REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

AKADEMIKERNE

RAMMEAFTALE OM SENIORPOLITIK

NYT = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale
NYT med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse
NYT pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

_____
2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

PRÆAMBEL....4

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER....5

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN....5

KAPITEL 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE....5

§ 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE....5

§ 3. MED-UDVALGENES ROLLE....6

§ 4. TILLIDSREPRÆSENTANTEN....7

KAPITEL 3. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7....7

§ 5. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7....7

KAPITEL 4. SENIORBONUS....8

§ 6. SENIORBONUS....8

KAPITEL 5. SENIORSTILLINGER....8

§ 7. PERSONKREDS....8

§ 8. UDLIGNINGSTILLÆG....9

§ 9. BEVARELSE AF PENSION....9

§ 10. PENSIONSFORBEDRING....9

§ 11. FASTHOLDELSESBONUS....10

KAPITEL 6. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER....10

§ 12. PERSONKREDS....10

§ 13. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD....10

KAPITEL 7. FASTHOLDELSES- OG FRATRÆDELSESORDNINGER....12

§ 14. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE....12

§ 15. PENSIONSFORBEDRING....12

§ 16. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN....13

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN....13

§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV. 13

BILAG 1: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS 15

BILAG 2: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER....20

BILAG 3: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER....22

BILAG 4: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADRAG MV....24

PRÆAMBEL

Aftalens parter har som fælles målsætning at fastholde seniorer i regional beskæftigelse, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv. Målet er at forbedre fastholdelsen af de seniormedarbejdere, som ellers ville forlade arbejdsmarkedet og få sat fokus på vilkårene for de seniorer, der kan have udfordringer ved at fortsætte i jobbet. Dette er til gavn for både den enkelte medarbejder, der får flere gode arbejdsår, og arbejdspladsen, der kan beholde medarbejderen i længere tid.

Særligt for seniormedarbejdere er, at de ofte har haft et længere arbejdsliv bag sig. Samtidig kan helbred, familiesituationer, økonomi mm. påvirke seniormedarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde. Parterne har for øje, at seniorernes tidligere arbejdsliv kan påvirke deres arbejdsevne senere i livet. Derfor er det også relevant at overveje tidligere i arbejdslivet, hvordan medarbejderne kan få bedre forudsætninger for at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er parternes ønske, at flest medarbejdere bliver på arbejdsmarkedet, og at det er et positivt tilvalg.

Denne aftale skal bidrage til at øge fastholdelsen af seniorer i regionerne. Seniorer forlader og bliver på arbejdsmarkedet af forskellige årsager, og har forskellige vilkår, ønsker og behov. Aftalen peger derfor på en række muligheder for aktivt at arbejde med at fastholde seniorer. Ikke alle seniorer har brug for, at der gøres noget specielt for, at de kan og have lyst til at forsætte i deres aktive arbejdsliv. Og medarbejderne bliver seniormedarbejdere på forskellige tidspunkter af arbejdslivet – her spiller så såvel individuelle forhold som den generelle udvikling i samfundet en rolle. Det indgår som vigtige element i den samlede indsats for at fastholde seniormedarbejdere

Aftalen er målrettet alle seniorer på de regionale arbejdspladser. Alle seniormedarbejdere skal have mulighed for at drøfte overvejelser og ønsker til det fortsatte arbejdsliv med deres leder. Dialogen skal tage udgangspunkt i, hvilke muligheder, der kan tilbydes medarbejderen inden for arbejdspladsens rammer og som bidrager med en målrettet og individuel indsats til fastholdelse.

Intentionerne i denne rammeaftale skal løftes og realiseres gennem drøftelser og opfølgning i regionens MED-udvalg, det eksisterende samarbejde mellem leder og tillidsrepræsentant og ikke mindst gennem dialog og samtale mellem medarbejder og leder.

