BC-avtale har sitt ansettelsesforhold i TRN og har en tilleggsavtale/ bonusavtale for et bestemt merke. Det er en individuell bonusavtale. Et av hovedkravene er tilstedeværelse for merket. Se vedlegg fra administrerende direktør. I tillegg til tilstedeværelseskravet krever også BC-avtalen at man deltar på kurs og seminarer i regi av leverandøren. Et tilstedeværelseskrav på 80% samt reiser til kurs og seminarer er ikke forenlig med aktiv tillitsvalgts rolle. Det medfører derfor at hvis man skal være tillitsvalgt med frikjøpsavtaler og delta aktivt i HK, vil en inngåelse av en slik avtale med en tillitsvalgt være brudd på tilstedeværelseskravet og kan medføre tap for bedriften. Dette igjen kan føre til nedbemanning og svekket konkurransevne. Som tillitsvalgt har vi som ansvar å både kjempe for ansattes lønns- og arbeidsvilkår, men vi skal også medvirke til en sunn drift for å sikre arbeidsplasser. Vi i klubben er ikke negative til BC-bonusavtalene som en del av forretningsmodellen. Vi opplever heller ikke at TRN stiller seg negative til at tillitsvalgte skal inneha en BC-bonusavtale, da en i klubbstyret er BC.

Vedlegg 1 Skriv administrerende direktør

Så å være kun tillitsvalgt uten annen aktivitet utenom tillitsvervet i bedriften vil kunne være forenlig med en BC-bonusavtale. Men i tillegg til å være tillitsvalgt på arbeidsplassen har vår klubbleder verv i både avdeling og regionen. Skolering for å øke kompetansen som tillitsvalgt for dermed utøve sitt verv best mulig tar også noe tid. I tillegg har vi tillitsvalgte drevet med aktiv politisk påvirkning og deltatt i intervjuer med presse osv. Leder er 40% fast frikjøpt for å håndtere bedriftsinterne saker, men alt dette andre tilsvarer i tillegg minst 60% av tillitsvalgtes tid. Denne 60% vil ikke være arbeidsgivers ansvar, selv om arbeidsgiver tilrettelegger for aktivitet i våre verv. Dette er tid som benyttes til å fremme medlemmenes og HK sine interesser. Det er denne totale aktiviteten som utgjør at klubbleder hos oss ikke kan inneha en slik BC-bonusavtale, og dermed årlig taper lønn i sitt verv. Så som tillitsvalgt må man ta et valg. Tape lønn som aktiv tillitsvalgt eller vurdere å legge tillitsvalgts rollen til et minimum. Jeg ser her at vår klubbleder faller mellom de berømmelige stolene. En slik aktivitet gjør at man ikke kan inneha en bestemt BC-bonusavtale, og ut i fra retningslinjene til HK fanger ikke de opp hva en totalitet av aktivitet og verv vil gjøre med evt. lønnstap fordi man ikke

kan inneha f.eks. en bestemt bonusavtale. I tillegg ivaretar ikke Hovedavtalen slike tilfeller. Jeg ber derfor styret/årsmøtet i Oslo og Akershus om å ta stilling til om at avdelingen skal dekke dette tapet. Tillitsvalgte skal ikke tape på å ta verv lokalt eller i HK sine organer, skolere seg, eller drive med annen faglig politisk aktivitet. Jeg ber derfor HK avdeling Oslo/Akershus dekker denne tapte arbeidsinntekten.

Vedlegg 2 Liste over aktiviteter

Hvorfor jeg sender denne henvendelsen til avdeling Oslo/Akershus ved dets styre er todelt. Det ene er av prinsipiell art. Hvordan skal Norges største fagforening bistå tillitsvalgte som faller mellom lov- og avtaleverk samt interne retningslinjer i forbundet og av den grunn taper inntekt? I tillegg sier Normalvedtektene for avdelingene § 5.5:

Et medlem bør ta på seg tillitsverv som avdelingen eller forbundet velger det til.

