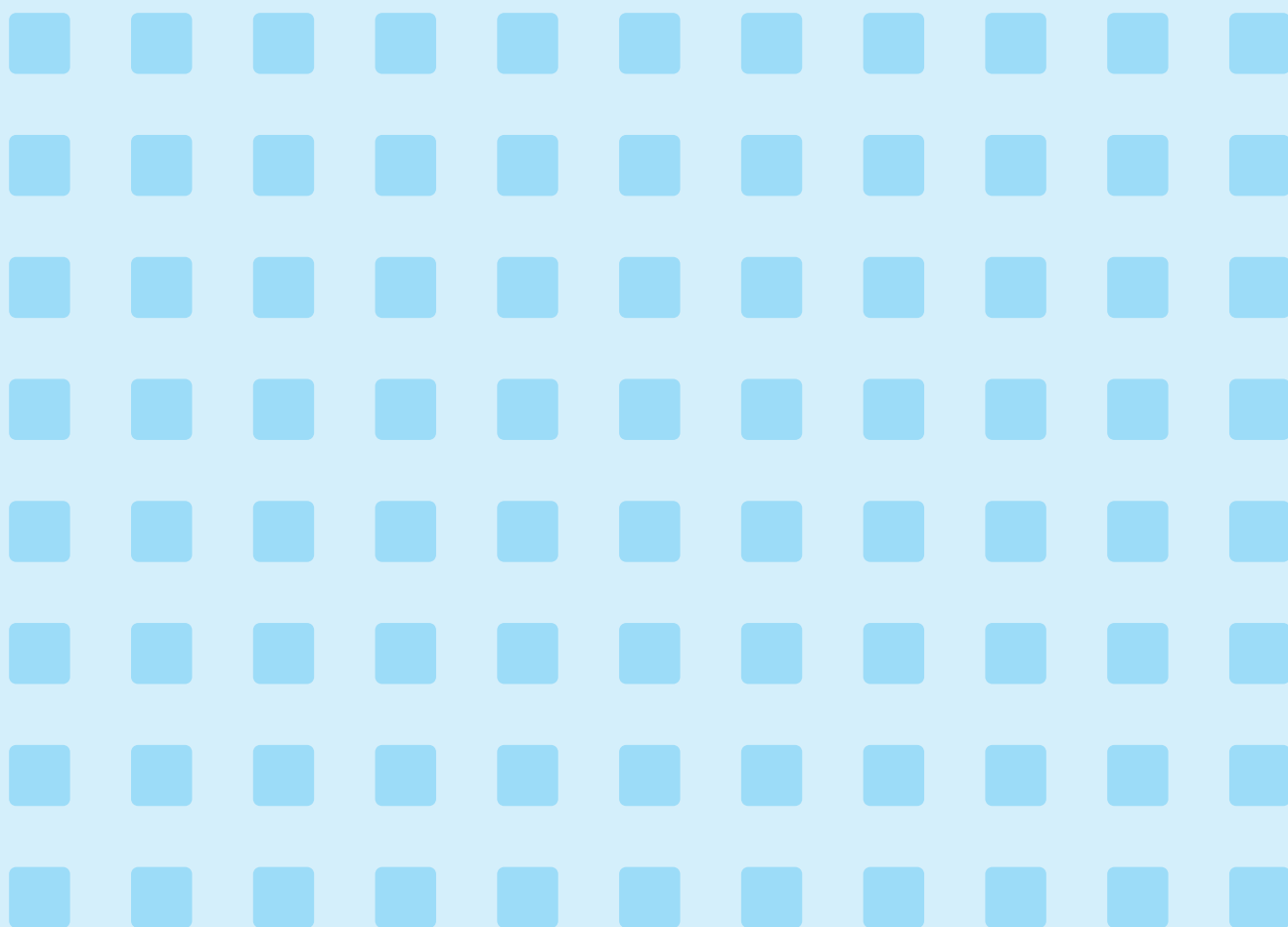


# Hovedavtalen 2022–2023

## LO og Finans Norge



# **Hovedavtale 2022-2023**

mellom LO Norge og Finans Norge

# Innhold

<b>Kapittel 1 Partsforhold, virkeområde og varighet</b>	<b>5</b>
§ 1-1 Partsforhold	5
§ 1-2 Virkeområde	5
§ 1-3 Varighet	5
<b>Kapittel 2 Organisasjonsretten og fredsplikt</b>	<b>5</b>
§ 2-1 Organisasjonsretten	5
§ 2-2 Fredsplikt og ettervirkning	5
§ 2-3 Forholdet mellom organisasjonene	5
<b>Kapittel 3 Avtalestruktur</b>	<b>6</b>
§ 3-1 Avtalestrukturen	6
§ 3-2 Hovedavtalen	6
§ 3-3 Sentralavtalen	6
§ 3-4 Bedriftsavtalen	6
§ 3-5 Særavtaler	6
<b>Kapittel 4 Om Bedriftsavtalen</b>	<b>7</b>
§ 4-1 Opprettelse	7
§ 4-2 Innhold	7
§ 4-3 Varighet	8
<b>Kapittel 5 Om særavtaler</b>	<b>8</b>
§ 5-1 Opprettelse og innhold	8
§ 5-2 Varighet	8
<b>Kapittel 6 Konflikter</b>	<b>9</b>
§ 6-1 Oppsigelse og forhandling av Hovedavtalen	9
§ 6-2 Kollektive oppsigelser	9
§ 6-3 Arbeid ved konflikt - frikrets	9
§ 6-4 Arbeid ved konflikt - avtale om driftens avslutning og gjenopptakelse	10
§ 6-5 Sympatiaksjoner	10
§ 6-6 Opprettelse av tariffavtale	11
<b>Kapittel 7 Tvister</b>	<b>11</b>
§ 7-1 Tvist om opprettelse eller endring av Bedriftsavtalen	11
§ 7-2 Tvist om gyldighet og tolkning av tariffavtalene	11
§ 7-3 Avklaringsmøte	12
<b>Kapittel 8 De tillitsvalgte (og bedriftens representanter)</b>	<b>12</b>
§ 8-1 Felleserklæring	12
§ 8-2 Valg av tillitsvalgte	12
§ 8-3 Antall tillitsvalgte/beslutningsnivåer	13

§ 8-4	Organisering av de tillitsvalgte - tillitsutvalg	13
§ 8-5	Kontaktvalgte	14
§ 8-6	Tid til tillitsvalgtes arbeid	14
§ 8-7	Godtgjørelse og lønnsutvikling	14
§ 8-8	Tjenestefri for tillitsvalgte	15
§ 8-9	Opphør av heltidstillitsverv	16
<b>Kapittel 9 Generelt om innholdet i det lokale samarbeid</b>		<b>16</b>
§ 9-1	Felleserklæring	16
§ 9-2	Målsetting	17
§ 9-3	Tillitsvalgtes fullmakt	17
§ 9-4	Kontaktmøter	17
§ 9-5	Nedsettelse av utvalg eller gruppe	17
§ 9-6	Informasjon, drøfting og utredning	18
§ 9-7	Fusjons-/fisjonsplaner	18
§ 9-8	Informasjonsteknologi	18
<b>Kapittel 10 Behandling av ansettelse og årlig gjennomgang av de ansattes lønnsforhold</b>		<b>19</b>
§ 10-1	Organisering av ansettelsesutvalget	19
§ 10-2	Ansettelsesutvalgets behandling av ansettelse	19
§ 10-3	Ansettelsesutvalgets gjennomgang av lønnsforhold	19
§ 10-4	Behandling av ansettelse og gjennomgang av lønnsforhold i bedrifter uten ansettelsesutvalg	20
<b>Kapittel 11 Samarbeidsutvalg og fellesutvalg</b>		<b>20</b>
§ 11-1	Etablering av samarbeidsutvalg	20
§ 11-2	Samarbeidsutvalgets sammensetning	21
§ 11-3	Samarbeidsutvalgets virkeområde – informasjon, drøfting og beslutning	21
§ 11-4	Samarbeidsutvalgets saksbehandling og taushetsplikt	21
§ 11-5	Etablering av fellesutvalg (felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg)	22
§ 11-6	Fellesutvalgets sammensetning og stemmerett	22
§ 11-7	Fellesutvalgets virkeområde	22
§ 11-8	Fellesutvalgets saksbehandling	22
§ 11-9	Arbeidsfordeling mellom utvalgene	22
<b>Kapittel 12 Likestilling og mangfold</b>		<b>23</b>
§ 12-1	Felleserklæring	23
§ 12-2	Positiv særbehandling	23
§ 12-3	Bedriftens ansvar	23
§ 12-4	Informasjon, handlingsplan og likestillingsutvalg	23
§ 12-5	Drøfting av tiltak	23
§ 12-6	Statistisk materiale og rapport	24
<b>Kapittel 13 Individuelle forhold</b>		<b>24</b>
§ 13-1	Prøvetid	24

§ 13-2 Oppsigelsesfrister	24
<b>Kapittel 14 Omstilling og nedbemanning</b>	<b>24</b>
§ 14-1 Drøftelser	24
§ 14-2 Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold	25
§ 14-3 Fortrinnsrett	25
<b>Kapittel 15 Permittering</b>	<b>25</b>
§ 15-1 Felleserklæring	25
§ 15-2 Permittering av ansatte	25
<b>Kapittel 16 Arbeidsmiljøopplæring i finansnæringen</b>	<b>26</b>
§ 16-1 Felleserklæring	26
§ 16-2 Målgruppe	26
§ 16-3 Gjennomføring av opplæringen	26
§ 16-4 Hovedverneombud	27
§ 16-5 AMU	27
<b>Kapittel 17 Lønn og fagforeningskontingent</b>	<b>27</b>
§ 17-1 Utbetaling av lønn	27
§ 17-2 Trekk av fagforeningskontingent	27
<b>Kapittel 18 Personopplysninger om bedriftens ansatte</b>	<b>28</b>
§ 18-1 Definisjoner, jf. personopplysningsloven	28
§ 18-2 Retningslinjer	28
§ 18-3 Bruk av arbeidsmengde- og volumstatistikk	28
<b>Kapittel 19 Forbundenes opplysnings- og utviklingsfond</b>	<b>29</b>
§ 19-1 Formål og tiltak	29
§ 19-2 Finansiering	29
§ 19-3 Regnskap	29
§ 19-4 Oppløsning	29
<b>Vedlegg 1</b>	<b>31</b>
Ansettelsesutvalg (kapittel 10) og Samarbeidsutvalg – Arbeidsmiljøutvalg (kapittel 11) i DNB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1-systemet.	31

# Kapittel 1

## Partsforhold, virkeområde og varighet

### § 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Finans Norge og Landsorganisasjonen i Norge (hovedtariffpartene).

