

## **Innholdsfortegnelse over vedlegg til AFP-vedtektene**

Vedlegg 1: VEDTEKTER FOR FELLESORDNINGEN FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP) godkjent av AID 1. april 2006.....	2
Vedlegg 2: AFP-listen .....	15
Vedlegg 3: SAN-listen.....	18
Vedlegg 4: Idrettslisten (unntak).....	19
Vedlegg 5: Finans Norge-listen (midlertidig unntak) .....	19
Vedlegg 6: Foretak med lokal direkteavtale eller uten tariffavtale.....	19
Vedlegg 7: Oversikt over lønnsinntekter som skal inngå i premieberegningen .....	20
Vedlegg 8: Hvilke avtaler som styret har godkjent i henhold til § 2-1 (4) bokstav f.....	21

## **Vedlegg 1: VEDTEKTER FOR FELLESORDNINGEN FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP) godkjent av AID 1. april 2006**

Forholdet mellom gammel AFP og ny AFP er regulert i de nye vedtektene for Fellesordningen for AFP i § 1-6 (4).

### **KAPITTEL I - FORMÅL OG RETTSSTILLING**

#### **§ 1 - Opprettelse og formål**

Fellesordningen for AFP (AFP-ordningen) er opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge - i det følgende kalt partene - i henhold til avtale om pensjon, undertegnet 28. februar 1988. Formålet er å yte alderspensjon til arbeidstakere som omfattes av AFP-ordningen og som ønsker å trappe ned sin arbeidsinnsats helt eller delvis før de får rett til alderspensjon fra folketrygden (67 år).

#### **§ 2 – Rettsstilling (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer.

AFP-ordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfeller Oslo som vedtas ved tilslutning til AFP-ordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

#### **§ 3 – Anvendelse av vedtekter (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

Det er de vedtekter som gjelder på det tidspunkt da det er aktuelt for den enkelte arbeidstaker å ta ut AFP, som skal legges til grunn ved behandlingen og vurderingen av den enkelte søknad og sak.

### **KAPITTEL II - KOLLEKTIVE VILKÅR**

#### **§ 4 – Hvilke bedrifter som er omfattet**

Omfattet av AFP-ordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c - forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med.

Ved brudd på vilkår som måtte være satt for tilslutning, kan partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

Dersom en tariffbundet bedrift tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, er det ikke anledning for bedriften til å stå utenfor ordningen - om ikke deltakelse er utelukket etter § 6, 6. ledd.

Bedrift omfattes av AFP-ordningen forutsatt at den har ansatte i minimum ett årsverk. Daglig leder regnes ikke med ved beregning av årsverk. Eiere som arbeider i, eller er ansatt ved bedrift, regnes heller ikke med. Som eier i denne sammenheng regnes alle som eier – eller i løpet av de siste 5 år har eiet – 20 % eller mer av virksomheten. Like med eier regnes eiers nærstående – som nærstående regnes eiers slektninger i rett nedstigende eller rett oppstigende linje, ektefelle, registrert partner, samboer, søsken, barn, barnebarn og ektefelles, registrerte partners og samboers foreldre og barn.

Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen for samtlige arbeidstakere.

Dersom et selskap og/eller konsern driver virksomhet i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene hvor tariffavtalen gjelder som er omfattet av AFP-ordningen.

## **§ 5 - Inn- og uttrede av AFP-ordningen**

Tilsluttet AFP-ordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor AFP-bilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt.

Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er til stede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden, gjelder premieplikten til AFP-ordningen likevel alltid ut tariffperioden.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til AFP-ordningen.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon, skal denne anses for relevant tarifforganisasjon, for øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

## **§ 6 - Hvilke arbeidstakere som er omfattet**

Når en bedrift har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum – to år -, har bedriftens samtlige arbeidstakere som hovedregel rettigheter etter vedtektene

Ansatte i bedrift som umiddelbart før inntreden i denne AFP-ordningen har vært omfattet av annen AFP-ordning med statstilskott, AFP-ordningen til KLP eller Statens pensjonskasse, kan tilsluttes ordningen uten karenstid. Det samme gjelder for arbeidstakere som kommer inn i denne ordningen etter å ha stått utenfor - enten fordi arbeidstakeren har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år, eller har hatt en annen førtidspensjonsordning som styret har godkjent til å være like god eller bedre – jfr. denne paragrafs 6. ledd. Se for øvrig siste ledd i § 32, pkt 2, bokstav b.