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Rammeaftalen om seniorpolitik har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser, herunder at fremme dialogen mellem leder og medarbejder med henblik på at understøtte et godt og langt seniorarbejdsliv.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.
Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.
Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

KAPITEL 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

§ 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

Stk. 1.
I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal leder og seniormedarbejder sammen afklare seniormedarbejderens overvejelser i forhold til at fortsætte med at arbejde, herunder hvilke barrierer medarbejderen har for at fortsætte. I den forbindelse kan det drøftes, hvilke muligheder der, inden for arbejdspladsens rammer, kan tilbydes medarbejderen, og som kan bidrage til fastholdelse.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Et centralt element i realiseringen af indsatsen for at fastholde seniormedarbejdere på de regionale arbejdspladser er den løbende dialog mellem leder og medarbejder om medarbejderens tanker og ønsker for det fortsatte arbejdsliv.*
>
> *Leder og medarbejder drøfter løbende udviklingsmuligheder, opgaver, trivsel m.m. i de årlige medarbejderudviklingssamtaler. For medarbejdere i den sidste del af arbejdslivet vil tanker om, hvorvidt medarbejderen kan og/eller vil fortsætte med at arbejde begynde at fylde mere.*
>
> *Det kan variere fra medarbejder til medarbejder, hvornår sådanne drøftelser om fastholdelse og tilbagetrækning bliver relevant.*

Lederen skal være opmærksom på, hvornår det er relevant at drøfte seniormedarbejderens overvejelser om det fortsatte arbejdsliv, og selv være aktiv i at inddrage spørgsmålet. Lederen bør i den forbindelse være opmærksom på, at der også kan være forhold på et tidligere tidspunkt i arbejdslivet som kan påvirke medarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde.

Det kan indgå i MED-udvalgenes drøftelser, jf. § 3, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Stk. 2.
Identificeres der et behov for en tilpasning i arbejdssituation/vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv og fastholde medarbejderen, drøfter leder og medarbejder hvilke tiltag, der kan være relevante og mulige på den pågældende arbejdsplads.

BEMÆRKNINGER:
Er leder og medarbejder enige om eventuelle konkrete tiltag indgår disse som et supplement til en del af de beskrevne udviklingsmål, jf. aftalen om kompetenceudvikling.

Stk. 3.
Såfremt det er relevant, drøfter og aftaler leder og medarbejder, hvilke konkrete tiltag, der kan medvirke til, at medarbejderen kan forblive i beskæftigelse. De konkrete tiltag kan være mangeartede, idet de vil være tilpasset den enkelte medarbejder.

Eksempler på konkrete initiativer og redskaber, der kan bringes i anvendelse, kan være kompetenceudvikling, hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, individuelle arbejdsmiljømæssige tiltag, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, job- og/eller opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

Der henvises i øvrigt til tiltagene beskrevet i kapitel 5, 6 og 7.

Leder og medarbejder skal i denne forbindelse være opmærksomme på, at der, udover ordninger efter kapitel 5, 6 og 7, kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

§ 3. MED-UDVALGENES ROLLE

Regionens MED-udvalg skal medvirke til at rammeaftalen anvendes efter hensigten, herunder i forhold til bredden i indsatsen, både i forhold til faggrupper og arbejdspladser.

Hovedudvalget drøfter politik og den overordnede vision på området i regionen samt drøfter, hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Øvrige MED-udvalg kan drøfte rammeaftalens anvendelse set i forhold til den enkelte arbejdsplads.

Hovedudvalgets og de øvrige MED-udvalgs opfølgning på rammeaftalen sker i det omfang som udvalgene finder, at der er behov for det, idet lokale forhold danner grundlag for, hvordan opfølgning finder sted.

BEMÆRKNINGER:
Hovedudvalget og de øvrige MED-udvalg kan i drøftelserne inddrage tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om fx alderssammensætning, tilbagetrækningsalder og personaleomsætning samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

§ 4. TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

BEMÆRKNINGER:
Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen, herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse, jf. § 2. efter behov.

Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. gennem at medvirke ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.

KAPITEL 3. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

§ 5. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

Stk. 1.
For seniorordninger, der indgås efter kapitel 5, 6 og 7 aftales vilkårene for de konkrete ordninger mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

BEMÆRKNINGER:
Formålet med rammeaftalens ordninger er fastholdelse af seniorer. Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for regional ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i regionen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i regionen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.
Seniorordninger kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

KAPITEL 4. SENIORBONUS

Med virkning til og med 31. december 2027

§ 6. SENIORBONUS

Parterne har aftalt en seniorbonus, som er reguleret i Protokollat vedrørende seniorbonus, jf. aftalens bilag 1.

KAPITEL 5. SENIORSTILLINGER

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for såvel ledere og medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelseselementerne i en seniorstilling kan bestå af:
- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 7. PERSONKREDS

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 8. UDLIGNINGSTILLÆG

Stk. 1.
I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2.
Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 9. BEVARELSE AF PENSION

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 10. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.
Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2.
Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 11. FASTHOLDELSESBONUS

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

KAPITEL 6. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelseselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:
- løntillæg,
- fastholdelsesbonus og/eller
- pensionsforbedring.

§ 12. PERSONKREDS

Stk. 1.
For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.
Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

BEMÆRKNINGER:
Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen. Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter RLTN's forudgående godkendelse.

§ 13. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.
I generationsskifteaftalen kan fastsættes
a) et løntillæg,
b) en fastholdelsesbonus og/eller
c) en pensionsforbedring.

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonussen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

BEMÆRKNINGER:
Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. *Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatlønstillæg).*

2. *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Løntillægget på op til 15 % indgår i beregningen.*

3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

   For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb.

   Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i aftalens bilag 3.

   Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

I aftalens bilag 2 er angivet konkrete eksempler på, hvorledes elementerne i generationsskifteordninger kan kombineres.

Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for RLTN.

Stk. 2.
En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3.
Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægtens bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 4.

KAPITEL 7. FASTHOLDELSES- OG FRATRÆDELSESORDNINGER

For såvel ledere som medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således, at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne. Fratrædelsesordninger kan også anvendes i forbindelse med personaletilpasninger.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 14. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:
Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 15. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.
Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2.
Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtids- eller egenpension, som fx. svagelighed, eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3.
Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægtens bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 4.

Stk. 4.
For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig.

§ 16. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGEL-SE AF AFTALEN

§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.
Rammeaftalen træder i kraft **pr. 1. april 2026**. Rammeaftalen erstatter rammeaftale om seniorpolitik af 12. november 2025 indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.
Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3.
Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

BEMÆRKNINGER:
Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og regionen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Statens Administration, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der er indgået aftale om tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder, skal regionen indbetale et kapitalbeløb til Statens Administration.

Stk. 4.
Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts **2029**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 5. november 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke Margrethe Friis
/ Kristian Beltner

For AKADEMIKERNE:
Tomas Kepler

Med virkning til og med 31 december 2027

BILAG 1: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og AKADEMIKERNE er enige om følgende:

1. Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

   Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede eller ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig AC. Ansatte, de er omfattet af overenskomst for ergoterapeuter, overenskomst for fysioterapeuter eller overenskomst for jordemødre, er dog omfattet af protokollatet i sin helhed.

   Med virkning fra den 1. januar 2023 omfatter protokollatet ligeledes ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.