### § 1-2 Virkeområde

Denne Hovedavtale er første del av alle tariffavtaler som er, eller blir opprettet mellom Finans Norge og Landsorganisasjonen i Norge. Hovedavtalen er også første del av den enkelte bedriftsavtale, jf. kapittel 4.

### § 1-3 Varighet

Denne Hovedavtale, som trer i kraft 1. februar 2022, gjelder til 31. desember 2023 og videre to år av gangen, dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med seks måneders varsel. Den oppsagte Hovedavtale gjelder inntil ny Hovedavtale er vedtatt av partene. Dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om endringer to år etter denne Hovedavtales ikrafttredelse.

# Kapittel 2

## Organisasjonsretten og fredsplikt

### § 2-1 Organisasjonsretten

Hovedtariffpartene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

### § 2-2 Fredsplikt og ettervirkning

Arbeidsstans eller annen arbeidskamp må ikke finne sted så lenge Sentralavtalen varer, og inntil eventuell mekling har vært gjennomført etter arbeidstvistloven kapittel 3. Sentralavtalens regler gjelder inntil ny avtale er etablert mellom hovedtariffpartene, og i samsvar med arbeidstvistloven § 8 andre og tredje ledd.

### § 2-3 Forholdet mellom organisasjonene

- 1) Tillitsvalgte i bedriften kan få råd og opplysninger fra sitt forbund til bruk i deres arbeid i den enkelte bedrift.
- 2) Det er ikke adgang for Finans Norge eller LO/forbundet til å ta opp spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsforhold med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne organisasjon.

- 3) Dersom representanter for LO/forbundet ønsker adgang til en av Finans Norges medlemsbedrifter for å ivareta tariffmessige gjøremål etter første ledd, skal det på forhånd meldes fra til bedriftens ledelse, se likevel andre ledd.

## Kapittel 3

# Avtalestruktur

### § 3-1 Avtalestrukturen

- 1) Avtalestrukturen består av følgende deler:
- Hovedavtalen, jf. § 3-2
  - Sentralavtalen, jf. § 3-3
  - Bedriftsavtalen, jf. § 3-4
  - Eventuelle særavtaler – lokale tariffavtaler som ikke inngår i bedriftsavtalen, jf. § 3-5.

### § 3-2 Hovedavtalen

Denne Hovedavtale skal sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte bedrift.

### § 3-3 Sentralavtalen

Sentralavtalen inneholder regler om kollektive lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Finans Norges medlemsbedrifter. Sentralavtalens regler må sees i sammenheng med de regler om lønns- og arbeidsvilkår som fremgår av den enkelte bedriftsavtale, jf. § 3-4.

### § 3-4 Bedriftsavtalen

I bedriftsavtalen fastsettes lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i Sentralavtalen eller Hovedavtalen, jf. kapittel 4.

### § 3-5 Særavtaler

I særavtaler kan det fastsettes arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. kapittel 5.

# Kapittel 4

## Om Bedriftsavtalen

### § 4-1 Opprettelse

Det skal inngås en skriftlig bedriftsavtale i alle Finans Norges medlemsbedrifter. Bedriftsavtalen skal inngås mellom bedriften ved øverste ledelse og de tillitsvalgte i bedriften.

### § 4-2 Innhold

- 1) Bedriftsavtalen skal inneholde regler om de punkter som er listet opp nedenfor i andre ledd. De punkter som er listet opp i tredje ledd behøver bedriftsavtalen ikke inneholde regler om, men dersom det er fremmet krav innen disse punkter er begge parter forpliktet til å drive reelle forhandlinger også om disse.
- 2) Den enkelte bedriftsavtale skal inneholde:
  - a. Omfangsbestemmelse, jf. Sentralavtalen §§ 1 og 2.
  - b. Bedriftens arbeidstidssystem, jf. Sentralavtalen kapittel 2 Felleserklæring og § 3.
  - c. Bedriftens eventuelle regler om natt-, søn- og helgedagsarbeid, jf. Sentralavtalen § 4.
  - d. Bedriftens lønssystem, jf. Sentralavtalen kapittel 3 Felleserklæring.
  - e. Praktisering av reglene om fungeringstillegg, jf. Sentralavtalen § 10.
  - f. Praktisering av reglene om overtid i forbindelse med opplærings- og informasjonstiltak, jf. Sentralavtalen § 11 nr. 7.
  - g. Hvilke beslutningsområder/-nivåer det skal velges tillitsvalgte på, jf. Hovedavtalen § 8-3.
  - h. Retningslinjer om eksamensfri og lesefri for heltidsansatte, jf. Sentralavtalen § 18 nr. 1 b) og nr. 3.
  - i. Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/volumstatistikk, jf. Hovedavtalen § 18-3.
  - j. Omfang og gjennomføring av tillitsvalgtes rett til fri og avlastning fra det daglige arbeid, jf. Hovedavtalen § 8-6.

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer (se kapittel 5).

- 3) Den enkelte bedriftsavtale kan inneholde:
  - a. Eventuelle regler om tariffavtalenes anvendelse for datterbedrift.
  - b. Eventuelle avvik fra reglene om normalkompensasjon, jf. Sentralavtalen § 5 nr. 8.
  - c. Eventuell tidskompensasjon, jf. Sentralavtalen § 5 nr. 12.
  - d. Eventuelle avvikende ordninger om automatisk opprykk i forbindelse med lønnsansiennitet, jf. Sentralavtalen § 9 nr. 2.
  - e. Eventuelle andre ordninger for behandling av ansettelse enn etablering av ansettelsesutvalg, jf. Hovedavtalen § 10-1



- f. Eventuelt praktisk gjennomføring av annen ordning enn samarbeidsutvalg, jf. Hovedavtalen § 11-1.
- g. Eventuell avvikende varighetsperiode for bedriftsavtalen, jf. Hovedavtalen § 4-3.
- h. Eventuelle avvikende regler om antall tillitsvalgte i bedriften, jf. Hovedavtalen § 8-2 og § 8-3.
- i. Eventuelle kontaktvalgtes oppgaver, jf. Hovedavtalen § 8-5.
- j. Andre forhold, på betingelse av at de var regulert i en gjeldende særavtale, jf. Hovedavtalen § 5-1 første ledd.

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer, se kapittel 5.

- 4) Ved direkte motstrid mellom bedriftsavtalens og Sentralavtalens regler, vil Sentralavtalens regler gå foran.

### **§ 4-3 Varighet**

Den enkelte bedriftsavtale skal ha en varighet på to år, og en oppsigelsesfrist på tre måneder, med mindre annet avtales mellom bedriftsavtalens parter. Dersom bedriftsavtalen ikke skriftlig sies opp innen fastsatt oppsigelsesfrist, gjelder den videre for ett år av gangen.

## **Kapittel 5 Om særavtaler**

### **§ 5-1 Opprettelse og innhold**

- 1) I den enkelte bedrift kan det ved enighet mellom ledelse og tillitsvalgte opprettes skriftlige særavtaler som gjelder lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold.. Regler i særavtale kan senere inntas i bedriftsavtalen dersom partene er enige om det.
- 2) Særavtale som er i strid med Hovedavtalen, Sentralavtalen eller bedriftsavtalen er ugyldig.
- 3) Ved uenighet om tolkningen av særavtaler gjelder Hovedavtalen § 7-2.
- 4) Eventuell uenighet om hvorvidt regler i særavtale skal inntas i bedriftsavtalen, kan ikke bringes inn for tvistenemndsbehandling.

### **§ 5-2 Varighet**

- 1) Særavtaler binder de lokale parter inntil særavtalene ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør. En eventuell særavtale som gjelder § 4-2 andre ledd g) og/eller j) kan imidlertid ikke opphøre på denne måte. Dersom prosedyren i andre ledd ikke har ført til enighet, skal særavtalen anses som en del av bedriftsavtalen.
- 2) Dersom særavtalen ikke inneholder bestemmelser om varighet/løpetid, kan den når som helst skriftlig sies opp med minst tre måneders varsel. Det forutsettes at partene i særavtalen har ført forhandlinger før avtalen utløper. Oppsigelse kan likevel finne sted

dersom forhandlinger er krevd, men ikke kommet i stand innen 14 dager etter at forhandlingene ble krevd.

## Kapittel 6

# Konflikter

### § 6-1 Oppsigelse og forhandling av Hovedavtalen

- 1) Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med ordinær oppsigelse av og forhandlinger om endringer i Hovedavtalen.
- 2) Dette er likevel ikke til hinder for at det – etter at Hovedavtalen er sagt opp og forhandlinger ikke har ført frem – kan fremmes krav om endringer i Hovedavtalen i tilknytning til etterfølgende ordinære tarifforhandlinger (hovedoppgjør). Slike krav skal behandles etter de regler som gjelder for ordinære tariffkrav. Slike krav om endringer kan også fremmes i tilknytning til eventuelle lønnsoppgjør mellom de ordinære tarifforhandlinger (mellomoppgjør), jf. Sentralavtalen § 8, dersom partene blir enige om det.

