COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO

sobre la aplicación del anexo XI del Estatuto de los funcionarios y su artículo 66 bis

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO

sobre la aplicación del anexo XI del Estatuto de los funcionarios y su artículo 66 *bis*

1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 15, apartado 2, del anexo XI del Estatuto de los funcionarios (Estatuto), según su última modificación de 2013[1], se establece que, a más tardar el 31 de marzo de 2022, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo en el que se tenga en cuenta el examen realizado en virtud del artículo 2 del mismo anexo y se evalúe si la evolución del poder adquisitivo de las retribuciones y pensiones de los funcionarios de la Unión es acorde con la evolución del poder adquisitivo de las retribuciones de los funcionarios nacionales de las administraciones centrales. Sobre la base de ese informe, la Comisión presentará, en su caso, una propuesta de modificación del anexo XI, así como del artículo 66 *bis* del Estatuto, conforme a lo establecido en el artículo 336 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

El presente informe aplica dicha disposición evaluando el cumplimiento de las necesidades de reclutamiento de las instituciones de la UE, describiendo el proceso y el resultado de la aplicación de las normas para la actualización de las retribuciones y pensiones con arreglo al anexo XI del Estatuto (en lo sucesivo, el «método») así como la exacción de solidaridad con arreglo al artículo 66 *bis* para el período 2014-2021.

2. NECESIDADES DE RECLUTAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE

2.1. Requisito legal de examinar las necesidades de reclutamiento

En el artículo 2, del anexo XI, del Estatuto se establece que la Comisión efectúe un examen periódico de las necesidades de reclutamiento de las instituciones.

Aunque, desde un punto de vista operativo, el reclutamiento tiene por objeto cubrir los puestos vacantes en las instituciones de la UE, el artículo 27 del Estatuto y los artículos 12 y 82 del Régimen aplicable a los otros agentes requieren, por una parte, que los funcionarios y agentes posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad y, por otra parte, que sean seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la UE.

2.2. Observaciones sobre las necesidades de reclutamiento

La Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) se encarga de seleccionar a los funcionarios, que representan la mayor parte del personal de la UE. Las instituciones de la UE comunican periódicamente sus necesidades de reclutamiento a la EPSO, la cual establece un plan anual para convocar oposiciones y define los métodos y procedimientos de selección, incluidas las normas de puntuación para cada oposición. Junto con las comprobaciones realizadas en el momento de la contratación, esto garantiza que todas las personas contratadas

[1] Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2013.

posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, de conformidad con el artículo 27 del Estatuto.

2.2.1. Disminución de las candidaturas a las oposiciones de la UE

Comparando las necesidades de reclutamiento de administradores no lingüísticos de las instituciones de la UE (expresadas en número de laureados solicitados) con el resultado real de las oposiciones, el anexo 1 muestra que, por regla general, la EPSO consiguió seleccionar el número de laureados solicitados.

Dicho esto, el número de candidatos a las oposiciones de la categoría de AD generalistas disminuyó en todos los grupos de Estados miembros (anexo 2). En el caso de los Estados que eran miembros con anterioridad a 2004, este descenso comenzó después de la reforma del Estatuto de 2004, mientras que en el caso de los Estados que se convirtieron en miembros con posterioridad a 2004, la disminución comenzó tras la reforma del Estatuto de 2014 (anexo 3)[2]. Esto afectó a la capacidad de las instituciones de la UE para satisfacer sus necesidades de reclutamiento, así como para garantizar un reclutamiento equilibrado desde el punto de vista geográfico.

2.2.2. Solución pragmática aplicada por la Comisión para satisfacer necesidades específicas de reclutamiento

Para hacer frente a sus necesidades de reclutamiento, la Comisión contrató cada vez más a agentes temporales en puestos permanentes que normalmente están ocupados por funcionarios permanentes. En la Comisión, su número total en servicios no lingüísticos pasó de 461 en 2013 (de los cuales 118 con el nivel de administrador) a 1672 en 2020 (de los cuales 825 con el nivel de administrador).

2.2.3. Un reclutamiento geográficamente desequilibrado

La Comisión ha tenido dificultades para contratar personal según una base geográfica lo más amplia posible. En su informe de 2018, adoptado de conformidad con el artículo 27 del Estatuto[3], la Comisión identificó en particular la cuestión del atractivo, que se traduce en bajos niveles de participación en las oposiciones de la UE en comparación con el tamaño de la población correspondiente de algunos Estados miembros. Como consecuencia de ello, algunas nacionalidades no están suficientemente representadas en las listas de laureados de la EPSO. El anexo 4 ilustra cómo, desde 2018, las candidaturas a las oposiciones de la UE permanecieron desequilibradas[4], lo cual dio lugar a reclutamientos geográficamente desequilibrados. En particular, el número de nacionalidades significativamente infrarrepresentadas entre los administradores de grado novel ha aumentado a trece: alemana,

[2] Solo las solicitudes de nacionales griegos y chipriotas aumentaron o se mantuvieron estables.

[3] Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 15 de junio de 2018, corregido el 24 de agosto de 2018 por el documento COM (2018) 377 final/2.

[4] En el marco del presente informe, el nivel de participación de cada Estado miembro se define por la relación entre el porcentaje de candidatos y el porcentaje de la población de la UE en el período 2013-2019. Se utiliza un período de siete años para suavizar los datos, ya que las oposiciones de la UE se celebran de forma irregular. Además, debido a la pandemia y sus consecuencias a la hora de organizar estas oposiciones, 2020 y 2021 se consideran años atípicos y, por tanto, se excluyen del análisis.

austriaca, checa, estonia, danesa, finlandesa, chipriota, luxemburguesa, maltesa, neerlandesa, polaca, eslovaca y sueca[5].

2.3. Correlación entre el atractivo de las instituciones de la UE* y los diferentes factores macroeconómicos y socioeconómicos, entre ellos la retribución

El cuadro que figura a continuación ofrece información sobre el nivel de participación en las oposiciones de la UE para cada Estado miembro en el período 2013-2019. En el análisis se incluyeron todos los Estados miembros excepto Bélgica, los Estados miembros más pequeños en términos de población y aquellos cuyo nivel de participación se sitúa entre el 80 y el 120 %, es decir, cerca de la participación «objetivo» ideal[6]. Más concretamente, los Estados miembros excluidos son:

- Bélgica, debido a que la sobrerrepresentación de ciudadanos belgas entre los candidatos de la EPSO está relacionada con la condición de Bruselas como sede de varias instituciones de la UE[7],
- Chipre, Luxemburgo y Malta, ya que, habida cuenta de su reducido tamaño de población, el análisis del porcentaje de candidatos en las oposiciones de la UE respecto de la población nacional no es sólido desde un punto de vista estadístico, y
- Hungría, Eslovaquia y Finlandia, ya que su nivel de participación (comparando el nivel de participación con el porcentaje de la población de la UE) se sitúa entre el 80 y el 120 % medido a lo largo de siete años y, por tanto, se acercan al objetivo.

5 Situación a 31 de diciembre de 2021.

6 Dado que el «objetivo» (nivel de participación del 100 %) nunca puede alcanzarse por razones estadísticas, se optó por analizar únicamente los Estados miembros en los que existe un claro desequilibrio. El nivel de corte se fijó en el ±20 % respecto de un nivel de participación del 100 %. Esto coincide con el enfoque adoptado en el Informe de la Comisión adoptado de conformidad con el artículo 27 del Estatuto de los funcionarios y el artículo 12 del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (equilibrio geográfico) [COM(2018) 377 final].

7 El mismo fenómeno se observa en la sede de otras organizaciones internacionales. Por ejemplo, el personal alemán está sobrerrepresentado en el Banco Central Europeo.

Estado Miembro	Nivel de participación respecto del objetivo ideal (2013 – 2019)	
EL	362%	Superior
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	Inferior
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	Excluidos
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

Con el fin de evaluar los factores que influyen en el nivel de participación en las oposiciones de la UE para cada Estado miembro, es necesario examinar el atractivo de las instituciones de la UE en toda la UE. Dado que la opción de presentarse a una oposición de la UE sigue siendo en última instancia personal y puede basarse en diversos factores, la Comisión evaluó la existencia de posibles correlaciones entre un conjunto de factores macroeconómicos y socioeconómicos y las tendencias observadas en el nivel de participación de todos los Estados miembros (anexos 5 a 5.7). En particular, la Comisión evaluó los ingresos netos relativos en los Estados miembros (anexos 5.1 y 5.2), los niveles de desempleo (anexo 5.3), la situación nacional del empleo (anexo 5.4), la imagen de la UE (anexo 5.5), las perspectivas financieras personales (anexo 5.6) y el índice para una vida mejor de la OCDE (anexo 5.7).

Sobre la base de estos datos, la Comisión evaluó las posibles correlaciones entre la baja participación en las oposiciones de la UE y estos factores socioeconómicos y macroeconómicos. Cabe extraer las siguientes conclusiones:

- la participación de los ciudadanos de la UE en las oposiciones de la UE se correlaciona bastante con los ingresos netos en los Estados miembros y con la percepción de las perspectivas de empleo a nivel nacional,

- si el análisis se limita a los Estados miembros con los salarios más altos y más bajos, el nivel de participación en las oposiciones de la UE y el nivel de ingresos netos están casi perfectamente correlacionados[8]. Esto es especialmente cierto en el caso de Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Francia, Croacia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Austria, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Suecia. Sin embargo, en los Estados miembros con salarios medios, los resultados son más matizados y es necesario tener en cuenta otros factores socioeconómicos,

- el nivel de participación en las oposiciones de la UE está muy correlacionado con el índice para una vida mejor de la OCDE,

- el nivel de participación está débilmente correlacionado, o no lo está, con el nivel nacional de desempleo, la imagen de la UE entre los ciudadanos y la percepción de mejora de la propia situación financiera en el año siguiente.

3. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 65 DEL ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS

3.1. Principio de paralelismo

El principio de desarrollo paralelo del poder adquisitivo significa que el poder adquisitivo del personal de la UE refleja la evolución, tanto el aumento como la disminución, del poder adquisitivo medio de los funcionarios de las administraciones centrales nacionales. La evaluación de la aplicación del principio de paralelismo durante el período considerado puede aclarar aún más las dificultades observadas en lo que respecta a las necesidades de reclutamiento de las instituciones de la UE.

