

Signing Information

Page 1/1



Overenskomst 2026-2028 Virke-Finansforbundet.pdf

Name:	Method:	Time:
Behrens, Pål	BANKID	2026-01-26 15:10:12
Flesland, Astrid	BANKID	2026-01-26 14:50:24



This document is electronically sealed and contains electronic signatures

Document ID:57b35111-88d5-4769-9544-166740cccf8e

Overenskomst 2026-2028

Inngått: 1. april 2026
Utløp: 31. mars 2028

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

og

Finansforbundet

Innholdsfortegnelse

Del 1	HOVEDAVTALEN/PARALLELLAVTALEN	3
Del 2	OVERENSKOMSTBESTEMMELSER	3
§ 1	VIRKEOMRÅDE OG OMFANG	3
§ 2	SÆRAVTALER	3
§ 3	ARBEIDSTID	3
§ 4	LØNN	3
§ 5	KOMPETANSEUTVIKLING	4
§ 6	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET	5
Bilag 1.	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	6
Bilag 2.	SLITERORDNINGEN	9

Del 1 HOVEDAVTALEN/PARALLELLAVTALEN

Del 2 OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE OG OMFANG

Overenskomstens bestemmelser gjelder for arbeidstakere som er medlem av Finansforbundet.

Bedriftens øverste ledelse er unntatt overenskomstens bestemmelser § 3 om arbeidstid og § 4 om lønn. Det samme gjelder ledere som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger som er unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid er unntatt overenskomsten § 3.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av Finansforbundet skal unntas, kan de lokale partene be Virke og Finansforbundet om en uttalelse i saken.

§ 2 SÆRAVTALER

Virke og Finansforbundet er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at overenskomsten bør utfylles med særavtaler.

§ 3 ARBEIDSTID

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder, med mindre noe annet er avtalt i eller med hjemmel i denne overenskomsten.

Effektiv ordinær arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

Inndeling av arbeidstiden, for eksempel fleksitid og fastsettelse av pauser, skal drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte. Ved fastsettelse av arbeidstiden skal det tas hensyn til rasjonell drift, og slik at både arbeidstakernes og arbeidsgivers behov ivaretas.

§ 4 LØNN

4.1 Lønnsfastsetting

Bedriften skal ved ansettelse fastsette den enkeltes lønn individuelt etter en saklig vurdering av blant annet kompetanse, erfaring og stillingens ansvarsområde.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene én gang pr. år, herunder lønnen til dem som er fraværende grunnet foreldrepermisjon.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog mellom leder og medarbeider, for eksempel en lønssamtale.

Bedriften bør ha en lønnspolitikk.

Ved den årlige lønnsvurderingen skal i tillegg til den enkeltes kompetanse, erfaring og stillingens ansvarsområde, følgende kriterier kunne vektlegges: dyktighet, arbeidsinnsats og resultatoppnåelse. Arbeid som tillitsvalgt kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen. Ytterligere kriterier kan fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte. Den enkelte medarbeider kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

Arbeidsgiver kan regulere lønn ytterligere ved behov.

4.2 Lokale forhandlinger

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsreguleringen til den enkelte etter bestemmelsene i § 4.1 første til femte ledd, skal det gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om hvor stor gjennomsnittlig lønnsregulering Finansforbundets medlemmer skal ha.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon i forkant og etterkant av forhandlingene, herunder lister over individuelle lønninger for Finansforbundets medlemmer omfattet av forhandlingene. Informasjonen skal ligge til grunn for forberedelser til forhandlingene og for å kunne kontrollere resultatet.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

4.3 Bistand fra de sentrale parter og iverksettelse av resultatet

De lokale parter kan når som helst under forhandlingene etter § 4.2 søke råd hos de sentrale parter med sikte på å oppnå enighet i forhandlingene.

Dersom de lokale parter mener det er sannsynlig at forhandlingene etter § 4.2 ikke vil føre frem til enighet, skal Virke og Finansforbundet i fellesskap bistå under avslutningen av forhandlingene.

Dersom de lokale parter fortsatt ikke kommer til enighet om den gjennomsnittlige reguleringen i henhold til § 4.2, kan bedriften gjennomføre lønnsvurderingene etter § 4.1 og iverksette resultatet.

En eventuell uenighet knyttet til forståelsen av § 4 kan tvistes etter Hovedavtalen (Parallellavtalen) § 3.3.

§ 5 KOMPETANSEUTVIKLING

Virke og Finansforbundet oppfordrer bedriften og de ansatte til å samarbeide om målrettet kompetanseutvikling. Bedriften skal i samråd med de ansattes representanter kartlegge behov for kompetansehevede tiltak med bakgrunn i bedriftens forretningsidé, mål og strategi.

Bedriften og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

§ 6 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Overenskomsten gjøres gjeldende 1.4.2026 - 31.3.2028 - og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Oslo, 19.1.2026

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Pål Behrens /s/
Finansforbundet

Bilag 1. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

1. Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

2. Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no.

3. Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

4. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

5. Vilkår for å få ny AFP (hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

6. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntekstspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

7. Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110, og fra 1.januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

8.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

oooOooo

Ajournførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på:
www.afp.no.

Vedtekter fåes også ved henvendelse til Virke.

Bilag 2. SLITERORDNINGEN

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitter tillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF),

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Overenskomst 2026-2028 Virke-Finansforbundet.pdf

Name
Flesland, Astrid

Date
2026-01-26

Document ID
57b35111-88d5-4769-9544-166740cccf8e

Identification
 **Flesland, Astrid**

Name
Behrens, Pål

Date
2026-01-26

Document ID
57b35111-88d5-4769-9544-166740cccf8e

Identification
 **Behrens, Pål**



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))