### § 6-2 Kollektive oppsigelser

- 1) Hovedtariffpartene vil ved revisjon av Sentralavtalen etter at de frivillige forhandlingene ikke har ført frem, godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom Finans Norge og LO/forbund. Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned, med mindre hovedtariffpartene blir enige om en kortere oppsigelsesfrist.
- 2) Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 16.
- 3) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 14 dagers frist. Partene skal også gi varsel om utvidelse av konflikten med minst 14 dagers frist.
- 4) Samtidig med at det gis et varsel om plassfratredelse, skal navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut i arbeidskamp presenteres den enkelte bedrift/LOs lokale ledd.

### § 6-3 Arbeid ved konflikt - frikrets

- 1) Bedriften kan forlange at navngitte ansatte i et antall som angitt nedenfor, ikke skal omfattes av kollektiv plassoppsigelse (frikrets):
  - Bedrifter med mer enn 1 000 fast ansatte kan forlange et antall tilsvarende 2 %.
  - Bedrifter med mindre enn 1 000 fast ansatte kan forlange et antall på inntil 2 %, men minst én ansatt, såfremt slike bedrifter ikke har utpekt stedfortreder for bedriftens øverste leder.
  - Formålet er å hindre varig tap av store verdier, og er ikke ment å skulle svekke virkningen av en eventuell lovlig arbeidsstans etter arbeidstvistloven.
- 2) Tillitsvalgte, samt forbundets styremedlemmer, kan ikke inngå i frikretsen etter første ledd. Blir en ansatt som inngår i frikretsen valgt til tillitsverv som nevnt ovenfor, kan

vedkommende erstattes med en annen. Forbundets medlemmer kan ikke tas ut i frikrets uten selv å ha uttrykkelig samtykket i det. Ved utvelgelsen skal det ikke tas hensyn til om vedkommende er medlem av forbundet. Etter at kollektiv plassoppsigelse har funnet sted, og før ny tariffavtale er vedtatt, bør endringer i frikretsen ikke kunne skje med mindre endringen er en følge av personskifte i vedkommende stilling.

- 3) Frikretsliste som inneholder navn og stilling skal være utarbeidet i god tid før de frivillige forhandlingene starter, og helst innen 1. februar hvert år. Før listen gjøres kjent i den enkelte bedrift, må de tillitsvalgte ha godkjent frikretsen for forbundets medlemmer.

#### **§ 6-4 Arbeid ved konflikt - avtale om driftens avslutning og gjenopptakelse**

- 1) Ved behov i den enkelte bedrift, forutsetter hovedtariffpartene at det i god tid før Sentralavtalens avtaleutløp, utarbeides retningslinjer eller inngås avtaler som regulerer forhold knyttet til virksomhetens avslutning og gjenopptakelse. Formålet er i størst mulig grad å redde verdier, og å bidra til en rask og effektiv gjenopptakelse av arbeidet etter konfliktens opphør.
- 2) Slike avtaler skal godkjennes av Finans Norge og forbundet.

#### **§ 6-5 Sympatiaksjoner**

- 1) Regler om fredsplikt innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av henholdsvis Finans Norge og LO. Før samtykke blir gitt, skal det føres forhandlinger mellom Finans Norge og forbundet om omfanget og gjennomføringen av arbeidsstansen. Forhandlingsmøtet skal være holdt innen fire dager etter at kravet er fremsatt.
- 2) Varselet om arbeidsstans etter første ledd skal være gitt senest tre uker før sympatiaksjon i iverksettes, med mindre Finans Norge og forbundet blir enige om en annen frist i forhandlingsmøtet som nevnt i første ledd. Ved sympatistreik hos medlemmer i Finans Norge til støtte for arbeidstakere i bedrifter som ikke står tilsluttet Finans Norge, er fristen fire uker.
- 3) Dersom forbundet erklærer sympatistreik hos Finans Norges medlemmer på grunn av konflikt i en bedrift som ikke står som medlem av Finans Norge, skal bundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom slike finnes. Antallet arbeidstakere som deltar i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter skal omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter. Finans Norge og forbundet kan bli enige om unntak fra denne regelen.
- 4) Adgangen forbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter som er medlem i Finans Norge til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Sentralavtalen mellom Finans Norge og forbundet.
- 5) Hovedavtalen § 6-3 kommer ikke til anvendelse ved sympatistreik, med mindre sympatistreiken omfatter mer enn 50 % av de ansatte i den enkelte bedrift.
- 6) Plassoppsigelse ved sympatiaksjoner skal inneholde navneliste, hvilke bedrifter det gjelder og tidspunktet for når oppsigelsesfristen begynner å løpe. Plassoppsigelsen behøver ikke å inneholde opplysningene dersom hovedkonflikten gjelder retten til å få

arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form i bedrifter hvor minst halvdelen av de ansatte er organisert i forbundet. Det samme gjelder uansett medlemstall dersom hovedkonflikten har til mål å verne om organisasjonsretten.

### **§ 6-6 Opprettelse av tariffavtale**

Forbundene vil som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år i norsk arbeidsliv, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert.

## **Kapittel 7 Tvister**

### **§ 7-1 Tvist om opprettelse eller endring av Bedriftsavtalen**

- 1) Dersom bedriftsavtalens parter, gjennom forhandlinger om etablering av, eller endringer i bedriftsavtalen, ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, skal representanter for hovedtariffpartene tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning av tvisten. Protokoll om tvistesaken oversendes hovedtariffpartene på forhånd og senest én uke før møte om saken avholdes. Ved fortsatt uenighet gjelder reglene i denne paragrafen.
- 2) Dersom bedriftsavtalens parter med bistand fra hovedtariffpartene ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, legges saken frem for en tvistenemnd til avgjørelse.
- 3) Slik tvistenemnd skal bestå av en representant fra hver av de parter som har inngått bedriftsavtalen, en representant fra Finans Norge og det respektive forbund, samt ett nøytralt medlem som oppnevnes av bedriftsavtalens parter. Dersom det ikke blir enighet om det nøytrale medlemmet, oppnevnes medlemmet av Riksmekleren. Tvistenemnden fastsetter selv sine regler for saksbehandling. Som hovedregel skal det avholdes et møte hvor partene redegjør for sine synspunkter. Tvistenemnden skal treffe sin avgjørelse uten unødig opphold. Tvistenemndens avgjørelse er å betrakte som en tariffavtale.
- 4) Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med oppsigelse av, og forhandlinger om, endringer i bedriftsavtalen. Når den tidligere bedriftsavtalen er utløpt, og inntil eventuell nemndbehandling er avsluttet, gjelder reglene i den tidligere bedriftsavtalen.

### **§ 7-2 Tvist om gyldighet og tolkning av tariffavtalene**

- 1) Ved tvist om forståelsen av bestemmelser i Hovedavtalen, Sentralavtalen, bedriftsavtalen eller særavtale i den enkelte bedrift, skal det innen 14 dager avholdes lokalt tvistemøte, hvis en av de lokale partene krever det. Det skal utarbeides protokoll fra tvistemøtet. Protokollen kan oversendes hovedtariffpartene for videre behandling av tvisten. Hver av hovedtariffpartene kan kreve et sentralt tvistemøte som avholdes senest 14 dager etter kravet er fremsatt. Protokoll om tolkningstvisten skal være oversendt hovedtariffpartene på forhånd og senest en uke før møtet avholdes.

Hovedtariffpartene skal i størst mulig utstrekning samarbeide om å løse tvistesaker som de har mottatt.

- 2) Dersom tvisten ikke løses etter første ledd, kan hovedtariffpartene bringe saken inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

### **§ 7-3 Avklaringsmøte**

Hovedtariffpartene kan gjennomføre et avklaringsmøte i bedriften før uenighet formaliseres i protokoll i henhold til dette kapittelet.

### **Felles merknad:**

Finans Norge og LO er enige om å praktisere ovennevnte bestemmelse slik at før det eventuelt gjennomføres tvisteforhandlinger mellom hovedtariffpartene, skal det føres forhandlinger mellom Finans Norge og det aktuelle forbund.

## **Kapittel 8**

# **De tillitsvalgte (og bedriftens representanter)**

### **§ 8-1 Felleserklæring**

- 1) De tillitsvalgte skal gis mulighet til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgtsarbeidet skal likestilles med annet arbeid i bedriften.
- 2) Partene er enige om at de tillitsvalgtes kompetanse er et verktøy og forutsetning for samarbeidet og utviklingen i bedriften og derfor til enhver tid må være på høyt nivå.
- 3) Partene vil videre understreke betydningen av at så vel ledelsen som de ansatte har representanter med nødvendige kunnskaper om bedriftens økonomi og avtaleverk. Partene er enige om at tid til nødvendig kompetanseheving er positiv ressursbruk. Bedriften må legge til rette for at tillitsvalgte kan delta i både fysiske kurs og på digitale møteplasser.
- 4) Partene er enige om at tillitsvalgtsarbeidet er av positiv betydning både for bedriften og den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal derfor likestilles med andre arbeidstakere ved vurderingen av lønnstillegg, utnevnelser, forfremmelser eller søknad til ny stilling i bedriften.