Altså avdelingen har et ansvar overfor dette medlemmet som blir valgt til tillitsverv i organisasjonen. I tillegg har vår klubb drevet med politisk agitasjon og av den grunn vært synlig og fremmet HK sine saker i media, noe som også er et ansvar som tilhører avdelingen/fagforeningen.

Slik som vi har en frikjøpt leder i avdelingen, burde det også være rom for at avdelingen gir økonomisk bistand / dekker et reelt lønnstap for tillitsvalgte som taper inntekt på sitt verv. Det vil oppleves som lite solidarisk at kun leder av avdelingen skal få dekket et lønnstap, men ikke tillitsvalgte.

Jeg mener dette tapet skal etterbetales med tilbakevirkende kraft på 5 år, og at søknaden i første omgang skal behandles i avdelingens styre. Dersom avdelingsstyret avslår søknaden, vil jeg at den behandles på avdelings årsmøte 2021.

Det reelle tapet er 4600 kr. pluss 12% feriepenger per måned. Totalt sett utgjør dette 309 120 kr.

Vedlegg 3 BC-Bonusavtale

Vedlegg 4 Vedlegg til BC-Bonusavtalen

Vedlegg 5 Utregning av tapet

Så vil jeg også påpeke at BC-avtalen ikke kan sammenlignes med vanlige bonusavtaler der "alle" i bedriften får bonus og at bonusen er en del av en ordinær arbeidsavtale. Ei heller kan en slik avtale sammenlignes med ansvarstillegg.

Jeg stiller meg disponibel for spørsmål dere måtte ha rundt søknaden på kommende styremøte. Siri Møllendal, regionssekretær, kjenner HK-klubben godt og er også tilgjengelig til å besvare spørsmål rundt BC bonus avtalen.

Mvh
Nina Binderø
Nest leder HK-klubben
Travel Retail Norway
Gardermoen



Til den det måtte angå

Travel Retail Norway AS
Postboks 223
NO-2061 GARDERMOEN
Tlf: +47 32 23 09 00
<http://www.tax-free.no>

Org.no: NO 887 209 812 MVA

Gardermoen 02.09.2020

VEDRØRENDE BONUSAVTALE SOM BEAUTY CONSULTANT I TRAVEL RETAIL NORWAY AS (TRN)

Bonusavtale som Beauty Consultant i TRN innebærer særskilt salg og promotering av produkter for tildelt merke/leverandør. For å være berettiget til å få utbetalt bonus må man oppnå månedlige salgsmål og det stilles krav til tilstedeværelse i butikk for å kunne oppnå dette. Bonusavtalen gir også butikkmedarbeideren anledning til å delta på kurser og seminarer for å være faglig oppdatert, noe som er nødvendig for å kunne ivareta bonusavtalens formål ved å være bedriftens produktexpert for sitt merke/leverandør.

I utgangspunktet kan en tillitsvalgtrolle kombineres med BC bonus, men dersom man har en tilstedeværelse under 80% av en full stilling på salgsgulvet, så kan dette ikke kombineres med en BC bonus. Derfor må det vurderes hvorvidt dette kan gjøres eller ikke basert på hvor mange verv man har.

Med vennlig hilsen

Tore Hov
Adm. Dir
Travel Retail Norway AS

ROZINA NAZAR: OVERSIKT OVER KURS, VERV, MØTER, OG DIV. AKTIVITETER

Kurs – kompetansebygging som tillitsvalgt:

