

**Finans Norge og LO v/Handel og Kontor og Fagforbundet oppnådde 21. mai 2022 enighet om en ny Sentralavtale (SA) for perioden 1. mai 2022 til 30. april 2024.**

**Endringene kommenteres fortløpende nedenfor.**

### ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg per 1. mai 2022 på 13.000 kroner per år.

Arbeidstakere som har fratrudd sin stilling i bedriften før vedtakelse, har ikke krav på tillegget.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, kompensasjonstillegg og andre uregelmessige tillegg mv. for arbeid utført før 1. mai 2022.

Pr. 1. mai 2022 utvides dagens lønnsregulativ med fire nye lønnstrinn på toppen (trinn 87, 88, 89 og 90) med lik trinnavstand i kroner. De fire nye lønnstrinnene tilføyes etter at det generelle tillegget er lagt til på regulativet, og med lik trinnavstand som mellom trinn 85 og 86.

Det generelle kronetillegget innebærer at den prosentvise lønnsøkningen er forskjellig fra trinn til trinn. På lønnstrinn 22 utgjør tillegget 3,69 prosent, mens det utgjør 1,35 prosent på trinn 86. Den nye minstelønnen i vårt tariffområde er derfor en årslønn på 366 251, som gir en timelønn på kr. 190,76. Ny topplønn er det nye lønnstrinn 90, med en årslønn på 1 029 618.

Timelønnsøkningen i vårt område utgjør kr. 6,77, mens den i frontfagsoppgjøret var på kr. 4,-. I gjennomsnitt utgjør det generelle tillegget en lønnsøkning på 2,0 prosent, som inngår i rammen med 1,35 prosentpoeng. Det er hensiktsmessig at den enkelte medlemsbedrift beregner selv hvor mye det generelle tillegget utgjør i prosent, og hvor stor effekt dette har i rammen. (prosent økning x 8/12).

De fire nye trinnene 87-90 er lagt inn i de nye regulativene med de satsene som gjelder. Innplassering på lønnsregulativ skal senest skje ved første årlige lønnsvurdering for den gruppen som innhentes av regulativets nye tak. Det skal derfor ikke gis noe generelt tillegg på toppen av satsene til de ansatte som «*innhentes*» av regulativet. Innplassering skjer til nærmeste overliggende lønnstrinn fra gjeldende årslønn på tidspunktet for den årlige lønnsvurdering. På denne måten kan innplasseringskostnader som vil påløpe hensyntas ved den årlige lønnsvurderingen.

For de som har trinnløst system, økes den øvre satsen for lønnsspennet til 1 029 618 fra 1. mai 2022. Ansatte som «*innhentes*» av denne toppsatsen, har heller ikke krav på det generelle tillegget før ved neste sentrale lønnsoppgjør, sammenlignbart med situasjonen for ansatte som innplasseres på trinn, se over.

Tariffpartene har beregnet rammen for oppjøret til å utgjøre 3,7%. Den består av overheng på 1,11 prosentpoeng, generelt tillegg på 1,35 prosentpoeng og lokale tillegg/lønnsglidning på 1,24 prosentpoeng. Dette er gjennomsnittstall for alle medlemmer, slik at medlemsbedriftene selv bør beregne disse størrelser ut fra egen situasjon, og tilpasse de lokale oppgjørene innenfor denne rammen.

## **SENTRALAVTALEN:**

**Opplistingen av tariffbundne virksomheter som står ovenfor kap. 1 utgår.**

**§ 1 Punkt 1 første avsnitt utgår. Andre avsnitt skal lyde som følger:**

«Denne avtalen gjøres gjeldende etter krav fra LO/HK eller Finans Norge for medlemmer av HK som er ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne avtalen»

Endringen er av ren redaksjonell karakter og innebærer at Sentralavtalen ikke lenger selv angir hvilke bedrifter som er bundet av avtalen.

**§ 1 nr. 2 første kulepunkt endres som følger:**

«Ansatte som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder ledere som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og bedriftens størrelse.

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som utgjør bedriftens øverste ledelse.»

Endringen innebærer at omfangsbestemmelsen i § 1 nr. 2 første kulepunkt er modernisert og brakt mer på linje med ordlyden i andre vertikale avtaler i privat sektor.

Med «ledelse» i første avsnitt første punktum siktes det til ledere med personalansvar.

Første avsnitt annet punktum omfatter typisk ledere som er bedriftens representanter i lokale lønnsoppgjør og/eller ved forhandling av bedriftsavtale eller særavtaler.

Tredje avsnitt viderefører tidligere § 2A, som er opphevet, se nedenfor.