### **§ 8-2 Valg av tillitsvalgte**

- 1) I hvert beslutningsområde/-nivå, som har ansatte organisert i LO, skal det av og blant disse velges tillitsvalgte. Med begrepet beslutningsområde/- nivå menes de organisatoriske deler av bedriften hvor det treffes avgjørelser av personalpolitisk/personaladministrativ karakter, som vil få betydning for de ansattes sysselsetting og arbeidsforhold. De tillitsvalgte representerer de ansatte og virker som kontaktledd mellom disse og ledelsen i det aktuelle beslutningsområde/-nivå.

- 2) I den enkelte bedriftsavtale skal det avtales hvilke beslutningsområder/ -nivåer det skal velges tillitsvalgte i. Hovedregelen er at de tillitsvalgtes organisasjon skal gjenspeile bedriftens organisasjon. På samme måte kan det avtales avvikende regler for antall tillitsvalgte på hvert område/nivå.
- 3) De tillitsvalgte skal velges blant fast ansatte medarbeidere, med fortrinnsvis minst 12 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften.
- 4) De tillitsvalgte velges for inntil to år av gangen.
- 5) De tillitsvalgte velges av og blant medlemmene. I de tilfeller det velges to eller flere tillitsvalgte skal det velges en leder (hovedtillitsvalgt).
- 6) Bedriftens ledelse skal innen åtte dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt og hvem som er hovedtillitsvalgt.

### § 8-3 Antall tillitsvalgte/beslutningsnivåer

Det bør som hovedregel velges tillitsvalgte innenfor det enkelte beslutningsområde/-nivå etter følgende skala:

Antall ansatte innen hvert beslutningsområde/-nivå:	Antall tillitsvalgte:
1-10 ansatte:	1 tillitsvalgt og 1 vararepresentant med møterett
11-25 ansatte:	2 tillitsvalgte
26-50 ansatte:	3 tillitsvalgte
51-100 ansatte:	4 tillitsvalgte
101-150 ansatte:	5 tillitsvalgte
Over 150 ansatte:	6 tillitsvalgte

#### Protokolltilførsel:

Finans Norge legger til grunn at den endrede bestemmelsen i § 8 nr. 3 blir praktisert som i NHO-området.

### § 8-4 Organisering av de tillitsvalgte - tillitsutvalg

- 1) I bedrifter med flere beslutningsnivåer etableres et utvalg av tillitsvalgte – tillitsutvalget (TU) – som skal representere de ansatte overfor bedriftens øverste ledelse. Bedriften skal innen åtte dager ha skriftlig melding om navnene på tillitsutvalgets medlemmer.
- 2) I bedrifter med mindre enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige tre personer. I bedrifter med mer enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige fem personer.
- 3) Hovedtillitsvalgte er tillitsutvalgets leder og skal sammen med de øvrige representanter i utvalget velges av og blant alle tillitsvalgte i bedriften. Hovedtillitsvalgte virker som kontaktledd mellom den øverste ledelse og de øvrige tillitsvalgte i bedriften.
- 4) I konsernselskap og bedriftsgruppe under felles ledelse kan det opprettes felles tillitsutvalg for to eller flere av bedriftene når de enkelte tillitsutvalg er enig om det. For

slike felles tillitsutvalg kan bedriften etter innstilling fra utvalget, ansette en sekretær som lønnes av bedriften. Stillingsprosent avgjøres av bedriften.

- 5) Tillitsutvalget skal behandle saker av generell og prinsipiell karakter, og saker som ikke kan bli eller ikke blir avgjort innen det enkelte beslutningsområde/-nivå og innenfor det virkeområde som er angitt i §§ 9-5 andre og tredje ledd og 9-6 første, andre og tredje ledd. Disse saker behandles etter retningslinjer fastsatt i den enkelte bedrift.
- 6) I saker som de tillitsvalgte innen de enkelte beslutningsområder/-nivåer ikke kan behandle, eller som ikke blir avgjort på dette område/nivå, skal ledelsen innen beslutningsområdet/-nivået orienteres om sakens innhold før den formelt forelegges for tillitsutvalget. Dersom den lokale ledelse formelt forelegger slike saker for bedriftens øverste ledelse, orienteres de tillitsvalgte før saken formelt forelegges den øverste ledelse.

### **§ 8-5 Kontaktvalgte**

I bedriftene kan det etableres ordninger med kontaktpersoner som ivaretar kontakten mellom de tillitsvalgte og de ansatte ved enkelte kontorer og avdelinger. Partene har ikke noe å bemerke til at slike ordninger virker i samsvar med regler fastlagt i den enkelte Bedriftsavtale. Slike kontaktpersoner bør i størst mulig utstrekning oppnevnes blant verneombudene for på den måten å unngå dobbeltbehandling av saker som eventuelt måtte ligge innenfor både arbeidsmiljøloven og avtaleverkets regler.

### **§ 8-6 Tid til tillitsvalgtes arbeid**

- 1) De tillitsvalgte har rett til nødvendig fri og avlastning fra sitt daglige arbeid for å ivareta sine funksjoner som tillitsvalgte.
- 2) Drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til Hovedavtalen kapittel 8, 9, 10, 11 og 12 skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige arbeidstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales deltidstillitsvalgte ordinær timelønn for denne tiden.
- 3) Det er et lederansvar å tilrettelegge arbeidsforholdene for de tillitsvalgte. Som et ledd i dette skal det gjennomføres en medarbeidersamtale med tillitsvalgte ved tiltredelse og senere for hver ny periode den tillitsvalgte blir valgt. Samtalen skal blant annet omhandle arbeidsbelastning, avlastningsbehov, kompetanseutvikling og lønnsforhold.
- 4) Det anbefales at det ved tiltredelsen som tillitsvalgt settes opp en avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte. Avtalen bør omhandle forhold som tid til tillitsvalgtarbeid/permisjon, avlastningsbehov, kompetanseutvikling, lønnsmessige forhold og for heltidstillingsvalgt hva som skal skje hvis og når det blir aktuelt med gjeninntreden i ordinær stilling. Avtalen bør gjennomgås ved gjenvalg.
- 5) Spørsmålet om tjenestefri i forbindelse med kurs og konferanser for tillitsvalgte reguleres av § 8-8 og av eventuelle regler nedfelt i den enkelte bedriftsavtale.

### **§ 8-7 Godtgjørelse og lønnsutvikling**

- 1) Den hovedtillitsvalgte og øvrige heltidstillingsvalgte skal over tid sikres en lønnsutvikling lik den gjennomsnittlige fastlønnsvæksten for regulativlønnede i bedriften.

**Ensidig protokolltilførsel fra LO:** LO legger til grunn at bestemmelsen skal gi de tillitsvalgte en lønnsutvikling som minst er på linje med den gjennomsnittlige lønnsutvikling for alle ansatte omfattet av bedriftens lønnsregulativ.

- 2) Hovedtillitsvalgt har mulighet for å avgi innstilling på personlige tillegg for øvrige tillitsvalgte i bedriften.
- 3) Tillitsvalgte som lønnes med resultatlønn og som får sin opptjening redusert på grunn av tillitsvalgtarbeid, skal ha full kompensasjon for dette. Ved bruk av arbeidsmengde-/volumstatistikk gis tillitsvalgte reduksjon i måltall. Reduksjonen skal fastsettes i samsvar med vervets omfang og den skal ikke fordeles på andre og ikke gi utslag i eventuelt lavere lønn/bonus. Reduksjonen skal for den enkeltes vedkommende avtales med leder. De tillitsvalgtes måltall skal vurderes og eventuelt reduseres ved deltakelse i prosjekter nedsatt av ledelsen/partene i fellesskap. Ved eventuell uenighet avgjøres reduksjonen av personaldirektør/øverste HR-ansvarlige etter drøftelser med hovedtillitsvalgte.

### **§ 8-8 Tjenestefri for tillitsvalgte**

- 1) Tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn i henhold til § 8-1.
- 2) Ansatte som er styremedlemmer i forbundet og andre tillitsvalgte valgt av forbundet, gis herunder tjenestefri med lønn når de av forbundet blir innkalt til møter eller partsforhandlinger. Tjenestefri med lønn gis også for dem som deltar i lovfestede kurs/opplæring eller fellesarrangementer som avtales mellom hovedtariffpartene.
- 3) Tillitsvalgte i organisasjonen, samt de ansattes representanter i bedriftenes styrende organer, gis herunder tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for deltagelse i kurs og konferanser for tillitsvalgte arrangert av LO eller forbundet med innhold som nevnt i § 19-1 andre ledd, samt for møter innkalt av styrene i de geografiske ledd av forbundet (heretter kalt de geografiske ledd). Kvoten på 12 arbeidsdager kan tas ut i hele eller halve dager, eller etter nærmere avtale i bedriften, for eksempel på timesbasis.
- 4) Den samme rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år tilkommer også styremedlemmer i de geografiske ledd. For disse kan nevnte tjenestefri også benyttes til deltagelse i styremøter i de geografiske ledd.
- 5) Tillitsvalgte som samtidig er styremedlem i de geografiske ledd, har rett til nødvendig tjenestefri med lønn utover 12 arbeidsdager pr. år. Dette skal avtales i den enkelte bedrift, og ikke utgjøre mer enn til sammen 15 arbeidsdager pr. år.
- 6) Tillitsvalgte som samtidig er leder i de geografiske ledd, har også rett til nødvendig tjenestefri med lønn utover 12 arbeidsdager pr. år. Dette skal avtales i den enkelte bedrift, og ikke utgjøre mer enn til sammen 18 arbeidsdager pr. år.
- 7) Nødvendig reisetid i arbeidstiden på grunn av stor avstand til det sted de geografiske ledds styremøter blir holdt, kommer i tillegg til de 12, eventuelt 15 eller 18 arbeidsdager pr. år som nevnt i fjerde, femte og sjette ledd.
- 8) Den samme rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år tilkommer også de sentralt oppnevnte kursinstruktører på forbundets grunnleggende organisasjonskurs. Denne tjenestefrihet kan forlenges med ytterligere inntil 12 arbeidsdager pr. år dersom en instruktør også innehar slike tillitsverv som nevnt i tredje til og med sjette ledd.