En virtud del artículo 65, apartado 1, del Estatuto, la actualización de las retribuciones y las pensiones refleja la evolución anual entre el 1 de julio del año anterior y el 1 de julio del año en curso[9] de:

- los salarios reales de los funcionarios de la administración central en una muestra de diez Estados miembros que representan al menos el 75 % del producto interior bruto de la UE (PIB UE)[10]. Para cada uno de estos Estados miembros, la variación anual de los salarios reales se calcula neta de inflación y se denomina

[8] Las Naciones Unidas se ocupan de esta cuestión aplicando el llamado «principio Noblemaire», es decir, una fórmula que, esencialmente, fija el nivel salarial de la organización sobre la base del nivel salarial pagado por la función pública del Estado miembro con el nivel más elevado (en los últimos años, se ha tratado sistemáticamente de los Estados Unidos). En consecuencia, las Naciones Unidas pueden garantizar los intereses de los candidatos de todos los Estados miembros.

[9] La metodología se basa en la comparación de una instantánea del sistema de retribución nacional de un Estado miembro en el mes de julio del año en curso con la instantánea equivalente del mismo Estado miembro en el mes de julio del año anterior.

[10] Bélgica, Alemania, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Polonia y Suecia. A pesar de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, la muestra de diez Estados miembros sigue representando más del 75 % del producto interior bruto de la UE, tal como establece el artículo 1, apartado 4, del anexo XI del Estatuto.

indicador específico. El ***indicador específico global*** **(IEG)** es la media de todos los indicadores específicos ponderados por el PIB respectivo de cada Estado miembro.

- la inflación anual en Bruselas y Luxemburgo (en la misma proporción que la distribución de los funcionarios de la UE entre las dos ciudades). Este elemento se denomina ***índice común***.

El indicador específico global y el índice común se multiplican para calcular el valor de la actualización, que se expresa como un porcentaje que se aplica a las retribuciones y las pensiones netas de todo el personal de la UE con efectividad a partir del 1 de julio[11].

En este contexto, es importante señalar que el método no permite el «doble recuento» de la inflación, sino que garantiza la evolución paralela de los salarios del personal de la UE y los funcionarios nacionales, netos de inflación. Para ello, el indicador específico global se calcula en primer lugar neto de inflación en la muestra de diez Estados miembros, y no se combina con el índice común hasta una segunda fase. En la parte 3 se ofrece información detallada sobre la evolución del indicador específico global y el índice común.

3.2. Indicadores específicos

En este capítulo se analiza si la muestra de Estados miembros utilizada actualmente para calcular el indicador global específico refleja correctamente los cambios reales producidos en el poder adquisitivo de todos los funcionarios nacionales y si las excepciones generales y específicas al principio de paralelismo inherente al método han conducido a una pérdida significativa de poder adquisitivo de los funcionarios de la UE.

3.2.1. Cálculo del indicador específico global según se define en el método de 2013

En virtud del método aprobado en 2013, el indicador específico global se calculó a partir del 1 de julio de 2015 usando una muestra de once Estados miembros de referencia (ponderado según el PIB): Bélgica, Alemania, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Polonia, Suecia y Reino Unido.

Desde el 1 de enero de 2021, el Reino Unido ya no se considera Estado miembro de la UE y, por tanto, desde esa fecha no está incluido en la muestra para el cálculo del indicador específico global. En el anexo 6 se muestra que, tras la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, la muestra sigue cumpliendo el umbral del 75 % establecido en el artículo 1, apartado 4, del anexo XI del Estatuto, por lo que no es necesario modificarla. En aplicación del enfoque interinstitucional acordado relativo a las referencias al Reino Unido en la legislación de la UE, a efectos del artículo 1, apartado 4, del anexo XI, Eurostat utiliza ahora una muestra compuesta por los diez Estados miembros restantes anteriormente mencionados.

Datos anuales y acumulados por Estado miembro de la muestra correspondiente

En el anexo 7 se indica la serie temporal de los indicadores específicos para la muestra correspondiente de once Estados miembros desde el 1 de julio de 2015, junto con una media

[11] Para tener en cuenta los cambios sustanciales en el coste de vida en Bruselas y Luxemburgo, puede efectuarse una actualización intermedia el 1 de enero, de conformidad con los artículos 4 a 7 del anexo XI del Estatuto.

aritmética simple para el período. En el anexo 8 se muestran los mismos datos, pero expresados como índice acumulado (2014=100).

Indicador específico global para la muestra correspondiente

El efecto acumulado del indicador específico global calculado y el aplicado desde el 1 de julio de 2015 se ilustra en el anexo 9. El indicador específico global calculado se corresponde con la evolución del poder adquisitivo de los funcionarios en la muestra de Estados miembros a lo largo del período (ponderado de acuerdo con el PIB expresado en estándares de poder adquisitivo). De conformidad con el principio de paralelismo (véase la parte 3.1), el poder adquisitivo del personal de la UE siguió la misma evolución que la muestra, excepto a partir del 1 de julio de 2020, como resultado de la aplicación de la cláusula de excepción (véase la parte 3.2.4).

En el anexo 10 se muestra la serie temporal del indicador específico global desde el 1 de julio de 2015, junto con el índice común y la consiguiente actualización anual para el personal de la UE. El indicador específico global aplicado, calculado como media simple para el período de siete años es de 100,6, el efecto acumulado del indicador específico global aplicado a julio de 2014 (2014 = 100) es de 103,4.

3.2.2. El indicador específico global según se define en métodos anteriores

La solución legislativa actual de utilizar una muestra de diez Estados miembros para calcular el indicador específico global no ha sido siempre el enfoque elegido por el legislador. Con anterioridad a 2004, el indicador específico global se calculaba partiendo de los datos estadísticos para todos los Estados miembros (p. ej., quince Estados miembros en 2003), mientras que para el período 2004-2012 se utilizaba una muestra de ocho Estados miembros de referencia.

La decisión del legislador de adoptar un nuevo método estuvo motivada por un análisis de datos retrospectivo que sugería que el desarrollo en esa muestra reflejaría de forma estrecha la evolución media en todos los Estados miembros. No obstante, debe observarse que un análisis posterior demostró que la evolución real del poder adquisitivo en la muestra seleccionada después de 2004 fue inferior a la media de todos los Estados miembros. En 2013, el colegislador mantuvo el principio de una muestra de Estados miembros, pero aumentando su tamaño de ocho a once.

Con el fin de cumplir el requisito legal de analizar si la evolución del poder adquisitivo de los funcionarios de la Unión ha sido acorde con los cambios producidos en el poder adquisitivo de los funcionarios de las administraciones centrales de todos los Estados miembros, en el presente capítulo se ofrecen simulaciones de la evolución del indicador específico global en caso de que en el período 2015-2021 se hubiera utilizado una muestra de ocho Estados miembros o en caso de que no se hubiera utilizado ninguna muestra.

Con la totalidad de los ocho Estados miembros[12], la media simple del indicador específico global anual para el período 2015-2021 sería de 100,4 y el efecto acumulado (2014=100) sería de 102,5. Con la totalidad de todos los Estados miembros, la media simple del indicador específico global anual para el período 2015-2021 sería de 101,1 y el efecto acumulado (2014=100) sería de 106,5.

[12] Bélgica, Alemania, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido.

En el anexo 11 del presente informe se compara la evolución del indicador específico global calculado sobre la base de las muestras alternativas antes mencionadas. Estos datos muestran que, como resultado de la muestra de Estados miembros definida en 2013 por el colegislador, el poder adquisitivo de los funcionarios de la UE solo llegó a la mitad de los cambios producidos en el poder adquisitivo de los salarios de los funcionarios nacionales de las administraciones centrales, lo cual puede haber dado lugar a una reducción del atractivo percibido de la UE como empleador.

3.2.3. Indicador específico: tendencias para cada Estado miembro

Los cálculos y las cifras relacionados con indicadores específicos de los Estados miembros se basan en los datos suministrados y validados por las autoridades estadísticas responsables de dichos Estados. A tal fin se ha elaborado un cuestionario sobre retribución anual, que se ha actualizado a lo largo del tiempo. También se hacen públicos una serie de manuales de metodología específica por país e informes de evaluación con el fin de elevar el nivel de transparencia[13].

En el anexo 12 se resumen los datos disponibles de cada Estado miembro para el período comprendido entre 2015 y 2021 con una media aritmética simple durante el período. En el anexo 13 se muestran los mismos datos, pero expresados como índice acumulado (2014=100). Entre los Estados miembros que forman parte de la muestra, los mayores aumentos netos desde 2015 se observan en Polonia (121), Alemania (109,8), Austria (109,6) y Países Bajos (109). Los incrementos más bajos se observan en Luxemburgo (101,6) y Bélgica (101,8) y, dentro de la muestra, solo los funcionarios de la administración central francesa experimentaron una disminución de su poder adquisitivo neto (97,9).

Dado que la evolución de las retribuciones del personal de la UE se calcula sobre la base de la media ponderada de una muestra de Estados miembros y, como se detalla en la parte 3.2.1, durante el mismo período, las retribuciones del personal de la UE aumentaron en 103,4.

Entre los Estados miembros que no forman parte de la muestra, los mayores aumentos netos de las retribuciones se observan en Eslovaquia (186,4), Chequia (167,1), Bulgaria (156,3) y Rumanía (148,1). En el anexo 14 se muestra que la gran mayoría de los Estados miembros que forman parte de la muestra y tienen bajas tasas de participación en las oposiciones de la UE organizadas por la EPSO –como se muestra en la parte 2– tenían indicadores específicos muy superiores al indicador específico global sobre cuya base se han actualizado las retribuciones del personal de la UE. En otras palabras, el atractivo del poder adquisitivo relativo de la UE ha disminuido para esos países.

