

## Bilag nr. 2

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

### Eksempel 1:

En 57-årig tjenstemandsansat chef har en årsløn (inkl. særligt tillæg) på 539.265 kr. (lønttrin 50). 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 539.265 kr. = 80.890 kr. pr. år

2) Fratrædelsesbeløb 620.155 kr. : 12 x 8 : 5 = 82.687 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 80.890 kr. = 12.134 kr. pr. år

(80.890 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15% heraf).

**I alt pr. år** 175.711 kr.

I alt for den aftalte 5 års periode

175.711 kr. x 5 = 878.555 kr.

4 års pensionsalder efter løntrin 50, jf. bilag nr. 1 (pr. 1. april 2002) koster

315.512 kr.

Løntillæg på 15% af 539.265 kr. pr. år i 5 år koster

404.450 kr.

Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 878.555 kr.

minus (315.512 + 404.450) kr. = 158.593 kr.

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 315.512 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 413.437 kr. og et løntillæg på 29.921 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 400.000 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 400.000 kr. =	60.000 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 460.000 kr. : 12 x 6 : 3 =	76.667 kr. pr. år
Pension 15 % af 60.000 kr. =	<u>9.000 kr. pr. år</u>
<b><u>I alt pr. år</u></b>	<b><u>145.667 kr.</u></b>

Der kan således **maksimalt** indbetales et ekstraordinært bidrag pr. måned på  $145.667 \times 3 : 36 = 12.139$  kr.

### Eksempel 3:

En tjenstemandsansat chef med en årsløn på kr. 467.623 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 49 koster pr. 1. april 2002 143.886 kr., jf. bilag 1

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

Løntillæg 15% af 467.623 kr.=	70.143 kr. pr. år
Pension 15% af 70.143 kr.=	10.521 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

$$3 * (70.143 + 10.521) = 241.992 \text{ kr.}$$

Aftale om 2 års pensionsaldertillæg til en værdi af 143.886 kr. vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.