- 9) De som velges som tillitsvalgte gis i tidsrommet fra valget til tiltredelsen tjenestefri med lønn i inntil fem arbeidsdager for deltagelse i forbundets kurs for tillitsvalgte, likevel slik at denne tjenestefri går inn i kvoten på 12 arbeidsdager pr. år som er fastsatt i tredje ledd.
- 10) Ansatte som skal utdannes til tillitsvalgte gis inntil to dagers tjenestefri med lønn pr. år for deltagelse i forbundets grunnleggende organisasjonskurs. Ved deltagelse utover én ansatt i samme bedriftsenhet, skal representasjonen avtales mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte. Ordningen skal praktiseres slik at den er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
- 11) Det skal tilstrebes at møter, kurs og konferanser skal legges til tider som er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
- 12) Bedriften skal ha melding om hvem som er tatt ut til å delta på slike møter, kurs og konferanser. Melding om fravær skal gis så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

### **§ 8-9 Opphør av heltidstillitsverv**

- 1) Når et heltidstillitsverv opphører, skal den tillitsvalgte gå inn i arbeid som er tilpasset vedkommendes kompetanse/erfaring og bedriftens behov. Overgangen skal om mulig i god tid på forhånd drøftes med den tillitsvalgte og med hovedtillitsvalgte. Drøftelsene skal også omfatte lønnsmessige forhold. Heltidstillitsvalgt som går tilbake i ordinær stilling skal få tilbud om nødvendig opplæring.
- 2) Partene erkjenner at svært langvarige heltidstillitsverv vil kunne vanskeliggjøre overgang til ordinær stilling. Dette kan skyldes så vel organisatoriske som faglige endringer i bedriften. Den tillitsvalgte og bedriften har et felles ansvar for å legge forholdene til rette for at overgangen skal gå best mulig.

## Kapittel 9

# Generelt om innholdet i det lokale samarbeid

### **§ 9-1 Felleserklæring**

- 1) Hovedtariffpartene vil fremheve betydningen av at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte sikres medinnflytelse i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold.
- 2) De tillitsvalgte og bedriftens representanter plikter å medvirke til at det lokale samarbeidet foregår i betryggende former, samtidig som samarbeidet skal være rasjonelt og effektivt. Samarbeidet forutsetter gjensidig respekt og tillit for hverandres oppgaver og standpunkter. Samarbeidet skjer under iaktakelse av ledelsens generelle rett og plikt til å treffe endelige beslutninger.
- 3) Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre trygge og gode arbeidsplasser i bedriften, der de ansatte også gis muligheter for egenutvikling. I denne forbindelse er det viktig at ledelse og de tillitsvalgte legger forholdene til rette for at intensjonene om likestilling mellom kjønnene oppfylles.

- 4) Hovedtariffpartene er videre enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene for mangfold i næringen og i den enkelte bedrift. Hovedtariffpartene er enige om at mangfold bidrar til innovasjon og verdiskaping.
- 5) Hovedtariffpartene er enige om at ledelsen og ansatte gjennom medinnflytelse og samarbeid skal bidra til FNs bærekraftsmål.

### **§ 9-2 Målsetting**

- 1) De tillitsvalgte og bedriftens ledelse skal sammen gjøre sitt beste for å skape og bevare et godt samarbeid innen bedriften, søke å fjerne eventuelle friksjonsområder, og medvirke til at arbeidsreglement, avtaler, tariffen og lover i forbindelse med disse blir overholdt. De tillitsvalgte og bedriftens ledelse skal sammen gjøre sitt beste for å skape og bevare gode og tidsmessige arbeidsvilkår for å oppnå et godt miljø innad i bedriften. De tillitsvalgte skal i sitt virke også ha for øye bedriftens interesser utad.
- 2) Samarbeidet mellom den øverste ledelsen og den hovedtillitsvalgte skal ivaretas på en slik måte at personlig kontakt og samarbeid kan skje på en for begge parter effektiv måte.

### **§ 9-3 Tillitsvalgtes fullmakt**

De tillitsvalgte/tillitsutvalget kan treffe bindende avtaler med ledelsen på vegne av de ansatte i bedriften.

### **§ 9-4 Kontaktmøter**

- 1) De tillitsvalgte har anledning til å kontakte ledelsen så ofte de finner det nødvendig.
- 2) Det skal som hovedregel holdes kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte minst fire ganger pr. år. Møtene bør være jevnt fordelt over året. Bedriftens ledelse fastsetter tidspunktene, og innkaller til disse møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Fra møtene settes opp felles protokoll som underskrives av begge parter.
- 3) Bedriftens hovedverneombud kan inviteres til å delta i tillitsutvalgets kontaktmøter med ledelsen, der tillitsutvalget og ledelsen finne dette hensiktsmessig.

### **§ 9-5 Nedsettelse av utvalg eller gruppe**

- 1) Dersom bedriften formelt nedsetter utvalg i forbindelse med utredning og gjennomføring av saker som nevnt i denne paragrafs andre ledd og § 9-6 første og andre ledd, og hvor gjennomføringen vil få betydning for de ansatte, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget blant de ansatte. De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang til all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter. Dersom representant(en) for de ansatte oppnevnes blant andre enn de tillitsvalgte, skal disse i slike tilfeller ha informasjonsplikt til de tillitsvalgte.
- 2) Ved nedsettelse av utvalg eller gruppe som har til oppdrag å utrede spørsmål som etter sin art berører de ansattes interesser, underrettes de tillitsvalgte.

### **§ 9-6 Informasjon, drøfting og utredning**

- 1) Ved utredning av påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper ansatte, underrettes de tillitsvalgte selv om utvalg eller gruppe ikke nedsette. Tillitsutvalget gir beskjed om de ansatte ønsker å være med i utredningsarbeidet og i tilfelle på hvilken måte. De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang på all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.
- 2) Påtenkte tiltak som i vesentlig grad berører sysselsetting og arbeidsforhold for mindre grupper av medlemmer og som derved ikke hører inn under samarbeidsutvalget, jf. § 11-3 første ledd, skal snarest mulig drøftes med de ansatte det gjelder. De tillitsvalgte skal orienteres.
- 3) Dersom ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig personalpolitikk som inneholder retningslinjer for blant annet rekruttering, kunngjøring av ledige stillinger, opplæring samt velferd og deltidsarbeid.
- 4) Hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig sikkerhetsinstruks. Denne skal inneholde regler for blant annet taushetsplikt, sikring av personalet ved ran, herunder ettervern, verditransport og brann.

### **§ 9-7 Fusjons-/fisjonsplaner**

- 1) De tillitsvalgte skal på et så tidlig tidspunkt som mulig informeres om fusjons-/fisjonsplaner i bedriften. De tillitsvalgte skal i slike saker kunne pålegges taushetsplikt. Denne bestemmelse gjelder også planer om etablering av, eller inntreden i allianser med andre finansbedrifter hvor fusjon/fisjon ikke er ønskelig.
- 2) De tillitsvalgte skal gis anledning til medinnflytelse i fusjonsprosessen og herunder ha tilgang til nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.
- 3) Hovedtariffpartene anbefaler at de tillitsvalgte i bedrifter som etablerer, eller går inn i et forpliktende samarbeid med andre finansbedrifter, sikres representasjon i samarbeidsselskapets besluttede organer.

### **§ 9-8 Informasjonsteknologi**

- 1) Bedriften skal før innføring av nye eller endrede informasjonsteknologiske løsninger som får virkning som nevnt i § 11-3 første ledd bokstav e, drøfte saken med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. De tillitsvalgte skal informeres om løsningenes mulige konsekvenser for bedriftens personaldimensjonering og organisasjon, samt hvilke krav til opplæring dette vil medføre.
- 2) Dersom bedriften formelt nedsetter prosjektutvalg eller lignende arbeidsgrupper i forbindelse med innføring av nye eller endrede informasjonsteknologiske løsninger, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget.
- 3) Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av de tillitsvalgte i samråd med bedriftens ledelse. De tillitsvalgte kan etter avtale med bedriftens ledelse, benytte nødvendig ekstern ekspertise i slike spørsmål.

- 4) Dersom det etter gjennomførte konsekvensanalyser kan konstateres vesentlige kostnadsreduksjoner som følge av innføring av nye eller endrede teknologiske løsninger, skal det opptas drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriftens ledelse om, og i tilfelle hvordan kostnadsreduksjonene bør benyttes til forbedring av arbeidsmiljøet.

## Kapittel 10

# Behandling av ansettelse og årlig gjennomgang av de ansattes lønnsforhold

### § 10-1 Organisering av ansettelsesutvalget

- 1) I bedrifter med minst 25 ansatte (hovedkontor inklusive alle avdelingskontorer og filialer), skal det etableres et ansettelsesutvalg, med mindre ledelsen og de tillitsvalgte i bedriftsavtalen blir enige om å etablere en annen ordning.
- 2) Utvalget skal ha likt antall representanter fra ledelsen og de ansatte. De som velges skal ha vært ansatt i bedriften i fortrinnsvis minst 12 måneder. Minst en av de ansattes representanter og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.

I forbindelse med behandling av de årlige lønnsvurderinger i Sparebank 1 Gruppen, kan ledelsen og de tillitsvalgte tiltre utvalget med ytterligere hver sin representant. I DnB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1- systemet gjelder de regler om representasjon som fremgår av vedlegg 1 til denne hovedavtale.