3.2.4. Excepción general al principio de paralelismo: aplicación de las cláusulas de moderación y de excepción

No obstante lo dispuesto en el principio de paralelismo de la evolución del poder adquisitivo, una cláusula de moderación limita los aumentos elevados en el poder adquisitivo, así como cualquier pérdida elevada de poder adquisitivo para un año determinado. Si el incremento

[13] El manual de metodología general para calcular los indicadores específicos está disponible en el sitio web de Eurostat. Además, a finales de 2018, ya se habían publicado trece evaluaciones específicas por país a finales y se está trabajando con otras autoridades nacionales para aumentar el número de evaluaciones publicadas (véase el enlace siguiente: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

calculado del poder adquisitivo (indicador específico global) supera el 2 %, o si el poder adquisitivo se reduce en más del 2 %, la variación del poder adquisitivo para el personal de la UE queda limitada al 2 %. La parte del aumento o la pérdida de poder adquisitivo superior al 2 % se aplica nueve meses después, a partir del 1 de abril del año siguiente.

Una segunda excepción general es la cláusula de excepción que limita el aumento de poder adquisitivo del personal de la UE cuando se produce una recesión en la economía de la UE. Si se prevé una reducción del PIB de la UE en términos reales y existe un aumento de poder adquisitivo medido por el indicador específico global, una parte de este aumento se pospone en función de la magnitud de la reducción del PIB en términos reales. Si el PIB de la UE descendiera en términos reales más del 3 %, el aumento de poder adquisitivo debido al método queda garantizado cuando se recupere la economía de la UE, es decir, cuando el PIB de la UE en términos reales alcance el nivel previo a la recesión (cláusula de recuperación). Si los datos finales relativos al PIB de la UE en términos reales entregados por la Comisión difieren de la previsión, de forma que afecte a la forma en que se aplicó la cláusula de excepción, se aplican las correcciones necesarias, incluidos ajustes retroactivos, ya sean positivos o negativos[14].

Cláusula de moderación: entre 2015 y 2021, Eurostat verificó debidamente las cifras de las actualizaciones con respecto a los criterios de las cláusulas de moderación y excepción, tal como se establece en los artículos 10 y 11 del anexo XI del Estatuto. Únicamente en 2020, el índice específico global no superó el límite legal de + 2 %/-2 %, cuando el indicador específico global medido (+ 2,5 %) superó el umbral necesario para activar la cláusula de moderación. Habida cuenta de la aplicación al mismo tiempo de la cláusula de excepción en el mismo año (2020) y en consonancia con el artículo 10 del anexo XI del Estatuto, no se aplicó la cláusula de moderación.

Cláusula de excepción: las previsiones de crecimiento anual del PIB de la UE disponibles en el momento de cada informe anual de Eurostat eran positivas, excepto en 2020, cuando, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la evolución prevista del PIB de la Unión en términos reales fue negativa (-7,4 %)[15]. Por tanto, en 2020 se aplicó la cláusula de excepción en virtud del artículo 11, apartado 1, del anexo XI del Estatuto. Dado que la disminución del PIB de la Unión superó el 3 %, no se utilizó el indicador específico global para calcular el valor de la actualización de las retribuciones y las pensiones. Por tanto, la totalidad del indicador específico global que se habría tenido en cuenta en la actualización anual de 2020 (+ 2,5 %) constituirá la base del cálculo de una futura actualización una vez que el aumento acumulado del PIB de la Unión en términos reales sea positivo, de conformidad con el artículo 10 y el artículo 11, apartado 4, del anexo XI del Estatuto.

La aplicación de las excepciones generales legales al principio de paralelismo y, más concretamente, de la cláusula de excepción en 2020 se ha aplicado de forma estricta, lo cual permite limitar la actualización anual resultante del método en tiempos de recesión económica y, de este modo, generar un ahorro neto para el presupuesto de la UE. Por otra parte, esta aplicación de la cláusula de excepción afectó a la evolución paralela del poder

[14] El Grupo de trabajo de los artículos 64 y 65 del Estatuto decidió que los «datos finales» entregados por la Comisión con relación al PIB de la UE de un año determinado se interpretarían como los datos disponibles a fecha de 30 de septiembre del año siguiente. Esta aclaración se consideró necesaria, ya que los datos del PIB pueden revisarse a menudo varios años después del año de referencia.

[15] En 2021, la cifra final medida por Eurostat respecto de la disminución del PIB de la UE en términos reales en 2020 fue el -5,9 %.

adquisitivo de los funcionarios de la UE, ya que, durante el mismo período, los funcionarios de las administraciones centrales de la muestra se beneficiaron efectivamente de un mayor poder adquisitivo del 2,5 % de media, lo cual dio lugar a una disminución del atractivo de la UE desde 2020.

Asimismo, la actualización anual de 2020 demostró la eficacia de la cláusula de moderación automática, que también se introdujo en 2014. Si la cláusula de excepción no se hubiera activado al mismo tiempo, la cláusula de moderación habría limitado de forma automática el aumento del indicador específico global hasta abril de 2021.

En general, podría concluirse que la automaticidad del método (es decir, las actualizaciones de las retribuciones a partir de datos estadísticos que producen efectos sobre la base del Estatuto y sin la intervención de ningún otro acto jurídico) ha funcionado bien desde 2014. El método automático resultó adecuado para su finalidad, ya que ha permitido tener en cuenta las circunstancias económicas y la evolución del poder adquisitivo, al tiempo que ha reducido significativamente la carga administrativa en comparación con el recurso anual al procedimiento legislativo ordinario utilizado antes de 2014.

3.2.5. Excepción específica al principio general de paralelismo

Con el fin de tener en cuenta el contexto económico y social particularmente difícil de la Unión en ese momento, en el marco de la reforma de 2014 también se decidió que la actualización de las retribuciones y las pensiones de todo el personal de las instituciones y otros órganos y organismos de la Unión a través del método se suspendería en 2013 y 2014 y que las ventajas potenciales para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea derivadas de la aplicación del método se equilibrarían mediante la reintroducción, a partir del 1 de enero de 2014, de una exacción de solidaridad deducida de los sueldos del personal de la UE a un tipo mayor.

3.2.5.1. Suspensión de actualizaciones salariales durante dos años (2013-2014)

En el contexto de la reforma del Estatuto en 2013, el Consejo Europeo instaba a la suspensión durante dos años del ajuste de las retribuciones y las pensiones de todo el personal de las instituciones de la Unión a través del método. Así pues, en 2013 y 2014 no se llevó a cabo ninguna actualización de las retribuciones y las pensiones[16], de conformidad con el texto claro del Estatuto. Según el Tribunal de Cuentas Europeo, esta congelación de dos años generó 1 500 millones de ahorros durante el marco financiero plurianual 2014-2020[17].

Aunque la suspensión de la actualización conllevó la interrupción de la aplicación del principio de paralelismo durante el período 2013-2014, se continuaron actualizando los coeficientes correctores a fin de garantizar la igualdad del poder adquisitivo entre los distintos lugares de trabajo.

---

16 Conforme al artículo 65, apartado 4, del Estatuto.

17 Tribunal de Cuentas Europeo, Informe Especial n.º 15/2019, Aplicación del paquete de reformas del Estatuto de los funcionarios de 2014 en la Comisión – Ahorros considerables, pero no sin consecuencias para el personal.

3.2.5.2. Impacto de la exacción de solidaridad de la UE

La exacción de solidaridad es una deducción de la retribución del personal de la UE que se reintrodujo a un porcentaje mayor a partir del 1 de enero de 2014. El porcentaje de la exacción de solidaridad, que se aplica a la base definida en el artículo 66 *bis*, apartado 3, del Estatuto, es del 6 %. Se incrementa al 7 % para el personal de grado AD 15, escalón 2, en adelante. En el proyecto de presupuesto de 2022[18], se espera que los ingresos procedentes de la exacción de solidaridad alcancen los 106 millones EUR. En el anexo 15 se muestra la evolución de estos ingresos desde 2012.

3.2.5.3. Evaluación de las excepciones específicas al principio de paralelismo

Como resultado de estas excepciones específicas, el personal de la UE sufrió una pérdida significativa en términos de poder adquisitivo real. El personal de la UE perdió alrededor del 10,3 % de su poder adquisitivo, principalmente debido al efecto combinado de las reformas del Estatuto en 2004 y 2013, los recortes en los ajustes salariales y la aplicación de la cláusula de excepción en 2020. Durante el mismo período, los funcionarios de las administraciones centrales de los Estados miembros ganaron una media del 0,9 % en términos de poder adquisitivo[19].

3.3. El índice común

El índice común mide los cambios en el coste de la vida en Bélgica y Luxemburgo para el personal de la UE según la distribución del personal destinado en estos dos Estados miembros, sobre la base del índice armonizado de precios de consumo (IPCA) en el caso de Bélgica y el índice de precios de consumo (IPC) en el caso de Luxemburgo, de conformidad con el artículo 1 del anexo XI del Estatuto. Debido a las ponderaciones del consumo específicas utilizadas para agregar el índice común[20], puede haber diferencias entre su evolución y el patrón de evolución del IPCA de Bélgica y el IPC de Luxemburgo[21] para un año determinado.

En el anexo 16 se muestra la serie temporal del índice común (incremento anual de junio a junio por referencia al año anterior), junto con la información para el IPCA de Bélgica y el IPC de Luxemburgo. El índice común medio durante el período comprendido entre 2015 y 2021 ha sido de 101,4. El índice acumulativo para el período completo hasta junio de 2021 (base de junio 2014 = 100) es de 110,6. Por comparación, el IPCA medio en Bélgica durante el período fue de 101,6 y el total acumulado para el período es de 111,4. El IPC medio de Luxemburgo durante el período fue de 101,2 y el total acumulado para el período es de 108,8.

Como consecuencia de la introducción del índice común por la reforma del Estatuto de 2014, parte de la actualización correspondiente a la inflación medida en Bruselas y Luxemburgo permitió garantizar la coherencia entre los ajustes pagados al personal de la UE y las

[18] Proyecto de presupuesto general de la Unión Europea para el ejercicio 2022 [COM (2021) 300].

[19] Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo – Datos relativos a la incidencia presupuestaria de la actualización anual de 2021 de las retribuciones y pensiones de los funcionarios y los otros agentes de la Unión Europea y de los coeficientes correctores que les son aplicables [COM(2021) 729 final].

[20] En comparación con las ponderaciones habituales utilizadas para las estadísticas de precios, la principal diferencia para agregar el índice común es el uso de ponderaciones para los alquileres que incluyen a los ocupantes-propietarios (en lugar de tener en cuenta solamente a los arrendatarios).

