SENTRALAVTALE

mellom NHO/Finans Norge og Finansforbundet

2026–2028



NHO Finans Norge Finansforbundet

SENTRALAVTALE

mellom NHO og Finans Norge på den ene side og Finansforbundet på den annen side gjeldende fra 1. mai 2026 til 30. april 2028.

Endringene fra tariffoppgjøret våren 2026 er markert med fet skrift.

INNHOLD

KAPITTEL 1

Virkeområde og opprettelse **7**

§ 1 Omfang 7

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale 9

§ 2B Innleie av arbeidskraft 9

KAPITTEL 2

Arbeidstid og ferie **10**

Felleserklæring vedrørende arbeidstid 10

§ 3 Sentralregler om arbeidstid 11

§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid 12

§ 5 Sentralregler om kompensasjon 12

§ 6 Ferie 14

KAPITTEL 3

Lønn **16**

Felleserklæring 16

§ 7 Regulativets anvendelse 18

§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår 18

§ 9 Lønnsansiennitet 19

§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling 19

§ 11 Overtidsbetaling 20

KAPITTEL 4
Sosiale ytelser **21**
Felleserklæring 21
§ 12 Lønn under sykdom 21
§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon 22
§ 14 Lønn ved dødsfall 23
§ 15 Lønn under militærtjeneste mv. 23
§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP) 24

KAPITTEL 5
Kompetanseutvikling **25**
Felleserklæring 25
§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter 27
§ 18 Tilrettelegging mv. 28
§ 19 Lokal oppfølging 29

KAPITTEL 6
Varighet **30**
§ 20 Varighet 30

VEDLEGG
Tilleggsprotokoll mellom Finans Norge og Finansforbundet ved tariffoppgjøret 2018 31
Tilleggsavtale for eiendomsmeglere og eiendomsmeglerfullmektiger i eiendomsmeglerforetak 32
Lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2026 33
Avvikende lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2026 36

KAPITTEL 1
Virkeområde og opprettelse

§ 1 Omfang

(1) Sentralavtalen gjelder medlemmer i Finansforbundet som er ansatt i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge pr. 1. mai 2026, og som ikke er omfattet av Inkasso-overenskomsten, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne avtalen.

(2) For bedrifter som blir arbeidsgivermedlem i Finans Norge etter 1. mai 2026, kan Sentralavtalen 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 Sentralavtalen på vegne av NHO/Finans Norge eller Finansforbundet, skal gis motparten snarest mulig, og innen én måned fra kravet er mottatt.

(3) Følgende ansatte omfattes ikke av Sentralavtalen:

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 Sentralavtalen, 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 Sentralavtale:

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

(5) For eiendomsmeglere og eiendomsmeglerfullmektiger i eiendomsmeglerforetak gjelder kun Vedlegg 2 Tilleggsavtale for eiendomsmeglere, og eiendomsmeglerfullmektiger **og eiendomsmegler-praktikanter (traineer) under utdanning** i eiendomsmeglerforetak.

(6) Ansatte som er lønnet over lønnsregulativet er unntatt fra Sentralavtalen kapittel 3, Lønn.

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

Stillinger som ikke omfattes av Sentralavtalen, 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 NHO/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 NHO/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

Partene 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 særlig 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. Den enkelte bedrift skal årlig gi de tillitsvalgte en oversikt over omfanget av mertid for deltidsansatte siste år.

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.

De lokale parter plikter å sende eventuelle regler om nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid til Finans Norge og Finansforbundet for skriftlig godkjenning.

Med mindre helt særskilte forhold gjør seg gjeldende, vil Finans Norge og Finansforbundet godkjenne de lokale parters enighet.

§ 5 Sentralregler om kompensasjon

(1) Utgangspunktet for regler om beregning av kompensasjon er en normal arbeidsdag fra kl. 08.00 til kl. 16.00, med mindre noe annet er avtalt i bedriftsavtalen.

(2) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet etter det tidspunkt det gis kompensasjon for, jf. nr. 1, og til kl. 18.00 på ukens 5 første dager, gis en normal kompensasjon på 25 % tillegg til timelønnen. Det samme gjelder i tidsrommet fra kl. 06.00 til daglig arbeidstids begynnelse.