- 3) Ved stemmelikhet avgjøres saken av bedriftens ledelse eller den instans som har fått tildelt fullmakt. I så fall har en av de ansattes tillitsvalgte i utvalget anledning til å gjøre de ansattes syn kjent overfor ledelsen før det treffes en avgjørelse i saken.

### § 10-2 Ansettelsesutvalgets behandling av ansettelse

- 1) Ansettelsesutvalget skal besette og fastlegge lønn i ledige stillinger som normalt ligger innenfor lønnsregulativet. Utvalget skal forelegges alle relevante opplysninger for å vurdere ansettelsen og lønnsfastsettelsen. Tillitsvalgte innenfor beslutningsområder hvor det ikke er opprettet ansettelsesutvalg, har rett til å avgi uttalelse overfor ansettelsesutvalget.
- 2) Utvalget skal ikke besette stillinger som har så nær tilknytning til bedriftens ledelse at vedkommende som ansettes må ansees som representant for ledelsen. Med begrepet "representant for ledelsen" menes ansatte som i kraft av stillingen utøver arbeidsgiverfunksjoner med personalansvar.

### § 10-3 Ansettelsesutvalgets gjennomgang av lønnsforhold

- 1) Bedriftene skal foreta en årlig gjennomgåelse av de ansattes lønnsforhold for å vurdere eventuelle personlige tillegg for ansatte lønnet innenfor lønnsregulativet.
- 2) Ved vurderingen skal det legges vekt på spesielle forhold som dyktighet, særlige kvalifikasjoner og utdanning. Kriteriene som benyttes ved vurderingen skal gjøres kjent for alle ansatte. Før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i disse lønnsvurderinger,

skal eventuelle forslag drøftes i ansettelsesutvalget, eller med tillitsvalgt der ansettelsesutvalg eller lignende ikke praktiseres. Dette gjelder likevel ikke ansatte som innehar slike stillinger som nevnt i § 10-2 andre ledd.

- 3) Bedriftens ledelse skal årlig utarbeide en oversikt over lønnsforholdene for medlemmer av forbundet som er lønnet innenfor lønnsregulativet. Bedriften skal etter anmodning gi de tillitsvalgte en oppgave over medlemmenes lønnsforhold en måned før de personlige tilleggene tildeles. De tillitsvalgte gis også anonymisert lønnsstatistikk over øvrige ansattes lønnsforhold.
- 4) I forbindelse med behandling av de årlige lønnsvurderinger, kan ledelsen og de tillitsvalgte tiltre utvalget med ytterligere hver sin representant.

### **Protokolltilførsel**

HK og Fagforbundet vil anføre følgende:

I forbindelse med hovedavtalerevisjonen 2002 ble retten til lønnsopplysninger endret fra å gjelde alle ansatte, til kun å omfatte det respektive fagforbunds medlemmer. Dette etter krav fra Finans Norge begrunnet i bl.a. den nye Lov om Personopplysninger, som etter Datatilsynets fortolkning ikke gir rett til slike opplysninger.

HK og Fagforbundet vil til tross for ovennevnte presisere at dette ikke innebærer noen endring i disse fagforbunds prinsipielle oppfatning av dette spørsmål.

### **§ 10-4 Behandling av ansettelses og gjennomgang av lønnsforhold i bedrifter uten ansettelsesutvalg**

I bedrifter hvor ansettelsesutvalg ikke er etablert, skal:

- a. De tillitsvalgte innen en rimelig frist avgi uttalelse ved besettelse og lønns plassering av stillinger som ellers behandles av ansettelsesutvalget.
- b. Eventuelle forslag drøftes med de tillitsvalgte før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i forbindelse med den årlige lønnsvurdering, jf. § 10-3.

## **Kapittel 11**

# **Samarbeidsutvalg og fellesutvalg**

### **§ 11-1 Etablering av samarbeidsutvalg**

I bedrifter med mer enn 50 fast ansatte, etableres et samarbeidsutvalg. Såfremt ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan bedriften unnlate å ha samarbeidsutvalg. I slike tilfeller skal ledelsen og de tillitsvalgte ivareta de saksområder som fremgår av denne paragraf på annen hensiktsmessig måte. Den praktiske gjennomføringen av en slik ordning – herunder beslutningsmyndighet i § 11-3 tredje ledd – skal avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte i den enkelte bedriftsavtale.

### **§ 11-2 Samarbeidsutvalgets sammensetning**

- 1) Samarbeidsutvalget skal være paritetisk sammensatt og ha seks medlemmer. Det skal utnevnes et tilsvarende antall varamedlemmer. De som velges, må ha vært ansatt i bedriften i fortrinnsvis minst 12 måneder. Minst en av de ansatte representanter, og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.

I DnB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1- systemet gjelder de regler om representasjon som fremgår av vedlegg 1 til denne hovedavtale.

- 2) Dersom begge parter er enige om det, kan utvalget ha flere enn seks medlemmer.
- 3) Funksjonstiden for utvalgets medlemmer er inntil to år av gangen.
- 4) Utvalgets leder og nestleder velges vekselvis for ett år av gangen. Den part som ikke har leder for utvalget, velger nestleder.

### **§ 11-3 Samarbeidsutvalgets virkeområde – informasjon, drøfting og beslutning**

- 1) Utvalget skal:
  - a. Medvirke til å skape og videreutvikle et godt samarbeid innen bedriften.
  - b. Arbeide for å stimulere de ansattes interesser for bedriftens arbeidsoppgaver, økonomi og driftsresultat, og gjennom opplysning skape forståelse for bedriftens samfunnsmessige betydning.
  - c. Påse at bedriftens rekrutterings- og opplæringspolitikk reflekterer de kunnskaps- og kompetansekrav som fremtidig drift antas å ville innebære, jf. kapittel 16.
  - d. Forelegges og gi uttalelse om forslag til årsbudsjett, herunder delbudsjett vedrørende utdanningsutgifter.
  - e. Drøfte påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper av ansatte.
- 2) Det er av vesentlig betydning at sakene så vidt mulig fremlegges før bedriften fatter sine vedtak.
- 3) Utvalget kan treffe beslutning innen følgende saksområder:
  - a. Generelle retningslinjer for utforming og oppfølging av den faglige opplæring, herunder opplæring i produktkunnskap, innenfor rammen av bedriftens politikk.
  - b. Fordeling av velferdsmidler innen en fastlagt budsjettramme.
  - c. Prinsipielle retningslinjer for lån til ansatte, hvor det skal fremgå hvilke vilkår den ansatte må oppfylle.
- 4) Samarbeidsutvalget kan også behandle og eventuelt avgjøre andre saker som blir delegert til utvalget.
- 5) Ved stemmelikhet avgjøres saken av bedriftens ledelse.

### **§ 11-4 Samarbeidsutvalgets saksbehandling og taushetsplikt**

- 1) Som hovedregel skal det avholdes møte minst en gang i kvartalet. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.
- 2) Samarbeidsutvalgets medlemmer og varamedlemmer kan pålegges taushetsplikt i spesielle saker. Tillitsvalgt som er medlem eller varamedlem av samarbeidsutvalget har

likevel rett til å søke råd hos forbundet sentralt eller hos sideordnet/overordnet tillitsvalgt i samme bedrift. I slike tilfeller vil taushetsplikten også gjelde for den det søkes råd hos.

### **§ 11-5 Etablering av fellesutvalg (felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg)**

Hvis ledelse og tillitsvalgte blir enige om det, etableres et felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (fellesutvalg) som skal behandle både arbeidsmiljøsaker og slike saker som nevnt i § 11-3 første, tredje og femte ledd.

### **§ 11-6 Fellesutvalgets sammensetning og stemmerett**

Dersom ikke minst ett av fellesutvalgets medlemmer er tillitsvalgt, skal det i tillegg til dem som er valgt etter reglene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, utpekes et medlem til utvalget av og blant de tillitsvalgte. Arbeidsgivers representasjon i utvalget utvides tilsvarende. Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljøloven § 7-2 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare de medlemmer (eventuelt varamedlemmer) som er valgt i henhold til de forannevnte forskrifter, stemmerett.

### **§ 11-7 Fellesutvalgets virkeområde**

- 1) Fellesutvalget skal medvirke til en oppfølging av systematisk opplæring og trening i sikkerhetsrutiner og bruk av sikkerhetsutstyr med sikte på å styrke sikkerheten for de ansatte. Utvalget skal være spesielt oppmerksom på de sikkerhets- og arbeidsmiljøproblemer som bankfilialer betjent med en ansatt kan representere.
- 2) I de saker hvor det i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 kan treffes vedtak, gjør lederens stemme utslag ved stemmelikhet, se arbeidsmiljøloven § 7-2 femte ledd siste setning.

### **§ 11-8 Fellesutvalgets saksbehandling**

- 1) Fellesutvalget skal normalt holde fire møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal utvalget holde møte. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.
- 2) Det skal fremgå av innkallingen til utvalgsmøtene hvilke saker som er arbeidsmiljøsaker og hvilke saker som går inn under samarbeidsutvalgets arbeidsområde.

### **§ 11-9 Arbeidsfordeling mellom utvalgene**

For å unngå dobbeltbehandling skal det, så langt det er praktisk og rettslig mulig, avtales i den enkelte bedrift hvilke saker som skal behandles av henholdsvis de tillitsvalgte og samarbeids-/ arbeidsmiljøutvalget.

# Kapittel 12

## Likestilling og mangfold

### § 12-1 Felleserklæring

- 1) Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og avansement.
- 2) For å nå dette målet, skal bedriften sette i verk tiltak for å oppnå både snarlige og langsiktige virkninger. Hovedtariffpartene forutsettes å støtte oppunder det lokale arbeid, og har selv en særskilt rolle i likestillingsarbeidet forankret i lov- og avtaleverk, konvensjoner og direktiver.

