

Västra Götalandsregionen

Löneväxlingsprogram

Pension

Innehållsförteckning:

		3.3. Anställningsformer	2
Innehåll	Sida	4. Avtal	2
		4.1. Administration	2
1. Bakgrund	2	4.3. Premiebetalningar	3
		4.2. Ändringar	3
2. Syfte	2	5. Ändrat anställnings-	
		Förhållande	3
3. Personkrets	2	5.1. Avgång ur tjänst	3
3.1. Avtalsområde	2	5.2. Tjänstlighet	3
3.2. Lönenivåer	2		

5.3. Sjukdom	3	9.1. Minimipremie	4
5.4. Dödsfall	3	9.2. Maximipremie	4
		9.3. Premietillägg	4
6. Pensionsmedförande lön	6		
		10. Försäkringens omfattning	5
7. Ordinarie pensioner och försäkringar	4	10.1. Förvaltning	5
7.1. Samordning PFA 98	4	10.2. Ålderspension	5
7.2. Statliga försäkringar	4	10.3. Premiefrielse	5
		10.4. Pensionsålder	5
8. Försäkringsgivare	4	11. Avvikelser	5
		12. Omförhandlingsklausul	5
9. Premier	4		

1. Bakgrund

I Västra Götalandsregionen (VGR) har beslut fattats att genomföra ett löneväxlingsprogram till förmån för förstärkt tjänstepension. Programmet har aktualiserats i samband med centrala förhandlingar och i vissa fall i enlighet med nya avtal. Ny skattelagstiftning från 1999 har medfört möjlighet till löneväxling, vilket skapat ny praxis på arbetsmarknaden avseende löneväxling.

2. Syfte

Löneväxlingen skall ses som en personalpolitisk åtgärd som syftar till att VGR uppfattas som en bra arbetsgivare. Detta skall leda till att underlätta rekryteringen av ny personal samt till att medarbetare vill stanna kvar som anställda hos VGR. Löneväxlingen syftar också till att ge medarbetarna större inflytande och valfrihet till hur ersättningen för nedlagt arbete skall betalas ut.

3. Personkrets

Möjligheten att ansluta sig till avtal om förstärkt ålderspension erbjuds samtliga tillsvidareanställda som är mellan 21-65 år. From 2003-01-01 gäller det för samtliga tillsvidare anställda som är mellan 21-67 år.

3.1 Avtalsområde

Löneväxlingsprogrammet omfattar samtliga avtalsområden.

3.2 Lönenivåer

Löneväxling erbjuds samtliga tillsvidareanställda oavsett lönenivå. För anställda med lön under 7,5 förhöjda basbelopp (290.250 kr år 2002) per år, kan statliga sociala förmåner påverkas negativt. De statliga förmåner som kan försämrats är försäkringar så som, ålderspension, sjukpenning, föräldrapenning, arbetslöshetsförsäkring och arbetsskadeförsäkring. På lönedelar över 7,5 förhöjda basbelopp utgår inga statliga förmåner, varför förmånsgrundande lön ej påverkas i dessa löneintervall.

3.3 Anställningsformer

Löneväxling erbjuds normalt endast de som är tillsvidareanställda. Undantag beviljas av respektive förvaltning.

4. Avtal

Mellan medarbetaren och respektive arbetsgivare tecknas ett avtal om omförhandling av lön till pension. Avtalet löper kalenderårsbasis ett år i taget. Uppsägning av avtalet skall ske senast tre (3) månader innan förfallodagen som är 31/12 varje år.

4.1 Administration

Avtalet distribueras och hanteras av respektive förvaltning som i sin tur skickar underskrivet avtal till lokal personalavdelning. Lokal personalavdelning skickar underlag centralt som meddelar PV AB (pensionsvalet AB) per fil två gånger per år vilka individer som omfattas och vilken premie som skall aviseras.

4.2 Premiebetalningar

Löneavståndet sker löpande varje månad och premierna placeras på ett internt konto hos VGR. Två gånger per år betalas tillgodohavandet på kontot som en engångspremie till försäkringsbolaget PVAB som förmedlar premien till det försäkringsbolag som den anställde har valt i pensionsvalet PFA98.

4.3 Ändringar

Ändringar av avtalet medges i normala fall endast en gång per år, vid avtalets huvudförfallodag. Ändringar skall varslas tre månader innan huvudförfallodagen. Undantag från detta medges enligt nedan eller sker vid förhandling med respektive förvaltning.

5. Ändrat anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom VGR som medför att förutsättningar för löneväxling ej kvarstår medför att avtalet upphör. Innestående medel används till pensionslösning enligt ursprungligt avtal.

5.1 Avgång ur tjänst

Upphör anställningen hos VGR avslutas avtalet per samma datum som anställningen upphör. Innestående medel används till pensionslösning enligt ursprungligt avtal. I undantagsfall kan innestående medel utbetalas som lön.

5.2 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet längre tid än en månad medges uppehåll i avtalet från tjänstledighetens början. Innestående medel används till pensionslösning enligt ursprungligt avtal. Vid annan tjänstledighet fortlöper avtalet enligt villkor.

