



INKASSO- OVERENSKOMSTEN

mellom NHO/Finans Norge
og Finansforbundet

Gjelder fra 01.05.2026 til 30.04.2028

INNHold

DEL 1: Hovedavtalen

A.

B.

1. Innledende bestemmelser

1.1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

1.2 Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

1.3. Arbeidsgivers representant

1.4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

2. Valg av tillitsvalgte

2.1. Gruppevis valg

2.2. Antall tillitsvalgte som velges

3. Organisering av de tillitsvalgte

3.1. Arbeidsutvalg

3.2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

3.3. Arbeidsutvalg i konsern

4. Spesielt om endringer i bedriften

C.

D.

1. Tjenestefri for tillitsvalgte

E.

F.

1. Behandling av generelle lønsspørsmål

2. Lønnsvurdering/lønnsregulering

3. Informasjon om nyansettelser

G.

DEL 2: Inkasso-overenskomsten

KAPITTEL 1

Om Finans Norge og forholdet til den enkelte bedriftsavtale

§ 1 Omfang

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

§ 2B Innleie av arbeidskraft

KAPITTEL 2	
Arbeidstid og ferie	14
§ 3 Sentralregler om arbeidstid	15
§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid	15
§ 5 Sentralregler om kompensasjon	16
§ 6 Ferie	17
KAPITTEL 3	
Lønn	19
§ 7 Lønnsspennet	20
§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	20
§ 9 Lønnsansiennitet	21
§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling	21
§ 11 Overtidsbetaling	22
KAPITTEL 4	
Sosiale ytelser	23
§ 12 Lønn under sykdom	23
§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon	24
§ 14 Lønn ved dødsfall	24
§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.	25
§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)	26
KAPITTEL 5	
Kompetanseutvikling	27
§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter	28
§ 18 Tilrettelegging mv.	29
§ 19 Lokal oppfølging	30
KAPITTEL 6	
Varighet	31
§ 20 Varighet	31
BILAG 1	
Vold eller trusler om vold	32

DEL 1: HOVEDAVTALEN

Hovedavtalen mellom NHO/Finans Norge og Finansforbundet gjelder med følgende tilpasninger:

- A.** § 4-2 annet ledd bokstav g og tredje ledd bokstav e og h gjelder ikke.
- B.** § 8-2 (1) og (2) og §§ 8-3 til 8-5 erstattes med følgende bestemmelser:

1. Innledende bestemmelser

1.1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakerne.

Valget gjennomføres innen rimelig tid.

1.2 Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte

De tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte arbeidstakerne.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for de ansatte før de tar standpunkt til spørsmålet.

De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet, saker som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

1.3. Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede, som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiver skal gi arbeidsutvalget

skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

1.4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiver eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakerne og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Leder i koordineringsutvalget kan møte i stedet for den konserntillitsvalgte.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare én tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.

2. Valg av tillitsvalgte

2.1. Gruppevis valg

Valg av tillitsvalgte kan om ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe, som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, har da rett til 1 tillitsvalgt i utvalget for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir høyere enn etter punkt 2.2.

2.2. Antall tillitsvalgte som velges

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med

26–50	arbeidstakere 3 tillitsvalgte
51–150	arbeidstakere 4 tillitsvalgte
151–300	arbeidstakere 6 tillitsvalgte
301–500	arbeidstakere 8 tillitsvalgte
501–750	arbeidstakere 10 tillitsvalgte
Over 750	arbeidstakere 12 tillitsvalgte

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor Finansforbundet teller ikke med i beregningen.

Partene i den enkelte bedrift kan skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier dette.

3. Organisering av de tillitsvalgte

3.1. Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg. Hovedtillitsvalgt har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

3.2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, f.eks. kompetansetillitsvalgt, sosialtillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt og likestillingstillitsvalgt. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes. Dersom det velges særskilt sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften. Før opplæringstiltak settes i gang, skal kompetansetillitsvalgte tas med på råd.

Hvorvidt tillitsvalgte etter tilleggsavtaler kan velges i tillegg utover rammene ovenfor skal fremgå av den enkelte tilleggsavtalen.

3.3. Arbeidsutvalg i konsern

I konsernselskap og bedriftsgruppe under felles ledelse kan det etableres arbeidsutvalg, jf. Hovedavtalen NHO/Finans Norge og Finansforbundet § 8-8 fjerde ledd.