### § 12-2 Positiv særbehandling

Partene er innforstått med at positiv særbehandling kan være nødvendig for å oppnå likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11.

### § 12-3 Bedriftens ansvar

Bedriftens ledelse har en særskilt plikt til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn. Der dette er pålagt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26, skal arbeidet skje fortløpende og i samarbeid med de tillitsvalgte. Det er i denne forbindelse viktig at alle som har lederfunksjon i bedriften arbeider aktivt for å oppfylle pliktene etter denne bestemmelsen.

### § 12-4 Informasjon, handlingsplan og likestillingsutvalg

- 1) Alle ansatte skal gis informasjon om hvordan likestillingsarbeidet er organisert i bedriften.
- 2) I den enkelte bedrift skal det, hvis en av partene ber om det, utarbeides handlingsplan for likestilling.
- 3) Dersom ledelsen eller tillitsutvalget ber om det, skal det opprettes eget likestillingsutvalg.

### § 12-5 Drøfting av tiltak

De lokale parter drøfter fortløpende hvilke tiltak som bør gjennomføres med utgangspunkt i hovedtariffpartenes fellesrapport av 2017, eksempelvis:

- a. å ha en systematisk organisering av bedriftens likestillingsarbeid
- b. å ha konkrete tiltak for å fremme likelønn
- c. å ha tiltak knyttet til rekruttering, avgang og intern mobilitet, herunder å utforme interne og eksterne utlysninger av stillinger slik at det motiverer det underrepresenterte kjønn til å søke stillingene
- d. å gjennomføre mentorprosjekter i bedriften og tiltak for å sikre tilgang på og utvikle kvinnelige talenter
- e. å ha tiltak for ansatte i foreldrepermisjon og i småbarnsfasen.



## § 12-6 Statistisk materiale og rapport

1. Det skal utarbeides statistisk materiale til å belyse resultatet av likestillingsarbeidet i bedriften.
2. Bedriften skal hvert år utarbeide en kortfattet rapport om det arbeid som er utført i bedriften i henhold til denne bestemmelsen.

# Kapittel 13

## Individuelle forhold

### § 13-1 Prøvetid

- 1) Ved ansettelse kan bedriften skriftlig kreve at den ansatte gjennomgår en prøvetid på seks måneder, jf. § 13-2 femte ledd.
- 2) Den ansatte skal i prøvetiden holdes orientert om sin utvikling.
- 3) Det er ikke adgang til å inngå avtale om ny prøvetid for ansatte som går over i annen stilling i samme virksomhet, med mindre vedkommende gis rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling i virksomheten. Fast ansatte som slutter i bedriften, og innen tre år deretter på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på ansettelse uten prøvetid fra tiltredelse.

### § 13-2 Oppsigelsesfrister

- 1) For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
- 2) Blir en ansatt sagt opp etter minst ti års sammenhengende ansettelse i samme bedrift, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom oppsigelsen finner sted etter at den ansatte har fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Den ansatte kan likevel si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Ved skriftlig avtale mellom ledelse og tillitsvalgte, kan de frister som er fastsatt ovenfor forlenges.
- 3) Oppsigelse må skje skriftlig.
- 4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første og andre ledd, løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
- 5) For ansatte i prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 14 dager.

# Kapittel 14

## Omstilling og nedbemanning

### § 14-1 Drøftelser

- 1) Dersom bemanningsreduksjoner er nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig gjennomføres ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriftens

ledelse ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal bedriften begrunne sitt syn. Det settes opp protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter.

- 2) Bestemmer ledelsen at oppsigelser må foretas, skal ledelse og tillitsvalgte drøfte avgjørelsen med sikte på å begrense omfanget av oppsigelser og avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene.
- 3) En måte å avhjelpe skadevirkningene på, kan være å avtale en sluttvederlagsordning for de berørte ansatte. Partene anbefaler at slik avtale inngås. Ledelse og tillitsvalgte kan la seg bistå av hovedtariffpartene.

#### **§ 14-2 Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold**

- 1) Oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold kan ikke gjennomføres før tidligst to måneder etter at beslutning om oppsigelser er fattet.
- 2) Ved oppsigelse på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, skal ansienniteten i bedriften under ellers like vilkår følges. Bedriften har i denne forbindelse et særlig ansvar overfor eldre arbeidstakere. Før oppsigelser iverksettes, skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte.
- 3) Ved oppsigelser på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger skal bedriften legge vekt på de tillitsvalgtes funksjon og den spesielle stilling de har i bedriften. Før beslutning om oppsigelse av tillitsvalgt fattes, skal spørsmålet drøftes mellom øverste ledelse/HR-leder og bedriftens hovedtillitsvalgte.

#### **§ 14-3 Fortrinnsrett**

For ansatte med minst tre års tjenestetid i bedriften og som er sagt opp på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, utvides fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2 med ytterligere ett år. Denne utvidede rettighet er betinget av at den ansatte selv gir bedriften melding om at denne utvidede rettighet ønskes benyttet.

## Kapittel 15

# Permittering

#### **§ 15-1 Felleserklæring**

Partene er enige om at permitteringsinstituttet synes lite aktuelt i finansnæringen.

#### **§ 15-2 Permittering av ansatte**

- 1) Permittering kan foretas:
  - a. Når partene i den enkelte bedrift har truffet avtale om dette i samsvar med Hovedavtalen kapittel 5.
  - b. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 tiende ledd.

- c. Når konflikt som omfatter del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre ansatte ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte. I forbindelse med lovlig konflikt i bedriften kan de som omfattes av frikretsen ikke permitteres.
  - d. Når Finans Norge og forbundet av andre grunner gir samtykke.
- 2) Dersom permitteringen skal foretas, er hovedtariffpartene enige om å følge de til enhver tid gjeldende permitteringsregler i Hovedavtalen mellom NHO og LO.
  - 3) Lønn i permitteringstiden reguleres av lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22.

## Kapittel 16

# Arbeidsmiljøopplæring i finansnæringen

### § 16-1 Felleserklæring

- 1) Hovedtariffpartene er enige om at de som har oppgaver innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) skal gis nødvendig opplæring for å kunne løse HMS-spørsmål på en tilfredsstillende måte.
- 2) Opplæringen skal bidra til at HMS-spørsmål løses ved godt samarbeid mellom ledelse og ansatte i den enkelte bedrift. Det er viktig at HMS-arbeidet blir aktivt og systematisk fulgt opp i henhold til HMS-forskriften samtidig som ledelsen må ta sitt ansvar.
- 3) Hovedtariffpartene understreker betydningen av at bedriftens ledelse og de ansatte kjenner til og ivaretar gjeldende HMS-bestemmelser i lov og forskrift.
- 4) Hovedtariffpartene fremhever sikkerhetsopplæringen som har til hensikt å verne de ansattes liv og helse mot fysiske og psykiske skader. Opplæringen skal sette de ansatte i stand til å opptre på en best mulig måte ved ran og andre trusselsituasjoner. Det samme gjelder ved håndtering av eventuelle brudd på bedriftens egne sikkerhetsbestemmelser.

### § 16-2 Målgruppe

- 1) Målgruppen for arbeidsmiljøopplæringen er alle som har oppgaver og/eller ansvar innen HMS-arbeidet i Finans Norges arbeidsgivermedlemmer, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 første og andre ledd og 7-4.
- 2) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget får den opplæring som er nødvendig og påkrevd av tilsynsmyndighetene.

### § 16-3 Gjennomføring av opplæringen

- 1) Hovedtariffpartene er enige om at opplæringen kan skje innenfor en ramme på 22 timer. Opplæringen skal som et minimum omhandle følgende temaer:
  - Arbeidsmiljøloven og andre relevante bestemmelser, herunder HMS-forskriften.
  - Organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder systematikk og metoder.

- Psykiske og sosiale sider ved arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven §§ 3-2, 4-2, 4-3 og 10-2 første ledd.
  - Ran: Før, under og etter, herunder sikkerhet.
  - Fysisk arbeidsmiljø: Ergonomi, belysning, støy og klima.
- 2) Arbeidsmiljøopplæringen kan ivaretas av den enkelte bedrift eller på kurs arrangert av forbundet eller en organisasjon som gir opplæring i HMS-arbeid, eventuelt på grunnlag av råd og/eller bistand fra hovedtariffpartene i fellesskap.
  - 3) Arbeidsmiljøopplæringen skal fortrinnsvis legges i den ordinære arbeidstid, og for øvrig i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven §§ 6-5 tredje og fjerde ledd og 7-4.

#### **§ 16-4 Hovedverneombud**

Hovedverneombudet skal ha den opplæring som er nødvendig for å utføre de oppgaver som gjennom lov og forskrift er pålagt hovedverneombudet.

#### **§ 16-5 AMU**

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet i henhold til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 7-2 sjette ledd.

## Kapittel 17

# Lønn og fagforeningskontingent

#### **§ 17-1 Utbetaling av lønn**

Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales en gang pr. måned.

#### **§ 17-2 Trekk av fagforeningskontingent**

- 1) Medlemmer av forbundet trekkes i sin lønn med et månedlig beløp til dekning av fagforeningskontingent. Forbundet skal levere oppgave over medlemmer ordningen skal gjelde for og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.
- 2) Medlemmer av forbundet som omfattes av forbundets forsikringsordning trekkes i sin lønn for premiebeløpet i samsvar med oppgave bedriften får fra forbundet.
- 3) Trekklistene fra bedriftene med angitt dato/periode skal inneholde:
  - fødselsnummer (11 siffer)
  - navn
  - trukket beløp
  - virksomhetssted.