[21] Los valores mostrados son para el índice agregado global; los cálculos reales se efectúan a nivel detallado.

inflaciones medidas en Bruselas y Luxemburgo. En el anexo 17se muestra que, en caso de que el índice internacional de Bruselas hubiera seguido sirviendo de base para la actualización de la retribución, como ocurría con el método anterior, la inflación acumulada medida durante el período de referencia habría sido casi la misma que la calculada sobre la base del índice común[22]. El total acumulado del índice común es inferior al IPCA belga y superior al IPC de Luxemburgo.

4. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 64 DEL ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS

4.1. Principio de igualdad de poder adquisitivo entre el personal de la UE: coeficientes correctores

Los coeficientes correctores ponen en práctica el principio general de igualdad de trato, que en este caso concreto se corresponde con la igualdad de poder adquisitivo entre todo el personal de las instituciones, órganos y organismos de la UE, con independencia de su lugar de trabajo. Aunque a todos los funcionarios de la UE les corresponden las mismas tablas salariales e importes básicos, se aplican coeficientes correctores al personal que presta sus servicios fuera de Bruselas y Luxemburgo, que no deben sufrir desde un punto de vista económico ni unos costes de vida más elevados en sus lugares de destino ni beneficiarse de unos costes de vida más bajos[23].

Por tanto, el coeficiente corrector funciona como ajuste del salario en términos porcentuales para compensar la diferencia (ya sea positiva o negativa) en el coste de vida de cada lugar de destino. Los coeficientes correctores se aplican según la siguiente fórmula:

Salario en Bruselas (en euros)		**Coeficiente corrector** (= paridad económica/tipo de cambio)		**Tipo de cambio** (= 1 para países de la zona euro)	=	**Salario en destino** (en euros para países de la zona euro)
	X		X			

Los coeficientes correctores se actualizan al menos una vez al año con efecto a partir del 1 de julio[24].

La metodología para calcular los coeficientes correctores la define y la mejora Eurostat de forma periódica en cooperación con los institutos nacionales de estadística. Con respecto al período considerado, merece la pena mencionar las siguientes novedades:

---

22 Cabe señalar que, durante el período de referencia, las tasas de inflación fueron históricamente bajas para todos los subíndices. Asimismo, cabe señalar que el cálculo utiliza un patrón de consumo solo para Bélgica y puede dar resultados ligeramente diferentes si se combina con un patrón de consumo específico para Luxemburgo.

23 En el caso de los miembros del personal asignados a las delegaciones, de conformidad con el artículo 11 del anexo X, estos tienen la posibilidad de solicitar el pago de sus retribuciones en euros con el coeficiente corrector aplicable en Bruselas.

24 Puede tener lugar una actualización intermedia con efecto a partir del 1 de enero en caso de cambio sustancial en el coste de vida entre junio y diciembre.

- la aplicación de una metodología desarrollada en mayor profundidad para comparar los costes de la atención sanitaria y la educación, incluidas las escuelas de pago entre los distintos Estados miembros,

- el trabajo de recopilación de datos se ha adaptado en el contexto del Brexit y de las consecuencias de la pandemia de COVID-19,

- un número cada vez mayor de organizaciones están dispuestas a cooperar con Eurostat[25] y a utilizar los datos publicados por Eurostat con distintos fines.

En el anexo 18 se muestran los valores de los coeficientes correctores para cada lugar de destino en la UE[26] durante el período 2013-2021. De este cuadro se desprende que los coeficientes correctores para distintos lugares han seguido tendencias diferentes a lo largo del tiempo. En quince lugares han descendido a lo largo del período, mientras que en dieciséis han aumentado.

Desde la entrada en vigor de la modificación del anexo XI del Estatuto, está en vigor un nuevo procedimiento para el establecimiento o la retirada de coeficientes correctores fuera de la capital, de conformidad con su artículo 9[27]. A raíz de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, el coeficiente corrector aplicable en el Reino Unido se calcula de conformidad con la metodología aplicable a terceros países desde el 1 de febrero de 2020[28].

4.2. Cuestiones a las que se enfrenta la Comisión con el sistema de los coeficientes correctores

4.2.1. Percepción de que los coeficientes correctores afectan negativamente al poder adquisitivo y al atractivo del servicio público de la UE

Como se indicó en 2018 en el informe provisional de la Comisión sobre la aplicación del anexo XI[29], los coeficientes correctores se perciben a menudo erróneamente como el factor

[25] Por ejemplo, las «encuestas de presupuestos familiares» realizadas para definir las ponderaciones del consumo se han armonizado plenamente con las organizaciones coordinadas (por ejemplo, la OCDE, el Consejo de Europa) y, en 2015, las Naciones Unidas decidieron utilizar los datos fuente de Eurostat sobre los coeficientes correctores como insumo para ajustar los salarios de su personal que trabaja en la UE (al igual que Eurostat utiliza datos de las Naciones Unidas para muchos lugares fuera de la UE).

[26] De conformidad con los artículos 12 y 13 del anexo X del Estatuto, pueden aplicarse ponderaciones específicas (coeficientes correctores) a las retribuciones del personal destinado fuera de la UE. El valor actualizado de estos coeficientes correctores se anexa a los informes anuales aprobados por la Comisión sobre los datos relativos a la incidencia presupuestaria de las actualizaciones. Eurostat ha desarrollado una metodología específica en colaboración con las autoridades estadísticas nacionales.

[27] Este procedimiento implica sobre todo la adopción por parte de la Comisión de un acto delegado tras una solicitud formal remitida por las autoridades competentes de los Estados miembros interesados, la administración de una institución de la Unión o los representantes de los funcionarios de la Unión Europea en un determinado lugar de trabajo. En lo que se refiere al personal destinado en Bonn, el Instituto Nacional de Estadística alemán dejó de proporcionar datos para el cálculo de este coeficiente corrector en Bonn en 2021. En ausencia de datos facilitados por la oficina nacional de estadística competente y, en relación con el número muy limitado de personal afectado, desde 2021, se ha suspendido el coeficiente corrector aplicable en Bonn y se ha sustituido por el coeficiente corrector aplicable en Alemania.

[28] DO C 211/8 de 25.6.2020 y DO C 501 de 13.12.2021.

[29] Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del anexo XI del Estatuto de los funcionarios y su artículo 66 *bis* [COM(2018) 830 final].

que disminuye el poder adquisitivo del personal de la UE. Las partes interesadas, entre ellas el personal, los representantes del personal y los representantes del Estado de acogida, suelen preguntar a los servicios de la Comisión sobre la función de los coeficientes correctores y la metodología utilizada para calcularlos. Esta cuestión surge, en especial, en aquellos casos que afectan a miembros del personal cuyo destino está sujeto a un coeficiente corrector inferior a 100 y, en especial, cuando este coeficiente corrector está sujeto a actualizaciones a la baja[30].

Los coeficientes correctores solo pretenden mantener la equivalencia del poder adquisitivo con el tiempo entre el personal destinado en distintos Estados miembros y el destinado en Bruselas. En cambio, los coeficientes correctores no tienen por objeto mantener el poder adquisitivo en un determinado nivel. Así, como el poder adquisitivo de los funcionarios en Bruselas disminuyó a partir de 2004 (parte 3.2.5), el poder adquisitivo de los funcionarios en todos los destinos se redujo en la misma proporción. Así pues, los coeficientes correctores solo representan el medio a través del cual se efectúa el ajuste en lugares situados fuera de Bruselas y Luxemburgo.

Al mismo tiempo, la percepción anterior sobre los coeficientes correctores sigue siendo un problema en relación con el atractivo del servicio público europeo en algunos Estados miembros. A ese respecto, varios organismos de la UE situados en Estados miembros en los que se aplica un coeficiente corrector inferior a 100 informaron a la Comisión sobre un impacto negativo visible en su capacidad para contratar a personal altamente cualificado y con un equilibrio geográfico y para retenerlo. Del mismo modo, los organismos situados en Estados miembros con coeficientes correctores elevados también comunicaron dificultades similares, lo cual puso de relieve la disminución del poder adquisitivo neto del personal de la UE observado en muchos lugares de destino, independientemente del coeficiente corrector aplicable.

En este contexto, la Comisión se asegura de que, con ocasión de cada actualización de los coeficientes correctores, se proporcione una información completa a las demás instituciones sobre el contexto de la actualización y se den explicaciones detalladas sobre la fluctuación de los diferentes coeficientes correctores y la evolución del poder adquisitivo del personal.

4.2.2. Falta de consideración de los gastos efectuados fuera del lugar de trabajo

Con arreglo al Estatuto, Eurostat y los institutos nacionales de estadística son responsables de determinar la metodología estadística aplicada para el cálculo de los coeficientes correctores y su aplicación. La metodología existente desarrollada por Eurostat en colaboración con los institutos nacionales de estadística se basa en el supuesto de que el gasto del personal se efectúa íntegramente en el lugar de trabajo. Este enfoque está siendo objeto de análisis, ya que las pautas de consumo global de los miembros del personal también incluyen gastos fuera del lugar de trabajo («gastos fuera de la zona»).

A este respecto, Eurostat y los institutos nacionales de estadística coincidieron en la necesidad de actualizar las encuestas de presupuestos familiares con el fin de cuantificar el impacto del «gasto fuera de la zona» en el consumo del personal expatriado de la UE. Sobre

[30] Una pregunta que se recibe con frecuencia se refiere al ámbito local sobre el que se calculan los coeficientes correctores. Los coeficientes correctores se calculan sobre la base de una comparación del coste de la vida en las capitales de los Estados miembros, excepto en los casos en que los coeficientes correctores locales se calculan para algunos Estados miembros, en cuyo caso se reflejan los costes locales (véase en este sentido el asunto T-618/20, FZ/Comisión).

esta base, los estadísticos de la Comisión y de los Estados miembros debatieron los resultados experimentales. En concreto, Eurostat ha empezado a estudiar la posibilidad de reflejar mejor las pautas de gasto del personal, incluidos los gastos que tienen lugar fuera del lugar de trabajo. En el anexo 19 se ilustran los resultados de este trabajo preliminar y, en particular, el efecto de aplanamiento derivado de la inclusión de los «gastos fuera de la zona» en las pautas de consumo del personal de la UE.