Arbeidstakere som har inngått avtale om å fratrukke stillingen før fylte 67 år, kan imidlertid ikke være tilsluttet AFP-ordningen, dog slik at avtale om fratredet kan inngås tidligst 6 måneder

før uttakstidspunktet.

Hvis det unntaksvis er opprettet avtale som utelukker arbeidstakeren fra deltakelse i AFP-ordningen, og denne avvikles, skal de individuelle vilkår for rett til pensjon i § 7 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen mottar melding om at avtalen er opphørt.

I tilfelle fusjon, fisjon, deling og overdragelse av hele eller deler av virksomheten, stilles arbeidstaker som om det ikke hadde blitt endringer vedrørende arbeidsgiver og/eller bedriftstilknytning, forutsatt at den nye bedriften er tilsluttet AFP-ordningen.

Arbeidstakere som er sikret like gode eller bedre ytelser fra annen førtidspensjonsordning, kan unntas. For at ordningen skal anses som like god eller bedre, må pensjonsalderen ikke være høyere enn 62 år, og den enkelte arbeidstaker må samlet sett ikke få mindre i pensjon enn det vedkommende ville fått etter AFP-ordningens regler. Bedriften kan ikke være selvassurandør for noen del av ytelsene. Arbeidstakere som – i medhold av lov eller tariffavtale - har lavere aldersgrense enn 67 år, skal også unntas. Det er styret, som etter en konkret vurdering, avgjør med endelig virkning om en bedrift skal fritas fra ordningen.

Pensjonister som har eller etablerer eierandel i et selskap slik at de anses som eier etter bestemmelsen i § 4, skal varsle Felleskontoret om de får utbetalt utbytte fra selskapet. Styret kan da ut fra en konkret vurdering ta stilling til om pensjonsutbetalingene skal opphøre, eller reduseres. For meget utbetalt pensjon kan kreves tilbakebetalt.

### **KAPITTEL III - INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING**

#### **§ 7 - Krav om yrkesaktivitet/tilslutning til AFP-ordningen**

Rett til ytelser etter vedtektene her, har den som på tidspunktet for uttak av AFP oppfyller opptjeningskravene i § 9 og fortsatt er ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er tilsluttet ordningen – jfr. kapittel II ovenfor. Arbeidsforholdet må minimum utgjøre 20 % av full stilling på månedsbasis. Også sesongarbeidstakere kan etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen ha rett til ytelser.

Videre må arbeidstakeren

- enten ha vært sammenhengende ansatt i denne bedriften de siste tre årene, eller
- ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være i sin ordinære jobb ved overgangen til AFP. Arbeidstakere som er sykmeldte, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – max 52 uker.

I løpet av ansiennitetsperioden – tre eller fem år (jf. § 7, 2. ledd) – kan arbeidstakeren ha mottatt sykepenger/rehabiliteringspenger/arbeidsløsetrygd i til sammen mer enn 52 uker. Frivillige permisjoner er begrenset til seks måneder. Om disse grenser er overskredet, må det opptjenes 3 nye år i ordningen. Også innenfor denne perioden godtas fravær i inntil 52 uker om søker mottar trygdeytelser som nevnt i første setning. Mottok søkeren slike ytelser umiddelbart før den nye opptjeningsperioden tok til, skal tiden med trygdeytelser – begrenset til 52 uker – regnes som opptjeningsstid.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Delpensjon kan kreves om ukentlig arbeidstid reduseres med en dag pr. uke eller mer. Det gjelder også i tilfelle utgangspunktet er en deltidsstilling. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP kan bare tilstås om hovedbeskjeftigelsen kan anses å være i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Om det ikke er åpenbart hvor vedkommende har sin hovedbeskjeftigelse, skal inntektskilden som gir den største inntekten på årsbasis regnes som hovedbeskjeftigelsen. Om arbeidstakeren mottar pensjon fra tidligere arbeidsforhold, skal også pensjonsinntekten tas med i denne vurderingen. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Om arbeidstakeren også har inntekt fra egen næringsvirksomhet – kan pensjon bare tilstås om hoveddelen av den pensjongivende inntekten (medregnet næringsinntekten), er opptjent i bedrift tilsluttet AFP-ordningen. Om arbeidstakeren har slik eierinteresse som nevnt i § 4, skal også utbytte fra næringsvirksomheten tas med i denne vurderingen.