Trekkliste skal sendes forbundet månedlig og snarest mulig etter lønnskjøring.

- 4) Etter skriftlig oppfordring til bedriften skal forbundet få oppgitt årsak ved manglende kontingenttrekk for enkeltmedlemmer. Bedriftens tilbakemelding skal opplyse om årsaken til det manglende kontingenttrekket:

- den ansatte har sluttet i perioden
- den ansatte mottar sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, alderspensjon og/eller AFP
- andre årsaker til at medlemmene ikke blir trukket
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om.

## Kapittel 18

# Personopplysninger om bedriftens ansatte

### § 18-1 Definisjoner, jf. personopplysningsloven

- Med "personopplysninger" menes enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person.
- Med "behandling" menes enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, for eksempel innsamling, registreringen, lagring, bruk etc.
- Med "registre" menes enhver strukturert samling av r personopplysninger som er tilgjengelig etter særlige kriterier, enten samlingen er plassert sentralt, er desentralisert eller spredt på et funksjonelt eller geografisk grunnlag.

### § 18-2 Retningslinjer

- 1) Ledelsen skal i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeide retningslinjer for behandling av personopplysninger. Behandling av personopplysninger skal være i samsvar med personopplysningsloven.
- 2) Retningslinjene skal som et minimum beskrive:
  - Hvilke registre for personopplysninger som skal benyttes, og hvilke opplysninger som skal inngå i de forskjellige registre.
  - Hvordan personopplysninger skal behandles og benyttes.
  - Hvem som skal ha adgang til personopplysninger, og hvilke opplysninger forskjellige brukere skal ha adgang til.
  - Tiltak som skal sikre at uvedkommende ikke får tak i personopplysninger, og regler for sletting av slike opplysninger.

### § 18-3 Bruk av arbeidsmengde- og volumstatistikk

Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/volumstatistikk, fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.

# Kapittel 19

## Forbundenes opplysnings- og utviklingsfond

### § 19-1 Formål og tiltak

- 1) Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplæring av forbundets tillitsvalgte.
- 2) Tiltakene skal blant annet omhandle:
  - a. Opplæring med særlig vekt på organisasjonsarbeid, avtaler, planlegging, saksbehandling, samarbeidsspørsmål, organisasjonsutvikling, likestilling, informasjonsteknologi, økonomi og vernearbeid.
  - b. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
  - c. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt effektivitet.
- 3) Dersom midlene ikke brukes etter sin forutsetning, settes tilskuddsordningen ut av kraft etter at saken har vært drøftet mellom hovedtariffpartene.

### § 19-2 Finansiering

- 1) Utgiftene til opplæringen fordeles med 50 % på de bedrifter som er tilsluttet Finans Norge. Tilskuddet fra bedriftene er begrenset oppad til kr. 277,- (2021) pr. år for hvert medlem av LO. Tilskuddets størrelse reguleres årlig med konsumprisindeksen (KPI).
- 2) Det er en forutsetning for bedriftenes tilskuddsordning at den resterende del av utgiftene (50 %) finansieres av forbundene. Forbundene står ansvarlig for at forbundets andel av fondet blir fylt.
- 3) Fondets midler disponeres av det respektive forbund i samsvar med formålet i § 19-1. Utgifter til tillitsvalgte eller representanter for de tillitsvalgte som deltar på kurs, konferanser o.l. arrangert i fellesskap av forbundene og Finans Norge, dekkes av fondets midler.
- 4) Bedriftenes tilskudd innkreves av Finans Norge basert på antall medlemmer i de respektive forbund i Finans Norges arbeidsgivermedlemsbedrifter pr. 1. januar hvert år. Tilskuddsbeløpet overføres en gang hvert halvår, første gang innen 1. juli til en særskilt konto som disponeres av forbundene.

### § 19-3 Regnskap

- 1) Ved avslutningen av hvert regnskapsår skal forbundene utarbeide et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert eller registrert revisor.
- 2) Regnskapet sendes til Finans Norge sammen med en spesifisert oppgave over de tiltak som er gjennomført i løpet av året, herunder oppgave over antall deltakere og varighet på de enkelte kurs/konferanser.

### § 19-4 Oppløsning

Dersom tilskuddsordningen opphører, skal eventuelle udisponerte midler deles likt mellom forbundene og Finans Norge.



## Vedlegg 1

Hovedavtale mellom Finans Norge og LO.

### **Ansettelsesutvalg (kapittel 10) og Samarbeidsutvalg – Arbeidsmiljøutvalg (kapittel 11) i DNB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1-systemet.**

**Hovedavtalen § 10-1 andre ledd (Ansettelsesutvalg) gjelder som følger for HK i alliansebankene i Sparebank 1-systemet og for Fagforbundet i DnB og Nets:**

Forbundet har rett til å utpeke ett medlem i de ansettelsesutvalg som er opprettet i bedriftene. Den som utpekes skal ha vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder.

**Hovedavtalen § 11-2 første ledd (Samarbeidsutvalg) gjelder som følger for HK i alliansebankene i Sparebank 1-systemet og for Fagforbundet i DnB og Nets:**

Forbundet har rett til å utpeke ett medlem til samarbeids- og arbeidsmiljøutvalgene i den enkelte bedrift

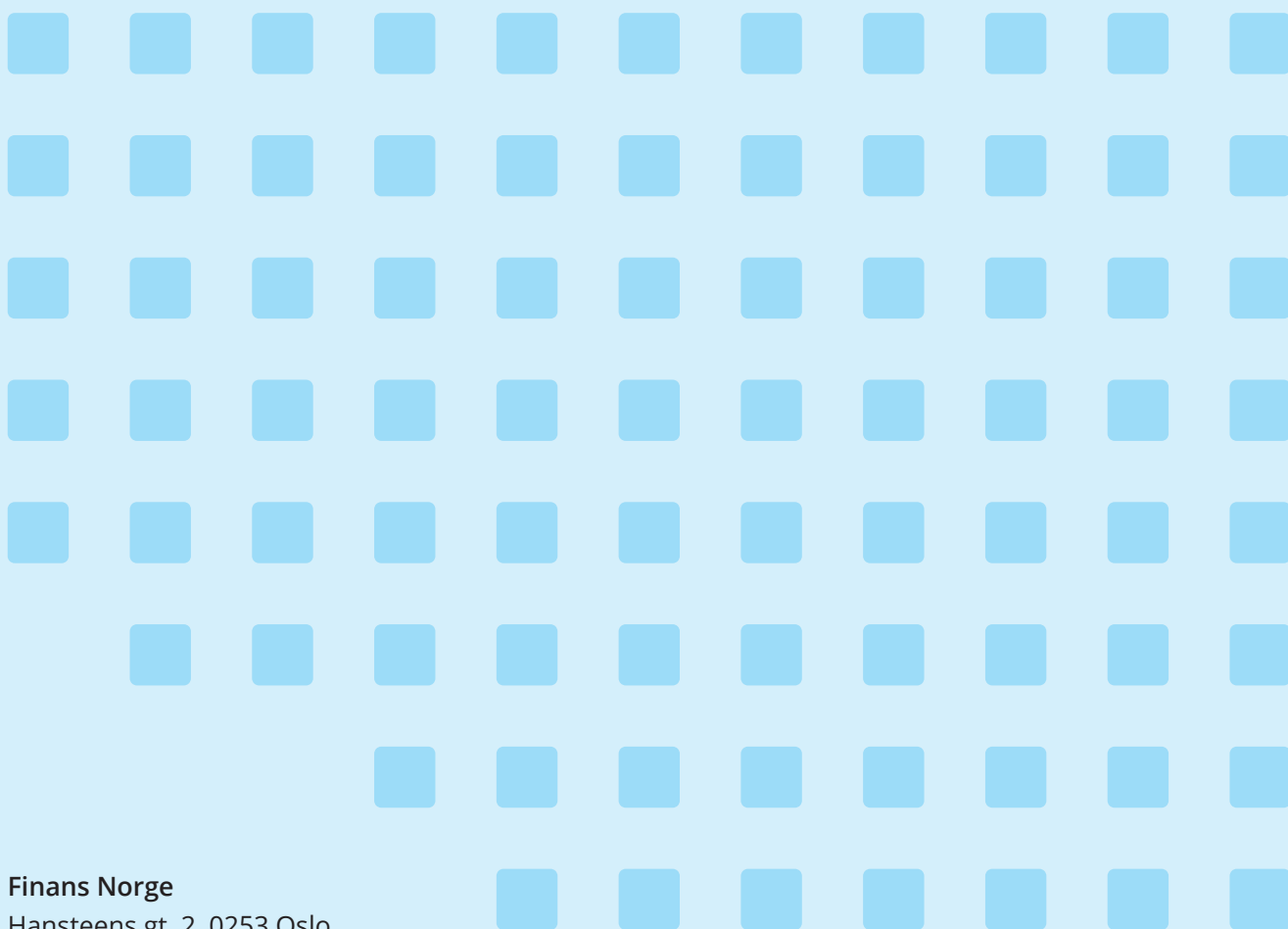




Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo

[www.lo.no](http://www.lo.no)



**Finans Norge**

Hansteens gt. 2, 0253 Oslo  
E-post: [firmapost@finansnorge.no](mailto:firmapost@finansnorge.no)  
Telefon: 23 28 42 00  
[www.finansnorge.no](http://www.finansnorge.no)

**Landsorganisasjonen i Norge**

Torggata 12, 0181 Oslo  
E-post: [lo@lo.no](mailto:lo@lo.no)  
Telefon: 23 06 10 00  
[www.lo.no](http://www.lo.no)