

Föräldralön (*Parental salary*)

Tietoevry Sweden offer parental salary and is one of our efforts to create a culture and work environment that allows employees to have a better family-work life balance.

In short, Tietoevry Sweden follows the collective agreement Almega, the IT companies 'employers' organization regarding parental pay. The benefit applies to both men and women employed in Sweden and support our view that men and women should have the same opportunities for development, and we want to support the conditions for greater equality in working life in this way.

Please see below terms and compensation levels.

Links



[Employee handbook - Sweden](#)

Parental leave





Förutsättningar för föräldralön (*Prerequisites for parental salary*)

Du har rätt till föräldralön från Tietoevry under förutsättning att:

- du har haft en oavbruten anställning inom koncernen under minst 1 år innan föräldraledigheten påbörjas
- ersättningen är kopplad till ledighet med allmän föräldrapenning, dvs. gäller inte för vård av sjukt barn eller pappadagar (tillfällig föräldrapenning)
- föräldralön utges längst till dess barnet uppnått 3 års ålder
- ledigheten tas ut i en sammanhängande trettiodagarsperiod

You are entitled to parental salary from Tietoevry provided that:

- *you have had uninterrupted employment within the Group for at least 1 year before parental leave begins*
- *the allowance is linked to leave with general parental benefit, i.e. does not apply to the care of a sick child or paternity leave (temporary parental benefit)*
- *parental salary is paid until the child has reached the age of 3*
- *leave is taken in a continuous thirty-day period*

Föräldralönens storlek (*Size of parental pay*)

- Föräldralönen är kopplat till föräldraledigheten och inte till antalet barn. Det är samma ersättning oavsett om föräldrarna får ett eller flera barn vid samma tillfälle.

- Föräldralön utges sammanlagt under max 6 perioder (å 30 dagar per period) per barn och förälder (flerbarnsfödslar räknas som ett barn) enligt nedan tabell:
- *Size of parental pay Parental pay is linked to parental leave and not to the number of children. It is the same compensation regardless of whether the parents have one or more children at the same time.*
- *Parental pay is paid in total for a maximum of 6 periods (30 days per period) per child per parent (multiple births count as one child) as shown in the table below:*

<p>1 Year of employment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De första 2 perioderna (totalt om 60 dagar å 30 dagar per period) följer kollektivavtalets regler gällande ersättningsnivå. • För resterande 4 perioder (totalt om 120 dagar å 30 dagar per period) ger företaget en utfyllnad på lönedelar över 10 prisbasbelopp till 80 % av den avtalade fasta månadslönen. • Utfyllnad utges ej för lönedelar över 15 prisbasbelopp. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>The first 2 periods (total of 60 days per period) follow the rules regarding the level of compensation.</i> • <i>For the remaining 4 periods (total of 120 days per period) the company provides a supplement to the wage for wage parts over 10 base amounts to 80% of the agreed fixed monthly salary.</i> • <i>Supplement is not paid for wage parts over 15 price base amounts.</i>
<p>3 Years of employment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utfyllnad i 6 perioder (totalt om 180 dagar å 30 dagar per period) följer kollektivavtalets regler gällande ersättningsnivå. • Utfyllnad utges ej för lönedelar över 15 prisbasbelopp. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Supplement for 6 periods (total of 180 days per period) follows the rules regarding the level of compensation.</i> • <i>Supplement is not paid for wage parts over 15 price base amounts.</i>

Prisbasbeloppen varierar från år till år, för information om årets basbelopp gå in på Statistiska centralbyråns hemsida.

Eng: The price base amounts vary from year to year, for information on this year's base amount go to Statistics Sweden's website.

Information och räkneexempel vid anställning mer än 1 respektive 3 år (*Information and calculation examples for employment more than 1 and 3 years*)

Via knapparna nedan finner du information om de olika reglerna kring föräldralön om du har varit anställd mer än 1 respektive 3 år. Där finner du även räkneexempel.

Through the buttons below you will find information about the different rules regarding parental pay if you have been employed more than 1 and 3 years respectively. There you will also find calculation examples.



[Employed for more than 1 year - Tietoenvy Sweden](#)



[Employed for more than 3 years - Tietoenvy Sweden](#)

Övrig information kring föräldralön (*Other information about parental pay*)

- Om ledigheten förläggs till del av dag räknas föräldralönen om proportionellt mot ledigheten. *Exempel. Är du föräldraledig 25% så utgår ersättning om 25%. OBS! Alla ersatta dagar avräknas dock som hela dagar.*
- Om föräldraledigheten omfattar 45 dagar ges ersättning för en 30 dagarsperiod. Övriga 15 dagar ger inte rätt till ersättning då det inte är en hel 30 dagarsperiod.

- Önskemål om ledighet skall anmälas ca två månader innan ledigheten avses ta sin början och ska vara överenskommen med närmaste chef. Se länken *Parental leave instruction* hur du ansöker om föräldraledighet.
- Ledigheten avser sammanhängande ledighetsperiod och kan maximalt delas upp på tre tillfällen per år om inget annat överenskommes.
- Samma regler som ovan gäller för adoption av barn, med tillägget att ersättning utgår från adoptionsdagen och tre år framåt till dess att barnet uppnått 10 års ålder.
- Vid ändringar i lag eller avtal rörande föräldraersättning förbehåller sig koncernen rätten att anpassa ovanstående regler till nya ersättningsnivåer/villkor eller helt upphöra med utbetalning av föräldralön.
- Uppsägning från den anställdes sida medför att utbetalning av föräldralön upphör.
- Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring skall ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.
- För att föräldralön ska kunna utbetalas måste ansökan om föräldraledighet vara registrerad och attesterad av närmaste chef i Workday.

- *If the leave is taken part of the day, the parental salary is calculated proportionally to the leave. Example. If you are on parental leave 25%, compensation of 25% is paid. Note! However, all replaced days are counted as whole days.*
- *If parental leave covers 45 days, compensation is paid for a 30-day period. The other 15 days do not entitle you to compensation as it is not a full 30-day period.*
- *Requests for leave must be notified approximately two months before the start of the leave and must be agreed with the nearest manager. See the Parental leave instruction link on how to apply for parental leave.*
- *The leave refers to a continuous period of leave and can be divided into three occasions per year unless otherwise agreed.*

- *The same rules as above apply to the adoption of children, with the addition that compensation is based on the date of adoption and three years ahead until the child reaches the age of 10.*
- *In the event of changes in the law or agreement regarding parental compensation, the Group reserves the right to adapt the above rules to new levels/conditions or to completely cease payment of parental pay.*
- *Resignation by the employee means that the payment of parental pay ceases.*
- *If parental benefit has been reduced/withdrawn under the General Insurance Act, compensation as described above shall be reduced accordingly.*
- *In order for parental pay to be paid, the application for parental leave must be registered and approved by immediate manager in Workday.*

Vad gäller vid förvärv? (What applies to acquisitions?)

- *Anställningstiden inom det uppköpta bolag tillgodoräknas som kvalifikationstid.*
- *Föräldraledig tid inom det uppköpta bolaget före övergången avräknas om man fått löneutfyllnad från det uppköpta bolaget*
- *Om det uppköpta bolaget inte givit utfyllnad får man utfyllnad från Tietoevry Sverige under kvarvarande ledighet, dock maximerat till våra regler.*
- *The period of employment within the acquired company is credited as a qualification period.*
- *Parental leave within the acquired company before the transition is deducted if you have received salary fill from the acquired company.*
- *If the acquired company has not given complement, you will receive complement from Tietoevry Sweden during the remaining leave, however maximized to our rules.*