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren før uttak av AFP oppebære noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikringsselskap - uten en motsvarende regulær arbeidsplikt og regulære arbeidsytelser. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoneringstidspunktet regnes i denne sammenhengen som førtidspensjon. Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

Ytelser en arbeidstaker måtte ha - enten fra et forsikringsselskap eller fra arbeidsgiveren - som kompensasjon for uførhet, vil ikke komme i konflikt med foregående ledd. Om arbeidstakeren, før det fremmes krav om AFP, mottar førtidspensjon fra annet arbeidsforhold enn det vedkommende har i medlemsbedriften, kan AFP bare tilstås om slik førtidspensjon ikke utgjør mer enn 2 G. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Dersom en arbeidstaker har rettigheter etter flere AFP-ordninger med statstilskott, skal ytelsene harmoniseres slik at dobbeltutbetalinger unngås. Det samme gjelder for KLP og Statens Pensjonskasse.

Om en arbeidstaker mottar delpensjon fra en av de forannevnte AFP-ordninger, mens vedkommende arbeider i en medlemsbedrift, vil vedkommende ikke kunne få ytelser fra AFP-ordningen til LO/NHO.

## **§ 8 - Pensjonsalder**

Pensjonsalderen er 62 år. Utbetalingstidspunktet er fastsatt i § 13.

## **§ 9 – Opptjeningskrav i folketrygden**

I tillegg til at kravene mht. yrkesaktivitet og alder - jfr. §§ 7 og 8 - må være oppfylt, må arbeidstakeren på uttakstidspunktet

- a) ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før uttaksåret, og

- b) ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og
- c) i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjonsgivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjonsgivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15. Når den pensjonsgivende inntekt etter bestemmelsene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

## **§ 10 - Pensjonens sammensetning**

Pensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et skattefritt AFP-tillegg med kr. 950 pr. mnd. og kan ikke overstige 70 % av arbeidstakerens tidligere pensjonsgivende inntekt. Tidligere pensjonsgivende inntekt fastsettes i samsvar med forskrift gitt av departementet.

I tilfeller der arbeidstakeren har mottatt sluttvederlag i løpet av de 3 siste årene før uttak av AFP, ytes ikke AFP-tillegg. Spørsmål om det skal tilstås AFP-tillegg, avgjøres av Felleskontoret.

## **§ 11 - Pensjonsberegningen**

1. Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
2. Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uførestønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjonspoeng for. Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.

Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.

Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fyller 66 år.

3. Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag av pensjonspoeng opptjent og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året før uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før

uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjonsgivende inntekt.

De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-17 og 3-18.

4. Ektefelletillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelletillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelletillegg ytes ikke dersom ektefellens samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketrygdloven § 3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP.

Ektefelletillegget reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketrygdloven § 3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørget barn.

5. AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenestepensjon.
6. Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketrygdlovens § 3-27 – jfr. §§ 3-28 og 3-29.
7. I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## **§ 12 - AFP og arbeidsinntekt**

Dersom pensjonisten etter uttak av pensjon får pensjonsgivende inntekt, skal pensjonen – inklusive AFP-tillegget - reduseres slik at pensjonen står i forhold til hvor stor del av tidligere inntekt som opprettholdes etter pensjonering. Utgjør det nye inntektsnivået for eksempel 60 % av tidligere lønn, skal pensjonen inklusive AFP-tillegget utgjøre 40 % av full pensjon. Feriepenger, provisjoner og annen pensjonsgivende inntekt som utbetales etter pensjonsuttaket, men som er opptjent tidligere, såkalte etterslepsinntekter, og som ordinært har forfall etter fratredelsen, skal som hovedregel ikke føre til reduksjon av pensjonen.

Om arbeidstakeren har eller de siste 5 år har hatt slik eierinteresse som nevnt i § 4, kan også utbytte fra næringsvirksomheten føre til reduksjon eller bortfall av pensjonen. Slike saker avgjøres av styret etter en konkret vurdering.