**§ 1 nr. 2 andre kulepunkt utgår.**

Endringen innebærer at avtalen nå også gjelder for alle midlertidig ansatte. Merk likevel at enkelte bestemmelser i Sentralavtalen oppstiller krav til tjenestetid, se for eksempel § 14 og § 15.

**§ 2A utgår.**

Bestemmelsen er videreført i § 1 nr. 2 tredje avsnitt.

**§ 5 nr. 9 endres med følgende felles protokolltilførsel:**

Protokolltilførsel:

§ 5 nr. 9 utgår fra og med 1.1.2023.

Endringen innebærer at det spesielle unntaket fra reglene om kompensasjon i § 5 nr. 9 ikke er videreført. Unntaket gjaldt såkalte «langdager» på inntil 2 ½ time en av ukens fire første dager. Bedrifter som fortsatt praktiserer slik «langdag» etter den gamle bestemmelsen, må endre praksis før 1. januar 2023. Dette innebærer at det deretter må betales kompensasjon for disse timene, jf. § 5 nr. 2 og 3.

**Kapittel 3 Felleserklæringen, andre avsnitt, første og tredje setning endres som følger:**

«Bedriftens lønnsomhet og inntjening skal, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. [...] Dette er et moment som skal hensyntas ved avlønning av de ansatte. [...]»

Endringen innebærer at ordet «må» er erstattet med «skal». Endringen innebærer ingen realitetsforskjell.

### **Kapittel 3 Felleserklæringen, syvende og åttende avsnitt endres som følger:**

«Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Partene har en felles målsetting om å sikre likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn. Dette krever oppfølging fra partene sentralt og fra bedriftene lokalt. For å kunne identifisere utfordringer og iverksette tilpassede tiltak, utarbeides en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal rettes opp.»

Bedriften skal i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør vurdere alle arbeidstakere, inklusive ansatte som er i foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.»

Endringene innebærer en modernisering av felleserklæringens avsnitt om likestilling.

I avsnitt syv fremgår det nå eksplisitt at arbeidsgiver har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det er videre tydeliggjort at denne plikten krever oppfølging både fra partene sentralt og lokalt.

I åttende avsnitt er det kun gjort språklige endringer.

### **§ 7 nr. 2 endres som følger:**

Deltidsansatte lønnes med månedslønn som fastsettes etter avtalt arbeidstids lengde i forhold til den avtalte ukentlige arbeidstid for heltidsansatte i den aktuelle arbeidstidsordning i bedriften.

Endringen innebærer at deltidsansattes relative avlønning fastsettes etter den aktuelle arbeidstidsordning i *bedriften* fremfor Sentralavtalens arbeidstidsordning. Eksempelvis vil en bedrift som praktiserer 35,5t arbeidsuke overfor heltidsansatte, måtte bruke dette som utgangspunkt for den relative beregningen av deltidsansattes månedslønn. Dersom det er deler av virksomheten som har egen arbeidstidsordning, vil deltidsansatte i slik enhet eller gruppering lønnes etter denne enhetens/gruppens aktuelle arbeidstidsordning for heltidsansatte.

### **Kapittel 4 Felleserklæringen første avsnitt andre setning endres som følger:**

«Bedriften skal derfor tilpasse arbeidsforholdene slik at de ansattes helse og ulike livsfaser hensyntas».

Endringen innebærer at bedriftene ikke bare «bør tilstrebe», men «skal» tilpasse arbeidsforholdene til de ansattes helse og ulike livsfaser.

### **§ 13 nr. 3 første punktum endres som følger:**

«En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag i barnets to første leveår.»

Endringen innebærer at retten til tjenestefri med full lønn (ammefri) nå er begrenset til barnets to første leveår. Folketrygdloven gir tilsvarende rett i barnets første leveår.

#### **Kapittel 5 Felleserklæringen nr. 1 endres som følger:**

«Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig og attraktiv finansnæring. Finans Norge og Finansforbundet erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets utvikling. Den ansattes kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål.

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Partene ser at endringer i samfunnet og næringen er gjennomgripende og at tempoet i den teknologiske utviklingen akselerer. Den kompetanse bedriften trenger må både utvikles og tiltrekkes. For å være konkurransedyktig, må det arbeides systematisk og langsiktig med kompetanseutvikling.

Det er behov for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet. Betydningen og forståelsen av ulike kompetansebehov, vil øke fremover. Stadig mer av kompetanseutviklingen skjer i det daglige arbeidet. Dette vil også få konsekvenser for hvordan kompetanseutviklingen foregår.

Kompetanseutvikling må være en integrert del av bedriftskulturen. Partene understreker viktigheten av at de ansatte motiveres og gis mulighet til å styrke sin kompetanse, og at de tar aktivt del i og har ansvar for egen kompetanseutvikling. Partene legger derfor stor vekt på at det utformes bedriftsinterne retningslinjer og legges til rette for planmessige og individuelt tilpassede tiltak i samsvar med bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov.»

