EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2023.4.14.
COM(2023) 188 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyáról és a személyzeti szabályzat XII. mellékletének költségvetési vonzatairól

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyáról és a személyzeti szabályzat XII. mellékletének költségvetési vonzatairól

1. JOGALAP

A személyzeti szabályzat XII. melléklete 14. cikkének (1) bekezdése értelmében a Bizottság 2022-ben jelentést terjeszt az Európai Parlament és a Tanács elé az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyáról és a személyzeti szabályzat XII. mellékletének költségvetési vonzatairól.

Ez a jelentés a fent említett rendelkezést a rendszer biztosításmatematikai egyensúlyának értékelésével és a XII. melléklet 2014–2021-es időszakra vonatkozó költségvetési vonzatainak elemzésével hajtja végre. Lehetőség szerint és adott esetben ez a jelentés a 2022. évi fejleményekre is kitér.

2. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK ALAPVETŐ JELLEMZŐI

2.1. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének jogalapja

A személyzeti szabályzat 83. cikke értelmében:

- a nyugdíjrendszer keretében folyósított ellátásokat[1] az Unió költségvetéséből kell fedezni,
- a tagállamoknak együttesen kell garantálniuk az ellátások kifizetését, valamint
- a tisztviselőknek a költségek egyharmadával kell hozzájárulniuk a nyugdíjrendszer finanszírozásához.

A személyzeti szabályzat 83a. cikke arról rendelkezik, hogy a nyugdíjbiztosítási rendszer egyensúlyát a nyugdíjkorhatár és a nyugdíjjárulék mértéke biztosítja. Ez a cikk a nyugdíjjárulék mértékének évenkénti és ötévenkénti naprakésszé tételére vonatkozó eljárásokat is megállapítja.

A személyzeti szabályzat XII. melléklete a járulék mértékének kiszámítására vonatkozó, a rendszer egyensúlyának biztosítását célzó biztosításmatematikai szabályokat állapítja meg.

2.2. Az elméleti (virtuális) alap elve

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere olyan, meghatározott ellátásokat tartalmazó elméleti (virtuális) alap, amelyben az alkalmazottak járulékai a jövőbeni nyugdíjuk finanszírozását szolgálják. Noha tényleges befektetési alap nem létezik, az az összeg, amelyet egy ilyen alap beszedett volna, a tagállamok hosszú lejáratú kötvényeibe befektetett összegnek minősül, és

[1] Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében folyósított ellátásokat a személyzeti szabályzat V. címének 3. fejezete, valamint VIII. melléklete állapítja meg. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében folyósított ellátások az öregségi nyugdíjat, a nyugdíjjogosultságok átruházását, a távozási díjat, a túlélő hozzátartozói nyugdíjat és a rokkantsági támogatást foglalják magukban.

ez tükröződik az Európai Unió éves pénzügyi kimutatásában rögzített nyugdíjkötelezettségben. A személyzeti szabályzat 83. cikke és az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikkének (3) bekezdése értelmében a tagállamok együttesen garantálják az ellátások kifizetését.

Mivel az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerét elméleti alapként alakították ki, az alkalmazottak járulékai a járulékfizetők jövőbeni nyugdíjának finanszírozására szolgálnak. A járulékok tulajdonképpen egy adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok költségét fedezik, és semmilyen módon nem kapcsolódnak az adott évi nyugdíjkiadásokhoz. Az uniós ítélkezési gyakorlat megerősítette, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere elméleti alap, noha megállapította, hogy a szolidaritási rendszer néhány elemét is tartalmazza[2].

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere eltér a legtöbb tagállam köztisztviselők számára kialakított nyugdíjrendszerétől, amelyekben a járulék mértékét vagy az ellátásokat kiigazítják annak érdekében, hogy minden évben biztosítsák a beszedett járulékok és a nyugdíjkiadások közötti egyensúlyt. Egy ilyen típusú rendszerben, amelyek a járulékokat ugyanazon időszak nyugdíjkiadásaihoz kötik (az úgynevezett felosztó-kirovó rendszerek), amennyiben nem érhető el egyensúly, a különbözetet a költségvetésből fedezik.

Az uniós tisztviselők elméleti nyugdíjrendszerét évenként és ötévenként is úgy értékelik, mintha létezne tényleges alap, így még inkább garantálják a hosszú távú fenntarthatóságát.

2.3. A biztosításmatematikai egyensúly elve

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének egyensúlyát a járulékok mértékének és adott esetben a nyugdíjkorhatárnak a naprakésszé tétele biztosítja rendszeresen.

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere a biztosításmatematikai egyensúly elvét követi, amely szerint az alkalmazottak éves járulékainak fedezniük kell az adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok egyharmadát[3], amelyek az ugyanezen alkalmazottak nyugdíjba vonulása utáni jövőbeni nyugdíjaknak, valamint (bizonyos feltételek mellett) az azokhoz hozzáadódó rokkantsági támogatásnak és túlélő hozzátartozói, illetve árvasági nyugdíjnak felelnek meg. A jövőbeni nyugellátást minden referencia-időpontban értékelik[4], ami magában foglalja a jelenértékük (leszámítolási) kamat alkalmazásával történő kiszámítását[5]. Ez a számítás egy biztosításmatematikai értékelés.

A nyugdíjjárulék mértéke az a mechanizmus, amely a rendszert évről évre egyensúlyban tartja. A nyugdíjjárulék mértékét automatikusan naprakésszé teszik, ha a személyzeti szabályzat 83a. cikkében említett biztosításmatematikai értékelés szerint ez szükséges az adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok teljes egészében történő fedezéséhez. Következésképpen, ha az alkalmazottak a naprakésszé tett járulék mértékét fizetik, egy adott évre szereznek nyugdíjjogosultságokat, amelyeket a szerzett jogok elve véd.

---

2 Lásd például az F-105/05. sz., Wils kontra Parlament ügyben hozott ítélet 85. pontját és a T-439/09. sz., Purvis kontra Parlament ügyben hozott ítélet 45. pontját.

3 A személyzeti szabályzat 83. cikkének (2) bekezdése.

4 N. év december 31.

5 A nyugdíjjárulék mértékének (PCR) kiszámítása az IPSAS 39 „Munkavállalói juttatások” nemzetközi költségvetési számviteli standardban előírt „kivetített jóváírási egység” módszer szerint történik. A járulék mértékének megállapításához a járulékfizető alkalmazottak által megszerzett jogosultságok biztosításmatematikai értékének összegét (a biztosításmatematikai gyakorlatban: szolgálati költség) összevetik ezen alkalmazottak összes éves alapilletményével/juttatásaival.

3. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK BIZTOSÍTÁSMATEMATIKAI EGYENSÚLYA

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyát a nyugdíjjárulék mértékének éves naprakésszé tétele és adott esetben a nyugdíjkorhatár naprakésszé tétele biztosítja. A nyugdíjjárulék mértékének kiszámítására vonatkozó módszertant az uniós tagállamok nemzeti szakértői és külső aktuáriusok hagyják jóvá (3.1. fejezet). A nyugdíjjárulék mértéke az N. évi szolgálati költség[6] és az ugyanazon népesség előző év december 31-i teljes éves alapilletménye/juttatásai arányának felel meg. A szolgálati költség kiszámításához számos paramétert alkalmaznak, és a demográfiai és pénzügyi feltételezések teljes körét értékelik (3.2. fejezet). Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyát a nyugdíjjárulék mértéke (3.3. fejezet) és a nyugdíjkorhatár (3.4. fejezet) garantálja.

3.1. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének egyensúlyban tartására vonatkozó szabályok technikai végrehajtása

A személyzeti szabályzat XII. mellékletének technikai végrehajtásáért felelős hatóság az Eurostat.

Az Eurostat munkáját a következők segítik:

- a tagállamok nemzeti szakértői (a „83. cikk szerinti munkacsoport”, amely évente legalább egyszer ülésezik) a XII. melléklet végrehajtása révén felmerült módszertani kérdések tekintetében, valamint
- az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai értékelésében egy vagy több szakképzett független szakértő[7].

Ez a rendszer biztosítja, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai értékeléseinek módszertanát és eredményeit megfelelően felülvizsgálják és jóváhagyják. Ez kulcsfontosságú szempont a folyamat megalapozottsága szempontjából.

3.1.1. A 83. cikk szerinti munkacsoport tevékenysége a 2014–2022-es időszakban

A 2014–2022-es időszakban a 83. cikk szerinti munkacsoport a személyzeti szabályzat vonatkozó rendelkezéseivel[8] összhangban minden évben ülésezett. A 83. cikk szerinti munkacsoport megvizsgálta, megvitatta és jóváhagyta az Eurostat által kidolgozott módszertani dokumentumokat.

A 83. cikk szerinti munkacsoport éves ülésein olyan nemzetközi szervezeteket képviselő megfigyelők is részt vesznek, mint az ISRP (International Service for Remunerations and Pensions of the Coordinated Organisations – a koordinált szervezetek, köztük az OECD, a NATO, az ESA, az Európa Tanács díjazással és nyugdíjazással foglalkozó nemzetközi szolgálata), az Európai Központi Bank, az Európai Beruházási Bank, az Európai Beruházási Alap, az Európai Szabadalmi Hivatal és az Eurocontrol. Az Eurostat a biztosításmatematikai kérdésekre vonatkozó információkat cserél ezekkel a szervezetekkel.

3.1.2. A szakképzett független szakértők által végzett értékelések

A személyzeti szabályzat XII. melléklete 13. cikke (2) bekezdésének megfelelően az Eurostat munkáját egy vagy több szakképzett független szakértő segíti a melléklet módszertani

---

6 A járulékfizető alkalmazottak által megszerzett jogosultságok biztosításmatematikai értékének összege (a biztosításmatematikai gyakorlatban: szolgálati költség).

7 A személyzeti szabályzat XII. melléklete 13. cikkének (2) bekezdése.

8 A személyzeti szabályzat XII. melléklete 13. cikkének (4) bekezdése.

végrehajtása, valamint a szóban forgó biztosításmatematikai feltételezések modellezése és kiszámítása során.

Egy nyílt ajánlattételi felhívás eredményei nyomán az Eurostat munkáját a következők segítették:

- az EY Actuaires Conseils az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2014 és 2016 közötti értékelése esetében,
- az Agilis S.A. és a Prudential Ltd. alkotta konzorcium az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2017–2022. évi értékelése esetében.

A referencia-időszak során mindkét aktuárius felülvizsgálta és jóváhagyta az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének értékeléséhez kapcsolódó módszertant, számításokat és jelentéseket. A számításokhoz használt bemeneti adatokat – például az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népességet és a biztosításmatematikai feltételezéseket – egyeztették a külső szakértőkkel.

Az Eurostat végleges értékelő jelentéseiben végrehajtotta az aktuáriusok ajánlásait[9].

3.2. Paraméterek és biztosításmatematikai feltételezések

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyának értékelésére vonatkozó szabályokat a személyzeti szabályzat XII. melléklete tartalmazza. Olyan rendszert határoz meg, amely az alapul szolgáló paramétereken és feltételezéseken alapul, és amely biztosítja az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyát.