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoret på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoret om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet for fastsetting av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og inntektsanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

Pensjonen beregnes etter regler gitt av Sosialdepartementet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt med virkning fra 1. august 2000, og med endringer 1. januar 2002.

### **§ 13 - Virkningstidspunkt m.v.**

AFP ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 8 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt. Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Dersom vedkommende oppbærer uførepensjon, foreløpig uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned retten til ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende får rett til slike ytelser fra folketrygden.

Utbetaling av AFP skjer etterskottsvis pr. måned. Pensjonsutbetaling skjer til den berettigede.

### **§ 14 - Tilståelse og utbetaling i utlandet**

Under opphold i utlandet utbetales AFP etter de samme regler som for alderspensjon etter folketrygdlovens kapittel 19.

## **KAPITTEL IV - ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V. (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

### **§ 15 - AFP-ordningens styre**

AFP-ordningen skal ha et styre som representerer AFP-ordningen utad og har ansvaret for at den blir forvaltet tilfredsstillende. Styrets oppgaver fremgår av § 17.

Styret kan delegere deler av sin kompetanse til Felleskontoret i medhold av disse vedtekter eller i styrevedtak.

Styret består av fire medlemmer, to fra hver av partene. Partene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer for to år ad gangen.

Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeidet.

### **§ 16 - Styrets møter m.v.**

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal likevel holdes minst 4 styremøter hvert år med regelmessig mellomrom.

For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er til stede.

Styret kan meddele prokura.



## **§ 17 - Styrets oppgaver**

Styret skal:

- a) Behandle og avgjøre klagesaker og saker av prinsipiell karakter.
- b) Utarbeide forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende AFP-avtale.
- c) Følge AFP-ordningens utvikling og økonomiske stilling.
- d) Utarbeide årsberetning og regnskap for AFP-ordningen ved utgangen av hvert regnskapsår.
- e) Forvalte AFP-ordningens midler, eventuelt treffe bestemmelser om å overlate forvaltning av midler til kredittinstitusjoner.
- f) For øvrig utøve myndighet som er tillagt det i vedtektene.

## **§ 18 - Særutvalg**

Styret kan oppnevne særutvalg til behandling av spesielle saker og fastsetter i så fall dets mandat.

## **§ 19 - Revisor**

Styret oppnevner en revisor for AFP-ordningen. Vedkommende må ikke være medlem av AFP-ordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere AFP-ordningens beholdninger.

Sosialdepartementet oppnevner en tilsynsmann for AFP-ordningen. Departementet gir instruks for tilsynsmannen og fastsetter godtgjørelse som utredes av AFP-ordningen.

## **§ 20 – Felleskontorets oppgaver**

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene - i det følgende benevnt som Felleskontoret - er sekretariat for AFP-ordningens styre og forbereder saker som skal styrebehandles.

For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

- a) innkreve premie fra medlemsbedriftene
- b) avgjøre spørsmål om reduksjon av egenandelen – jfr. § 30, nr. 2 bokstav b, og nr. 4
- c) behandle og avgjøre krav om AFP for så vidt gjelder spørsmålet om de kollektive vilkår for pensjon etter kapittel II er oppfylt
- d) avgjøre om og eventuelt på hvilke betingelser de individuelle vilkår er oppfylt
- e) avgjøre alle andre forhold som styret har delegert i kraft av vedtektene eller på annen måte

## **§ 21 - Daglig leder**

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder ansettes av styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

## **§ 22 – Habilitet**

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker

som

har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

### **§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver**

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen - registreringen av pensjonister, beregning og utbetalingen av pensjoner m.v.

## **KAPITTEL V - SAKSBEHANDLING**

### **§ 24 - Veiledningsplikt**

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å videreformidle slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

### **§ 25 - Opplysningsplikt**

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premier og egenandel etter § 32.

### **§ 26 - Framsetting av krav**

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

### **§ 27 - Trygdeadministrasjonens saksbehandling**

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtak i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås - helt eller delvis - skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketryktdloven tilsvarende.

### **§ 28 - Felleskontorets saksbehandling**

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås - helt eller delvis - skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret.