(3) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 18.00 til kl. 21.00, gis en normalkompensasjon på 30 % tillegg til timelønnen.

(4) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 21.00 til kl. 06.00, gis en normalkompensasjon på 60 % tillegg til timelønnen.

(5) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges på lørdag i tidsrommet fra kl. 08.00 til kl. 15.00, gis en normalkompensasjon på 60 % 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 100 %.

(6) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til søndager fra kl. 00.00 til kl. 24.00, gis en normalkompensasjon på 100 % tillegg til timelønnen.

(7) Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til helgedager, gis en normalkompensasjon på 120 % 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 pinsedag, julaften etter kl. 13.00, første juledag, andre juledag.

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

(9) Betaling for overtid og kompensasjon i henhold til denne paragraf skal ikke anvendes kumulativt for samme tidsrom.

(10) For ansatte som omfattes av bedriftens eventuelle fleksitidsordninger skal det ikke ytes kompensasjon innenfor fleksitidens yttergrenser.

(11) 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. Partene 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 feriepenger av full lønn i inntil 52 uker hvert opptjeningsår ved sykdom, samt feriepenger 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 feriepenger av i henhold til ferieloven § 10, nr. 4.

(3) Ved beregning av feriepengegrunnlaget skal feriepenger i opptjeningsåret alltid settes til feriepenger 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

Partene er enige om at den enkelte bedrifts lønnssystem 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.

Lønnstabellen i vedlegget til denne avtalen, skal benyttes i lønnsfastsettelsen og skal være til hjelp for anvendelsen av de lønnsbestemmelser som avtales i den enkelte bedriftsavtale.

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 lønns-dannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent

fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønnsgjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalen § 10-3 med et system med årlig lønnssamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnssamtalen.

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 Sentralavtalen og Hovedavtalen. Også i tilfeller der lokale parter ikke har erstattet Hovedavtalen § 10-3 med et system med årlige lønnssamtaler, kan slik avtale om forsøksordning inngås med godkjenning av Finansforbundet og Finans Norge sentralt. Finansforbundet og Finans Norge vurderer på selvstendig grunnlag hvilke kriterier de legger til grunn for godkjenningen.

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 foreldre-permisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.

§ 7 Regulativets anvendelse

(1) En ansatt skal lønnes etter lønnstabellens satser som fremgår av vedlegg 3, fra tiltredelse i bedriften. Begynnerlønnen skal ikke være lavere enn lønnstrinn 22.

(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) Timelønnssatser utregnes etter 160 timer pr. måned.

§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/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 opprykk på grunnlag av eventuelle regler om automatiske opprykk 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 gjeninntrer etter permisjonen, har vedkommende ikke krav på at permisjonstiden godskrives i lønnsansienniteten ved senere ansettelse i samme eller annen bedrift som omfattes av Sentralavtalen.

§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling

Ansatte som midlertidig fungerer i en høyere lønnet stilling, gis et fungeringstillegg på lønnstabellen eller som 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 155 timer.

(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 fleksitids-ordnings yttergrense. Deltidsansatte som arbeider utover sin avtalte arbeidstid, har ikke krav på overtidstillegg for den tid som faller innenfor normal arbeidstid slik denne er definert i § 5, 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

Partene 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 foreldre-permisjon.

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 folketrygdloven, 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 gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden.

§ 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) Fast ansatte har under beordret tvungen ordinær militærtjeneste, rett til full lønn sammenlagt i inntil 90 dager (3 måneder). Det er en forutsetning for denne ytelse at vedkommende gjenopptar sitt arbeid i bedriften etter militærtjenesten og fortsetter minst i 6 måneder.

Som militærtjeneste betraktes også tvungen tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, politireserven (lov av 21/11-1952) og sivil erstatningstjeneste.

(2) På samme vilkår som nr. 1, gis ansatte under repetisjonsøvelser et så stort tillegg til det som utbetales av det offentlige, at de oppnår full lønn i inntil 1 måned i kalenderåret. Heimevernstjeneste som er en del av den ordinære førstegangstjeneste, regnes i denne forbindelse ikke som repetisjonsøvelse.