3.2.1. Jogszabályban foglalt paraméterek

Ezek elsősorban a személyzeti szabályzat – többek között a nyugellátás kiszámítására vonatkozó szabályok – alkalmazásához kapcsolódó értékek. E paraméterek némelyike bizonyos, az egyes tisztviselők egyéni helyzetéhez kapcsolódó feltételek szerint változik. Az 1. melléklet a 2022-ben végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt, jogszabályban foglalt főbb paraméterek jegyzékét tartalmazza.

3.2.2. Biztosításmatematikai feltételezések

A biztosításmatematikai feltételezések demográfiai és pénzügyi/gazdasági feltételezésekre oszlanak. A biztosításmatematikai feltételezéseket a személyzeti szabályzat vonatkozó rendelkezéseivel és a bevált biztosításmatematikai gyakorlatokkal összhangban kell modellezni és megbecsülni.

A szóban forgó biztosításmatematikai feltételezések értékeit a tagállamok érintett szervezeti egységeinek nemzeti szakértői állapítják meg a 83. cikk szerinti munkacsoport éves ülésein.

A személyzeti szabályzat XII. melléklete rendelkezéseinek és a munkacsoport által hozott döntéseknek megfelelően e feltételezések némelyikét (például a halandósági táblát) a rendszer ötévenkénti értékelésekor teszik naprakésszé, míg másokat évenként. A legutóbbi ötéves értékelésre 2018-ban került sor.

---

[9] Az aktuáriusok függetlenül és párhuzamosan végzik el az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében fizetendő nyugdíjjárulék mértékének kiszámítását, és biztosításmatematikai véleményt adnak ki, amely lehet „nem korlátozott” vagy „korlátozott” (ez utóbbira akkor kerül sor, amikor az aktuáriusok eredményei a megengedett 3 %-os lényegességi küszöbnél nagyobb mértékben térnek el az Eurostat eredményeitől). Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének értékelésére vonatkozó, 2014 és 2022 között kiadott valamennyi jelentés esetében az aktuáriusok „nem korlátozott” véleményt adtak ki.

3.2.2.1. Demográfiai feltételezések

A demográfiai feltételezések alapvető szerepet játszanak az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyának kiszámításában. A jövőbeni nyugellátások tekintetében a demográfiai vonatkozású biztosításmatematikai feltételezések alapvető fontosságúak a népesség szerkezetének, az átlagos nyugdíjkorhatárnak és a rokkantsági táblázatnak a személyzeti szabályzat XII. melléklete 9. cikkének rendelkezései szerinti naprakésszé tételéhez.

A demográfiai vonatkozású főbb biztosításmatematikai feltételezések a következők:

- A halandósági táblák: Az Eurostat által kidolgozott 2018. évi uniós élettartamtábla olyan előretekintő táblázat[10], amely 20 éves időtávra (az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének a 2017 év végi becslések szerinti időtartamával megegyező időtávra) vetítve tartalmazza a várható élettartam alakulását az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népesség halálozásának alakulása alapján. A 2018. évi uniós élettartamtábla ezért az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere szempontjából teljesen releváns népességre épül. A 2. melléklet az uniós élettartamtábla kivonata.
- Az Eurostat által korábbi megfigyelések alapján kidolgozott rokkantsági táblák.
- A feltételezett nyugdíjkorhatár; a személyzeti szabályzat XII. melléklete 4. cikke (3) bekezdésének megfelelően az a feltételezés, hogy a nyugdíjazások rögzített, átlagos ütemben következnek be, amely az egyes alkalmazottak szolgálatba lépésének időpontja alapján változik.
- A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjba vonulás időpontjában.
- Árvák és elvált házastársak esetében alkalmazott együtthatók stb.

A demográfiai vonatkozású biztosításmatematikai feltételezések az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyának biztosítása érdekében beavatkoznak a szolgálati költség kiszámításába, amely alapján a nyugdíjjárulék mértékét kiszámítják. A 3. melléklet a 2022-ben végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt demográfiai feltételezések jegyzékét tartalmazza.

3.2.2.2. Pénzügyi feltételezések[11]

Az olyan pénzügyi vonatkozású biztosításmatematikai feltételezések, mint a reálkamatláb és az általános illetménynövekedés jelentős hatással vannak az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének működésére.

A reálkamatláb a tagállamok hosszú távú államadósságának átlagos reálkamatlábát tükrözi, míg az általános illetménynövekedés az illetménytáblázatban szereplő éves változás mértékét vizsgálja. Mindkét esetben a megfelelő kamatláb 30 éves mozgóátlagát kell használni[12]. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2022. évi éves értékelése szerint a reálkamatláb és az általános illetménynövekedés értéke 2,7 %, illetve −0,1 % volt.

Az egyéni illetménynövekedést bemutató táblázat egy másik kulcsfontosságú pénzügyi vonatkozású biztosításmatematikai feltételezés. Az egyéni illetménynövekedés figyelembe veszi az uniós alkalmazottak előléptetések miatti szakmai előmeneteléhez és a hivatalban

---

10 Az Eurostat által használt előretekintő élettartamtáblák megfelelnek a bevált biztosításmatematikai gyakorlatoknak, mivel tartalmazzák a halálozás jövőbeli változásait, figyelembe véve az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népesség halálozásának az élettartam alatt megfigyelt és előre jelzett változásait.

11 Ezeket időnként „gazdasági vonatkozású biztosításmatematikai feltételezéseknek” is nevezik.

12 A személyzeti szabályzat XII. melléklete 10. és 11. cikke.

eltöltött idő szerinti fizetési fokozatokhoz kapcsolódó illetményemelés hatását. A személyzeti szabályzat 2014. évi reformja megerősítette a besorolási fokozat és a besorolási csoport közötti összefüggést. Például az AD és AST besorolási csoportok legmagasabb besorolási fokozataihoz való hozzáférést szigorúan korlátozták. Emellett az alkalmazottak új kategóriáját vezették be: a titkárok és irodai alkalmazottak (AST/SC) kategóriáját. Ezeket a változásokat az egyéni illetménynövekedés is tükrözte.

A 4. melléklet a 2022-ben végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt pénzügyi feltételezések jegyzékét, valamint e feltevések változásainak érzékenységi elemzését tartalmazza.

3.3. A biztosításmatematikai egyensúly elvének végrehajtása

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyát a nyugdíjjárulék mértékének a személyzeti szabályzat XII. mellékletében foglalt rendelkezések szerinti naprakésszé tétele és adott esetben a nyugdíjkorhatár naprakésszé tétele biztosítja. Ennek fényében az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere természeténél fogva mindig biztosításmatematikai egyensúlyban van. Míg a nyugdíjkorhatárt ötévente lehet frissíteni, a nyugdíjjárulék mértékét az Eurostat évente értékeli.

A személyzeti szabályzat két küszöbérték alapján határozza meg a nyugdíjjárulék mértékének naprakésszé tételére irányuló rendszert: egy „alsó” és egy „felső” küszöbérték alapján. Az alsó küszöbérték az érvényben lévő kamatláb és a biztosításmatematikai egyensúly fenntartásához szükséges mérték közötti minimális eltérésre vonatkozik (0,25 pont). Ez a rendelkezés egyrészt jelentősen csökkenti az adminisztratív terheket azáltal, hogy a nyugdíjjárulék mértékét csak akkor frissíti, ha annak változásai jelentős hatást gyakorolnának az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyára, másrészt pedig biztosítja, hogy a nyugdíjjárulék mértéke stabil és kiszámítható maradjon a személyzet számára. A felső küszöbérték előírja, hogy a nyugdíjjárulék mértékének frissítése legfeljebb egy százalékponttal lehet az előző évben érvényes mérték felett vagy alatt. Ez a rendelkezés biztosítja, hogy a személyzet védelmet élvezzen a nyugdíjjárulék mértékének rövid időn belüli hirtelen változásaival szemben, és hogy az uniós költségvetéshez való hozzájárulás viszonylag stabil maradjon.

Az 5. melléklet bemutatja, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyban maradt a 2014–2022-es időszakban. Az egyensúlyt az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének az Eurostat által végzett éves értékelése és a nyugdíjjárulék mértékének ebből eredő változása biztosították, azaz a nyugdíjjárulék mértékének értéke a teljes szolgálati költség és a teljes éves alapilletmények/juttatások aránya egyharmadának felel meg. Ezenkívül a nyugdíjjárulék kiszámított és alkalmazott mértéke közötti különbség nem járt jelentős lényeges következménnyel, ezért az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlya fennmaradt.

3.4. A nyugdíjkorhatár értékelése

A nyugdíjkorhatárnak a társjogalkotó által 2014-ben előírt rendszeres értékelési rendszere szintén az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének fenntarthatóságát biztosítja. Azáltal, hogy egyértelmű kapcsolatot hoz létre az uniós alkalmazottak várható élettartama és az uniós alkalmazottak nyugdíjkorhatára között, a személyzeti szabályzat biztosítja, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere megfelelő legyen az általános idősödő népesség összefüggésében.

A személyzeti szabályzat 66 évben határozza meg a rendes nyugdíjkorhatárt, amely az alkalmazottak szankció nélküli nyugdíjba vonulásának korhatára. A személyzeti szabályzat 77. cikkének (7) bekezdése értelmében a nyugdíjkorhatárt ötévente felül kell vizsgálni a Bizottság jelentése alapján, amely értékeli a tagállamok közszolgálataiban dolgozó alkalmazottakra vonatkozó nyugdíjkorhatár alakulását, valamint az uniós intézmények tisztviselőinek várható élettartamát.

A nyugdíjkorhatár 2021. évi értékelésében[13] a Bizottság megállapította, hogy az Eurostat élettartamtáblái szerint az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népesség várható élettartama nem nőtt jelentősen. Ezenkívül az uniós tisztviselők nyugdíjkorhatára a legmagasabbak között van az uniós tagállamok közszolgálataiban alkalmazandó nyugdíjkorhatárokhoz viszonyítva. Ennek eredményeként a jelentés arra a következtetésre jutott, hogy az uniós személyzetre vonatkozó jelenlegi, 66 éves nyugdíjkorhatár indokoltnak minősül, és megfelel a tagállamok nemzeti közszolgálatainál alkalmazott legmagasabb korhatárnak.

4. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK KÖLTSÉGVETÉSI VONZATAI

4.1. Háttér

4.1.1. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének történeti háttere

Az 1960-as években a Tanács úgy határozott, hogy a személyzet járulékai nem tényleges nyugdíjalapban lesznek elkülönítve, hanem ehelyett azokat a beszedésükkor az uniós költségvetésben fogják jóváírni és a költségvetési hatóság határozatainak megfelelően fogják elkölteni, azaz egyetlen konkrét szakpolitikai területhez sem lesznek rendelve.

