

## Bilag nr. 2 (Pr. 1. januar 2006)

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

### Eksempel 1:

En 57-årig tjenstemandsansat chef har en årsløn på 484.005 kr. (løntrin 51). Der indgås en 5-årig generationsskifteaftale med den pågældende. Pågældende ønsker at få tillagt 4 års pensionsalder ved fratræden. Kan det lade sig gøre? Hvilke andre vilkår kan herudover tilbydes?

Den samlede **maksimale** økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1) Løntillæg 15% af 484.005 kr. =               | 72.601 kr. pr. år |
| 2) Fratrædelsesbeløb 556.606 kr. : 12 x 8 : 5 = | 74.214 kr. pr. år |

(Fratrædelsesbeløbet pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen incl. generationsskiftetillæg divideret med 12 er lig med en månedsløn. Herefter ganges med antal månedslønninger fratrædelsesbeløbet udgør i alt ved en 5 års aftale lig med 3 plus 5 for antal år stillingen varer, i alt 8. Da beregningen sker pr. år divideres med 5, er lig med antal år, stillingen er aftalt til at vare).

- |                                |                          |
|--------------------------------|--------------------------|
| 3) Pension 15% af 72.601 kr. = | <u>10.890 kr. pr. år</u> |
|--------------------------------|--------------------------|
- (72.601 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15% heraf).

**I alt pr. år** **157.705 kr.**

I alt for den aftalte 5 års periode

157.705 kr. x 5 = **788.525 kr.**

4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 1. januar 2006) koster

319.864 kr.

Løntillæg på 15% af 484.005 kr. pr. år i 5 år koster

363.004 kr.

Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 788.525 kr.

minus (319.864 + 363.004) kr. =

105.657 kr.

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 319.864 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 371.071 kr. og et løntillæg på 19.518 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fratrædelsessituationen.

### Eksempel 2:

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 450.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede **maksimale** økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

Løntillæg 15% af 450.000 kr. =	67.500 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 517.500 kr. : 12 x 6 : 3 =	86.250 kr. pr. år
Pension 15 % af 67.500 kr. =	<u>10.125 kr. pr. år</u>
<b><u>I alt pr. år</u></b>	<b><u>163.875 kr.</u></b>

Der kan således **maksimalt** indbetales et ekstraordinært bidrag pr. måned på  $163.875 \times 3 : 36 = \mathbf{13.656 \text{ kr.}}$

### Eksempel 3:

En tjenstemandsansat chef med en årsløn på kr. 484.005 (løntrin 51) fylder 60 år, og overvejer i denne forbindelse at søge sin afsked med pension. Kommunen vil imidlertid gerne fastholde den pågældende chef til gennemførelse af en påtænkt omorganisering i forvaltningen. Der ønskes indgået en aftale, hvor den pågældende forbliver i stillingen i yderligere 3 år. Pågældende ønsker i generationsskifteaftalen at få tillagt 2 års pensionsalder ved fratrædelse.

2 års pensionsalder efter løntrin 51 koster pr. 1. januar 2006 159.933 kr., jf. bilag 1

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for henholdsvis løntillæg og pensionstillæg er følgende:

Løntillæg 15% af 484.005 kr. =	72.600 kr. pr. år
Pension 15% af 72.600 kr. =	10.890 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

$$3 * (72.600 + 10.890) = 250.470 \text{ kr.}$$

Aftale om 2 års pensionsaldertillæg til en værdi af 159.933 kr. vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.