4. Spesielt om endringer i bedriften

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antall arbeidstakere, skal antall tillitsvalgte drøftes. Antall tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

Blir en bedrift splittet i mindre enheter og de tidligere eierne fortsatt har vesentlige eierinteresser, kan arbeidstakerne innenfor samme forbunds-område kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte.

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

C. § 8-7 annet ledd gjelder ikke.

D. § 8-8 annet til tiende ledd erstattes med følgende bestemmelser:

1. Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i opplæring, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens opplæring av tillitsvalgte.

Forespørsler om tjenestefri skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Protokolltilførsel:

Ifølge Finansforbundet er de aktuelle møter og forhandlinger følgende:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i forbundet og/eller region tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter Hovedavtalen § 7-2.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for opplæring av inntil én ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representanten skal ha dekket tappt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen arbeidstakerorganisasjonen, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefri når de skal delta i opplæring eller faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig.

E. § 8-9 gjelder ikke.

F. Kapittel 10 erstattes ellers med følgende bestemmelser:

1. Behandling av generelle lønsspørsmål

- a) Det skal gjennomføres reelle drøftinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige reguleringen.
- b) De tillitsvalgte skal få utlevert en oversikt over medlemmenes individuelle lønninger før drøftingene starter.

De tillitsvalgte skal på oppfordring etter drøftingene få tilsendt en oversikt over de tillegg som er gitt Finansforbundets medlemmer.
- c) Drøftingene skal føres på grunnlag av bedriftens lønnsomhet, inntjening og samfunnsøkonomiske hensyn.

Under drøftingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunktene prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor, vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold, være emner som kan tas opp.

- d) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.
- e) En representant for de tillitsvalgte orienteres skriftlig om det gjennomsnittlige resultatet for gruppen, før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte.
- f) Dersom Finansforbundets tillitsvalgte har innsigelser mot gjennomført prosess, kan Finansforbundet overfor Finans Norge kreve at det avholdes et lokalt møte i bedriften der de sentrale partene deltar.

2. Lønnsvurdering/lønnsregulering

Den enkelte bedrift bør ha en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forholdene.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Finansforbundet én gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Bedriften skal ha en fast dato for Finansforbundet-medlemmenes årlige lønnsregulering. Ved en eventuell endring av dato, skal endringen drøftes med Finansforbundets tillitsvalgte.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av spesielle forhold som blant annet dyktighet, særlige kvalifikasjoner og utdanning. Kriteriene som benyttes ved vurderingen skal gjøres kjent for alle ansatte. Arbeid som tillitsvalgt skal likestilles med annet arbeid i bedriften.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønssamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakerne.

I virksomheter hvor det innføres resultatbasert lønnssystem skal de lokale partene drøfte hvordan lønnssystemet innrettes i forhold til den tiden som brukes på tillitsvalgtarbeid.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

3. Informasjon om nyansettelser

Tillitsvalgte skal etter forespørsel få utlevert lister over nyansatte som er lønnet innenfor lønnsspennet.

G. § 13-1 tredje og fjerde ledd gjelder ikke.

DEL 2: INKASSO-OVERENSKOMSTEN

KAPITTEL 1

Om Finans Norge og forholdet til den enkelte bedriftsavtale

§ 1 Omfang

- (1) Overenskomsten gjelder medlemmer i Finansforbundet som er ansatt i inkassoforetak med bevilling etter inkassoloven, og som er arbeidsgivermedlem i Finans Norge. Det samme gjelder datterselskaper/selskaper i konsernet som driver tilgrenset virksomhet.
- (2) Overenskomsten gjøres gjeldende etter krav fra Finans Norge eller Finansforbundet, når forbundet har minst ett medlem blant de fast ansatte i bedriften. Finans Norge skal holde Finansforbundet løpende orientert om nye arbeidsgivermedlemskap.

Krav om avtaleopprettelse skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Bekreftelse på gjennomføring av Inkasso-overenskomsten på vegne av Finans Norge eller Finansforbundet, skal gis motparten snarest mulig, og innen én måned fra kravet er mottatt.

- (3) Følgende ansatte omfattes ikke av Inkasso-overenskomsten:

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.