A Tanács ugyanakkor úgy határozott, hogy a járulék munkáltatói részének beszedésére nem kerül sor. Ehelyett az uniós intézmények kötelezettséget vállaltak arra, hogy (az uniós költségvetésre hárítandó) jövőbeni nyugellátást az alkalmazottak nyugdíjba vonulásakor fizetik ki. Noha tényleges befektetési alap nem létezik, az az összeg, amelyet egy ilyen alap beszedett volna, a tagállamok hosszú lejáratú kötvényeibe befektetett összegnek minősül, és ez tükröződik az Európai Unió éves pénzügyi kimutatásában rögzített nyugdíjkötelezettségben.

Mivel a személyzeti szabályzat 83. cikke és az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikkének (3) bekezdése alapján a tagállamok együttesen garantálják az ellátások kifizetését, a költségvetés valójában pénzt kölcsönzött a rendszer tagjaitól a jövőbeni ellátások fizetésére való garanciavállalásért.

4.1.2. Tényleges nyugdíjalap létrehozása

A Bizottság 2012-ben négy lehetőséget vizsgált meg az uniós intézmények tényleges nyugdíjalapjának létrehozására[14]. Az egyes lehetőségek a tervezett átállástól függően különböző költségekkel jártak. 2013-ban azonban a személyzeti szabályzat 2014. évi reformjának elfogadásakor a társjogalkotó úgy döntött, hogy fenntartja az uniós intézmények elméleti nyugdíjalapjának elvét.

Egy tényleges nyugdíjalap létrehozása érdekében az uniós költségvetésnek át kellene adnia az európai tisztviselők nyugdíjrendszeréből eredő kötelezettség egy részét az alapnak. A kötelezettségnek a legfrissebb kamatlábak alapján kiszámított jelenlegi értéke azonban igen

[13] A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a tisztviselők személyzeti szabályzatának 77. cikke alapján, COM(2021) 94.

[14] A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az Európai Unió tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak nyugdíjrendszeréről, COM(2012) 37 final.

kedvezőtlen egy ilyen lépés megtételéhez. Emellett egy tényleges nyugdíjalap létrehozása szükségszerűen növelné az éves nyugdíjkiadásokat és csökkentené az uniós költségvetés bevételeit. Ezért a többéves pénzügyi keret (MFF) keretében rendelkezésre álló jelenlegi lehetőségek fényében ez a megközelítés nem valósítható meg. Ezenkívül, még ha létre is hoztak volna egy tényleges nyugdíjalapot, a pénzügyi piacok volatilitása megkérdőjelezheti az ilyen alap tartaléka befektetésének lehetőségét.

4.2. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népesség

4.2.1. Aktív alkalmazottak

4.2.1.1. A személyzet létszámának alakulása

A 2013. december 2-i intézményközi megállapodásban[15] az uniós intézmények megállapodtak a vonatkozó létszámtervekben szereplő álláshelyek 5 %-os csökkentéséről. 2017-ben az Európai Számvevőszék megerősítette, hogy 2013 és 2017 között valamennyi uniós intézmény és ügynökség végrehajtotta az 5 %-os létszámcsökkentést, bár némi késéssel[16].

Ugyanakkor, amint azt a Számvevőszék már 2017-ben megállapította, a költségvetési hatóság az éves költségvetési eljárás keretében új álláshelyeket és előirányzatokat biztosított szerződéses alkalmazottak felvételéhez az intézmények, szervek és ügynökségek számára. Ezeket az álláshelyeket főként az uniós intézmények számára végzett további feladatok ellátására (ez magyarázza az ügynökségeknek biztosított álláshelyek számának jelentős növekedését) és Horvátország csatlakozására bocsájtották rendelkezésre.

Így míg a Bizottság személyzete 2014 és 2021 között kismértékben csökkent, az uniós intézmények teljes aktív népessége 58 567-ről 66 120 főre nőtt (6. melléklet). A növekedés főként a végrehajtó és decentralizált ügynökségekre, valamint a közös vállalkozásokra vezethető vissza, amelyek a költségvetési hatóság által bizonyos tevékenységi területek (pl. Frontex) kiterjesztésére és új szervek és ügynökségek, például az Egységes Szanálási Testület[17], az Európai Ügyészség[18], az Európai Munkaügyi Hatóság[19] és az Európai Egészségügyi és Digitális Végrehajtó Ügynökség[20] létrehozására vonatkozóan hozott határozatokból erednek.

4.2.1.2. A személyzet összetétele

Az ügynökségeknél és más szerveknél megfigyelt létszámnövekedés hatással van az uniós személyzet általános összetételére azáltal, hogy növeli az ideiglenes és szerződéses

---

15 Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közötti, a költségvetési fegyelemről, a költségvetési ügyekben való együttműködésről és a hatékony és eredményes pénzgazdálkodásról szóló, 2013. december 2-i intézményközi megállapodás.

16 Az Európai Számvevőszék gyorsvizsgálata az álláshelyek 5 %-os csökkentésének végrehajtásáról.

17 Az Európai Parlament és a Tanács 806/2014/EU rendelete (2014. július 15.) a hitelintézeteknek és bizonyos befektetési vállalkozásoknak az Egységes Szanálási Mechanizmus keretében történő szanálására vonatkozó egységes szabályok és egységes eljárás kialakításáról, valamint az Egységes Szanálási Alap létrehozásáról és az 1093/2010/EU rendelet módosításáról.

18 A Tanács (EU) 2017/1939 rendelete (2017. október 12.) az Európai Ügyészség létrehozására vonatkozó megerősített együttműködés bevezetéséről.

19 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről.

20 A decentralizált ügynökségek többségét vagy a Tanács hozza létre az Európai Unió működéséről szóló szerződés 352. cikke alapján, vagy a Parlament és a Tanács a Szerződés egyedi rendelkezése alapján. Ezen az alapon mostanáig 35 decentralizált ügynökség jött létre 40 év alatt.

alkalmazottak arányát. Ezek az alkalmazottak – szerződésük jellegétől függetlenül – díjazása alacsonyabb és/vagy szakmai előmenetelük lassabb, mint a tisztviselőké. Emellett a szerződéses alkalmazottak a tisztviselőkétől eltérő illetménytábla hatálya alá tartoznak[21], és nyugdíjjogosultságaikat kiigazítják, amennyiben tisztviselővé válnának[22].

A személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformja egyaránt átmeneti rendelkezések tárgyát képezték, mivel a nyugdíjjogosultságokat a szerzett jogok elve védi. A személyzeti szabályzat XIII. melléklete szerinti átmeneti szabályok megállapításával a társjogalkotó előírta az alkalmazottak három kohorszának egyidejű létezését. Például, míg az alapértelmezett éves növekedési ráta a 2014. január 1-jétől toborzott alkalmazottak esetében 1,8 %, a 2004. május 1-jétől 2013. december 31-ig tartó időszakban toborzott alkalmazottak esetében 1,9 %, a 2004. április 30-ig toborzott alkalmazottak esetében pedig 2 %.

A személyzeti szabályzat 2014. évi reformja óta a 2004 előtti szabályok hatálya alá tartozó aktív alkalmazottak aránya 36 %-ról 19 %-ra csökkent, míg a 2014. január 1-je óta hatályos szabályok hatálya alá tartozó aktív alkalmazottak az aktív alkalmazottak közel 48 %-át teszik ki (7. melléklet).

Ugyanakkor, és mivel a személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformja után felvett alkalmazottak az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének legfrissebb aktív tagjai, az általuk megszerzett nyugdíjszerző szolgálati éveinek aránya – amelyre a 2004-ben és 2014-ben meghatározott szigorúbb feltételek vonatkoznak – fokozatosan növekszik. Ez az összes megszerzett nyugdíjjogosultság 60 %-át teszi ki. Ha csak a 2014 utáni időszakra vonatkozó szabályok szerint szerzett nyugdíjjogosultságot vizsgáljuk, az már jelentős részét (22 %) teszi ki az alkalmazottak által megszerzett nyugdíjszerző szolgálati évek összességének (8. és 9. melléklet). Ez a személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformjának a jövőben egyre növekvő hatásait tükrözi.

4.2.2. Nyugdíjasok

2014 óta nőtt a nyugdíjasok száma. Ez az uniós munkaerőnek az EU egymást követő bővítéseiből és feladatainak kiterjesztéséből eredő fokozatos növeléséből ered. Hosszabb távon, ahogyan az aktív alkalmazottak nyugdíjba mennek, a nyugdíjasok létszáma szükségszerűen növekedni fog. A növekedés addig folytatódik, amíg egy adott évben a nyugdíjasok száma egyensúlyba nem kerül az aktívak számával[23].

A 10. mellékletből kiderül, hogy jelenleg a 2004 előtti kohorsz az összes nyugdíjas közel 90 %-át teszi ki, míg a 2014 előtti szabályok hatálya alá tartozó nyugdíjasok az összes nyugdíjas 9 %-át, a 2014 utáni szabályok hatálya alá tartozók pedig csupán 1 %-át teszik ki. Utóbbiak esetében ez csak azért normális, mivel – főszabály szerint – tíz szolgálati év szükséges ahhoz, hogy valaki az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében fizetendő nyugdíjra legyen jogosult[24]. Ebből következik, hogy fokozatosan a 2004 és 2014 utáni

---

21 Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 93. cikke.

22 A személyzeti szabályzat VIII. melléklete 3. cikkének d) pontja előírja, hogy a később tisztviselővé vált szerződéses alkalmazottak nyugdíjszerző szolgálati éveit a szerződéses alkalmazottként kapott utolsó alapilletményének és a tisztviselőként kapott első alapilletményének aránya alapján kell kiszámítani. Más szóval a tisztviselővé vált szerződéses alkalmazottak nyugdíjjogosultsága alacsonyabb, mint az első naptól tisztviselőként felvett alkalmazottaké.

23 Ez megfelel a nyugdíjrendszer kiforrottsága egyik meghatározásának.

24 A nyugdíjasok 2014 utáni szabályok hatálya alá tartozó 1 %-a olyan személy, aki vagy elérte a nyugdíjkorhatárt, de kevesebb mint 10 év szolgálati idővel rendelkezik, vagy aki – bár rendelkezik

szabályok hatálya alá tartozó alkalmazottak fogják a nyugdíjba vonult személyzet többségét képviselni, és a társjogalkotó által 2004-ben és 2014-ben bevezetett két egymást követő reform hatásai jelentősen tovább erősödnek.

4.3. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszeréből származó bevételek

2014 óta az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere 5,8 milliárd EUR bevételt generált az uniós költségvetés számára. Ezek az alkalmazottak nyugdíjjárulékaiból, a nyugdíjjogosultságok átviteléből, az Egyesült Királyság által a kilépésről rendelkező megállapodás[25] alapján fizetett járulékokból, valamint az uniós programokban részt vevő decentralizált ügynökségek és nemzetközi szervezetek járulékaiból állnak.

4.3.1. A nyugdíjjárulékból származó bevétel

A nyugdíjjárulékok az Eurostat által az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyának és fenntarthatóságának biztosítása érdekében végzett biztosításmatematikai számításokon alapulnak. Míg egyes tagállamokban a nemzeti köztisztviselők nem fizetnek nyugdíjjárulékot, az uniós alkalmazottak által fizetett nyugdíjjárulék mértéke az egyik legmagasabb a tagállamok közszolgálataira alkalmazandó nyugdíjrendszerekhez viszonyítva (17–20. melléklet).

