

## **Protokoll mellom Finansforbundet og Finans Norge/NHO - ny lokal lønnsmodell som alternativ til Hovedavtalen § 10-3**

Bedrifter kan ensidig velge å praktisere bestemmelsene i denne protokollen som alternativ til HA § 10-3, med mindre det er lokal enighet om noe annet.

I bedrifter som allerede har tariffestet lokal drøftingsrett rundt den gjennomsnittlige lønnsregulering ("potten"), i tillegg til involvering som nevnt i HA § 10-3, må de lokale parter være enige om å praktisere herværende lønnsmodell.

### **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 regulering.
- b) Bedriftens ledelse skal årlig utarbeide en oversikt over lønnsforholdene for medlemmer av Finansforbundet som er lønnet innenfor lønnsregulativet. Bedriften skal gi de tillitsvalgte en oppgave over medlemmenes lønnsforhold før drøftingene. De tillitsvalgte gis også anonymisert lønnsstatistikk over øvrige ansattes lønnsforhold.

Enhver behandling av personopplysninger må foretas i tråd med personvernreglene. Både bedriften og tillitsvalgte må oppfylle disse forpliktelsene. Det skal signeres en taushetsklæring før innsynet iverksettes.

- c) Drøftingene skal føres på grunnlag av bedriftens lønnsomhet, inntjening og samfunnsøkonomiske hensyn.

Under drøftingene må begge parter være innstilt på å fremlegge og underbygge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og spesielt være emner som kan tas opp (profil/innretning).

- 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 den gjennomsnittlige lønnsreguleringen.
- f) Dersom Finansforbundets tillitsvalgte har innsigelser mot gjennomført prosess, kan Finansforbundet overfor Finans Norge kreve at det avholdes et lokalt møte i bedriften der Finansforbundet og Finans Norge deltar.

### **2. Lønnsvurdering/lønnsregulering**

- a) 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 medlemmenes årlige lønnsregulering.
- b) Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av spesielle forhold, for eksempel 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.

- c) Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.
- d) 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 arbeidstakere.
- e) I virksomheter hvor det innføres resultatbasert lønnsystem skal de lokale parter drøfte hvordan lønnsystemet innrettes i lys av den tid som brukes på tillitsvalgtarbeid.
- f) 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.
- g) De tillitsvalgte skal etter drøftingene få tilsendt en oversikt over de tillegg som er gitt Finansforbundets medlemmer.
- h) Medlemmer som ikke er gitt individuelle tillegg i løpet av tre lokale oppgjør, skal underlegges en særskilt vurdering. I samråd med medlemmet, og eventuelt tillitsvalgt, skal det etableres en plan for å legge forholdene til rette for individuell lønnsutvikling fremover.

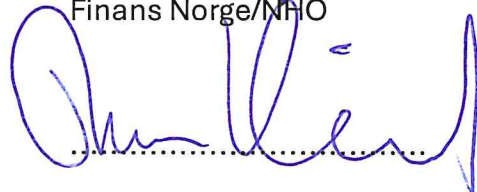
7  
.../3-25

Finansforbundet



.....

Finans Norge/MHO



.....