Endringene innebærer en modernisering av felleserklæringen, hvor viktigheten av kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet er fremhevet. Videre er det tydeliggjort at mye av utviklingen skjer i det daglige arbeidet og at dette påvirker hvordan det arbeides på området.

#### **Felleserklæringen nr. 2 endres som følger:**

- a) «I bedrifter/allianser som ikke allerede har etablert egne organer, eller fora der kompetanse står på agendaen, understreker partene behovet for at kompetansespørsmål planmessig drøftes i samarbeidsutvalget eller i kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 9-4. Kompetansebehov og tiltak for kompetanseheving er blant temaene som skal drøftes i slike fora.
- b) Aktuelle autorisasjons-, sertifiserings og godkjenningsordninger må møtes på bedriftsnivå med planer for tilrettelegging og gjennomføring for alle arbeidstakere som omfattes. Tillitsvalgte og ledelse skal drøfte konkrete tiltak for gjennomføring.
- c) Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes kompetansehevende tiltak som fremmer mangfold. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens kompetansestrategi og planer.

Finansnæringen har en lav andel kvinner i leder- og spesialiststillinger. Partene anbefaler at det iverksettes talent- og lederutviklingstiltak på bedriftsnivå, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i leder- og spesialiststillinger øker. Ved ansettelse av ledere er det et mål å identifisere minst en kvalifisert kandidat av hvert kjønn før stillingen besettes.»

Endringene innebærer for det første at «kostnadsramme» som drøftingstema i punkt a) er erstattet med temaet «kompetansebehov».

For det andre er uttrykket «sikre» mangfold erstattet med «fremme» mangfold i punkt c). Endringen er av språklig karakter.

#### **§ 17 endres som følger:**

1. «Ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet til kompetanseutvikling i bedriften. I forbindelse med drøftelsene skal ledelsen legge frem de strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. I bedrifter med kompetansevalg eller liknende organ, jf. Felleserklæringen punkt 2 a), kan disse drøftelsene skje i utvalget.
2. Den enkelte bedrift skal:
  - a) Med utgangspunkt i bedriftens kompetansebehov, ha løpende planer for kompetansehevende tiltak.
  - b) Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak, jf. punkt a).
  - c) Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.

Den enkeltes kompetansebehov og utviklingsmål inngår i medarbeidersamtaler. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.

3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetanseplanene på en god måte og støtte opp under arbeidet med å utvikle bedriftens og de ansattes kompetanse.
4. Den enkelte ansatte skal ta aktivt del i og har ansvar for egen utvikling, og skal delta i de kompetansehevende tiltak som pålegges.»

Endringene innebærer at bestemmelsen i § 17 er modernisert og gjort mer brukervennlig. Det er gjort endringer i ordlyden. Videre innebærer endringene en dreining mot løpende planer og tiltak basert på kompetansebehovet i bedriften. Tidligere gjaldt en plikt til å utarbeide retningslinjer og å årlig kartlegge kompetansebehov.

#### **§ 18 endres som følger:**

1. «Ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. Pålagte kompetansehevende tiltak skal skje i arbeidstiden, se likevel § 11 nr. 7. Den nærmere tidsbruken skal avklares med leder.
2. I den enkelte bedrift skal ledelsen i samarbeid med de tillitsvalgte, utarbeide rammer for tilrettelegging mv. for kompetanseutvikling, og disse skal som et minimum omfatte:

- a) Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
  - b) Lesefri og fri i forbindelse med eksamener og eventuelle andre evalueringsformer. Det skal gis tilstrekkelig fri til å gjennomføre eksamen og andre evalueringsformer.
  - c) Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder behov i ulike livsfaser.
  - d) Dekning av utgifter til kompetansehevende tiltak.
  - e) Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d.
3. Dersom ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan spørsmål om utgiftsdekning etter nr. 2 bokstav d) behandles i samarbeidsutvalget hvis bedriften har dette.
  4. Studieutgifter til kompetansehevende tiltak etter dette kapitlet skal dekkes av arbeidsgiver, med mindre annet er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med godkjenning/innvilgelse av tiltaket.»

Endringene innebærer for det første at det i nummer 1 er inntatt at pålagte kompetansehevende tiltak skal skje i arbeidstiden, med unntak for tilfellene som nevnt i avtalen § 11 nr. 7.

For det andre er det inntatt en ny nummer 2 hvor det nå er en plikt for arbeidsgiver til å «utarbeide rammer» for tilrettelegging mv. Dette erstatter den tidligere plikten til å «utarbeide retningslinjer» som stod i nummer 1. Formålet er å gi økt lokal fleksibilitet. Opplistingen a) – e) flyttet fra nummer 1 til nummer 2.