5.3 Sjukdom

Vid långvarig sjukdom längre än 14 dagar görs uppehåll i, eller alternativt avslutas avtalet beroende på rådande omständigheter. Bedömning görs från fall till fall i samråd med respektive förvaltning.

5.4 Dödsfall

Vid dödsfall upphör avtalet att gälla från tidpunkten för dödsfallet. Innestående medel utbetalas till dödsboet.

6. Pensionsmedförande lön

Ersättningar som kan användas till löneväxling utgörs av grundlön, samt andra ersättningar utöver grundlön.

7. Ordinarie pensioner och försäkringar

Pensionsmedförande lön kvarstår oförändrad vid löneväxling. Den lön som rapporteras in till resp. försäkringsgivare är oförändrad. Pensionsmedförande lön är således lön innan löneavståendet.

7.1 Samordning PFA 98

Den pensionslösning som tecknas avseende löneväxlingen samordnas ej med ordinarie PFA98. Det innebär att den försäkrades ordinarie tjänstepension ej avräknas mot pensionslösningen för löneavståendet. Ingen garanti kan dock lämnas för att samordning ej sker i framtiden hos ev. annan arbetsgivare, som ej omfattas av PFA98.

7.2 Statliga Försäkringar

Pensionsrätt till de statliga försäkringssystemen utgår upp till det så kallade inkomsttaket. Taket för pensionsgrundande inkomst är 7,5 förhöjda prisbasbelopp (290.250 kronor år 2002). Taket för sjukpenninggrundande inkomst och arbetsskadeförsäkring är 7,5 prisbasbelopp (284.250 kronor år 2002)

För anställda med marginalinkomster under dessa nivåer minskar den pensionsmedförande lönen vid löneväxling. Löneväxling inom dessa löneintervall bör därför utnyttjas med stor försiktighet.

8. Försäkringsgivare

Exklusiv försäkringsgivare utgörs av försäkringsbolaget PV AB med de val den anställde tidigare har gjort enligt det individuella valet i PFA 98

9. Premier

Akkumulerat premier avseende löneavstående för perioden det aktuella löneväxlingsåret betalas tillsammans med premietillägg som en engångspremie två gånger per år, enligt avtal med PV AB.

9.1 Minimipremie

Minsta möjliga löneavstående utgörs av 200 kr per månad.

9.2 Maximipremie

Maximalt löneavstående utgörs av 10.000 kr per månad, dock max 20% av bruttolönen.

9.3 Premietillägg

I tillägg till betald premie gottgörs den anställde mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och särskild löneskatt på tjänstepensionspremier. Lösningarna skall vara kostnadsneutrala för VGR. De anställda med lön under 7,5 förhöjda prisbasbelopp erhåller 7% och de med lön över 7,5 basbelopp erhåller 6%. Detta gäller under år 2002, men kan förändras ifall förutsättningarna förändras.

10. Försäkringens omfattning

Försäkringsgivare är PVAB. För försäkringsavtalet gäller vad som anges i försäkringsansökan. Ändringar av försäkringsavtalet kan ske i enlighet med försäkringsgivarens villkor. För närmare detaljer hänvisas till försäkringsvillkoren. Försäkringsavtalet förfaller per kalenderår i enlighet med PFA 98 avtalet.

10.1 Förvaltning

Den anställda kan välja traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring. Vid traditionell förvaltning gottgörs den försäkrade återbäring enligt bolagets grunder. Garanterad återbäring är 3%.

Vid fondförvaltning utgår ingen garanterad återbäring. Den försäkrade avgör själv i vilken eller vilka värdepappersfonder premierna skall placeras. Den försäkrade är själv ansvarig för utfallet av placeringen. VGRs ansvar inskränkes till att betala premien.

10.2 Ålderspension

Pensionen kan väljas att omfatta ålderspension med eller utan återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet utbetalas till aktuella förmånstagare vid den försäkrades dödsfall.

10.3 Pensionsålder

Ålderspension utbetalas från avtalad pensionsålder, vanligen 65 år, dock tidigast från 61 års ålder. Den försäkrade har rätt att ta ut pensionen livsvarigt eller under kortare tid, dock ej kortare än 5 år. From 2003-01-01 finns möjligheten att skjuta upp pensionsåldern till 67 år.

11. Avvikelser

Avvikelser från gällande löneväxlingsprogram skall beslutas av VGR's förhandlingschef.

12. Omförhandlingsklausul

Om parts fullgörande av förpliktelser enligt detta avtal hindras, försvåras eller försenas till följd av

omständigheter som är att anse såsom force majeure, äger VGR rätt att omförhandla avtalet. I sådant fall är part ej skyldig att utge skadestånd eller annan ersättning.

Såsom force majeure anses exempelvis omständigheter som ligger utanför VGRs kontroll såsom exempelvis nya eller ändrade lagar, förordningar, ny skattelagstiftning eller myndighetsbeslut, nya kollektivavtal, arbetskonflikt, oavsett om part företar eller är föremål för arbetskonflikt, blixtnedslag, eldsvåda, naturkatastrof, otjänliga väderleksförhållanden, krig, mobilisering, brist eller fel i energiförsörjning, i datorfunktion, i teleföbindelser eller i annan kommunikation.