A kiszámított járulék alapján a személyzet tagjai minden évben a megszerzett nyugdíjjogosultságok egyharmadát finanszírozzák. Az ezekből a járulékokból származó bevételeket nem rendelik külön költségvetési sorhoz, és azokat az uniós szakpolitikák finanszírozására fordítják, arra korlátozva a tagállamoktól az uniós intézmények támogatásához szükséges járulékokat, hogy támogassák az uniós intézményeket a rájuk bízott számos feladat végrehajtásában. 2014 óta ez 4,2 milliárd EUR-t tesz ki, amelyet a költségvetés finanszírozására használtak fel. Ez az összeg csak 2022-ben több mint 500 millió EUR-t tett ki.

4.3.2. Az alkalmazottak nyugdíjjogosultságainak átviteléből származó bevételek

Az alkalmazottaknak lehetőségük van arra, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének keretében átvigyék a nemzeti nyugdíjrendszerekben vagy nyugdíjalapokban megszerzett nyugdíjjogosultságaikat[26]. Ez magában foglalja az uniós szolgálatba lépés előtt végzett szakmai tevékenységük során szerzett jogoknak megfelelő tőke átruházását. A nyugdíjjogosultságnak megfelelő tőkét az eredeti nyugdíjrendszer utalja át, és az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerében nyugdíjszerző szolgálati évvé alakítják át. Ezeket a nyugdíjszerző szolgálati éveket figyelembe veszik az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere szerinti öregségi nyugdíj kiszámításakor. Ezek az átutalások az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerében elismert nyugdíjjogosultságok biztosításmatematikai egyenértékének megfelelő tőke egészét (3/3) teszik ki. 2014 óta 950 millió EUR-val növelték az uniós költségvetést, és évente átlagosan több mint 100 millió EUR-val járulnak hozzá az uniós költségvetéshez (12. melléklet).

---

legalább tíz év szolgálati idővel – szerződést módosított, és ennek következtében átkerült a 2014 utáni szabályok hatálya alá.

25 Megállapodás Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból és az Európai Atomenergia-közösségből történő kilépéséről 2019/C 384 I/01.

26 A személyzeti szabályzat VIII. mellékletének 11. és 12. cikke.

4.3.3. Az Egyesült Királyság járulékai

A kilépésről rendelkező megállapodás[27] előírja, hogy a szerződő felek megállapodtak abban, hogy az Egyesült Királyság felel az átmeneti időszak végén az Unió 2020. december 31-én vagy azt megelőzően fennálló nyugdíjjogosultsággal és egyéb, munkavállalással összefüggő juttatásokra való jogosultságokkal kapcsolatos kötelezettségéből az Egyesült Királyságra eső hányadért. Ez a kötelezettség az összes alkalmazott nyugdíjjogosultságára kiterjed, állampolgárságuktól függetlenül.

A kilépésről rendelkező megállapodás előírja továbbá, hogy az Egyesült Királyság évente hozzájárul az uniós költségvetésből az egyes kedvezményezettek részére teljesített nettó kifizetésekhez. Alternatív megoldásként a 142. cikk (6) bekezdésének utolsó albekezdése értelmében az Egyesült Királyság kérelmet nyújthat be arra vonatkozóan, hogy a fennálló kötelezettséget adott december 31-én egyenlítse ki.

A személyzeti nyugdíjakat illetően az Egyesült Királyság az éves részletek lehetőségét választotta. 2022-ben az Egyesült Királyság 235 millió EUR-val járult hozzá az uniós költségvetésből a volt uniós alkalmazottak nyugdíjára teljesített nettó kifizetésekhez. Az elkövetkezendő években az Egyesült Királyság továbbra is finanszírozni fogja a nyugdíjkiadásokból rá eső hányadot, amelyet a változó nyugdíjkiadások meghatározott százalékaként számítanak ki.

A kilépésről rendelkező megállapodás – azáltal, hogy biztosítja, hogy az Egyesült Királyság elismerje az átmeneti időszak vége előtt valamennyi uniós alkalmazott által megszerzett nyugdíjjogosultsággal kapcsolatos kötelezettségét – garantálja az Egyesült Királyság folyamatos hozzájárulását az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének elméleti alapjához. Így az Egyesült Királyság EU-ból való kilépésre vonatkozó döntése nem jár további költségekkel az uniós költségvetés számára.

4.3.4. Az uniós programokban részt vevő, nem támogatott ügynökségek és harmadik felek járulékai

A személyzeti szabályzat 83a. cikkének (2) bekezdésével összhangban az Európai Unió általános költségvetéséből támogatásban nem részesülő ügynökségek a rendszer finanszírozásához szükséges járulékok teljes összegét befizetik az említett költségvetésbe.

Emellett az uniós programok és fellépések néha harmadik felek (pl. harmadik országok) részvételét is magukban foglalják. Mivel részvételük szükségessé teheti további alkalmazottak felvételét a programok végrehajtásához, a Bizottság gondoskodik róla, hogy a harmadik felek költségvetéshez való hozzájárulásai a személyzet jövőbeli nyugdíjjogosultságainak munkáltatói részét is fedezzék.

Ezek a járulékok bevételt generálnak a költségvetés számára, miközben biztosítják a jövőbeli nyugdíjköltségek fedezését. 2014 óta ez közel 400 millió EUR bevételt jelent a költségvetés számára (13. melléklet).

4.4. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszeréből fedezett kiadások

Végrehajtásának első éveiben az uniós nyugdíjrendszer – költségvetési szempontból – nettó bevételt termelt, azaz a nyugdíjjogosultságot szerző aktív alkalmazottak járulékai

[27] Lásd a Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból és az Európai Atomenergia-közösségből történő kilépéséről szóló megállapodás 142. cikkének (2) és (6) bekezdését, 2019/C 384 I/01.

meghaladták a korlátozott számú nyugdíjas által lehívott ellátásokat. A nyugdíjrendszer bevétele az alkalmazottak és a munkáltatók járulékaiból állt; ez utóbbiakat nem egy alapba fizették, hanem csak a nyugdíjkötelezettségben tükröződött. Ily módon az uniós költségvetés tulajdonképpen pénzt kölcsönzött a rendszer tagjaitól a jövőbeni ellátások fizetésére való garanciavállalásért.

A 14. melléklet bemutatja a nyugdíjkiadások alakulását 2014 és 2022 között. Ezek évente átlagosan 6,2 %-kal nőttek. Ez magában foglalja a díjazás és a nyugdíjak naprakésszé tételének hatásait is.

A nyugdíjkiadások jelenlegi szintje nagymértékben a 2004 előtti szabályok szerint szerzett nyugdíjjogosultságok kifizetését tükrözi, amelyek a nyugdíjasok 90 %-ára vonatkoznak. Ezek a szabályok 2 %-os éves növekedési rátát, a nyugdíjra alkalmazandó korrekciós együtthatók alkalmazását, magasabb kezdő fizetést, alacsonyabb nyugdíjkorhatárt, valamint kizárólag tisztviselőkből és ideiglenes alkalmazottakból álló alkalmazottakat írtak elő. A 15. melléklet bemutatja a nyugdíjra alkalmazandó korrekciós együtthatók kifizetéséhez kapcsolódó költségek alakulását.

A 2004 utáni szabályok hatálya alá tartozó nyugdíjasok aránya folyamatosan nőtt. Míg a 2004. május 1-je után, de 2014. január 1-je előtt felvett alkalmazottak jelenleg a nyugdíjasok 9 %-át teszik ki, az e szabályok hatálya alá tartozó valamennyi aktív alkalmazott alacsonyabb nyugdíjjogosultsággal fog rendelkezni az alacsonyabb kezdő besorolási fokozatok, az alacsonyabb növekedési ráta és a nyugdíjegyüttható hiánya miatt. Ez teljes mértékben tükröződni fog a nyugdíjkiadásokban, amint ezek az alkalmazottak elérik a nyugdíjkorhatárt. Hosszabb távon a 2004. évi reformból származó megtakarítások tovább növekednek, hosszú távon akár évi egymilliárdra is[28].

Tekintettel arra, hogy a jelenlegi nyugdíjasoknak csupán 1 %-a tartozik a 2014 utáni szabályok hatálya alá, a társjogalkotó által 2014-ben bevezetett strukturális változások (pl. a nyugdíjkorhatár emelése, az éves növekedési ráta csökkentése, kevesebb szakmai előmeneteli lehetőség, a titkári és irodai munkakörök alacsonyabb illetménytáblázatának létrehozása) csak akkor valósulnak meg teljes mértékben, ha a 2014 utáni nyugdíjszabályok hatálya alá tartozó alkalmazottak nyugdíjba vonulnak. Ez azt jelenti, hogy a társjogalkotó által 2014-ben bevezetett legutóbbi strukturális változások nyugdíjkiadásokra gyakorolt hatása fokozatosan növekedni fog, mivel a 2014 után felvett alkalmazottak egyre nagyobb hányada lesz nyugdíjas[29].

A fentiek fényében a nyugdíjkiadások tovább növekednek, tükrözve az uniós intézmények munkaerő-állományának növekedését, különösen az ügynökségeknél vagy új szervek létrehozása révén. Ugyanakkor a személyzeti szabályzat két egymást követő reformja már jelentős megtakarításokat eredményezett. Ezek a megtakarítások tovább fognak nőni, amint megkezdődik a 2004-es és 2014-es szigorúbb szabályok hatálya alá tartozó alkalmazottak nyugdíjkifizetése.

---

28 A nyugdíjköltségek hosszú távú költségvetési vonzatairól szóló 2010. évi Eurostat-tanulmány.

29 Ahhoz, hogy az alkalmazottak a személyzeti szabályzat alapján nyugdíjra legyenek jogosultak, legalább tíz éves munkaviszonnyal kell rendelkezniük, vagy szolgálati jogviszonyuk ideje alatt kellet elérniük a nyugdíjkorhatárt.

4.5. Az európai tisztviselők nyugdíjrendszeréből eredő kötelezettség

Az európai tisztviselők nyugdíjrendszere egy meghatározott juttatásokkal rendelkező elméleti (virtuális) alap. Mivel tényleges befektetési alap nem létezik, az az összeg, amelyet egy ilyen alap beszedett volna, a tagállamok hosszú lejáratú kötvényeibe befektetett összegnek minősül, és ez tükröződik az Európai Unió éves pénzügyi kimutatásában rögzített nyugdíjkötelezettségben.

Az EU éves beszámolóját a rendelkezésre álló legszigorúbb standardok, a nemzetközileg elfogadott számviteli standardokon (IPSAS 39) alapuló számviteli szabályok szerint készítik el. Az EU mérlegében szereplő, a nyugdíjra és a munkaviszony megszűnése utáni egyéb kötelezettségekre vonatkozó adat az EU alkalmazottai (aktívak, rokkantak és nyugdíjasok) által szerzett jövőbeli nyugdíjak és egyéb jogosultságok kifizetésére vonatkozó uniós kötelezettség jelenlegi monetáris értéken történő biztosításmatematikai értékelését mutatja. Ez az értékelés az uniós költségvetés által a jelenlegi és jövőbeli nyugdíjasok számára több évtizedes időtávra előre jelzett kifizetéseken alapul.