(4) Ansatte som omfattes av Inkasso-overenskomsten, men som i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2) er unntatt fra lovens arbeidstidskapittel (kap. 10) er også unntatt fra følgende regler i denne overenskomst:

- Felleserklæring vedrørende arbeidstid.
- § 3 Sentralregler om arbeidstid.
- § 5 Sentralregler om kompensasjon.
- § 11 Overtidsbetaling.

(5) Ansatte som er lønnet høyere enn lønsspennet er unntatt fra Inkasso-overenskomsten kapittel 3, Lønn.

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

Stillinger som ikke omfattes av Inkasso-overenskomsten, faller også utenfor den enkelte bedriftsavtale, med mindre annet avtales.

§ 2B Innleie av arbeidskraft

(1) Partene er enige om at det er viktig at innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.

(2) Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a.

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp forholdet iht. arbeidsmiljøloven § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

KAPITTEL 2

Arbeidstid og ferie

Felleserklæring vedrørende arbeidstid

Finans Norge og Finansforbundet er enige om at arbeidstidens plassering er av stor betydning for så vel bedriften som de ansatte. Ved utarbeidelse av regler om arbeidstidens plassering i den enkelte bedriftsavtale, skal det legges vekt på de ansattes behov og sosiale forhold, så vel som bedriftsøkonomiske forhold.

Det skal vektlegges at ansatte kan ha behov for avvikende arbeidstidsordninger fordi de befinner seg i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner med mer.

Partene er enige om at tilrettelegging av arbeidstiden i forhold til den enkeltes livsfase, vil kunne være et effektivt virkemiddel for nyrekruttering, reduksjon av sykefraværet og økning av produktiviteten i bedriften.

Bedriftens behov for å kunne tilby sine tjenester/produkter til tider hvor kundene etterspør disse, som igjen er med på å sikre bedriftens økonomiske grunnlag, må i den enkelte bedriftsavtale avveies mot de ansattes behov for forutsigbarhet i plasseringen av arbeidstiden, og derved best mulig utnyttelse av fritiden.

Tilgjengelighet til bedriftens produkter er en viktig parameter i konkurransen med andre aktører. Partene er enige om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser. Til grunn for vurderinger omkring endringer i arbeidstidens plassering, skal det legges avgjørende vekt på lønnsomhet slik at dette kan bli et bidrag til å sikre sysselsettingen i bedriften.

Gjennom forhandlinger mellom ledelse og tillitsvalgte om innholdet i den enkelte bedriftsavtale, herunder regler om arbeidstidens plassering, ivaretas hensynet til de ansattes medvirkning, samtidig som den enkelte bedrift har mulighet til å øke tilgjengeligheten til sine tjenester/produkter.

Ved forhandlinger om plassering av arbeidstid, hvor lørdag legges inn som arbeidsdag, skal den enkeltes frivillighet vektlegges.

§ 3 Sentralregler om arbeidstid

- (1) Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37 ½ time netto pr. uke. Nærmere regler fastsettes i bedriftsavtalen. Det er der også anledning til å avtale sommertid.

Ved gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstid anvendes reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

- (2) Fra fylte 64 år, har heltidsansatte rett til 1 time kortere daglig arbeidstid. I den periode bedriften praktiserer sommertid har heltidsansatte, fra fylte 64 år, rett til ½ time kortere daglig arbeidstid. Praktiseringen av denne bestemmelse fastlegges av ledelsen i den enkelte bedrift.
- (3) For deltidsansatte skal det skriftlig avtales hvilken arbeidstid vedkommende skal ha uavhengig av bestemmelsene foran i denne paragraf.

For deltidsansatte som har arbeidet mer enn 20 % utover sin avtalte tid over en 12 måneders periode, skal det, dersom den deltidsansatte selv ønsker det, opptas drøftelser mellom ledelse og tillitsvalgte med sikte på eventuelt å endre stillingsbrøken i samsvar med reelt arbeidet tid.

- (4) Dersom arbeidet blir utført til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven § 10-3.
- (5) Øvrige regler om arbeidstidens plassering fastsettes gjennom forhandlinger om innholdet i den enkelte bedriftsavtale.