Trygdekontoret skal ha gjenpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

### **§ 29 – Klage**

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd. Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandlingen av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketryktdloven § 21-12.

### **§ 30 – Stansing av utbetalinger**

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger
- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

## § 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

## KAPITTEL VI - FINANSIERING

### § 32 - Finansiering

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
  - a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, femte ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkreving av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.
  - b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP. Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet. Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra LO/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 35.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-

ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarer differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige LO/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottsvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalsslutt/utløpet av fastsatt betalingstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en puring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110. § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.
7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser ihht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
  - om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
  - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
  - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

### **§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen**

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

### **§ 34 - Anbringelse av AFP-ordningens midler (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av AFP-ordningens midler.

### **§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

### **§ 36 – Tvisteløsning (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene – representert ved LO og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som verneting.

## **KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.**

### **§ 37 - Godkjenning av endringer (gjelder ikke fra 1. mai 2010)**

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

### **§ 38 - Ikrafttreden**

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1.april 2006.

## Vedlegg 2: AFP-listen

Arbeidsgiverorganisasjon som er part eller deltaker i Fellesordningen kan ikke få godkjent oppført eller få videreført en tariffavtale på AFP-listen, dersom arbeidstakerorganisasjon som er part i vedkommende tariffavtale er bundet av direkteavtale innenfor samme bransje (naturlig avgrensning som for en bransjeoverenskomst) eller for de samme arbeidstakergrupper, uten AFP-bilaget i privat sektor.

Endret 30.10.2018

I kraft 21.11.2018

Arbeidsgiverorg	Arbeidstakerorg	Tariffavtalenr.	Avtalenavn
ASVL	Lederne		Overenskomst ASVL/Lederne
KA	Akademikerforbundet		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
KA	Den norske kirkes presteforening		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
KA	Forskerforbundet		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
KA	Kirkelig undervisningsforbund		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
KA	Samfunnsviterne		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
KA	Utdanningsforbundet		Hovedtariffavtalen for organisasjoner
NHO	ALT	460	Overenskomsten – ALT
NHO	ALT	499	Hustadmarmor A/S – ALT
NHO	ALT	510	Service- og vedlikeholdsoverensk. – ALT
NHO	Den Norske Veterinærforening	572	Hovedavtale for veterinærer
NHO	Det norske maskinistforbund	557	E-overenskomsten – DNMF
NHO	Forskerforbundet	515	Forskningsoverenskomsten
NHO	Junit	361	Gate Gourmet Norge AS – Riksavtale
NHO	Junit	368	Luftfartsavtalen
NHO	Junit	375	Flyekspedisjonsavtalen
NHO	Junit	406	Select Service Partner AS – Riksavtale
NHO	Junit	532	Bussbransjeavtalen
NHO	Lederne	269	Lederavtalen
NHO	Lederne	271	Overenskomsten for operatørselskaper
NHO	Naturviterne	290	Hovedavtalen – Naturviterne
NHO	NITO	272	NITO-overenskomsten
NHO	Norsk Flygelederforening	579	Flygelederoverenskomsten

NHO	Norsk Flytekniker Organisasjon	279	Flyteknikeroverenskomsten
NHO	Norsk Helikopteransattes Forbund	281	Helikopter service – Teknisk-, administrativt- og trafikkpersonell
NHO	Norsk Journalistlag	275	Journalistavtalen for aviser
NHO	Norsk Journalistlag	276	Journalistavtalen for ukepressen
NHO	Norsk Journalistlag	479	Journalistavtalen digitale medier
NHO	Norsk Journalistlag	484	Journalistavtalen for etermedier
NHO	Norsk Sykepleierforbund	527	Pleie- og omsorgsoverenskomsten
NHO	Norsk Sykepleierforbund	558	Overenskomsten for Kreftforeningen-NSD
NHO	Norske Meierifolks Landsforening	524	Meieriindustrien – NML
NHO	Norske Meierifolks Landsforening	545	Funksjonæravtalen – NML
NHO	Tekna	514	Hovedavtale – Tekna
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		Flyteriggavtalen
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		NOR-registrerte bøyelastskip
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		NOR-registrerte ferger
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		NOR-registrerte kabelleggingsskip
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		NOR-registrerte offshore serviceskip
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		NOR-registrerte småskip
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		Nordisk NIS-avtale
Norges Rederiforbund	Det Norske Maskinistforbund		Overenskomst for maskinoffiserer og elektrikere på NOR-registrerte passasjerskip i norsk kystfart
Norges Rederiforbund	Lederne		Lederavtalen
Virke	ALT		Overenskomst Virke – Alt
Virke	Farmaceutene		Overenskomst Virke - Farmaceutene
Virke	Junit		Landsavtalen Virke – Junit
Virke	Lederne		Lederavtalen
Virke	Naturviterne		Overenskomst Virke – Naturviterne