(3) Soldatens tjenestetillegg (dagpenger) tilfaller soldaten. Øvrige økonomiske ytelser som soldaten oppebærer av det offentlige, så som familietillegg, barnebidrag, botillegg o.l. fratrekkes i bedriftens godtgjørelse. For vernepliktige og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillingens hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillingens lønn, faller den sivile lønn helt bort.

(4) Ved beordret, tvungen øvelse eller kurs i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven som varer 6 dager eller mindre, inklusiv lørdag og søndag, evt. andre helligdager/høytidsdager som den ansatte har fri, beholder den ansatte alle tjenestetillegg som utbetales for lørdag og søndag, evt. helligdag/høytidsdag.

§ 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. Partene 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 medarbeidersamtaler. 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

De lokale 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) lønnsgjennomgangen 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
FINANFORBUNDET

Vigdis Mathisen (sign.)

for
FINANS NORGE

Therese Høyer Grimstad (sign.)

for
NHO

Jørgen Wille (sign.)

VEDLEGG 1
Tilleggsprotokoll mellom Finans Norge og Finansforbundet ved tariffoppgjøret 2018

Partene er i tillegg blitt enige om et pensjonstillegg «overgangstillegg» til arbeidstakere som går av ved 62, 63 eller 64 år og som ikke fortsetter å arbeide. Ordningen med overgangstillegg er ment å ha en sosial profil og forutsetter at arbeidstakeren kvalifiserer til AFP. Følgende elementer inngår i ordningen:

Lønnstak	Max. et snitt på 6 G samlet inntekt årlig de siste tre år.
Ytelsens størrelse	0,15 G årlig, flatt gjennom hele utbetalingsperioden.
Utbetalingstid	Fra tidligst 62 år frem til fylte 72 år.
Inntektsgrense	Max 0,2 G årlig.
Ordningens varighet	Lukkes for nye deltakere i 2024. Avsluttes 2034. Fra protokoll ved tariffoppgjøret 2024 Ordningen med overgangstillegg i finans videreføres frem til pensjonsforlikets sliterordning i folketrygden er på plass (forlik av 29. februar 2024).
Begrensninger	Som frontfaget mtp. uførepensjon, gavepensjon, o.l.

VEDLEGG 2
Tilleggsavtale for eiendomsmeglere og eiendoms-meglerfullmektiger i eiendomsmeglerforetak

For eiendomsmeglere, eiendomsmeglerfullmektiger og **eiendomsmegler-praktikanter (traineer) under utdanning** i eiendomsmeglerforetak gjelder kun følgende:

1. Sentralavtalen Kapittel 2 § 6 Ferie gjelder.

2. Rammer for avlønning skal drøftes med tillitsvalgte. Lønnssystemet kan være basert på et av følgende alternativer, eventuelt i kombinasjon:
   - Provisjonslønn
   - Faste tillegg/fastlønn
   - Variabel godtgjørelse/bonus

4. Eiendomsmeglere og eiendomsmeglerfullmektige avlønnes ved at det inngås individuelle avtaler om avlønning iht. rammer for avlønning.

5. Sentralavtalen kapittel 4 Sosiale ytelser gjelder, men med følgende presisering; Ved lønn under sykdom og lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon etter §§ 12 og 13, er arbeidsgiver forpliktet til å dekke differansen mellom ytelser fra NAV og full lønn fra arbeidsgiver begrenset opp til 10 G.

6. Sentralavtalen Kapittel 5 Kompetanseutvikling gjelder.

VEDLEGG 2A
Lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2026

Inkl. kompensasjon for overgang til 12 like månedslønninger pr. 1/1-2019.