Por lo que se refiere a las pautas de consumo del personal de la UE, el sistema de coeficientes correctores se centra en comparaciones bilaterales entre Bruselas y el lugar de destino, pero podría preverse que también tenga en cuenta el gasto «fuera de la zona». Se espera que el actual trabajo experimental de Eurostat sobre el gasto fuera de la zona esté maduro en los próximos años como medida estadística y pueda dar lugar a una evolución de la metodología estadística aplicada en espera del acuerdo entre los estadísticos del Grupo de trabajo sobre los artículos 64 y 65 del Estatuto. No obstante, algunos de estos cambios podrían aplicarse en virtud del actual marco reglamentario.

4.2.3. Coste de vida en Luxemburgo

Con ocasión de la última reforma del Estatuto en 2014, los colegisladores mantuvieron la solución legislativa establecida de que no se apliquen coeficientes correctores a las retribuciones del personal en Bruselas y Luxemburgo, habida cuenta de la función especial de referencia que desempeñan estos lugares de destino como sedes principales y originales de la mayor parte de las instituciones. Al mismo tiempo, los colegisladores decidieron tener debidamente en cuenta la inflación en Luxemburgo al crear el índice común.

Las partes interesadas y algunos representantes del personal cuestionan la ausencia de un coeficiente corrector en Luxemburgo con arreglo al Estatuto. A este respecto, a raíz del informe provisional de la Comisión sobre el anexo XI[31], esta institución encargó un estudio sobre el coste de la vida en Luxemburgo para evaluar si la solución legislativa establecida en el Estatuto seguía siendo adecuada para su finalidad. La Comisión contrató a AIRINC para la realización del estudio.

Según AIRINC, el alojamiento en la ciudad de Luxemburgo en 2019 costó aproximadamente un 53 % más que en Bruselas. El alquiler ha sido el principal factor del deterioro del poder adquisitivo de los miembros del personal que trabajan y residen en Luxemburgo en comparación con los miembros del personal que trabajan y residen en Bruselas.

Sin embargo, la AIRNC concluyó que Luxemburgo se encuentra en una situación única, ya que cuenta con miles de miembros del personal de las instituciones europeas que residen en regiones limítrofes, donde el coste de la vida es significativamente inferior al de Bruselas. No obstante, estos miembros del personal siguen residiendo a una distancia no mayor a la que sería compatible con el correcto desempeño de sus funciones[32]. Como consecuencia de esta particularidad geográfica de Luxemburgo, la introducción de un coeficiente corrector

[31] COM(2018) 830.

[32] Este requisito se establece en el artículo 20 del Estatuto.

calculado sobre la base de los costes observados en Luxemburgo puede no captar plenamente las particularidades de Luxemburgo como lugar de trabajo de la UE[33].

Además, entre las ochenta rúbricas utilizadas por Eurostat para comparar las diferencias entre los lugares de trabajo, la vivienda es la principal rúbrica en la que el coste de la vida en Luxemburgo es manifiestamente superior al de Bruselas[34].

Además, algunos miembros del personal pueden haber adquirido sus viviendas en un momento en que los costes de la vivienda eran más bajos en Luxemburgo que en Bruselas, o eran similares, y podrían haber experimentado un movimiento de precios de los activos que los diferencia del personal recién llegado o del existente que anteriormente no tenía una propiedad[35].

Así pues, se considera que la introducción de un coeficiente corrector en esta fase podría no contribuir a garantizar la igualdad de poder adquisitivo entre el personal de la UE. Además, la introducción de un coeficiente corrector únicamente sobre la base de un nivel o tendencia de precios divergente para un único componente puede introducir un elemento de inestabilidad, si el nivel o tendencia de precios de ese componente único deja de divergir en el futuro.

En este sentido, junto con otras instituciones afectadas, la Comisión está evaluando medidas que permiten abordar de forma eficaz los elevados costes de la vivienda a los que está expuesto una parte del personal que reside en Luxemburgo. Estas medidas permitirían abordar las especificidades de Luxemburgo y, en particular, la situación del personal de la UE destinado en Luxemburgo, pero que reside en países vecinos.

En la actualidad, un grupo de trabajo de representantes de las administraciones de las instituciones de la UE con personal en Luxemburgo está debatiendo las posibilidades de abordar los retos a los que se enfrentan los miembros del personal más vulnerables que están destinados en Luxemburgo y que residen allí[36].

Paralelamente, la Comisión está estudiando la evolución metodológica del «gasto fuera de la zona», que podría servir de elemento adicional en la reflexión sobre la introducción de un coeficiente corrector para Luxemburgo.

Una evaluación de los efectos de la medida social específica sobre el atractivo de Luxemburgo como lugar de trabajo, junto con el trabajo estadístico sobre el «gasto fuera de la zona», debería formar parte de la reflexión sobre la oportunidad de prever cualquier evolución del marco jurídico actual con vistas a reforzar la igualdad de poder adquisitivo entre el personal de la UE.

---

33 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/study_on_the_cost_of_living_for_eu_staff_posted_in_luxembourg_-_final_report_v26-09-2019_0_0.pdf.

34 A medida que la UE empieza a salir de un largo período de inflación históricamente baja y las economías de Luxemburgo y Bélgica siguen evolucionando, parece que empiezan a aparecer diferencias en relación con otros bienes y servicios como la atención sanitaria, la educación, el mobiliario, las bebidas alcohólicas y el tabaco.

35 Podría decirse que esto puede ocurrir en otros lugares de destino, pero en una medida mucho más limitada como consecuencia de la rotación de la contratación.

36 Podría adoptarse una medida social de conformidad con el artículo 1, letra e), del Estatuto, que se limitaría al personal de los grados más bajos, teniendo debidamente en cuenta su situación individual.

5. CONCLUSIONES

En el artículo 15, apartado 3, del anexo XI, del Estatuto se prevé la continuación de la aplicación del método y de su artículo 66 *bis* más allá de 2023, mientras el Parlamento Europeo y el Consejo no hayan adoptado un reglamento sobre la base de una propuesta de la Comisión.

Desde 2014, la Comisión ha observado un atractivo desigual en lo que se refiere a los candidatos a las oposiciones generalistas de la EPSO, lo cual da lugar a desequilibrios geográficos entre el personal de la Comisión. Durante el mismo período, la evolución de la retribución del personal de la UE (+ 3,4) solo alcanzó la mitad de la variación del poder adquisitivo de los salarios en los servicios públicos nacionales de las administraciones centrales (+ 6,5).

Al mismo tiempo, el método automático previsto en el anexo XI del Estatuto:

- dejó de lado las tensiones interinstitucionales y los conocidos asuntos judiciales del pasado, al tiempo que permanece bajo el control constante del Parlamento Europeo y del Consejo a través de los informes anuales presentados por la Comisión.

- demostró su eficiencia, incluso en 2020, cuando la aplicación automática de la cláusula de excepción limitó los aumentos salariales en un momento de recesión económica y generó un ahorro neto para el presupuesto de la UE,

- dio lugar a aumentos salariales moderados y evitó, a partir de 2015, que el personal de la UE perdiera aún más poder adquisitivo, garantizando una actualización anual acumulada (114,3) cercana a la inflación anual acumulada medida mediante el índice común de Bruselas y Luxemburgo (110,6),

- dio lugar a una disminución del poder adquisitivo del personal de la UE en un 0,2 % en 2021,

- garantizó la contribución continuada del personal de la UE a la consolidación de las finanzas públicas de la Unión mediante la reintroducción de una exacción de solidaridad con un porcentaje mayor,

- resistió el control jurídico ante los tribunales europeos en los pocos casos individuales presentados y evitó tensiones sociales, ya que no se produjeron huelgas importantes en las instituciones durante ese período.

Por tanto, en esta fase, la Comisión considera necesario seguir evaluando las posibles mejoras metodológicas del sistema de coeficientes correctores, así como la oportunidad de ampliar la muestra de Estados miembros utilizada para el cálculo del indicador específico global, antes de presentar una propuesta de modificación del anexo XI del Estatuto.

Por consiguiente, de conformidad con el artículo 15, apartado 3, del anexo XI del Estatuto, la Comisión se basará en la aplicación provisional del método actual más allá de 2023, garantizando al mismo tiempo la continuación de los informes anuales al Parlamento Europeo y al Consejo sobre los datos relativos a la incidencia presupuestaria de las retribuciones y pensiones.

ANEXOS

Anexo 1: Oposiciones de la EPSO de AD no lingüísticos (todos los perfiles) por año de publicación

AD	Laureados solicitados	Laureados conseguidos	Satisfacción de las necesidades
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

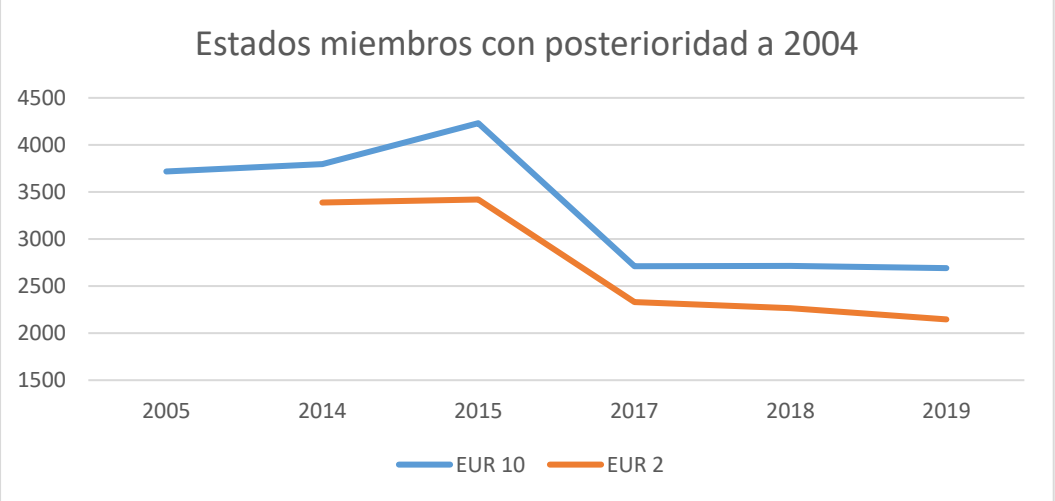
Anexo 2: Número de participantes en las oposiciones de nivel AD generalistas (Fuente: EPSO)