A számításokhoz szükséges egyik kulcsfontosságú változó a reálkamatláb. Ez a kamatláb szükséges a várható jövőbeli ellátások jelenértékének kiszámításához. Ezt a kamatlábat a nominális kamatlábakból és az inflációs rátákból[30] kell kiszámítani, ami a volatilitás kettős forrását jelenti. E tekintetben a kötelezettség közelmúltbeli növekedése szinte teljes egészében a munkavállalói juttatási kötelmek értékeléséhez használt hosszú távú kamatláb meredek csökkenéséből eredt: a reálkamatláb a közelmúltban még negatívvá is vált, ami azt jelenti, hogy egy adott összeg ma nagyobb értéket képvisel, mint a jövőben. 2021-ben például a reálkamatláb −0,2 %-ról −0,8 %-ra változott. Ez a változás a kötelezettség csaknem 14 milliárd EUR összegű (+14,5 %-os), 126 milliárd EUR-ra történő növekedését eredményezte[31].

Az EU mérlegében szereplő, a nyugdíjra és a munkaviszony megszűnése utáni egyéb kötelezettségekre vonatkozó adatok egyértelmű számviteli célokat szolgálnak. Ez azonban nagyon gyorsan változó szám, amelyet a piaci feltételek és a makrogazdasági ingadozások jellemeznek. Ezért korlátozott értéket képvisel az európai tisztviselők nyugdíjrendszere tényleges költségvetési vonzatainak értékelése szempontjából.

A fenti következtetést a következő két megfontolás illusztrálja:

Először is meg kell jegyezni, hogy bár a kamatláb jelentősen befolyásolja az EU jövőbeli nyugdíjkötelezettségeinek jelenlegi, egy adott időpontban a mérlegen feltüntetett értékét, nem változtatja meg a ténylegesen kifizetendő nyugdíjak összegét – csupán ezen összegek aktuális értékét tükrözi egy adott időpontban.

Másodszor, ugyanezen kötelezettségnek a személyzeti szabályzat alapján a nyugdíjjárulék mértékének kiszámítására alkalmazandó kamatláb alkalmazásával kiszámított becslése drasztikusan csökkentené a kötelezettségnek az IPSAS 39 szabványai szerint kiszámított összegét és volatilitását. Például a nyugdíjjárulék mértékének kiszámításához használt kamatláb alkalmazásával (2021-ben +2,7 %), amelyet a személyzeti szabályzattal[32] összhangban és a tagállamok hosszú távú államadósságára vonatkozó kamatlábak 30 éves mozgóátlagára vonatkozó legjobb biztosításmatematikai standardoknak megfelelően számítanak ki, a nyugdíjkötelezettség hipotetikus értéke a nyugdíjértékelés

30 Az államkötvények hozamára vonatkozó piaci várakozások, plusz az inflációval kapcsolatos várakozások.

31 Az Európai Unió összevont éves beszámolójának 2.9. fejezete (Kötelezettségek – Nyugdíj és egyéb munkavállalói juttatások).

32 A személyzeti szabályzat XII. mellékletének 10. cikke.

biztosításmatematikai feltételezéseivel 126 milliárd EUR-ról 62,6 milliárd EUR-ra, kevesebb mint a felére csökkenne (16. melléklet).

5. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 2004. ÉS 2014. ÉVI REFORMJA ÉS HATÁSAI

5.1. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 2004. ÉS 2014. ÉVI REFORMJA

A személyzeti szabályzat 2004. évi reformjával a társjogalkotó úgy döntött, hogy jelentős strukturális változtatásokat hajt végre a személyzeti szabályzatban, amely közvetlenül érinti a nyugdíjjogosultságokat. Ez nevezetesen a következőket foglalta magában:

- a nyugdíjkorhatár felemelése 60 évről 63 évre,
- alacsonyabb kezdő fizetési szintek – különösen a tisztviselők esetében,
- alacsonyabb éves növekedési ráta (1,9 %),
- alacsonyabb illetménytáblázattal rendelkező új személyzeti kategória (szerződéses alkalmazottak),
- a nyugdíjakra alkalmazandó korrekciós együtthatók fokozatos kivezetése.

A személyzeti szabályzat 2014. évi reformjával a társjogalkotó úgy határozott, hogy további változásokat vezet be, amelyek jelentős mértékben érintik a 2014 után felvett alkalmazottak nyugdíjjogosultságát. Ez különösen a következőket foglalta magában:

- a nyugdíjkorhatár felemelése 66 évre,
- alacsonyabb éves növekedési ráta (1,8 %),
- csökkentett karrierlehetőségek a besorolási fokozat és a besorolási csoport közötti szorosabb korreláció biztosítása érdekében,
- alacsonyabb illetménytáblázattal rendelkező új személyzeti kategória (titkári és irodai munkakörök).

Ugyanakkor a társjogalkotó kedvezőbb illetménytáblázatot írt elő a 2014 előtt felvett alkalmazottak számára, a személyzeti szabályzat 2014. évi reformja során bevezetett szakmai előmeneteli korlátozások ellensúlyozásaként[33]. Végezetül e strukturális változások mellett a társjogalkotó elrendelte a fizetések és a nyugdíjak befagyasztását (2011, 2013 és 2014), valamint kisebb mértékű kiigazítását (2012).

5.2. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 2004. ÉS 2014. ÉVI REFORMJÁNAK HATÁSAI

5.2.1. A RENDSZER MŰKÖDÉSÉRE GYAKOROLT HATÁSOK

A személyzeti szabályzat két egymást követő reformja jelentős megtakarításokat eredményezett és fog a jövőben is eredményezni. Ezek a reformok a nemzeti nyugdíjrendszerekhez képest előtérbe helyezték az európai tisztviselők nyugdíjrendszerét. Ugyanakkor az európai tisztviselők nyugdíjrendszerének reformjai hatással voltak az uniós intézmények vonzerejére, mivel az európai tisztviselők nyugdíjrendszere továbbra is az uniós köztisztviselők javadalmazási csomagjának alapvető eleme[34].

33 A személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 30. cikke.

34 A Számvevőszék 15/2019. számú különjelentése: A 2014. évi személyzeti reformcsomag végrehajtása a Bizottságnál: nagy megtakarítások, amelyek azonban nem maradtak következmények nélkül a személyzetre nézve.

5.2.1.1. A KULCSFONTOSSÁGÚ PARAMÉTEREK RENDSZERES FRISSÍTÉSE

Az európai tisztviselők nyugdíjrendszere egy nagyon rugalmas rendszer, amelyet folyamatosan figyelemmel kísérnek, mivel az olyan kulcsfontosságú feltételezéseket, mint a nyugdíjjárulék mértéke és a nyugdíjkorhatár, rendszeresen értékelik és szükség esetén naprakésszé teszik.

A nyugdíjjárulék mértékét évente értékelik és szükség esetén naprakésszé teszik. Amint azt a 17. melléklet mutatja, csak egy tagállam rendelkezik a nyugdíjjárulék mértékének automatikus naprakésszé tételén alapuló rendszerrel, ahogyan az az európai tisztviselők nyugdíjrendszere esetében is történik. Más tagállamok csak alkalmanként, biztosításmatematikai számítások helyett politikai döntések alapján frissítik, vagy egyáltalán nem frissítik azt.

Ez az automatikus naprakésszé tételi mechanizmus biztosítja, hogy az uniós alkalmazottak által fizetett járulékok szintje (2022-ben 10,1 %) megfeleljen a megszerzett nyugdíjjogosultságaik finanszírozásához szükséges szintnek, ami biztosítja az európai tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai egyensúlyát. A járulékok szintje a nemzeti köztisztviselők által fizetett járulékokhoz viszonyítva a legmagasabbak között van (18. melléklet). Ezenkívül több tagállamban a köztisztviselők nem kötelesek nyugellátásuk finanszírozására járulékot fizetni.

A személyzeti szabályzat 77. cikkével összhangban az uniós alkalmazottak nyugdíjkorhatára módosítható. Amint azt a 19. melléklet is mutatja, csak egy tagállam rendelkezik az EU-nál magasabb nyugdíjkorhatárral. A legtöbb tagállamban a nyugdíjkorhatárt a várható élettartamban bekövetkezett fejleményekre figyelemmel rendszeresen vagy alkalmanként frissítik. Ugyanakkor az uniós tagállamok egyharmada esetében nem létezik ilyen összefüggés. A 20. mellékletből kitűnik, hogy nem elég, hogy az európai tisztviselők nyugdíjrendszere esetében ilyen összefüggés van érvényben, de az európai tisztviselők nyugdíjrendszerére vonatkozó szabályok előirányozzák a nyugdíjkorhatár rendszeres naprakésszé tételét is, amint azt a 3.4. fejezet is hangsúlyozza. Ezek a naprakésszé tételek halandósági táblákon alapulnak, és ezáltal összekapcsolják a nyugdíjkorhatárt a várható élettartammal[35].

Ezek a kiigazítások biztosítják, hogy az európai tisztviselők nyugdíjrendszere fenntartható maradjon, miközben megfelel a tagállamok nemzeti közszolgálatainál alkalmazott legmagasabb korhatárnak.

5.2.1.2. AZ EURÓPAI TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK SZEREPE AZ UNIÓS INTÉZMÉNYEK VONZEREJÉBEN

Az állást kereső, magasan képzett, tapasztalt szakemberek – amikor egy állást ajánlanak számukra – valószínűleg a fiataloknál jobban mérlegelik a javadalmazási csomagban a nyugdíj szerepét. Egyben azok, akik korábban már dolgoztak a magán- vagy közszektorban, bizonyos gyakorlatra és érzékenységre tettek szert a nyugdíjjal kapcsolatos kérdések terén. Az ismert rendszert hátrahagyó és új, ismeretlen rendszerbe átlépő jelöltek az új rendszerre valószínűleg nagyobb figyelmet fordítanak. Végezetül azok a jelöltek, akik a munkabiztonságot és a kiszámítható előmenetelt a kevésbé stabil foglalkoztatás során adott csúcsfizetésekkel szemben előnyben részesítik, nagyobb figyelmet fognak a nyugdíjrendszerre fordítani. Az uniós intézmények által újonnan toborzott átlagos tisztviselő

[35] Az Eurostat előretekintő élettartamtáblákat használt. Az Eurostat által kidolgozott előretekintő uniós élettartamtáblák a várható élettartam folyamatos növekedésének tendenciáját mutatják az elmúlt 20 évben.

valószínűleg e kategóriák valamelyikébe tartozik. Mivel az intézmények rendszerint olyanokat alkalmaznak, akik életpályájukat másutt kezdték meg és ezért átlagban 36 évesek, az általános juttatási csomagon belül a nyugdíjnak nagyobb szerepet juttatnak, mint azok, akik közvetlenül tanulmányaik befejezése után kezdik meg karrierjüket a közigazgatásban. Az európai tisztviselők nyugdíjrendszerébe az intézményeken kívülről áthozott nyugdíjjogosultságok száma ugyancsak arról tanúskodik, hogy szinte minden újonnan toborzott korábban már máshol is dolgozott.