§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid

Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid kan, med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), utføres i den enkelte bedrift dersom ledelse og tillitsvalgte er enige om det. Regler om natt-, søn- og helgedagsarbeid skal fastlegges i bedriftsavtalen.

Partene i den enkelte bedrift plikter å sende eventuelle regler om nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid til hovedtariffpartene for skriftlig godkjenning.

Med mindre helt særskilte forhold gjør seg gjeldende, vil hovedtariffpartene godkjenne de lokale parterers enighet.

§ 5 Sentralregler om kompensasjon

- (1) Ubekvem arbeidstid blir kompensert som følger, med mindre noe annet er avtalt i bedriftsavtalen.
- (2) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 18.00 til kl. 21.00, gis en normalkompensasjon på 25 % tillegg til timelønnen.
- (3) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 21.00 til kl. 06.00, gis en normalkompensasjon på 40 % tillegg til timelønnen.
- (4) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges på lørdag i tidsrommet fra kl. 08.00 til kl. 15.00, gis en normalkompensasjon på 40 % tillegg til timelønnen. I tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 08.00 og kl. 15.00 til kl. 24.00, ytes en normalkompensasjon på 60 %.
- (5) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til søndager fra kl. 00.00 til kl. 24.00, gis en normalkompensasjon på 80 % tillegg til timelønnen.
- (6) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til helgedager, gis en normalkompensasjon på 100 % tillegg til timelønnen.

Med helgedager menes i denne sammenheng følgende dager:

Nyttårsaften etter kl. 13.00, første nyttårsdag, onsdag før skjærtorsdag etter kl. 13.00, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, første påskedag, andre påskedag, dagen før Kristi Himmelfartsdag etter kl. 18.00, Kristi Himmelfartsdag, 1. mai, 17. mai, pinseaften etter kl. 13.00, første pinsedag, andre pinse- dag, julaften etter kl. 13.00, første juledag, andre juledag.

- (7) Avvik fra normalkompensasjon kan avtales i den enkelte bedriftsavtale ved enighet mellom de lokale parter.

- (8) Betaling for overtid og kompensasjon i henhold til denne paragraf skal ikke anvendes kumulativt for samme tidsrom.
- (9) For ansatte som omfattes av bedriftens eventuelle fleksitidsordninger skal det ikke ytes kompensasjon innenfor fleksitidens yttergrenser.
- (10) I den enkelte bedriftsavtale kan det alternativt avtales tidskompensasjon i stedet for de beløpskompensasjoner som følger av denne paragraf.

§ 6 Ferie

- (1) Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og for øvrig etter reglene i denne paragraf. Den utvidede ferien som følger av ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen (5 virkedager) er innført som en avtalefestet ordning.
 - a. Deles den avtalefestede ferien, kan den ansatte bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke, jf. ferieloven § 5 nr. 1, tredje og fjerde setning.
 - b. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
 - c. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10. Dog skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3. Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, jf. punkt 1.b ovenfor, er det partenes forutsetning at ovennevnte legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.
 - d. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede del av ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte ansatte samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Den ansatte kan kreve å få underretning om fastsettelse av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.
 - e. Den ansatte kan kreve å få den avtalefestede del av feriefritid uavhengig av opptjeningen av feriepenger. Den ansatte kan også kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7, nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås. Tariffpartene

- oppfordrer til at plasseringen av den avtalefestede ferie gjennomføres slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
- f. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte ansatte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
- (2) Bedriften betaler feriepengar av full lønn i inntil 52 uker hvert opptjeningsår ved sykdom, samt feriepengar av full lønn i inntil 52 uker for hver fødsel og/eller adopsjon. I begge tilfeller gjøres fradrag for den del av lønnen som folketrygden skal betale feriepengar av i henhold til ferieloven § 10, nr. 4.
- (3) Ved beregning av feriepengesgrunnlaget skal feriepengar i opptjeningsåret alltid settes til feriepengar for full ferie i henhold til ferieloven § 5 nr. 1, nr. 2 eller nr. 6, 2. punkt samt for full avtalefestet ferie etter punkt 1 ovenfor, uansett antall faktisk avviklede feriedager i opptjeningsåret.
- (4) Ansatte som har fylt 60 år i løpet av ferieåret, har rett til 6 virkedager ekstra ferie, jf. ferieloven § 5, nr. 2. Den ansattes ønsker når det gjelder avviklingen av ekstraferien imøtekommes så langt det er praktisk og rettslig mulig.
- (5) Ansatte som har bedre feriebetingelser, beholder disse.