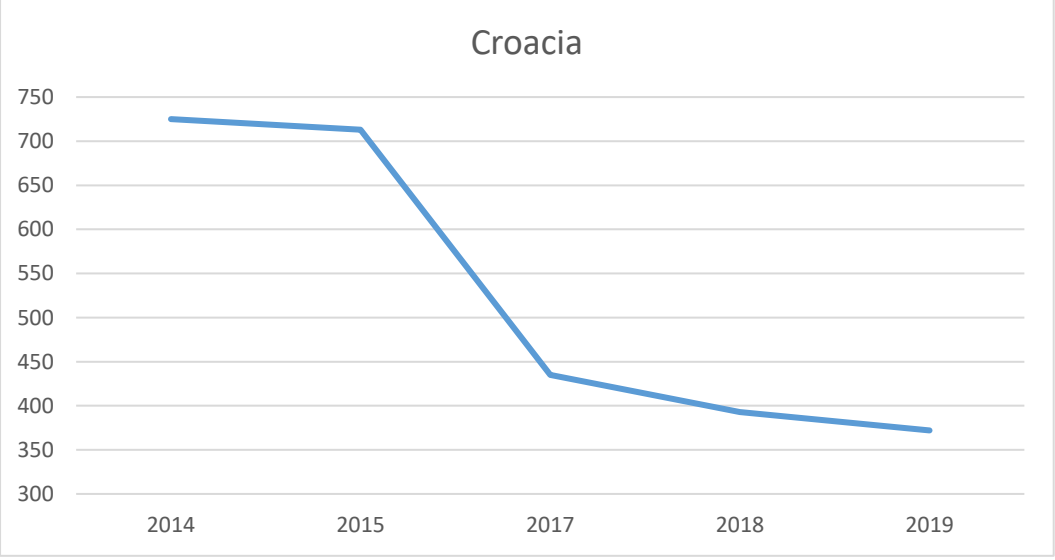
	1998	Septiembre 2005	*Marzo 2010*	Marzo 2014	Marzo 2015	Marzo 2017	Marzo 2018	Marzo 2019	Media 2017-19 respecto de 1998-05	Media 2014-15 respecto de 1998-05	Media 2017-19 respecto de 2014-15
AT	755	1162	*259*	397	453	376	471	373	**– 58 %**	**– 56 %**	**– 4 %**
BE	2 735	3 905	*1 745*	2 036	2 111	1 635	1 537	1 423	**– 54 %**	**– 38 %**	**– 26 %**
DK	531	1 179	*130*	273	233	153	161	169	**– 81 %**	**– 70 %**	**– 36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**– 57 %**	**– 61 %**	**9 %**
FR	3 647	4 745	*1 696*	2 015	2 176	1 668	1 643	1 623	**– 61 %**	**– 50 %**	**– 22 %**
DE	2 836	3 573	*1 418*	1 947	2 115	1 473	1 521	1 464	**– 54 %**	**– 37 %**	**– 27 %**
EL	1 075	873	*1 381*	1 812	2 146	2 533	2 164	1 844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**– 49 %**	**– 50 %**	**1 %**
IT	8 918	7 212	*3 676*	4 608	6 982	5 071	4 712	5 331	**– 38 %**	**– 28 %**	**– 13 %**
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**– 40 %**	**– 43 %**	**5 %**
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**– 12 %**	**– 21 %**	**12 %**
PT	1 098	1 746	*556*	1 083	1 133	736	629	595	**– 54 %**	**– 22 %**	**– 41 %**
ES	4 335	3 397	*1 786*	3 602	3 818	3 108	3 050	3 356	**– 18 %**	**– 4 %**	**– 15 %**
SE	1 314	943	*276*	248	253	221	208	211	**– 81 %**	**– 78 %**	**– 15 %**
EUR 14	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**– 41 %**	**– 30 %**	**– 15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**– 10 %**
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			**– 62 %**
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			**– 40 %**
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			**– 33 %**
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			**– 32 %**
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			**– 23 %**
PL		1 097	*1 086*	1 146	1 300	855	838	778			**– 33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**– 32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**– 33 %**
EUR 10	**29 232**	**3 718**	***3 637***	**3 795**	**4 231**	**2 710**	**2 715**	**2 691**			**– 33 %**
BG			*1 078*	1 065	1 142	773	734	656			**– 35 %**
RO			*2 332*	2 323	2 278	1 558	1 530	1 490			**– 34 %**
EUR 2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**– 34 %**
HR				725	713	435	393	372			**– 44 %**

La oposición de marzo de 2010 se vio afectada por circunstancias especiales y no tuvo lugar hasta 2013. Por tanto, no se tiene en cuenta a efectos de comparación.

Anexo 3: Número de participantes en las oposiciones de administradores generalistas (por grupo)







Anexo 4: Candidaturas a oposiciones de la UE por nacionalidad

Oposiciones de 2013 a 2019	Candidaturas (número)	Candidaturas por millón de habitantes	Candidaturas (porcentaje)	Población (porcentaje)	Índice guía	Candidaturas respecto de la población	Candidaturas respecto Índice guía
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Anexo 5: Correlación entre el atractivo de las instituciones de la UE y los diferentes factores macroeconómicos y socioeconómicos, entre ellos la retribución

El coeficiente de correlación es una medida de la correlación lineal entre dos conjuntos de datos. Es la relación entre la covarianza de dos variables y el producto de sus desviaciones típicas; así pues, se trata esencialmente de una medición normalizada de la covarianza, de modo que el resultado siempre tiene un valor entre -1 y 1. En el marco del presente informe, se considera que cualquier cifra entre -0,7 y -1 o entre 0,7 y 1 ilustra una fuerte correlación.

Se excluyó a algunos de los Estados miembros que formaban parte del análisis, ya que su inclusión habría puesto en peligro la solidez estadística de las correlaciones por las razones que se exponen a continuación. Bélgica se excluyó debido a que la sobrerrepresentación de ciudadanos belgas entre los candidatos de la EPSO está relacionada con el estatuto de Bruselas como sede de varias instituciones de la UE. Chipre, Luxemburgo y Malta se excluyeron, ya que el análisis del porcentaje de candidatos en las oposiciones de la UE respecto de la población nacional no es sólido desde un punto de vista estadístico habida cuenta del reducido tamaño de su población. Hungría, Eslovaquia y Finlandia se excluyeron, ya que su nivel de participación (comparando el nivel de participación con el porcentaje de la población de la UE) se sitúa entre el 80 y el 120 % medido a lo largo de siete años y, por tanto, se acercan al objetivo.

Anexo 5.1: Correlación entre los ingresos netos y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Base de datos de Eurostat

Los ingresos netos anuales en los Estados miembros, es decir, el «salario neto llevado a casa», proceden de la base de datos de Eurostat y representan los ingresos brutos de los que se deducen el impuesto sobre la renta y las cotizaciones sociales y a los que se añaden las asignaciones familiares. El análisis examina los ingresos netos anuales en 2019 en los Estados miembros. Los ingresos netos se calculan a partir de cuatro encuestas realizadas tanto en el sector privado como en el público. Con el fin de eliminar el efecto de las diferencias en los niveles de precios entre los Estados miembros, se utilizaron las paridades de poder adquisitivo para expresar los ingresos en estándares de poder adquisitivo, de conformidad con la metodología estándar de Eurostat. Dado que las instituciones europeas se esfuerzan por atraer a candidatos solteros y a candidatos con familias, se tuvieron en cuenta dos conjuntos de datos diferentes que reflejaban dos situaciones diferentes. En primer lugar, una persona soltera sin hijos que gane el 167 % de un trabajador medio y, en segundo lugar, una pareja de dos perceptores de ingresos con dos hijos, cada una de las cuales gana el 100 % de los ingresos de un trabajador medio.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Ingresos netos en 2019 para una persona soltera sin hijos que gane el 167 % del salario medio (en EPA). BG = 1	1	1,33	2,12	2,40	1,36	2,03	1,46	1,81	2,00	1,09	1,64	1,02	1,20	2,49	2,30	1,48	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlación	– 0,76																			
Ingresos netos en 2019 para una pareja con dos hijos en la que ambos ganen el 100 % del salario medio (en EPA). BG = 1	1	1,48	2,43	2,80	1,54	2,44	1,76	1,99	2,29	1,29	1,93	1,12	1,32	2,99	2,79	1,69	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlación	– 0,76																			

Anexo 5.2: Correlación entre los ingresos netos en los Estados miembros con los salarios más altos y más bajos y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Base de datos de Eurostat

Si el análisis se limita a los Estados miembros con los salarios más altos y más bajos, el nivel de participación en las oposiciones de la UE y el nivel de ingresos netos están casi perfectamente correlacionados. Esto es especialmente cierto en el caso de Alemania, Francia, Países Bajos, Austria, Dinamarca, Irlanda, Suecia, Portugal, Eslovenia, Lituania, Rumanía, Croacia, Letonia y Bulgaria. Sin embargo, en los Estados miembros con salarios medios, los resultados son más matizados y es necesario tener en cuenta otros factores socioeconómicos.