5.2.2. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 2004. ÉS 2014. ÉVI REFORMJÁBÓL SZÁRMAZÓ MEGTAKARÍTÁSOK

A személyzeti szabályzat mindkét reformja olyan, a nyugdíjjogosultságokat érintő strukturális változásokat vezetett be, mint a nyugdíjkorhatár emelése, a növekedési ráta csökkentése, a javadalmazási szintek korlátozása a karrierlehetőségek csökkentésével és új illetménytáblázatok (pl. szerződéses alkalmazottak, titkárok és irodai alkalmazottak) bevezetésével, valamint a nyugdíjegyüttható megszüntetése. Ezek a változások átmeneti rendelkezések tárgyát képezték, mivel a nyugdíjjogosultságokat a szerzett jogok elve védi. A személyzeti szabályzat 2014. évi reformja olyan befagyasztásokat is bevezetett, amelyek közvetlenül érintették a nyugdíjak szintjét.

A személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformjának strukturális hatásai jobban értékelhetők, ha az aktív népességet vizsgáljuk, mivel a jelenlegi kedvezményezetteknek csupán 9 %-a tartozik a 2004 utáni szabályok, és csak 1 %-a a 2014 utáni szabályok hatálya alá (10. melléklet).

2004 óta a nyugdíjban részesülők átlagos nyugdíjjogosultsága a 2004-es 64,6 %-ról 2021 végére 61,7 %-ra csökkent (21. melléklet). Ez két okra vezethető vissza:

- a 2004-ben és 2014-ben bevezetett alacsonyabb növekedési rátákra; valamint
- az uniós közszolgálatba lépéskori egyre növekvő átlagos életkor.

Tekintettel arra, hogy a 2004 és 2014 utáni szabályok hatálya alá tartozó nyugdíjasok aránya a jövőben növekedni fog, a kedvezményezettek által megszerzett átlagos nyugdíjjogosultságok megfigyelt meredek csökkenése a következő években tovább fog csökkenni. Emellett a korrekciós együtthatók fokozatos kivezetése ugyancsak jelentős megtakarításokat fog eredményezni[36] (15. melléklet).

Ezeket a strukturális változásokat a szolgálatba lépéskori átlagos alapilletmény (−15 %) és a szolgálati jogviszony megszűnésekori átlagos alapilletmény (−11 %) alakulása is tükrözi. Ez megerősíti a személyzeti szabályzat két reformjának a díjazás szintjére gyakorolt messzemenő hatásait, amelyek közvetlenül befolyásolják az ebből eredő nyugellátások szintjét.

E strukturális változások mellett a személyzeti szabályzat 2014. évi reformja önmagában már mintegy 1,5 milliárd EUR megtakarítást eredményezett a nyugdíjkiadások terén a személyzeti szabályzat 2014. évi reformját megelőző költségvetési becslésekhez képest (22. melléklet).

[36] 2014 óta a nyugdíjakra alkalmazott korrekciós együtthatók költsége 400 millió EUR volt. Fokozatos kivezetésük jelentős megtakarítást jelent majd a jövőben.

Végezetül, túllépve az európai tisztviselők nyugdíjrendszerének alapját képező biztosításmatematikai logikán, költségvetési szempontból érdekes megjegyezni, hogy a szolgáltatás költségének jelenlegi szintje (azaz 1 700 millió EUR, amely a járulékfizető alkalmazottak által egy adott évben megszerzett jogosultságok biztosításmatematikai értékének összegét jelenti) alacsonyabb, mint a nyugdíjkiadások jelenlegi szintje (2 400 millió EUR). Más szóval, ha az alkalmazottak által 2022-ben megszerzett nyugdíjjogosultság egészét egy tőkefedezeti nyugdíjalapban elkülönítenék, az alacsonyabb összeg lenne, mint a folyó árakon számított nyugdíjkiadások összege. Ez ugyancsak a személyzeti szabályzat két egymást követő reformjának hatékonyságát szemlélteti. Ennek eredményeként, bár több alkalmazott szerez nyugdíjjogosultságot, jelentősen alacsonyabb nyugdíjjogosultságban részesülnek.

6. Következtetések

A személyzeti szabályzat XII. melléklete által bevezetett rendszer biztosította a szabályok helyes végrehajtását azáltal, hogy az európai tisztviselők nyugdíjrendszerét biztosításmatematikai egyensúlyban tartotta, stabilitást nyújtott az alkalmazottak számára, és biztosította a folyamatos progresszív nyugdíjjárulékok beáramlását az uniós költségvetésbe.

Bár az európai tisztviselők nyugdíjrendszere még nem teljesen kiforrott, a személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformja már most is jelentős megtakarításokat eredményez a jelenlegi nyugdíjkiadások terén. Az olyan kulcsfontosságú mutatók, mint a megszerzett nyugdíjjogosultságok átlagos szintje és az átlagos alapilletmények megerősítik, hogy a személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformjai által bevezetett strukturális változások fokozatosan növekvő megtakarításokat eredményeznek, és ezáltal jelentősen lelassítják az európai tisztviselők nyugdíjrendszere által az uniós költségvetésre gyakorolt hatás alakulását.

A tagállamok köztisztviselőire alkalmazandó nyugdíjrendszerekkel összehasonlítva az európai tisztviselők nyugdíjrendszere továbbra is élen jár az olyan kulcsfontosságú mutatók többségében, mint a nyugdíjkorhatár, a nyugdíjjárulékok szintje, a biztosításmatematikai paraméterek alakulásának kiigazítása. Ugyanakkor a személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformjának az európai tisztviselők nyugdíjrendszerére gyakorolt hatásai kihívást jelentenek az uniós közszolgálat vonzereje szempontjából.

Tekintettel az európai tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyának és költségvetési vonzatainak e jelentés általi értékelésére, a Bizottság a személyzeti szabályzat XII. melléklete 14. cikkének (1) bekezdésével összhangban ebben a szakaszban nem gondolja helyénvalónak, hogy javaslatot tegyen a személyzeti szabályzat XII. mellékletének módosítására.

MELLÉKLETEK

1. melléklet: A 2022. évi biztosításmatematikai értékelésben használt, jogszabályban foglalt főbb paraméterek

Paraméter	Érték
Jogforrás	A 2014. január 1-jétől hatályos személyzeti szabályzat
A népesség számára előírt referenciadátum (a XII. melléklet 1. cikke)	2021.12.31.
Maximális nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikke)	65 (automatikusan – a 2014. január 1. előtt szolgálatban lévő alkalmazottak estében), 66 (automatikusan – az új tisztviselők esetében) vagy 67 (az alkalmazottak kérésére), illetve 70 (kivételes esetben)
Rendes nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikke és XIII. mellékletének 22. cikke)	60–66 év a szolgálati évektől, az életkortól és a szolgálatba lépés dátumától függően
Minimális nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikkének b) pontja, VIII. mellékletének 9. cikke és XIII. mellékletének 23. cikke)	58
Kategória és besorolási fokozat a létminimum esetében (a VIII. melléklet 6. cikke)	AST 1 besorolási fokozat, 1. fizetési fokozat
Maximális öregségi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 77. cikke)	Az alapilletmény 70 %-a a nyugdíjba vonulás időpontjában
Éves növekedési ráta (a személyzeti szabályzat 77. cikke és XIII. mellékletének 21. cikke)	Az alapilletmény 1,8 %-a (a 2014. január 1-jétől szolgálatban lévő tisztviselők esetében), 1,9 %-a (a 2004. május 1-jétől szolgálatban lévő tisztviselők esetében), vagy 2 %-a (a 2004. május 1-je előtt szolgálatban lévő tisztviselők esetében)
Prémium a rendes nyugdíjkorhatár után szolgálatban lévő tisztviselők esetében (a VIII. melléklet 5. cikke és a XIII. melléklet 22. cikke)	Az alapilletmény 1,5 %-a (az új tisztviselők esetében), illetve 2,5 %-a, vagy a 60 éves korra megszerzett nyugdíjjogosultságok összegének 5 %-a, a tisztviselő szolgálatba lépésének időpontjától, a 2004. május 1-jén meglévő szolgálati éveitől és a 2004. május 1-jei életkorától függően
Szankció a korengedményes nyugdíjazás esetében (VIII. melléklet, 9. cikk és XIII. melléklet, 22. cikk, 3. pont)	A nyugdíj 3,5 %-a (az új tisztviselők esetében) vagy 1,75 %-a (a volt tisztviselők esetében) a teljes nyugdíjra jogosító korhatárt megelőző minden évben
Minimális öregségi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 77. cikke)	A létminimum 4 %-a, minden egyes szolgálati jogviszonyban eltöltött év után
Rokkantsági támogatás (a személyzeti szabályzat 78. cikke)	Az alapilletmény 70 %-a

Minimális rokkantsági támogatás (a személyzeti szabályzat 78. cikke)	A létminimum 100 %-a
Özvegyi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 18. cikke)	Az öregségi nyugdíj 60 %-a
Minimális özvegyi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 18. cikke)	Az utolsó alapilletmény 35 %-a
Túlélő hozzátartozói nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 17. cikke)	Azon öregségi nyugdíj 60 %-a, amelyet a tisztviselő részére folyósítani kellett volna
Minimális túlélő hozzátartozói nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke)	A legutóbbi alapilletmény 35 %-a, illetve a létminimum

2. melléklet: Kivonat az uniós élettartamtáblákból

Életkor	**Férfiak**		**Nők**	
	A halál valószínűsége x életkorban	**Várható élettartam**	**A halál valószínűsége x életkorban**	**Várható élettartam**
40	0,00048544	44	0,00037417	46
45	0,00083219	39	0,00064198	42
50	0,00140284	34	0,00110248	37
55	0,00236193	30	0,00189106	32
60	0,00398328	25	0,00324918	27
65	0,00643074	21	0,00558535	23
70	0,01187197	16	0,00864211	19
75	0,02186383	13	0,01470951	14
80	0,04016587	9	0,02826935	11
85	0,07362888	6	0,05429701	8
90	0,12980921	4	0,10494797	5