Virke	NITO		Overenskomst Virke – NITO
Virke	Samfunnsviterne		Overenskomst Virke – Samfunnsviterne
Virke	Tekna		Overenskomst Virke – Tekna

Oppdatert 8.9.2016  
Oppdatert 15.12.2016  
Oppdatert 19.6.2018  
Oppdatert 30.10.2018  
Oppdatert 18.12.2018  
Oppdatert 7.3.2019  
Oppdatert 12.12.2019  
Oppdatert 25.2.2020  
Oppdatert 18.6.2020  
Oppdatert 10.9.2020  
Oppdatert 29.10.2020

### Vedlegg 3: SAN-listen

Arbeidsgiverorganisasjon som er part i Fellesordningen kan ikke få godkjent oppført eller få videreført en tariffavtale på SAN-listen, dersom arbeidstakerorganisasjon som er part i vedkommende tariffavtale er bundet av direkteavtale innenfor samme bransje (naturlig avgrensning som for en bransjeoverenskomst) eller for de samme arbeidstakergrupper, uten AFP-bilaget i privat sektor.

Endret 30.10.2018

I kraft 21.11.2018

Arbeidsgiverorg	Arbeidstakerorg	Foretak
Spekter	NITO	Boklink AS
Spekter	Econa	Interoperabilitetstjenester AS
Spekter	SAN-gruppen	Kommunalbanken AS
Spekter	SAN-gruppen	Nord Pool AS
Spekter	Tekna	Norsk Helsenett SF
Spekter	NITO	Norsk Helsenett SF
Spekter	NITO	Norsk Tipping AS
Spekter	SAN-gruppen	Norske Tog AS
Spekter	SAN-gruppen	Nye Veier AS
Spekter	NITO	Relacom AS
Spekter	SAN-gruppen	Ruter AS
Spekter	Psykologforeningen	SiB
Spekter	Psykologforeningen	SiO
Spekter	NITO	Sophies Mindes Ortopedi AS
Spekter	NITO	Statnett SF
Spekter	Tekna	Statnett SF
Spekter	Naturviterne	Statskog SF
Spekter	NITO	Statskog SF
Spekter	Norsk Juristforening	Statskog SF
Spekter	SAN-gruppen	Tian AS
Spekter	NITO	Trøndelag Ortopediske Verksted AS
Spekter	NITO	Unilabs Norge AS
Spekter	Tekna	Unilabs Telelab AS
Spekter	NITO	Unilabs Telelab AS
Spekter	Naturviterne/Tekna/DNV	VESO AS
Spekter	Overordn. Funk.	Vinmonopolet AS

Oppdatert 11.9.2012  
 Oppdatert 8.9.2016  
 Oppdatert 19.6.2018  
 Oppdatert 18.12.2018  
 Oppdatert 7.3.2019  
 Oppdatert 20.6.2019

**Vedlegg 4: Idrettslisten (unntak)**

Arbeidsgiverorg	Arbeidstakerorg	Tariffavtalenr	Avtalenavn
NHO	LO	452	Overenskomsten for fotball, håndball og ishockey

**Vedlegg 5: Finans Norge-listen (midlertidig unntak)**

Arbeidsgiverorg	Arbeidstakerorg	Foretak
Finans Norge	Finansforbundet	Storebrand ASA med konsernselskaper
Finans Norge	Finansforbundet	IF Forsikring BA