LØNNSREGULATIV
(Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans)
(INKL. KOMPENSASJON FOR OVERGANG TIL 12 LIKE MÅNEDSLØNNINGER PR. 1/1-2019)
GJELDENDE FRA 1. MAI 2026

	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd. [1]**	**Pr. time [2]**
22	419 040	34 920	218,25
23	423 360	35 280	220,50
24	427 272	35 606	222,54
25	431 676	35 973	224,83
26	436 116	36 343	227,14
27	440 688	36 724	229,53
28	446 412	37 201	232,51
29	452 364	37 697	235,61
30	458 328	38 194	238,71
31	463 248	38 604	241,28
32	469 548	39 129	244,56
33	475 860	39 655	247,84
34	482 196	40 183	251,14
35	488 628	40 719	254,49
36	496 380	41 365	258,53
37	504 132	42 011	262,57
38	509 760	42 480	265,50
39	517 704	43 142	269,64
40	525 684	43 807	273,79
41	533 844	44 487	278,04
42	541 848	45 154	282,21
43	549 840	45 820	286,38
44	558 036	46 503	290,64
45	566 232	47 186	294,91
46	573 120	47 760	298,50
47	582 804	48 567	303,54
48	592 620	49 385	308,66
49	602 436	50 203	313,77
50	612 852	51 071	319,19
51	623 388	51 949	324,68
52	634 356	52 863	330,39
53	645 324	53 777	336,11

LØNNSREGULATIV
(Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans)
(INKL. KOMPENSASJON FOR OVERGANG TIL 12 LIKE MÅNEDSLØNNINGER PR. 1/1-2019)
GJELDENDE FRA 1. MAI 2026

	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd.** [1]	**Pr. time** [2]
54	656 712	54 726	342,04
55	668 124	55 677	347,98
56	679 968	56 664	354,15
57	691 824	57 652	360,33
58	703 788	58 649	366,56
59	715 740	59 645	372,78
60	728 148	60 679	379,24
61	740 556	61 713	385,71
62	753 084	62 757	392,23
63	765 936	63 828	398,93
64	779 028	64 919	405,74
65	792 348	66 029	412,68
66	805 896	67 158	419,74
67	819 708	68 309	426,93
68	833 760	69 480	434,25
69	847 344	70 612	441,33
70	860 916	71 743	448,39
71	874 308	72 859	455,37
72	887 700	73 975	462,34
73	901 080	75 090	469,31
74	914 472	76 206	476,29
75	927 864	77 322	483,26
76	941 268	78 439	490,24
77	954 660	79 555	497,22
78	968 052	80 671	504,19
79	981 432	81 786	511,16
80	994 824	82 902	518,14
81	1 008 216	84 018	525,11
82	1 021 608	85 134	532,09
83	1 034 988	86 249	539,06
84	1 048 380	87 365	546,03
85	1 061 772	88 481	553,01
86	1 075 164	89 597	559,98
87	1 088 568	90 714	566,96
88	1 101 948	91 829	573,93
89	1 115 340	92 945	580,91
90	1 128 732	94 061	587,88
91	1 142 124	95 177	594,86
92	1 155 516	96 293	601,83
93	1 168 908	97 409	608,81
94	1 182 300	98 525	615,78

LØNNSREGULATIV (Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans) (INKL. KOMPENSASJON FOR OVERGANG TIL 12 LIKE MÅNEDSLØNNINGER PR. 1/1-2019) **GJELDENDE FRA 1. MAI 2026**			
	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd. [1]**	**Pr. time [2]**
95	1 195 680	99 640	622,75
96	1 209 072	100 756	629,73
97	1 222 464	101 872	636,70
98	1 235 856	102 988	643,68
99	1 249 248	104 104	650,65
100	1 262 640	105 220	657,63

1) Månedslønn er lønn pr. år dividert med 12.
2) Timelønnen er utregnet etter 160 timer pr. måned.

Overtidsbetaling: Retten til overtidsbetaling er regulert i Sentralavtalen § 1 nr. 3 og 4, og §11. Overtidssatser utregnes etter 155 timer pr. måned.

VEDLEGG 2B
Avvikende lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2026

Jobber du i en bedrift som konverterte til 12 måneders lønn før 1.1.2019, gjelder følgende avvikende lønnstabell.