Ny i HK kurs

HK – Lynkurs for tillitsvalgte

HK – tillitsvalgtskolering trinn 1

HK – tillitsvalgtskolering trinn 2 A

HK – tillitsvalgtskolering trinn 2 B

HK – konflikthåndtering – 2 dager

HK Bransjekonferanse – 2 dager

Salgsfaget TRN 1 - Igangsettelse fagbrevet i Salgsfaget for medlemmer

HK – tillitsvalgtskolering trinn 3

MoTo – Mobbing i arbeidslivet/Psykososialt arbeidsmiljø – 3 dager

HK – Bransjegruppe HK privat handel og service – 2 dager

HK – Tale- og presentasjonsteknikk – 2 dager

Arbeidsrett – Rettskilder – 5 dager

Arbeidsrett – kollektivt – 5 dager

MoTo – Stressmestring og psykisk helse – 3 dager

Arbeidsrett – Individuell – 5 dager

Kompetansebygging – It kurs – Excel 3 – 3 uker

MoTo -Metoder i det psykososiale arbeidsmiljø – 3 dager

Arbeidsrett – Stillingsvern – 5 dager

2 runder med kurs/gjennomgang, internt med Siri Møllendal vdr permitteringer, tilbakekallinger og nedbemanningsprosessen. Første i 2020 og andre i 2021.

Planlagte kurs/påmeldte så langt/utsatte (dato uklart grunnet Corona situasjonen):

MoTo. Konserntillitsvalgte – 3 dager

HMS

Omstillingsprosesser for tillitsvalgt – en skviset posisjon – 6 dager

Arbeidsrett – Medbestemmelse – 5 dager

Vedlegg 2

LO-skolen – modul samfunn – 1 mnd

LO-skolen – modul Organisasjon og ledelse – 1 mnd

Annet:

Mediehåndtering – intervjuer – inkl. medlemmer, TV», NRK E24, RB, HK nytt, Fri fagbevegelse, LO magasinet. Særsilt stort trykk under pandemien.

Medlemspleie: Utallige turer - samtaler med medlemmer, tlf. og mail korrespondanse med medlemmer under pandemien. Bistå medlemmer vdr lov- og avtaleverk.

Reist rundt på andre flyplasser for å få på plass konsernklubb – Trondheim, Bergen, Kristiansand, Stavanger.

Mentor for nye/andre HK-tillitsvalgte på andre flyplasser i TRN.

Kurs forberedelser for medlemmer – planlegging – It kurs – Fagbrev i salgafaget

Fellestiltakene – pådriver og planlegging, møter og forberedelser.

Julekalender for medlemmer i: planlegging forberedelser – møtevirksomhet – gjennomføring

Verveuker

Møter ink. fagpolitisk arbeid

Politiske partier, AP, SV - politisk påvirkning, (bl.a. utvide statlige støtteordninger m.m.)

LO - HC. Gabrielsen – Peggy Hessen Følsvik

C. Beckham

J.G. Støre

Tonje Brenna, AP-politiker og Fylkesrådsleder i Viken.

Stortingsgruppa - fast 1 gang per måned

Landsmøte inkl. forberedelser

Trondheimskonferanse

Siri Møllendal

Fawsi og Jon Thomas

Medlemsmøte med HM sammen med Fawsi

Års- og medlemsmøte i HK-klubben, TRN, Gardermoen

NTL luftart

Vedlegg 2

Torbjørn Ness, LO Viken

AOF, Hilde Moshølen – planlegging og igangsettelse av div. kurs.

Avdelingsstyret

Bransjegruppa

Regionstyret

Representantskapet

Klubbleder i TRN,

LO Øvre Romerike

Verv:

Avdelingsstyret – Bransjegruppa – Regionstyret – Representantskapet – Klubbleder i TRN, LO Øvre Romerike og alt dette forplikter.

Research, forberedelser og gjennomlesing av alle tilsendte dokumenter/møtepapirer i forkant av alle møter.

Befaring av lokaler HK OSLO og Akershus

Streikansvarlig Ullensaker Øvre Romerike - møter/forberedelse.

Markedsundersøkelser for regionen blant de tillitsvalgte.

BONUSAVTALE

mellom

Travel Retail Norway ("TRN")

og

[REDACTED]

Arbeidstaker ble den 15.03.2015 ansatt som butikkmedarbeider i TRN. Det ble i den forbindelse inngått en arbeidsavtale mellom arbeidstaker og TRN som regulerer arbeidsforholdet.

Arbeidstaker er interessert i å arbeide med fokus rettet mot et bestemt varemerke som tilhører sortimentet i butikkene i på OSL.