Videre er retten til «fridag» ved eksamen, som tidligere var regulert i bestemmelsens nummer 3, erstattet med en rett til «tilstrekkelig fri», og plassert under bokstav b) i nummer 2. Endringen åpner for at det kan gis fri deler av dagen ved kortere eksamener.

Plikten til å ta spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov er også endret. Plikten gjelder nå ansatte «i ulike livsfaser», ikke kun småbarnsforeldre, noe som innebærer et større ansvar for å hensynte særskilte behov hos ansatte gjennom hele arbeidslivet.

Nummer 4 er ny og regulerer at arbeidsgiver skal dekke studieutgifter til pålagte kompetansehevende tiltak, likevel slik annet kan avtales ved innvilgelse av det enkelte tiltak. Arbeidsgiver er derfor ikke forpliktet til å dekke alle studieutgifter, såfremt det i forbindelse med godkjenning av det enkelte tiltak klargjøres at hele eller deler av studieutgiftene ikke betales av arbeidsgiver.

#### Redaksjonelt:

- § 7 nr. 3: Endres som følger:  
«Fastlønnen per år fordeles likt over 12 måneder.»
- § 7 nr. 5 fjernes
- Merknaden til § 7 nr. 3,4,5 fjernes
- I § 8 andre avsnitt: dato oppdateres til 30. april 2023
- I § 9 nr. 2 fjernes passusen «etter reglene i § 7 nr. 3, eller».
- Setningen «Adoptivforeldre har rett til 10 dager (to uker) permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 annet ledd» er falt ut ved en inkurie og gjeninntas i § 13 nr. 2 som nytt annet avsnitt.
- § 20 første setning endres som følger:  
«Avtalen trer i kraft 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024, og videre .....»
- Henvisningene til Hovedavtalen oppdateres som følger:

- I § 1 nr. 1 erstattes «Hovedavtalen § 7 nr. 1» med «Hovedavtalen § 4-1» og «Hovedavtalen § 28» med «Hovedavtalen § 6-6».
- I «Merknad til § 1» erstattes «Hovedavtalen § 28» med «Hovedavtalen § 6-6».
- I kapittel 3 Felleserklæringens punkt 2 første avsnitt erstattes «Hovedavtalens § 14 nr. 5» med «Hovedavtalen § 10-3».
- I kapittel 3 Felleserklæringens punkt 2 andre avsnitt erstattes «Hovedavtalens § 14 nr. 5» med «Hovedavtalen § 10-3».
- I kapittel 5 Felleserklæringens punkt 2 bokstav a) erstattes «Hovedavtalens § 13 A nr. 8» med «Hovedavtalen § 9-4».
- I Vedlegg 1 erstattes samtlige henvisninger til gammel paragrafering med henvisninger til ny paragrafering.

Endringene er av språklig og/eller teknisk karakter.

#### TIL PROTOKOLLEN:

1. Partene er positive til ordninger knyttet til medeierskap der dette er mulig.

Protokolltilførselen er ment å signalisere at partene ser positivt på ordninger som legger til rette for ansattes medeierskap, der dette er mulig.

2. Partene er enige om at ordningen om «overgangstillegg» som fremgår av Riksmeklerens møtebok 05.06.18 endres som følger:  
«Lukkes for nye deltakere i 2024. Avsluttes 2034. Ordningen skal evalueres av partene i fellesskap innen 1. februar 2024.»

Protokolltilførselen innebærer at ordningen med såkalte «overgangstillegg» videreføres i ytterligere to år, se egen tilleggsprotokoll vedlagt Sentralavtalen. (Videre skal ordningens betydning i finans evalueres av Finans Norge og LO innen 1. februar 2024.

3. Partene er enige om at nye eller endrede planer om fleksibelt arbeidssted skal drøftes med de tillitsvalgte, jf. HA § 11-3 (1) bokstav e).

Protokolltilførselen innebærer at partene er uttrykkelig enige om at nye eller endrede planer om fleksibelt arbeidssted faller utløser drøftingsplikt etter Hovedavtalen § 11-3 (1) bokstav e).

4. [Ensidig protokolltilførsel fra LO](#)  
[Vedrørende Kap. 5 Kompetanseutvikling, §18 Tilrettelegging mv. 2c\)](#)

Ulike livsfaser kan for eksempel være:

- Eldre arbeidstakere
- Omsorgsansvar
- Redusert arbeidsevne – midlertidig eller varig

Den ensidige protokolltilførselen gir uttrykk for LOs syn.