KAPITTEL 3

Lønn

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet er enige om at den enkelte bedrifts lønns-system skal være fleksibelt og tilpasset den enkelte bedrifts behov og organisasjon. Partene vil i denne forbindelse fremheve som viktig at bedriftene som et ledd i sin lønnspolitikk holder sine lønnssystemer à jour, slik at disse støtter opp under det grunnlag og de prinsipper som bedriften følger i sitt virke.

Bedriftens lønnsomhet og inntjening skal, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. De ansatte er en viktig faktor i verdiskapningen. Dette er et moment som skal hensyntas ved avlønning av de ansatte. Lønnsveksten for ansatte i forhandlingsområdet skal være normgivende for ledere og øvrige grupper ansatte i bedriften.

Den enkelte bedrift kan om ønskelig ta i bruk lønnssystemer som i sin form ikke er fastlønnssystemer. Det kan således i bedriftsavtalen avtales resultatbestemt lønn for bestemte grupper ansatte. Slik lønn baseres på salgsresultater eller annet resultatmål. Resultatlønn kan gis til individ eller grupper av ansatte, selv om det i gruppen inngår personer som ikke direkte omfattes av den aktuelle form for resultatmåling. Ved innføring av prestasjons- og/eller resultatlønn anbefaler partene at fastlønnen skal utgjøre en så stor del av den totale lønn at eventuelle variasjoner i lønnsutbetalingene ikke fører til usikkerhet i forhold til den ansattes private økonomi.

I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem.

Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale, som en forsøksordning, sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Inkasso-overenskomsten og Hovedavtalen.

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 fraværende på grunn av foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter fravær i foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.

§ 7 Lønnsspennet

- (1) Lønnsspennet går fra 407 364 kroner per år (nedre sats) til 1 120 476 kroner per år (øvre sats). Begynnerlønnen skal ikke være lavere enn nedre sats. Den øvre og nedre sats justeres årlig tilsvarende det generelle tillegget, fremforhandlet mellom de sentrale parter.
- (2) 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.
- (3) Fastlønnen pr. år fordeles likt over 12 måneder.
- (4) Timelønnsatser utregnes etter 162,5 timer pr. måned, med mindre annet er lokalt avtalt.

§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Finans Norge og Finansforbundet om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp avtalen med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 30. april **2027**).

§ 9 Lønnsansiennitet

- (1) Med lønnsansiennitet forstås det antall år vedkommende har vært ansatt i bedriften. Lønnsansienniteten regnes fra 1/1 dersom ansettelsen har funnet sted i tidsrommet 1/1 – 30/6 og fra 1/7 dersom ansettelsen har funnet sted i tidsrommet 1/7 – 31/12.
- (2) Ved automatiske opptrykk på grunnlag av eventuelle regler om automatiske opptrykk i den enkelte bedriftsavtale, opptjener fast ansatte lønnsansiennitet under tjenestefri slik:
 - a. Ved sykdom begrenset oppad til 2 år.
 - b. Ved permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon i inntil 2 år.
 - c. Ved militærtjeneste, herunder sivil erstatningstjeneste, begrenset oppad til det fastsatte tidsrom for avtjening av ordinær førstegangstjeneste.
 - d. Ved permisjon for skolegang/studier begrenset oppad til 3 år.
- (3) Såfremt den ansatte ikke gjeninntre etter permisjonen, har vedkommende ikke krav på at permisjonstiden godskrives i lønnsansienniteten ved senere ansettelse i samme eller annen bedrift som omfattes av Inkasso-overenskomsten.

§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling

Ansatte som midlertidig fungerer i en høyere lønnet stilling, gis et fungeringstillegg eller et engangstillegg. Praktisering av denne bestemmelsen fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.