   Med virkning til og med 31. marts 2027
   Det er ved OK-24 mellem RLTN og Yngre Læger aftalt, at der indføres en seniorbonus på 1,6 pct. til speciallæger fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år. For læger, der deltager i formaliseret vagt, udgør seniorbonussen 3,2 pct. Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:
   - Betalte fridage (seniordage) maks. 2
   - Ekstraordinær pensionsindbetaling

   Det aftalte er implementeret i overenskomsten mellem RLTN og YL, 33.06.1

   Med virkning til og med 31. marts 2027
   Ved OK-24 er det mellem RLTN og Tandlægeforeningen aftalt, at der med virkning fra 1. januar 2025 indføres en seniorbonus på 0,8 pct. til ansatte på overenskomst for tandlæger fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år, på tilsvarende vilkår, som gælder akademikere.

   Det aftalte er implementeret i overenskomsten mellem RLTN og Tandlægeforeningen, 33.20.1.

   ****NYT** med virkning fra 1. april 2027**
   Det er ved OK-26 mellem RLTN, Yngre Læger, Foreningen af Speciallæger og Tandlægeforeningen aftalt, at der indføres en seniorbonus på 2,0 pct. til ansatte omfattet af overenskomst for speciallæger og overlæger, overenskomst for tandlæger og Aftale for lægelige chefer fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år. Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

   - **Betalte fridage (seniordage) maks. 5**
   - **Ekstraordinær pensionsindbetaling**

   Det aftalte er implementeret i de respektive overenskomster og aftaler.

2. Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 3, ret til en seniorbonus.

   Seniorbonus er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne inden for rammeaftale om seniorpolitik.

3. Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60 år (gruppe1/gruppe 2), jf. nedenfor.

   Eksempel:
   Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder		**Bonus i % af sædvanlig løn**
Gruppe 1	Gruppe 2	
58 år	60 år	0,8 %
59 år	61 år	1,2 %
60 år og derover	62 år og derover	1,6 %

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale med undtagelse af gruppe 3
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.
- Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og gruppe 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., at de ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af sædvanlig løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bonus er uændret 0,8 % de efterfølgende år.

Gruppe 3 består af:

- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- **** NYT** med virkning fra 1. april 2027: Social- og sundhedspersonale med særligt fagligt ansvar**
- Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Bonus udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn:
Gruppe 3:	
59 år	0,8 %
60 år	1,2 %
61 år	1,6 %

Aldersgrænserne for ret til seniorbonus for gruppe 3 hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

BEMÆRKNING:
Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023: Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

4. Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. bilag om konvertering af seniorbonus
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag om konvertering af seniorbonus

BEMÆRKNINGER:
Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og

som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:
Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), skal senest den 1. oktober 2011(2022) meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

5. Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

   Eksempler:
   En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2012(2023), men fratræder inden januar 2013(2024), får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012(2023), den pågældende har været ansat.
   En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011(2022), får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011(2022), den pågældende har været ansat.
   En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), men er fratrådt inden den 1. april 2011(2022), er ikke omfattet af aftalen.

6. Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7. Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8. Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011.

Bilag: Konvertering af seniorbonus

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling
Medarbejderen giver sin arbejdsgiver besked om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder principperne i pkt. 5.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb
Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage
Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 3 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde:

Alder			Antal seniordage
Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	
58 år	60 år	59 år	1-2 seniordage
59 år	61 år	60 år	1-3 seniordage
60 år og derover	62 år og derover	61 år	1-4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

BILAG 2: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

Eksempel 1:
En 57-årig tjenestemandsansat chef har en årsløn pr. 1. april 2009 på 523.474 kr. (løntrin 51). For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. 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 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
2) Fratrædelsesbeløb 601.995 kr.: 12 x 8 : 5 =	80.266 kr. pr. år
(Fratrædelsesbeløbet pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen inkl. 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 78.521 kr. =	11.778 kr. pr. år
(78.521 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf).	
I alt pr. år	170.565 kr.
I alt for den aftalte 5 års periode	
170.565 kr. x 5 =	852.825 kr.

4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 01-04-2009) koster.	346.026 kr.
For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin, som den pågældende vil blive pensioneret efter, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne.	
Løntillæg på 15 % af 523.474 kr. pr. år	
i 5 år koster	392.605 kr.
Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 852.825 kr.	
minus (346.026 + 392.605) kr. =	114.194 kr.