**Vedlegg 6: Foretak med lokal direkteavtale eller uten tariffavtale**

Direkteavtale med:	Foretak
Ansatte (Tilslutningsavtale)	Bankenes Sikringsfond
Sekretariatets fagforening og akademikergruppen ved Finansforbundets sekretariat	Finansforbundet
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Finans Norge
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Finans Norge Forsikringsdrift
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Finans Norge Servicekontor
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Norsk Naturskadepool
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Sparebankforeningen i Norge
De ansatte representert ved Tillitsutvalget	Trafikkforsikringsforeningen

Foretak uten tariffavtale
Eye-Share ASA

Oppdatert 11.12.2014

Oppdatert 15.6.2017

Oppdatert 25.10.2019

## Vedlegg 7: Oversikt over lønnsinntekter som skal inngå i premieberegningen

LTO	Type fordel	Lønnsbeskrivelse	Spesifikasjon
111A	Kontantytelse	Fastlønn	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Timelønn	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Faste tillegg	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Bonus	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Styrehonorar og godtgjørelse i forbindelse med utførelse av verv	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Sluttvederlag	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Feriepenger	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Annet	Lønn for arbeid utført i Norge
111A	Kontantytelse	Trekk i lønn for ferie	Lønn for arbeid utført i Norge
113A	Kontantytelse	Fastlønn	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Timelønn	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Faste tillegg	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Bonus	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Styrehonorar og godtgjørelse i forbindelse med utførelse av verv	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Sluttvederlag	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Feriepenger	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Annet	Lønn for arbeid utført i utlandet
113A	Kontantytelse	Trekk i lønn for ferie	Lønn for arbeid utført i utlandet
124A	Kontantytelse	Fastlønn	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Timelønn	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Faste tillegg	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Bonus	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Sluttvederlag	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Feriepenger	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Annet	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
124A	Kontantytelse	Trekk i lønn for ferie	Lønn på norsk kontinentalsokkel til ansatt som bor i utlandet
126A	Kontantytelse	Fastlønn	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Timelønn	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Faste tillegg	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Bonus	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Feriepenger	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
126A	Kontantytelse	Annet	Utenlandske sjøfolk som er trygdet i Norge uten å være skattepliktige
913A	Kontantytelse	Fastlønn	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Timelønn	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Faste tillegg	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Bonus	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Styrehonorar og godtgjørelse i forbindelse med utførelse av verv	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Kommunal omsorgslønn og fosterhjemsgodtgjørelse	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Sluttvederlag	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Feriepenger	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Annet	Svalbardlønn
913A	Kontantytelse	Trekk i lønn for ferie	Svalbardlønn

927A	Kontantytelse	Fastlønn	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Timelønn	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Faste tillegg	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til arbeidet tid	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Helligdagstillegg	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Uregelmessige tillegg knyttet til ikke arbeidet tid	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Bonus	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Overtidsgodtgjørelse	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Sluttvederlag	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Feriepenger	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Annet	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
927A	Kontantytelse	Trekk i lønn for ferie	Lønn til ikke skattepliktig medlem av folketrygden
961A	Kontantytelse	Fast lønn	Nettolønn mottatt for arbeid i Norge
971A	Kontantytelse	Fast lønn	Nettolønn mottatt for arbeid i utland
<i>Merk: Kun arbeidsgiveravgiftspliktige utbetalinger inngår i lønnsgrunnlaget. Kontantytelser med skatte- og avgiftsregel Svalbard, Jan Mayen og biland, særskilt fradrag for sjøfolk, nettolønn, veldedig eller allmennyttig organisasjon og skattefri organisasjon blir også tatt med i lønnsgrunnlaget.</i>			

Oppdatert 3.3.2016  
Oppdatert 15.6.2017  
Oppdatert 20.2.2018  
Oppdatert 13.8.2018  
Oppdatert 12.12.2019

## Vedlegg 8: Hvilke avtaler som styret har godkjent i henhold til § 2-1 (4) bokstav f

Ved godkjenning/anvendelse av en standard overenskomst må alle bedrifter som dekkes av virkeområdet ha med seg AFP-bilaget om avtalen gjøres gjeldende.

Ved godkjenning av overenskomst med AFP-bilaget med enkeltstående virksomhet/foretak er betingelsen at AFP-bilaget også tas med i tilsvarende overenskomster for enkeltstående virksomheter/foretak innen samme bransje (naturlig avgrensning som for en bransjeoverenskomst).

Endret 21.6.2016 I kraft 9.9.2016