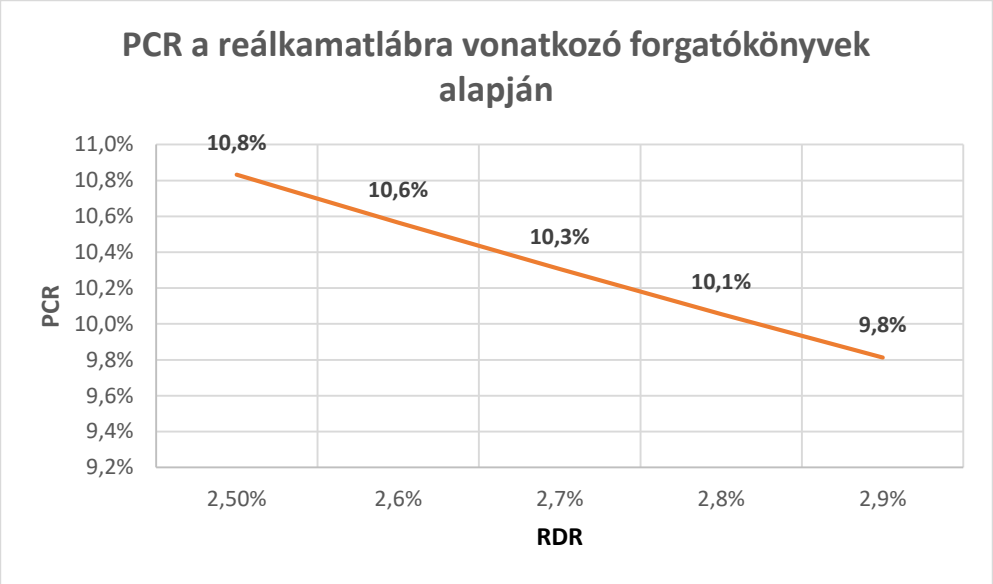
3. melléklet: A 2022-ben végzett biztosításmatematikai értékelés demográfiai feltételezései

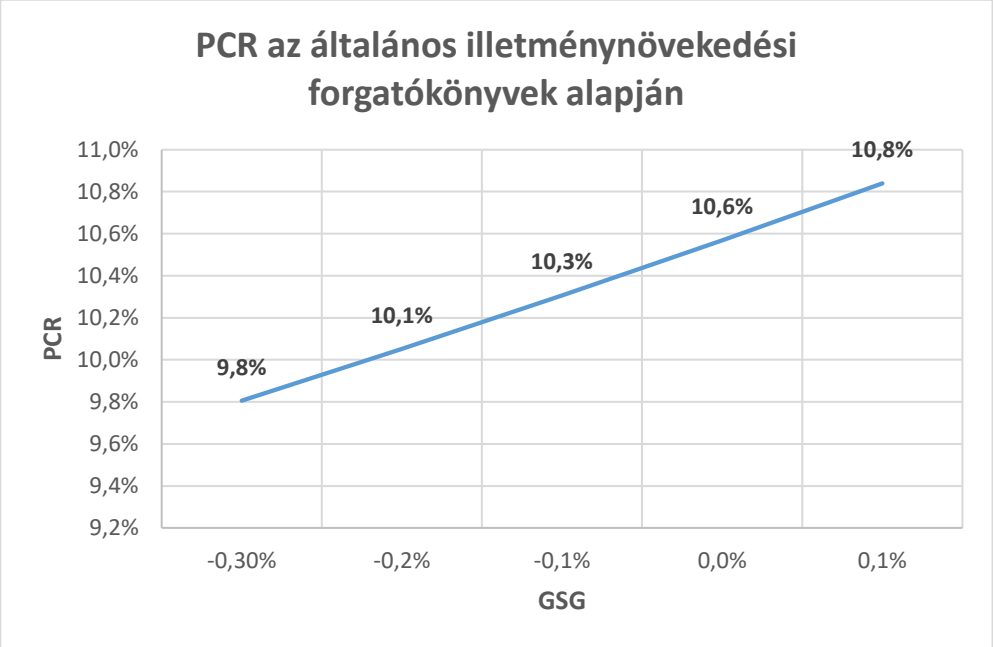
Demográfiai feltételezések	**2022. évi értékelés**
Élettartamtábla (egészséges alkalmazottak)	2018. évi uniós élettartamtábla
Élettartamtábla (fogyatékossággal élő alkalmazottak)	2018. évi uniós élettartamtábla + 3 év
Rokkantsági tábla	2018. évi uniós rokkantsági tábla
Aktuális családi állapot	Családi állapot az értékelés időpontjában
A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjkorhatár elérésekor,	82,0 %

férfiak esetében	
A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjkorhatár elérésekor, nők esetében	52,0 %
A tisztviselő és a házastársa közötti átlagos korkülönbség	1 év
Feltételezett nyugdíjkorhatár	63–66 év
Munkaerő-vándorlás	2018. évi munkaerő-vándorlás
Az árvasági és az elvált házastársi nyugdíjra alkalmazott együttható	9,6 %

4. melléklet: A 2022-ben végzett biztosításmatematikai értékelés pénzügyi feltételezései

Pénzügyi feltételezések	**2022. évi értékelés**
Illetménytábla	2021. július 1-jétől hatályos
Időtartam	23 év
Névleges leszámítolási kamatláb (NDR)	4,6 %
Inflációs ráta (IR)	1,8 %
Leszámítolási reálkamatláb (RDR)	2,7 %
Általános illetménynövekedés (GSG)	−0,1 %
Nyugdíjak általános újraértékelése (GPR)	−0,1 %
Egyéni illetménynövekedés (ISP)	2018. évi ISP-tábla
Korrekciós együtthatók (a XI. melléklet 3. cikkének (5) bekezdése és a XIII. melléklet 20. cikke)	0,0 %

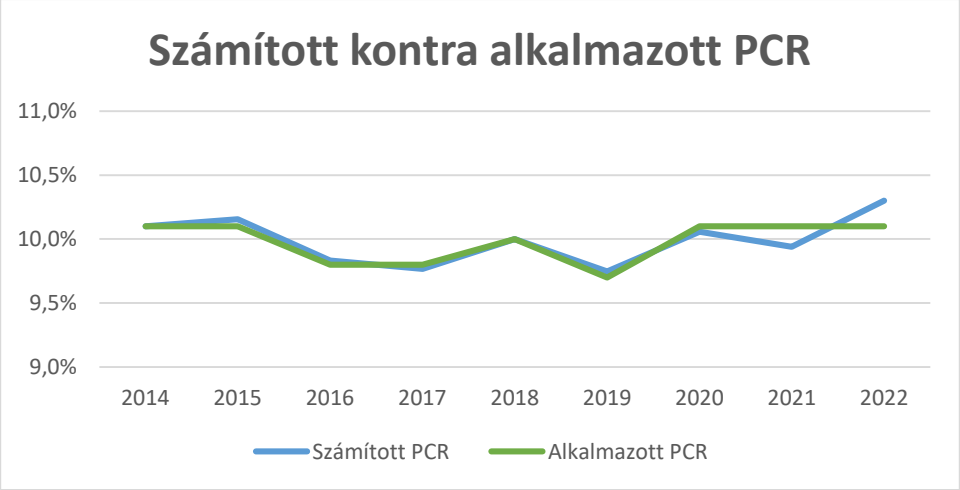




5. melléklet: Évenkénti nyugdíjjárulékok 2014 és 2022 között

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nyugdíjazáshoz kapcsolódó szolgálati költség/Alapilletmények	28,3 %	28,2 %	27,2 %	27,1 %	27,4 %	26,9 %	27,8 %	27,5 %	28,6 %
Rokkantsághoz kapcsolódó szolgálati költség/Alapilletmények	1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %
Elhalálozáshoz kapcsolódó szolgálati költség/Alapilletmények	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Szolgálati költség/Alapilletmények	30,4 %	30,5 %	29,5 %	29,3 %	30,0 %	29,2 %	30,2 %	29,8 %	30,9 %

Nyugdíjjárulék számított mértéke (alkalmazotti arány)	10,1 %	10,2 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	9,9 %	10,3 %
Nyugdíjjárulék alkalmazott mértéke (alkalmazotti arány)	10,1 %	10,1 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	10,1 %	10,1 %

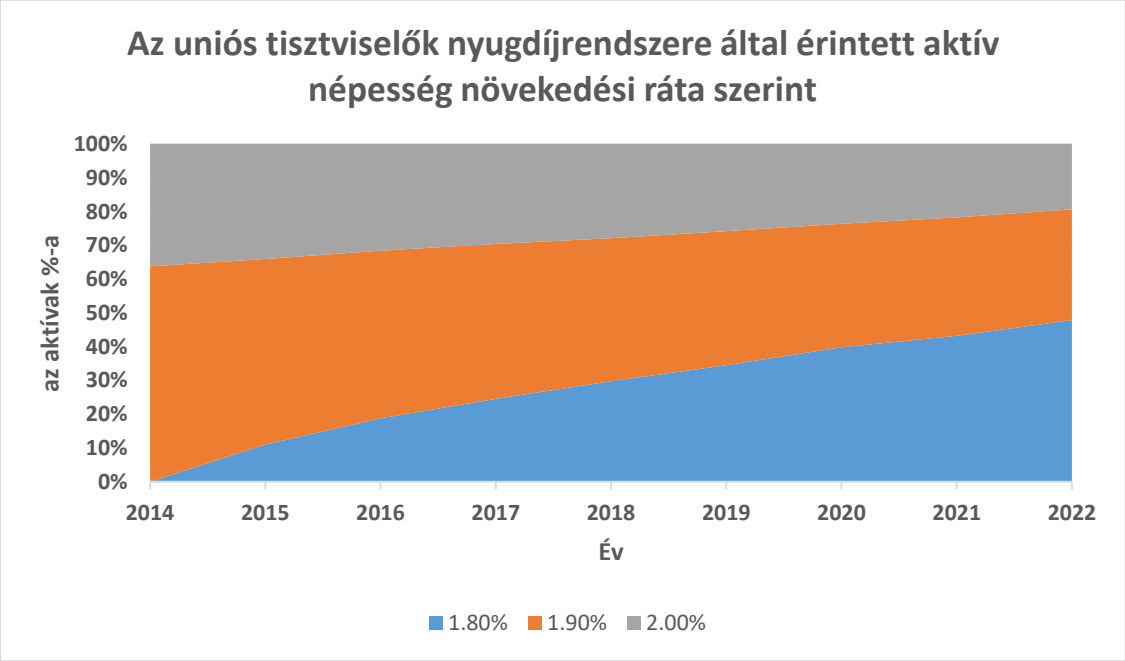


6. melléklet: Az uniós intézmények aktív személyzetének alakulása

Aktív népesség	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**Változás**
Parlament	9 074	9 464	9 872	9 959	10 305	9 895	9 987	10 357	14,1 %
Tanács	2 985	3 026	3 162	3 162	3 111	3 160	3 206	3 246	8,7 %
Bizottság	31 015	31 359	30 889	30 448	30 765	31 248	31 115	31 005	0,0 %
EUB	2 101	2 244	2 273	2 311	2 293	2 327	2 303	2 309	9,9 %
ESZ	902	931	934	938	943	943	945	950	5,3 %
EGSZB	741	739	739	738	737	737	730	727	−1,9 %
Régiók Bizottsága	542	558	548	552	560	569	560	574	5,9 %
Ombudsman	73	73	76	82	78	75	73	74	1,4 %
Európai adatvédelmi biztos	58	62	63	72	96	96	114	128	120,7 %
EKSZ	1 988	1 983	2 035	2 016	2 095	2 149	2 234	2 326	17,0 %
Egyéb intézmények és decentralizált ügynökségek	9 088	9 595	10 337	11 007	11 646	12 272	13 093	14 424	58,7 %
Összesen	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**	**12,9 %**

7. melléklet: Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett aktív népesség növekedési kohorszok szerint