§ 11 Overtidsbetaling

- (1) Overtidsarbeid betales med lønnen omregnet til timebetaling + 50 %.
- (2) For overtidsarbeid på lørdager, dager før helligdager og på søn- og helligdager og alle dager mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, betales heltids- og deltidsansatte et tillegg på 100 %.
- (3) Ved utregning av overtidsbetaling settes 1 måned til 162,5 timer, med mindre annet er lokalt avtalt.
- (4) Pålagt arbeid utover avtalt arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling. Det ytes imidlertid ikke overtidsbetaling ved arbeid innenfor ordning med forskjøvet arbeidstid eller for frivillig arbeid innenfor eventuell fleksitidsordnings yttergrense. Deltidsansatte som arbeider utover sin avtalte arbeidstid, har ikke krav på overtidstillegg for den tid som faller innenfor bedriftens normale arbeidstid slik denne er definert i § 3 nr. 1.
- (5) Det regnes bare med hele og halve timer. Sporadisk overtidsarbeid på mindre enn ½ time betales ikke.
- (6) Dersom bedriften og den ansatte ønsker det, kan betalingen for utført overtidsarbeid avgjøres ved at den ansatte får samme antall timers fritid senere mot at kun overtidstillegget utbetales.
- (7) For pliktig deltakelse ved skriftlig innkalling til opplærings- og informasjons tiltak som bedriften arrangerer, og som faller utenfor ordinær arbeidstid for den enkelte ansatte, gis overtidsbetaling for den faktiske tid som medgår. Fritid holdes utenfor. Dersom deltakelsen er frivillig, skal dette fremgå av den skriftlige innbydelse. De nærmere regler om praktiseringen av denne bestemmelse fastlegges i bedriftsavtalen.
- (8) Det overtidsarbeid som bedriften pålegger, reguleres for øvrig i samsvar med gjeldende lovgivning.

KAPITTEL 4

Sosiale ytelser

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet er enige om at velferdshensyn er viktig for den enkeltes trivsel og for et godt miljø på arbeidsplassen. Bedriften skal derfor tilpasse arbeidsforholdene slik at de ansattes helse og ulike livsfaser hensyntas.

Partene har i dette kapittel regulert ulike forhold som kan bidra til at hensynet til den ansattes ulike behov etter livsfase og helse ivaretas. Bestemmelsene i dette kapittel må ses i sammenheng med bedriftsavtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts personalpolitikk.

Bedriftene skal legge til rette for en jevn balanse i foreldres uttak av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at virkemidler og tiltak som ivaretar den enkelte ansattes livsfase og helse, vil kunne være effektivt for nyrekruttering, reduksjon av sykefravær og bidra til et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

§ 12 Lønn under sykdom

- (1) Lønn under sykdom (egen sykdom og barn eller barnepassers sykdom) gis i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven. Dersom sykepengene fra folketrygden ikke dekker den faktiske lønn, jf. folketrygdloven § 8-10, 2. ledd, har den ansatte rett til å få utbetalt differansen mellom sykepengene og full lønn.

Protokolltilførsel: Partene er oppmerksom på at delvis fravær (f.eks. «50 % sykmeldt» og «tidskontofravær») innebærer at reglene er problematiske å anvende for ansatte som har bevegelige lønnselementer. Det kan i den enkelte bedrift forhandles frem ordninger som innebærer at den ansatte gis fast lønn ved slike fravær og at reglene om bevegelig lønn da settes ut av kraft.

- (2) Ansatte skal dersom det kreves og er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 9-4, fremstille seg for lege. Denne undersøkelse bekostes av bedriften.

§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

- (1) Offentlige ytelser i forbindelse med fødsel og ved adopsjon, ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser. Differansen mellom full lønn og foreldrepenger etter folketrygdløven, dekkes av bedriften.
- (2) Retten til å få utbetalt differansen mellom foreldrepenger og full lønn utvides med ytterligere 5 uker for hvert barn som blir født/adoptert utover ett. Ved valg av 80 % kompensasjon utvides retten til å få utbetalt differansen mellom full lønn og folketrygdens ytelser med 7 uker for hvert barn som blir født/adoptert.
- (3) I forbindelse med fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd, har barnets far/medmor rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager (to uker) for å bistå moren.

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.