TRN samarbeider med sine leverandører innenfor kosmetikk og parfyme om promotering og salg av leverandørens respektive merker. Det er bl.a. i denne forbindelse behov for å organisere arbeidet slik at enkelte ansatte, innenfor butikkmedarbeiderstillingen, i større grad dedikeres mot promotering og salg av enkelte merker og oppfølging av "merkekunder".

Mot denne bakgrunn har TRN og Arbeidstaker inngått følgende avtale ("Bonusavtalen"):

1. Denne avtale er en ren bonusavtale mellom TRN og Arbeidstaker. Bonusavtalen skal gjelde for et begrenset tidsrom; fra den 15.11.2018 til 31.12.2018. Etter utløpet av denne perioden opphører Bonusavtalen. Bonusavtalen kan forlenges dersom TRN tilbyr forlengelse og Arbeidstaker aksepterer dette.
2. Så lenge Bonusavtalen løper skal Arbeidstakeren ha ansvar for oppgaver som er inntatt i "Vedlegg til Bonusavtale 2018». Dette er oppgaver som ligger innenfor butikkmedarbeiderstillingen, men som skal bidra til å sikre best mulige omsetning av et bestemt merket. En butikkmedarbeider med Bonusavtale omtales som Beauty Consultant og vil, dersom bestemte vilkår er oppfylt, ha rett til bonus i henhold til bestemmelsene i Bonusavtalen.

Arbeidstakeren vil ha et særlig ansvar for salg av parfyme og kosmetikkprodukter fra leverandøren [REDACTED] og vil som 100% Beauty Consultant ha mulighet til å oppnå full bonus i henhold til pkt. 3 og 4 nedenfor.

3. Forutsatt at Arbeidstakeren oppfyller et grunnleggende krav til tilstedeværelse vil Arbeidstakeren ha rett til bonusutbetaling etter denne Bonusavtale. Av hensyn til rettferdighet i utbetaling stilles det krav til at arbeidstakeren må være til stede minst **80 %** av avtalt ordinær arbeidstid målt pr måned basert på den til enhver tid gjeldende arbeidsplan for å ha rett til full utbetaling ved oppnådde targets. Ved manglende oppfyllelse av tilstedeværelseskravet reduseres retten til bonusutbetaling i den aktuelle måneden tilsvarende. Feriefravær og kortere sykdom regnes ikke som fravær etter denne bestemmelse.

4. I måneder når Arbeidstakeren oppfyller kravet til tilstedeværelse i henhold til punkt 3 ovenfor skal Arbeidstakeren være berettiget til variabel bonus etter de til enhver tid gjeldende månedlige targets for merke og butikk.

Det kan oppnås en maksimal variabel bonus på totalt NOK 4 600,- pr måned beregnet etter den modell som er skissert nedenfor, og som er basert på to ulike kriterier:

Nivå 1 - "Brands bonus" måles på det enkeltes merke fastsatte mål, og vektlegges med 60 %. Målet settes i sammen med Category Manager og Leverandøren. Målene er individuelle for hvert merke og kommuniseres ut skriftlig hver måned ved månedsstart.

Nivå 2 - "OSL butikkbonus" måles på OSL butikkenes utvikling innenfor kategorien P&C (Perfumes & Cosmetics), og vektlegges med 40 %. Målene fastsettes pr. måned og er felles for alle BCer i gjeldende måned. Målene kommuniseres ut skriftlig hver måned ved månedsstart.

5. Variabel bonus utbetales etterskuddsvis samtidig med lønn etter Arbeidsavtalen, og inngår i feriepengegrunnlaget.

6. Denne Bonusavtalen kan i avtaleperioden sies opp skriftlig av begge parter med en måneds oppsigelsestid, regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen gis. Med mindre Bonusavtalen blir sagt opp tidligere vil den opphøre uten oppsigelse ved utløpet av avtaleperioden. Etter utløpet av oppsigelsestiden for Bonusavtalen eller etter utløpet av avtaleperioden vil Arbeidstaker ikke lenger ha særlig ansvar for salg av det aktuelle merket og rett til bonus etter Bonusavtalen.