Estado miembro	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Ingresos netos en 2019 para una persona soltera sin hijos que gane el 167 % del salario medio (en EPA). BG = 1	1	2,12	2,40	2,03	2,00	1,09	1,02	1,20	2,49	2,30	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlación	– 0,96													
Ingresos netos en 2019 para una pareja con dos hijos en la que ambos ganen el 100 % del salario medio (en EPA). BG = 1	1	2,43	2,80	2,44	2,29	1,29	1,12	1,32	2,99	2,79	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlación	– 0,96													

Anexo 5.3: Correlación entre el nivel de desempleo y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Base de datos de Eurostat

En el presente anexo se evalúa si, en cierta medida, la situación económica de los Estados miembros determina la voluntad de trabajar en un país extranjero y para las instituciones europeas. Un indicador macroeconómico que podría influir en esta elección es la tasa de desempleo, facilitada también por Eurostat. Con el fin de adaptarse a la demografía de los candidatos de la EPSO, solo se incorporaron al análisis personas desempleadas con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años en el segundo trimestre de 2019.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Infrarrepresentado = -1	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1

Sobrerrepresentado = 1																			
Nivel de desempleo	4,3 %	1,8 %	4,8 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	17,6 %	12,7 %	7,5 %	6,9 %	10,5 %	6,1 %	6,0 %	2,5 %	4,5 %	2,9 %	5,3 %	3,2 %	3,9 %	5,3 %
Correlación	0,43																		

Anexo 5.4: Correlación entre la percepción de la situación nacional del empleo y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Eurobarómetro 2019)

Entre las más de doscientas preguntas del Eurobarómetro[37], una se refiere a la opinión que tienen los ciudadanos sobre la situación del empleo en su país.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Porcentaje de la población que cree que la situación del empleo en su país es buena	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Correlación	– 0,73																			

[37] El Eurobarómetro es un conjunto de encuestas utilizadas por las instituciones de la UE para hacer el seguimiento de la opinión pública sobre diversos temas. En el contexto de este estudio, los datos proceden del Eurobarómetro estándar n.º 92 realizado en todos los Estados miembros de la UE a finales de 2019.

Anexo 5.5: Correlación entre la percepción de la UE y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Eurobarómetro 2019

Muchas preguntas del Eurobarómetro abordan la imagen que tienen los ciudadanos sobre la Unión Europea en su conjunto y de las instituciones de la UE en particular. Aunque es posible que los candidatos de la EPSO no sean necesariamente representativos de los ciudadanos de la UE (en particular, en términos de grupos de edad), puede afirmarse que los ciudadanos de los Estados miembros que más suscriben el proyecto europeo son los que tienen más probabilidades de presentarse a las oposiciones de la UE.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Porcentaje de la población que tiene una imagen positiva de la UE	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Correlación	– 0,04																			

Anexo 5.6: Correlación entre las perspectivas financieras personales y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – Eurobarómetro 2019

En el Eurobarómetro, se pide a los ciudadanos que expongan sus expectativas sobre la situación financiera de su hogar en el año siguiente. Las expectativas sobre la situación financiera personal dependen de las perspectivas de empleo globales, así como de consideraciones personales en relación con el nivel salarial esperado, la estabilidad en el empleo, etc.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**

Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Porcentaje de la población que cree que su propia situación financiera mejorará en los próximos 12 meses	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Correlación	– 0,56																			

Anexo 5.7: Correlación entre el índice para una vida mejor de la OCDE y el nivel de participación en las oposiciones de la UE – OECD

El «índice para una vida mejor» de la OCDE es un conjunto de estadísticas destinadas a comparar el bienestar entre países. El bienestar incluye las condiciones de vida materiales, las condiciones de vivienda, el empleo, la educación, etc. A efectos de comparabilidad, el indicador elegido en el contexto del estudio es la satisfacción general con la vida.

Estado miembro	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Porcentaje de candidatos respecto de porcentaje de población	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Infrarrepresentado = -1 **Sobrerrepresentado = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Índice para una vida mejor de la OCDE		6,7	7,6	7,0	5,7	7,0	5,4	6,3	6,5		6,0	5,9	5,9	7,4	7,1	6,1	5,4		5,9	7,3
Correlación	– 0,84																			

Anexo 6: Evolución de la muestra de Estados miembros y su respectiva ponderación (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EU 11
2014	**2,6**	**19,6**	**8,2**	**14,1**	**11,8**	**0,3**	**4,5**	**2,2**	**5,0**	**2,4**	**13,8**	**84,5**
2015	**2,6**	**19,9**	**8,2**	**13,9**	**11,5**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**14,0**	**84,4**
2016	**2,6**	**19,7**	**8,2**	**13,8**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**14,0**	**84,0**
2017	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,7**	**11,5**	**0,3**	**4,2**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**13,8**	**84,0**
2018	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,5**	**11,4**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**13,7**	**83,8**
2019	**2,6**	**19,8**	**8,2**	**13,5**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,3**	**2,4**	**13,6**	**83,5**
2020	**2,6**	**19,4**	**8,2**	**13,8**	**11,1**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,4**	**2,4**	**13,5**	**83,2**
2021	**3,0**	**22,5**	**9,1**	**15,7**	**12,4**	**0,4**	**5,2**	**2,5**	**6,5**	**2,8**		**80,1**

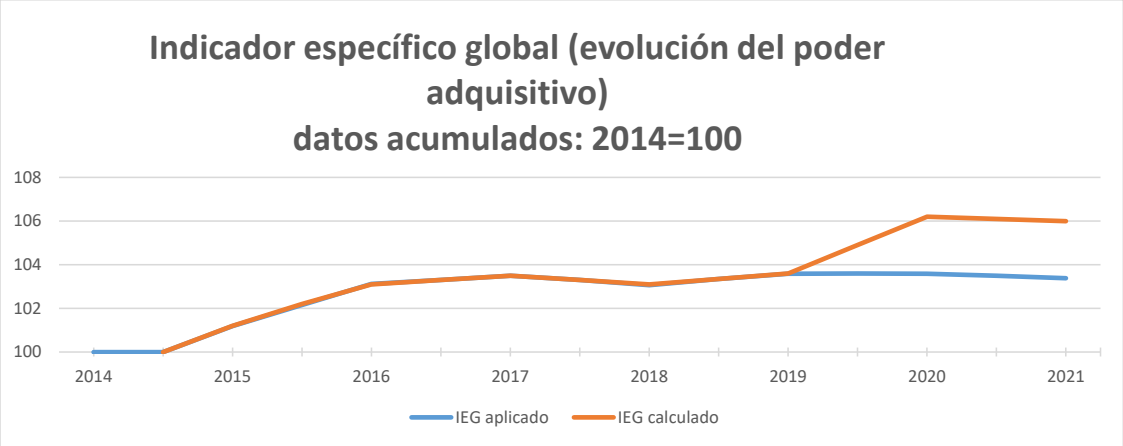
Anexo 7: Indicadores específicos anuales de los Estados miembros de la muestra (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**101,2**	**100,8**	**105,9**	**100,1**	**100,2**	**99,2**	**106,2**	**104,3**	**107,7**	**102,9**	**100,6**
2017	**100,5**	**102,2**	**99,3**	**101,5**	**99,5**	**102,3**	**97,5**	**99,1**	**101,7**	**98,6**	**98,8**
2018	**99,2**	**100,7**	**96,8**	**97,6**	**102,4**	**98,6**	**101,3**	**99,6**	**99,2**	**100,6**	**98,7**
2019	**102,1**	**101,3**	**102,3**	**99,1**	**99,5**	**101,5**	**100,8**	**100,9**	**98,5**	**102,2**	**100,6**
2020	**101,6**	**101,5**	**102,5**	**100,1**	**104,3**	**102,2**	**102,3**	**105,7**	**107,2**	**101,2**	**103,2**
2021	**97,7**	**100,1**	**99,5**	**99,2**	**98,7**	**96,7**	**100,2**	**99,1**	**103,8**	**100,0**	**:**
media simple	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Anexo 8: Indicadores específicos anuales acumulados de los Estados miembros de la muestra (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**100,8**	**103,7**	**107,2**	**100,4**	**100,6**	**100,4**	**106,9**	**105,0**	**109,5**	**104,9**	**101,1**
2017	**101,3**	**106,0**	**106,4**	**101,9**	**100,1**	**102,7**	**104,2**	**104,1**	**111,4**	**103,4**	**99,9**
2018	**100,5**	**106,7**	**103,0**	**99,5**	**102,5**	**101,3**	**105,6**	**103,7**	**110,5**	**104,0**	**98,6**
2019	**102,6**	**108,1**	**105,4**	**98,6**	**102,0**	**102,8**	**106,4**	**104,6**	**108,8**	**106,3**	**99,2**
2020	**104,2**	**109,7**	**108,0**	**98,7**	**106,4**	**105,1**	**108,8**	**110,6**	**116,6**	**107,6**	**102,4**
2021	**101,8**	**109,8**	**107,5**	**97,9**	**105,0**	**101,6**	**109,0**	**109,6**	**121,0**	**107,6**	**:**

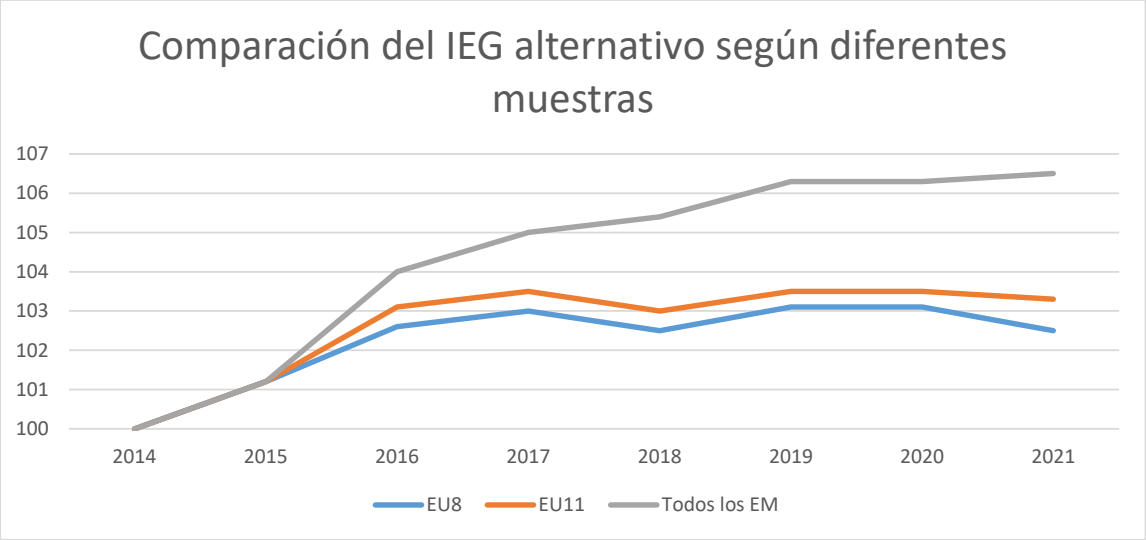
Anexo 9: Indicador específico global calculado y aplicado



Anexo 10: Indicador específico global, índice común y actualización anual (2014 = 100)