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 346.026 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 401.330 kr. og et løntillæg på 21.094 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 500.000 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 500.000 kr. =	75.000 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 575.000 kr.: 12 x 6:3 =	95.833 kr. pr. år
Pension 15 % af 75.000 kr. =	11.250 kr. pr. år
I alt pr. år	182.083 kr.

Der kan således maksimalt indbetales et ekstraordinært bidrag pr. måned på 182.083 x 3 : 36 = 15.174 kr.

Eksempel 3:
En tjenestemandsansat chef med en årsløn på 523.474 kr. (løntrin 51) fylder 60 år, og overvejer i denne forbindelse at søge sin afsked med pension. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. Regionen 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. 01-04-2009 173.013 kr., jf. bilag 1. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin, som den pågældende vil blive pensioneret efter, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

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

Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
Pension 15 % af 78.521 kr. =	11.778 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

3 * (78.521 + 11.778) =	270.897

Aftale om 2 års pensionsalderstillæg til en værdi af 173.013 vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

BILAG 3: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af pensionsforbedringer i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2026:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	**112.262**	**56.131**	**4.678**
8	**85.136**	**42.568**	**3.547**
9	**115.828**	**57.914**	**4.826**
10	**116.397**	**58.199**	**4.850**
11	**118.560**	**59.280**	**4.940**
12	**119.907**	**59.954**	**4.996**
13	**121.293**	**60.647**	**5.054**
14	**122.717**	**61.359**	**5.113**
15	**123.417**	**61.708**	**5.142**
16	**124.858**	**62.429**	**5.202**
17	**126.076**	**63.038**	**5.253**
18	**127.671**	**63.835**	**5.320**
19	**128.880**	**64.440**	**5.370**
20	**129.900**	**64.950**	**5.412**
21	**131.415**	**65.708**	**5.476**
22	**132.765**	**66.383**	**5.532**
23	**133.944**	**66.972**	**5.581**
24	**135.369**	**67.684**	**5.640**
25	**136.820**	**68.410**	**5.701**
26	**138.302**	**69.151**	**5.763**
27	**139.813**	**69.906**	**5.826**
28	**141.354**	**70.677**	**5.890**
29	**142.927**	**71.463**	**5.955**
30	**144.529**	**72.265**	**6.022**
31	**146.164**	**73.082**	**6.090**
32	**147.831**	**73.915**	**6.160**
33	**149.530**	**74.765**	**6.230**
34	**151.263**	**75.632**	**6.303**
35	**153.028**	**76.514**	**6.376**
36	**154.830**	**77.415**	**6.451**
37	**156.664**	**78.332**	**6.528**
38	**158.627**	**79.314**	**6.609**
39	**160.572**	**80.286**	**6.691**
40	**162.556**	**81.278**	**6.773**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
41	**164.576**	**82.288**	**6.857**
42	**166.635**	**83.317**	**6.943**
43	**169.458**	**84.729**	**7.061**
44	**172.359**	**86.179**	**7.182**
45	**175.339**	**87.670**	**7.306**
46	**178.402**	**89.201**	**7.433**
47	**180.872**	**90.436**	**7.536**
48	**187.366**	**93.683**	**7.807**
49	**197.282**	**98.641**	**8.220**
50	**208.288**	**104.144**	**8.679**
51	**225.927**	**112.964**	**9.414**
52	**251.616**	**125.808**	**10.484**
53	**272.385**	**136.192**	**11.349**
54	**300.072**	**150.036**	**12.503**
55	**333.353**	**166.677**	**13.890**

BILAG 4: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADRAG MV.

Tabel med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb til tjenestemænd i folkeskolen (den lukkede gruppe) samt til reglementsansatte, i forbindelse med, at der indgås aftale efter § 11, stk. 3, og § 13, stk. 3, om kompensation for, at der for disse grupper foretages førtidsfradrag i den udbetalte pension.