7. Arbeidsavtalen løper naturligvis som tidligere i perioder hvor Arbeidstaker i tillegg har inngått Bonusavtale og fortsetter uendret dersom Bonusavtalen opphører.

8. Denne Bonusavtalen erstatter og avløser enhver bonusavtale som er inngått tidligere mellom partene. Ved utløpet av Bonusavtalen står TRN fritt til å

beslutte om Arbeidstaker skal eller ikke skal tilbys ny Bonusavtale som BC for en videre periode.

9. For ordens skyld presiseres at godtgjørelsen i denne Bonusavtalen ikke er å betrakte som fastlønn. Ved utløp av Bonusavtalen bortfaller Arbeidstakers rett til godtgjørelse etter denne avtale.
10. TRN forbeholder seg retten til å endre bonusavtalen til enhver tid.

Denne avtale er utstedt i to – 2 – eksemplarer, ett til hver av partene.

Vedlegg: Arbeidsbeskrivelse for Beauty Consultants i TRN

_____, _____
(sted) (dato)

Gardermoen, _____
(sted) (dato)

[Arbeidstaker]

for Travel Retail Norway AS

Vedlegg til Bonusavtale for BC

2019

Hva gjelder for deg som Beauty Consultant + i TRN?

Ansvarsområder:

1. Forutsetninger
2. Salg – hvordan legge til rette for best mulige salgsresultater
3. Representere TRN og bidra til samarbeidet med varemerket

Navn

1. Forutsetninger

- Beauty Consultant (BC) er ansatt hos Travel Retail Norway AS (TRN) som butikkmedarbeider. I tillegg har BC-en en tidsbegrenset Bonusavtale som BC.
- BC-funksjonen innebærer ikke særegne arbeidsoppgaver som avviker fra det som ordinært utføres av butikkmedarbeidere, bare at den ansatte har særskilt ansvar for profilering og salg for et bestemt merke.
- TRN, varemerket og BC-en skal felles skape best mulige resultater for alle. BC-targets settes i felleskap, målene skal være realistiske, motiverende og bidra til å oppnå butikkens budsjett. TRN beslutter endelig target etter innspill.
- Bonusen fordeles med 60 % på merket og 40 % på kategorien, dette er gjort for å sørge for at BC-en har fokus på å oppnå totale resultater for hele kategorien og varemerket.
- BC-en skal på eget initiativ skaffe seg utvidet kompetanse og oppdatere seg på nye produkter, for eget merke og bransjen i sin helhet, slik at det legges et best mulig grunnlag for å oppnå best mulige resultater.
- Leverandøren kan innkalle BC til deltakelse på ulike seminarer og kurs, også utenfor arbeidsstedet, og det ligger en forventning i BC Bonusavtalen om at BC deltar på slikt for å være faglig oppdatert.
- Vareprøver / nyheter som BC-en mottar er ment til personlig bruk for egen kompetanseheving og skal ikke under noen omstendigheter videreselges privat. Dersom du ikke ønsker å motta slike varer, skal varene leveres til BC-koordinator / STL i TRN eller sendes tilbake til leverandør.

2. Salg – hvordan legge til rette for best mulige salgsresultater

- BC-en er ansvarlig for at eget varemerke fremstår på best mulig måte, herunder varer i hyllene, tilgjengelige testere og prismerking i henhold til TRN guidelines.
- BC-en gir råd og veiledning til kunder om valg av produkter etter kundens ønske.
- BC-en gir kunden veiledning i bruk av produkter, for eksempel ved å legge makeup.
- BC-en skal være pådriver i forbindelse med promotion. Støtte, motivere, inspirerer promotørene til å yte maksimalt for å oppnå de ønskede salgsresultater. Bidra aktivt til å øke salget på promotions.
- BC-en skal være lojal mot TRNs aktiviteter og gi support til kolleger som har salgsaktiviteter i regi av TRN (konkurranser, utfordringer, promotions etc.).
- BC-en skal ha fokus på mersalg og oppsøke alle reisende som befinner seg i butikken og tilby sin service på en vennlig måte.
- BC-en skal opptre lojalt og respektfullt overfor kollegaer, og skal herunder ikke «stjele kunder» fra andre butikkmedarbeidere med eller uten Bonusavtale.
- GWP skal håndteres i henhold til TRNs GWP instruks.