AVVIKENDE LØNNSREGULATIV
(Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans)
GJELDENDE FRA 1. MAI 2026

	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd.** [1]	**Pr. time** [2]
22 a	417 540	34 795	217,47
23 a	421 848	35 154	219,71
24 a	425 748	35 479	221,74
25 a	430 128	35 844	224,03
26 a	434 544	36 212	226,33
27 a	439 104	36 592	228,70
28 a	444 804	37 067	231,67
29 a	450 732	37 561	234,76
30 a	456 660	38 055	237,84
31 a	461 556	38 463	240,39
32 a	467 844	38 987	243,67
33 a	474 120	39 510	246,94
34 a	480 432	40 036	250,23
35 a	486 828	40 569	253,56
36 a	494 544	41 212	257,58
37 a	502 272	41 856	261,60
38 a	507 864	42 322	264,51
39 a	515 784	42 982	268,64
40 a	523 728	43 644	272,78
41 a	531 816	44 318	276,99
42 a	539 784	44 982	281,14
43 a	547 740	45 645	285,28
44 a	555 900	46 325	289,53
45 a	564 060	47 005	293,78
46 a	570 924	47 577	297,36
47 a	580 512	48 376	302,35
48 a	590 280	49 190	307,44
49 a	600 036	50 003	312,52
50 a	610 356	50 863	317,89
51 a	620 844	51 737	323,36
52 a	631 764	52 647	329,04

AVVIKENDE LØNNSREGULATIV
(Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans)
GJELDENDE FRA 1. MAI 2026

	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd.** [1]	**Pr. time** [2]
53 a	642 684	53 557	334,73
54 a	654 024	54 502	340,64
55 a	665 388	55 449	346,56
56 a	677 184	56 432	352,70
57 a	688 992	57 416	358,85
58 a	700 884	58 407	365,04
59 a	712 788	59 399	371,24
60 a	725 160	60 430	377,69
61 a	737 508	61 459	384,12
62 a	749 892	62 491	390,57
63 a	762 684	63 557	397,23
64 a	775 716	64 643	404,02
65 a	788 976	65 748	410,93
66 a	802 488	66 874	417,96
67 a	816 228	68 019	425,12
68 a	830 208	69 184	432,40
69 a	843 732	70 311	439,44
70 a	857 256	71 438	446,49
71 a	870 576	72 548	453,43
72 a	883 920	73 660	460,38
73 a	897 252	74 771	467,32
74 a	910 584	75 882	474,26
75 a	923 916	76 993	481,21
76 a	937 248	78 104	488,15
77 a	950 580	79 215	495,09
78 a	963 912	80 326	502,04
79 a	977 244	81 437	508,98
80 a	990 576	82 548	515,93
81 a	1 003 908	83 659	522,87
82 a	1 017 240	84 770	529,81
83 a	1 030 572	85 881	536,76
84 a	1 043 904	86 992	543,70
85 a	1 057 236	88 103	550,64
86 a	1 070 568	89 214	557,59
87 a	1 083 960	90 330	564,56
88 a	1 097 352	91 446	571,54
89 a	1 110 732	92 561	578,51
90 a	1 124 124	93 677	585,48
91 a	1 137 516	94 793	592,46
92 a	1 150 908	95 909	599,43
93 a	1 164 300	97 025	606,41

AVVIKENDE LØNNSREGULATIV
(Vedlegg 1 til Sentralavtalen for finans)
GJELDENDE FRA 1. MAI 2026

	Lønn (kroner)		
Lønnstrinn	**Pr. år**	**Pr. mnd.** [1]	**Pr. time** [2]
94 a	1 177 704	98 142	613,39
95 a	1 191 096	99 258	620,36
96 a	1 204 488	100 374	627,34
97 a	1 217 880	101 490	634,31
98 a	1 231 272	102 606	641,29
99 a	1 244 664	103 722	648,26
100 a	1 258 056	104 838	655,24

1) Månedslønn er lønn pr. år dividert med 12.
2) Timelønnen er utregnet etter 160 timer pr. måned.

Overtidsbetaling: Retten til overtidsbetaling er regulert i Sentralavtalen § 1 nr. 3 og 4, og §11. Overtidssatser utregnes etter 155 timer pr. måned.

Notater

finansforbundet.no
finansnorge.no
nho.no

Konsis 01.06.2026