- (4) 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. Ansatte som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
- (5) Ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder skal ved gjeninntreden gis en lønnsøkning tilsvarende hhv.:
 - 1,7 % av fastlønnen for ansatte som er avlønnet innenfor lønnsspennet
 - 1,3 % av fastlønnen for ansatte som er avlønnet over lønnsspennet

§ 14 Lønn ved dødsfall

- (1) For fast ansatte eller ansatte med minst 6 måneders sammenhengende tjenestetid i bedriften, utbetales ved dødsfall lønn i 1 måned fra dødsdagen. Dersom avdøde etterlater seg slektninger som vedkommende forsørget,

eller ektefelle, utbetales full lønn i 6 måneder. Likestilt med ektefelle regnes partner som hadde partnerskap med avdøde etter lov om registrert partnerskap av 31/4-93.

Likestilt med ektefelle regnes også samboer som kan godtgjøre at vedkommende levde sammen med avdøde i ekteskapslignende forhold av minst 2 års varighet, samt person med felles bopel og felles barn med avdøde.

- (2) Rettigheter etter denne paragraf bortfaller i den utstrekning den dekkes av bedriftens gruppelivsforsikring.

§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.

- (1) Etter 6 måneders ansettelse har en arbeidstaker som beordres til militærtjeneste og som arbeider 50 % eller mer av heltidsstilling, krav på følgende lønn som betales i tjenestetiden:

For samlet førstegangstjenestegjøring, halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder forholdsmessig andel av dimisjongodtgjøring, men unntatt familietillegg.

Som samlet førstegangstjeneste regnes også oppdelt tjeneste i 3 måneders rekruttskole og senere tjenestegjøringer innenfor rammen av ordinær førstegangstjeneste i hæren, for tiden 12 måneder.

For senere tjenestegjøringer, full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

- (2) Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.
- (3) Forutsetningen for at det skal betales lønn under militærtjeneste er at arbeidstakeren arbeider i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen 3 måneder, har bedriften adgang til motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Det vises til erklæring som arbeidstakeren etter anmodning fra arbeidsgiveren må undertegne for å få betaling i henhold til første ledd.

- (4) Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, siviltjeneste eller politireserven.

§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)

AFP i finansområdet er slått sammen med AFP-ordningen i andre tariffområder til en felles AFP-ordning i privat sektor. Ansatte som oppfyller vilkårene i de til enhver tid gjeldende regler har rett til AFP.

KAPITTEL 5

Kompetanseutvikling

Felleserklæring

- (1) 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 akselererer. 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.

Kompetanseutviklingen 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.

- (2) 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 Hovedavtalen § 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 rekrutteringspolitikk 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.

§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter

- (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 kompetanseutvalg 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 medarbeider-samtaler. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.

(3) Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetansekartleggingen 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.

§ 18 Tilrettelegging mv.

(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 eksamen 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.

§ 19 Lokal oppfølging

Partene vil arbeide for at relevant kompetanseutvikling skal gjenspeile seg i den enkeltes lønnsutvikling.

Utvikling av kunnskap, holdninger og ferdigheter vil bidra til at ansatte øker innsatsen for å nå bedriftens mål og resultater.

Relevant kompetanse skal kunne gi gode muligheter for fremtidig lønns- og karriereutvikling.

Det skal foretas en vurdering av den lønnsmessige side av kompetansehevende tiltak for den enkelte, basert på lokale retningslinjer utarbeidet slik de lokale parter har funnet hensiktsmessig eller i forbindelse med den lokale (årlige) lønns gjennomgangen som vedkommende arbeidsgiver praktiserer.

KAPITTEL 6

Varighet

§ 20 Varighet

Avtalen trer i kraft 1. mai 2026 og gjelder til 30. april 2028, og videre ett år ad gangen hvis skriftlig oppsigelse ikke finner sted senest 3 måneder før utløpstidspunktet. Blir avtalen oppsagt, skal partene senest 1 måned før utløpstidspunktet ha lagt frem sine forslag til endringer i avtalens tekst.

for
FINANS NORGE

Thomas Keiserud (sign.)

for NHO

Jørgen Wille (sign.)

for
FINANSFORBUNDET

Pål Behrens (sign.)

BILAG 1

Vold eller trusler om vold

1. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold eller trusler om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
 - hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold eller trussel om vold
 - alenearbeid
 - arbeidstidens plassering og organisering
 - bemanning
 - kompetanse
 - utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud (jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 Plikt til å velge verneombud) rutinemessig evaluere effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.
 3. Ved vold eller trusler om vold skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

finansforbundet.no

finansnorge.no

nho.no