	IEG	Acumulado 2014 = 100	Índice común	Acumulado 2014 = 100	Actualización anual	Acumulado 2014 =100
2015	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Anexo 11: Comparación del IEG alternativo calculado a partir de diferentes muestras



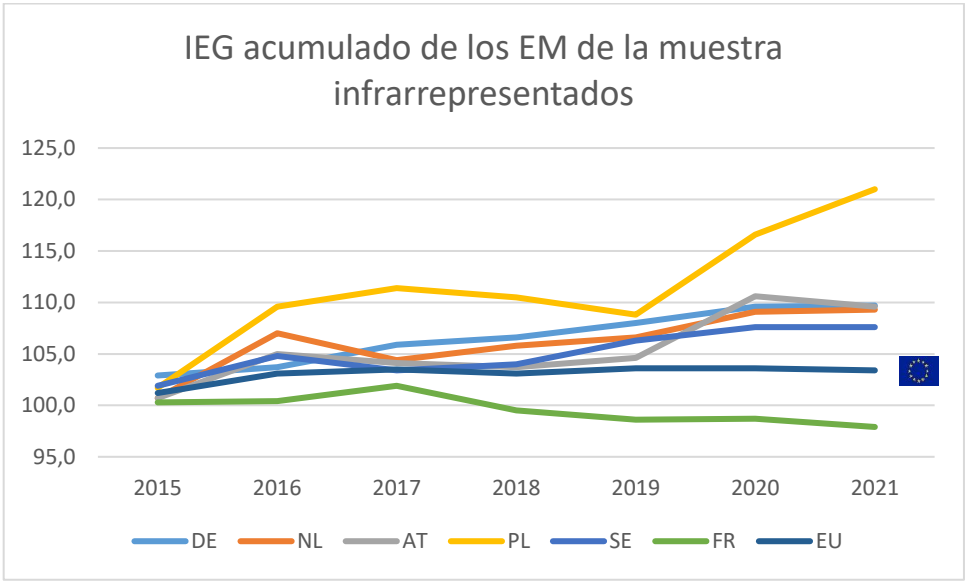
Anexo 12: Indicadores específicos anuales de todos los Estados miembros (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	101,2	105,9	134,9	100,7	100,8	113,3	103,6	100,0	105,9	100,1	102,3	100,2	102,0	106,3	102,7	99,2	101,9	101,8	106,2	104,3	107,7	101,9	111,9	101,9	108,5	100,3	102,9	100,6
2017	100,5	102,5	106,9	101,0	102,2	98,7	103,7	99,1	99,3	101,5	102,4	99,5	100,3	95,0	99,3	102,3	109,1	101,1	97,5	99,1	101,7	101,0	111,0	100,5	109,2	99,1	98,6	98,8
2018	99,2	117,3	110,7	102,0	100,7	100,5	102,7	98,9	96,8	97,6	108,7	102,4	100,0	103,7	100,2	98,6	100,5	102,2	101,3	99,6	99,2	99,2	109,2	98,6	113,5	99,9	100,6	98,7
2019	102,1	104,3	97,9	100,5	101,3	108,5	99,9	100,1	102,3	99,1	102,5	99,5	101,2	100,7	113,6	101,5	97,4	100,9	100,8	100,9	98,5	99,8	108,3	102,0	112,3	102,7	102,2	100,6
2020	101,6	104,7	99,5	101,7	101,5	102,1	102,2	102,9	102,5	100,1	104,7	104,3	103,2	104,1	107,3	102,2	102,1	102,0	102,3	105,7	107,2	100,2	98,1	105,4	115,0	101,1	101,2	103,2
2021	97,7	110,4	106,2	99,6	100,1	112,5	100,3	99,4	99,5	99,2	102,3	98,7	99,3	100,8	100,7	96,7	101,7	105,0	100,2	99,1	103,8	101,2	98,1	98,9	106,2	100,6	100,0	:

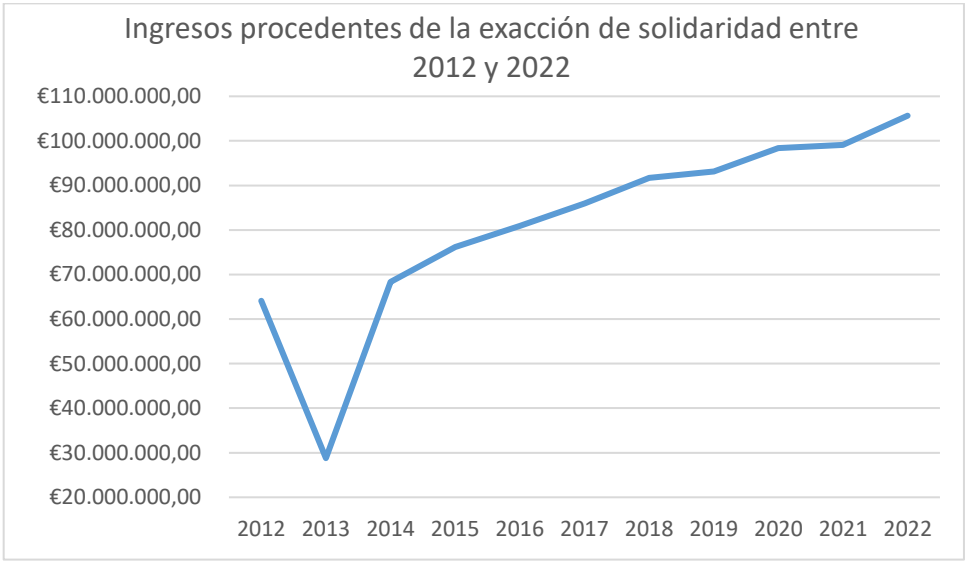
Anexo 13: Indicadores específicos anuales acumulados de todos los Estados miembros (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	100,8	107,8	136,5	100,4	103,7	119,4	104,5	101,1	107,2	100,4	102,2	100,6	104,1	115,7	105,2	100,4	102,5	102,9	106,9	105,0	109,5	98,5	117,2	102,7	109,6	100,3	104,9	101,1
2017	101,3	110,5	145,9	101,4	106,0	117,8	108,4	100,2	106,4	101,9	104,7	100,1	104,4	109,9	104,5	102,7	111,8	104,0	104,2	104,1	111,4	99,5	130,1	103,2	119,7	99,4	103,4	99,9
2018	100,5	129,6	161,5	103,4	106,7	118,4	111,3	99,1	103,0	99,5	113,8	102,5	104,4	114,0	104,7	101,3	112,4	106,3	105,6	103,7	110,5	98,7	142,1	101,8	135,9	99,3	104,0	98,6
2019	102,6	135,2	158,1	103,9	108,1	128,5	111,2	99,2	105,4	98,6	116,6	102,0	105,7	114,8	118,9	102,8	109,5	107,3	106,4	104,6	108,8	98,5	153,9	103,8	152,6	102,0	106,3	99,2
2020	104,2	141,6	157,3	105,7	109,7	131,2	113,6	102,1	108,0	98,7	122,1	106,4	109,1	119,5	127,6	105,1	111,8	109,4	108,8	110,6	116,6	98,7	151,0	109,4	175,5	103,1	107,6	102,4
2021	101,8	156,3	167,1	105,3	109,8	147,6	113,9	101,5	107,5	97,9	124,9	105,0	108,3	120,5	128,5	101,6	113,7	114,9	109,0	109,6	121,0	99,9	148,1	108,2	186,4	103,7	107,6	:

Anexo 14: Indicadores específicos acumulados de los Estados miembros de la muestra cuya participación en la oposición de la UE es baja



Anexo 15: Ingresos procedentes de la exacción de solidaridad entre 2012 y 2022

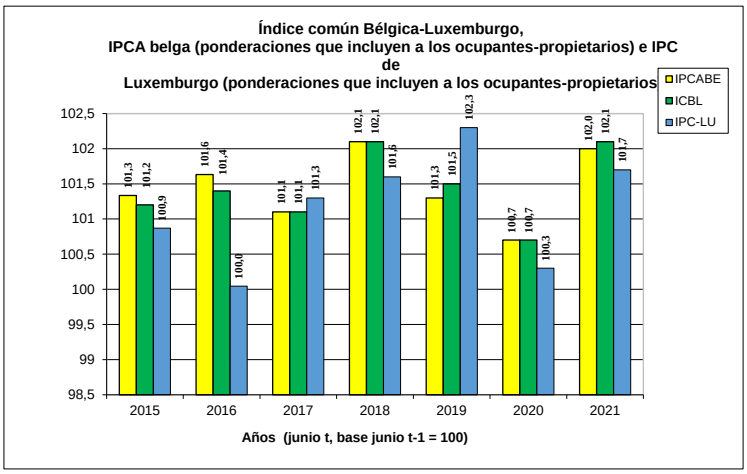


Commission européenne / Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BÉLGICA. Teléfono: +32 229-91111
Despacho: L107 21/007 - Teléfono directo +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBURGO - Teléfono +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Anexo 16: Índice conjunto de Bélgica-Luxemburgo, IPCA belga e IPC de Luxemburgo



Anexo 17: Evolución del coste de la vida en Bruselas (índice internacional de Bruselas)

Año	Medida para el aumento del coste de vida en Bruselas*. Junio t	
	Junio t-1 = 100	Cumulativo Junio 2014 = 100
2015	**101,2**	**101,2**
2016	**101,4**	**102,6**
2017	**101,1**	**103,7**
2018	**102,1**	**105,9**
2019	**101,5**	**107,5**
2020	**100,7**	**108,3**
2021	**102,1**	**110,5**

Anexo 18: Tendencias de los coeficientes correctores

GEO/TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
München	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonn	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Anexo 19: Efectos del trabajo exploratorio sobre «fuera de la zona» por parte de ESTAT

	Coeficientes correctores actuales – julio de 2021	**Coeficiente de corrección estimado incluidos los gastos fuera de la zona**	**Variación**
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	– 3,3 %
DE	101,4	100,9	– 0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	– 0,1 %
DE Múnich	113,4	111,6	– 1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	– 3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	– 2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	– 1,6 %
AT	109,6	107,3	– 2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	– 2,4 %
SE	130,3	126,4	– 3,0 %