3. Representere TRN og bidra til samarbeidet med varemerket

- BC-en skal til enhver tid benytte gjeldende arbeidsantrekk definert av TRN.
- Som BC forventes det at du bruker produkter, make up og dufter fra merket i jobbsituasjon.
- Du må gi beskjed til nærmeste leder (butikktelefon) samt Field Supervisor om fravær ifm. sykdom/sykemeldinger. Også andre typer fravær må informeres om ihht gjeldende rutiner.
- Ved søknad om ferie leveres feriesøknad til nærmeste leder. For at TRN skal ha full oversikt over planlagte aktiviteter, sørger BC-en for å vedlegge innspill fra leverandøren. Som Arbeidsgiver er det TRN som vurderer og beslutter den enkelte søknad.
- TRN som arbeidsgiver kan ikke pålegge medarbeidere i sykmelding merarbeid, herunder BC-seminar, kurs med videre. Dersom BC-en selv ønsker å delta på BC-seminarer under sykmelding, må det innhentes skriftlig dokumentasjon fra fastlege på at det er forsvarlig å reise på seminaret. Dokumentasjonen må sendes til NAV, med kopi til TRN. Dersom

dokumentasjon mangler, vil dette betraktes som et brudd på arbeidsreglementet. TRN vurderer og beslutter hver sak individuelt.

- TRN minner forøvrig om at du må søke om permisjon fra ordinære vakter på vanlig måte når du blir invitert på BC-seminar, slik at fraværet ditt skal være gyldig.
- BC må selv ta ansvar for å avklare med nærmeste leder eventuelle endringer av arbeidstid i forbindelse med **seminarer / leverandørbesøk.**

4. For å bidra til avklaring av samarbeidet mellom arbeidsgiver TRN og leverandørene, skal BC-en gi følgende informasjon til sitt varemerke/leverandør:

- Resultat på eget merke prosentvis mot target. Det er ikke tillatt å sende BC-rapporten i sin helhet, men du skal informere hvilket bonusnivå du endte på.
- Eget fravær, også sykefravær.
- Informasjon om egen ferie og permisjon.

5. BC skal ikke utlevere følgende til varemerket/leverandør:

- Bilder fra butikken.
- Fravær eller sykefraværet til promotører eller andre..
- Klager på promotørene. Dette skal rettes til arbeidsgiver TRN v/ Sales Team Leader i promotion teamet.
- Utsolgsituasjoner.
- Informasjon om andre varemerker i butikken.
- Shoptrend.
- Butikkens budsjett/ resultat.
- Annen informasjon, enn det som er nevnt i pkt 4 over, om driften i TRN eller andre merker.

Har du spørsmål eller er usikker på hva du kan gjøre, ta kontakt med nærmeste leder.

Dette vedlegget er å forstå som gjensidig forventningsavklaring av hva som bør ligge til grunn for å sørge for best mulig samarbeid og salgsresultater, og derav også utbetaling av bonus til den enkelte.

Dato/Sted: _____

Beauty Consultant (signatur)

Navn (blokkbokstaver)

Vedlegg 4 - Utrekning

Vedlegg 4	2017	2018	2019	2020	2021
Januar	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Februar	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Mars	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
April	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Mai	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Juni	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Juli	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
August	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
September	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Oktober	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
November	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Desember	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00	kr 4 600,00
Sum	kr 55 200,00	kr 55 200,00	kr 55 200,00	kr 55 200,00	kr 55 200,00
Feriepenger	12 %	kr 6 624,00	kr 6 624,00	kr 6 624,00	kr 6 624,00
Totalt	kr 61 824,00	kr 61 824,00	kr 61 824,00	kr 61 824,00	kr 61 824,00
Totalsum etterbetaling for 5 år:					kr 309 120,00