For øvrige personalegrupper hvor det aftales, at der ikke kan ske førtidsfradrag eller kun reduceret førtidsfradrag, finder tabellen også anvendelse til at beregne udgiften heraf.

Udgiften aflæses ved brug af oplysninger om pågældendes alder og løntrin på pensioneringstidspunktet.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af engangsbeløb i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

Bilag 4 er blevet ajourført i overensstemmelse med de nye regler om førtidspensionsfradrag og folkepensionsalderen. For de grupper som bilag 4 ikke dækker – kan der rettes henvendelse til Danske Regioner.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2026:**
Født før 1. januar 1959 – Ansat før 1. januar 2007:

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50 %)
60	**324.295**	**527.153**	**115.530,62**
61	**224.302**	**364.611**	**92.424,50**
62	**126.468**	**205.579**	
63	**91.652**	**148.984**	
64	**58.969**	**95.857**	
65	**28.419**	**46.196**	
66	**27.353**	**44.464**	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**363.472**	**590.837**	**115.530,62**
61	**251.338**	**408.559**	**92.424,50**
62	**141.679**	**230.304**	
63	**102.675**	**166.902**	
64	**66.062**	**107.386**	
65	**31.837**	**51.752**	
66	**30.643**	**49.812**	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**407.306**	**662.090**	**115.530,62**
61	**281.587**	**457.730**	**92.424,50**
62	**158.697**	**257.968**	
63	**115.008**	**186.950**	
64	**73.997**	**120.285**	
65	**35.661**	**57.968**	
66	**34.324**	**55.795**	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**452.241**	**735.134**	**115.530,62**
61	**312.597**	**508.137**	**92.424,50**
62	**176.143**	**286.327**	
63	**127.651**	**207.502**	
64	**82.132**	**133.508**	
65	**39.581**	**64.341**	
66	**38.097**	**61.929**	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**523.598**	**851.128**	**115.530,62**
61	**361.840**	**588.184**	**92.424,50**
62	**203.847**	**331.361**	
63	**147.729**	**240.139**	
64	**95.050**	**154.507**	
65	**45.807**	**74.461**	
66	**44.089**	**71.669**	

****NYT** med virkning fra den 1. april 2026:**
Født efter 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	**551.301**	**896.160**	**115.530,62**
61	**448.604**	**729.222**	**92.424,50**
62	**189.702**	**308.368**	
63	**152.753**	**248.306**	
64	**117.939**	**191.714**	
65	**85.256**	**138.588**	
66	**27.353**	**44.464**	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	**617.903**	**1.004.423**	**115.530,62**
61	**502.676**	**817.118**	**92.424,50**
62	**212.518**	**345.456**	
63	**171.125**	**278.170**	
64	**132.124**	**214.772**	
65	**95.510**	**155.256**	
66	**30.643**	**49.812**	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	**692.420**	**1.125.554**	**115.530,62**
61	**563.174**	**915.461**	**92.424,50**
62	**238.045**	**386.952**	
63	**191.680**	**311.584**	
64	**147.994**	**240.570**	
65	**106.983**	**173.905**	
66	**34.324**	**55.795**	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	**768.809**	**1.249.728**	**115.530,62**
61	**625.193**	**1.016.275**	**92.424,50**
62	**264.214**	**429.490**	
63	**212.752**	**345.837**	
64	**164.263**	**267.016**	
65	**118.744**	**193.023**	
66	**38.097**	**61.929**	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2026	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	**890.117**	**1.446.918**	**115.530,62**
61	**723.680**	**1.176.368**	**92.424,50**
62	**305.771**	**497.042**	
63	**246.215**	**400.231**	
64	**190.099**	**309.014**	
65	**137.420**	**223.382**	
66	**44.089**	**71.669**	