Növekedési ráta	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1,8 %	0	6 438	11 280	14 972	18 250	21 618	25 280	27 815	31 671
1,9 %	36 985	32 226	29 827	27 978	25 998	24 896	23 217	22 576	21 653
2,0 %	20 989	19 903	18 928	17 978	17 037	16 115	14 974	13 969	12 796
Összesen	**57 974**	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**



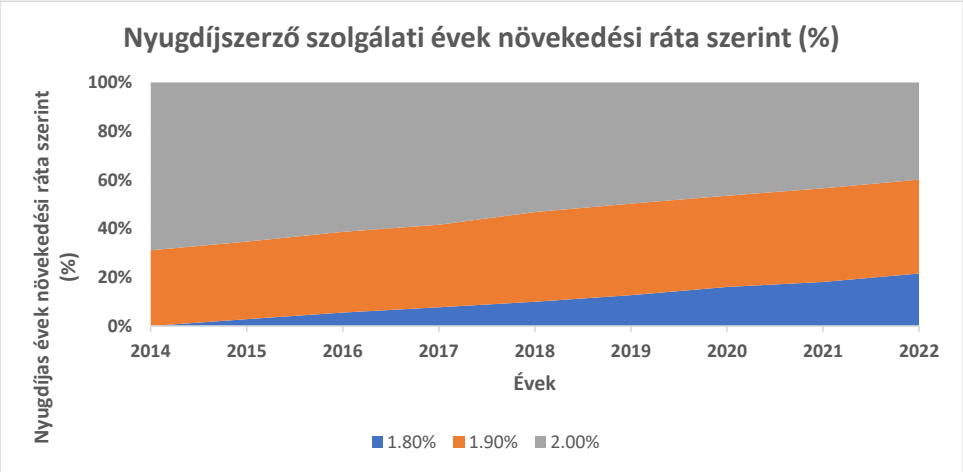
8. melléklet: Az aktív alkalmazottak különböző csoportjai által teljesített nyugdíjszerző szolgálati évek száma

Növekedési ráta	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,8 %	0	19 476	39 805	57 077	81 336	107 914	139 360	161 680	198 108
1,9 %	209 337	221 645	238 790	253 246	300 615	320 554	326 371	343 688	354 837
2,0 %	464 097	453 572	440 828	436 240	433 162	424 344	403 373	387 626	365 418
Összesen	**673 435**	**694 693**	**719 423**	**746 564**	**815 113**	**852 812**	**869 105**	**892 995**	**918 363**

9. melléklet: Az aktív alkalmazottak különböző csoportjai által teljesített nyugdíjszerző szolgálati évek aránya

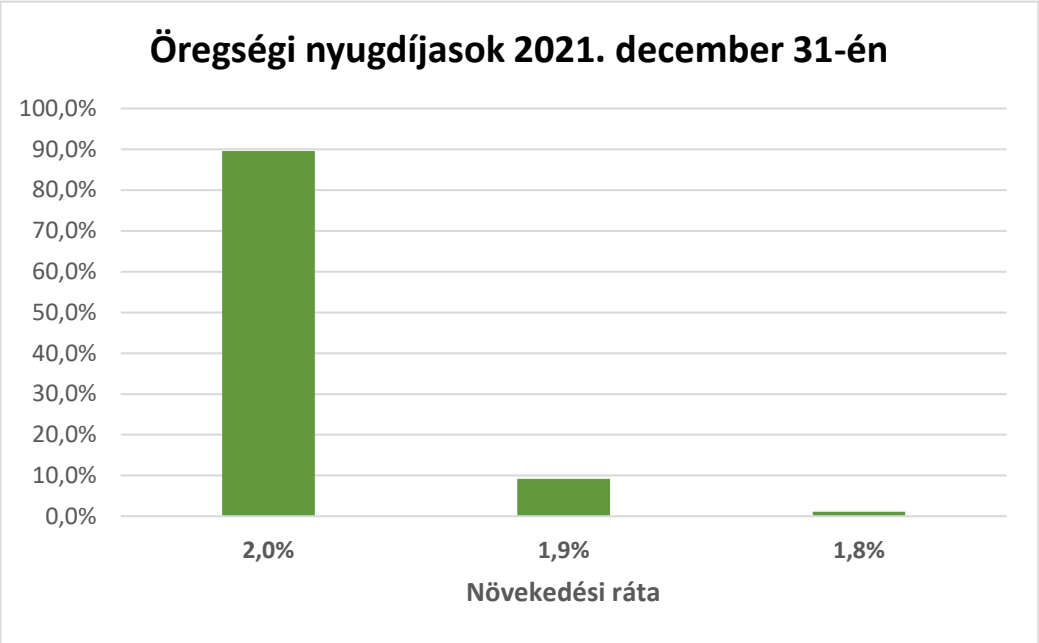
Növekedési ráta	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,8 %	0,00 %	2,8 %	5,5 %	7,7 %	10,0 %	12,7 %	16,0 %	18,1 %	21,6 %
1,9 %	31,1 %	31,9 %	33,2 %	34,0 %	36,9 %	37,6 %	37,6 %	38,5 %	38,6 %

2,0 %	68,9 %	65,3 %	61,3 %	58,4 %	53,1 %	49,8 %	46,4 %	43,4 %	39,8 %



10. melléklet: Nyugdíjasok száma felvételi kohorszonként (2004 előtt, 2004 után és 2014 után)

A felvétel időpontja	Nyugdíjasok száma	Nyugdíjasok aránya
2004. április 30-ig	18 291	89,6 %
2004. május 1-jétől	1 883	9,2 %
2014. január 1-jétől	236	1,2 %



11. melléklet: Az alkalmazottak nyugdíjjárulékaiból származó bevételek

Év	Az alkalmazottak nyugdíjjárulékaiból származó bevételek (millió EUR)
2014	348,7
2015	425,6
2016	441,8
2017	449,2
2018	473,6
2019	485,7
2020	504,4
2021	535,2
2022	553,4
Összesen	**4217,6**

12. melléklet: A nyugdíjjogosultságok átviteléből származó járulékok

Év	A nyugdíjjogosultságok átviteléből származó járulékok (millió EUR)
2014	109,4
2015	108,6
2016	139,5
2017	127,6
2018	107,3
2019	89,1
2020	82,3
2021	89,8
2022	95,5
Összesen	**949,1**

13. melléklet: Decentralizált ügynökségek és nemzetközi szervezetek járulékai

Év	Decentralizált ügynökségek és nemzetközi szervezetek járulékai (millió EUR)
2014	17,6
2015	22,5
2016	40,3
2017	42,4
2018	52,6
2019	50,6
2020	52,1
2021	56,4
2022	58,2
Összesen	**392,7**

14. melléklet: Nyugdíjkiadások összesen

Év	Nyugdíjkiadások (millió EUR)
2014	1 485,1
2015	1 541,2
2016	1 660,5
2017	1 774,5
2018	1 854,6
2019	1 964,5
2020	2 064,4
2021	2 173,2
2022	2 398,1
Átlagos növekedés	**+6,2 %**

15. melléklet: A nyugdíjra alkalmazandó korrekciós együtthatókból eredő nyugdíjkiadások

Év	A nyugdíjkiadások korrekciós együtthatónak megfelelő része (millió EUR)
2014	39,3
2015	37,8
2016	42,5
2017	45,4
2018	47,2
2019	48,4
2020	50,7
2021	56,6
2022	57,6
Összesen	**425,7**

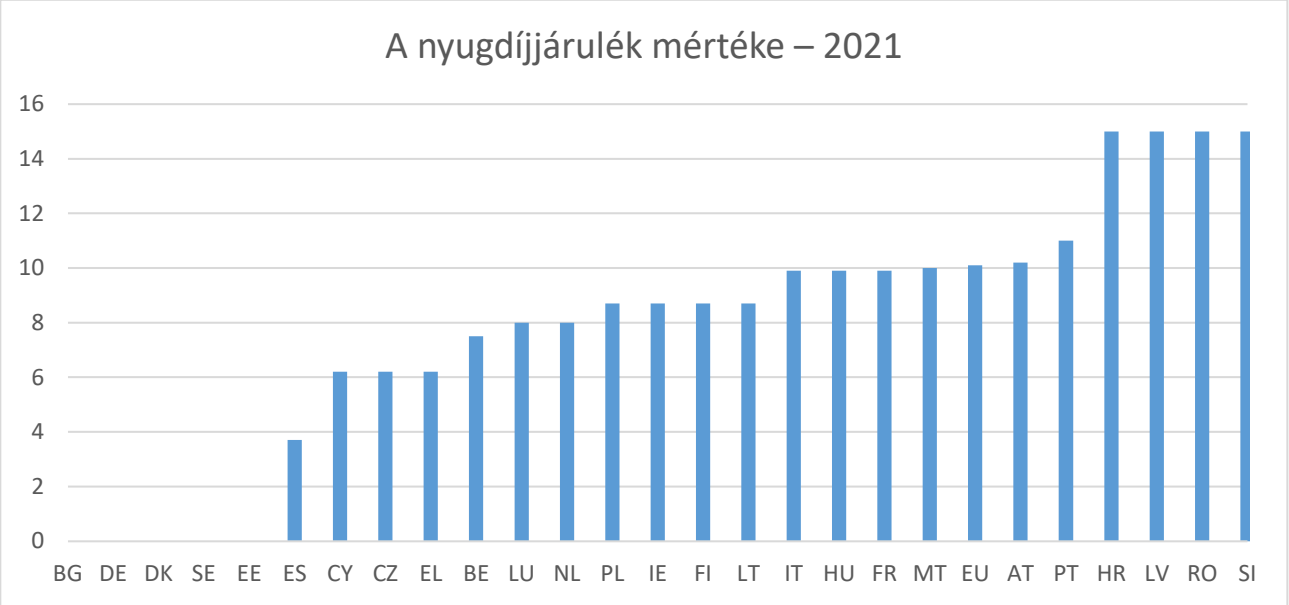
16. melléklet: Nyugdíjkötelezettség a 2021. december 31-i nyugdíjértékelés biztosításmatematikai feltételezéseivel

A nyugdíjjárulék mértékével kapcsolatos feltételezés	Az európai tisztviselők nyugdíjrendszeréből eredő kötelezettség (millió EUR)	Hatás (millió EUR)	Hatás
Kötelezettségek biztosításmatematikai feltételezései	126 068		
Értékelés biztosításmatematikai feltételezései	62 613	−63 455	−50,3 %

17. melléklet: A nyugdíjjárulék mértékének naprakésszé tétele az uniós tagállamokban[37]

A nyugdíjjárulékok mértékének naprakésszé tételére irányadó feltételek	**Tagállamok**
Biztosításmatematikai számításokon alapuló rendszeres naprakésszé tételek	NL, EU
Biztosításmatematikai számításokon alapuló esetenkénti naprakésszé tételek	AT, BE, HU, LU, PT, SI
Politikai döntéseken alapuló rendszeres naprakésszé tételek	FI, PL
Politikai döntéseken alapuló esetenkénti naprakésszé tételek	BG, FR, HR, IE, LT, LV, MT, RO, SE
Nincs naprakésszé tétel	CY, CZ, DE, ES, EE, DK, IT, SK

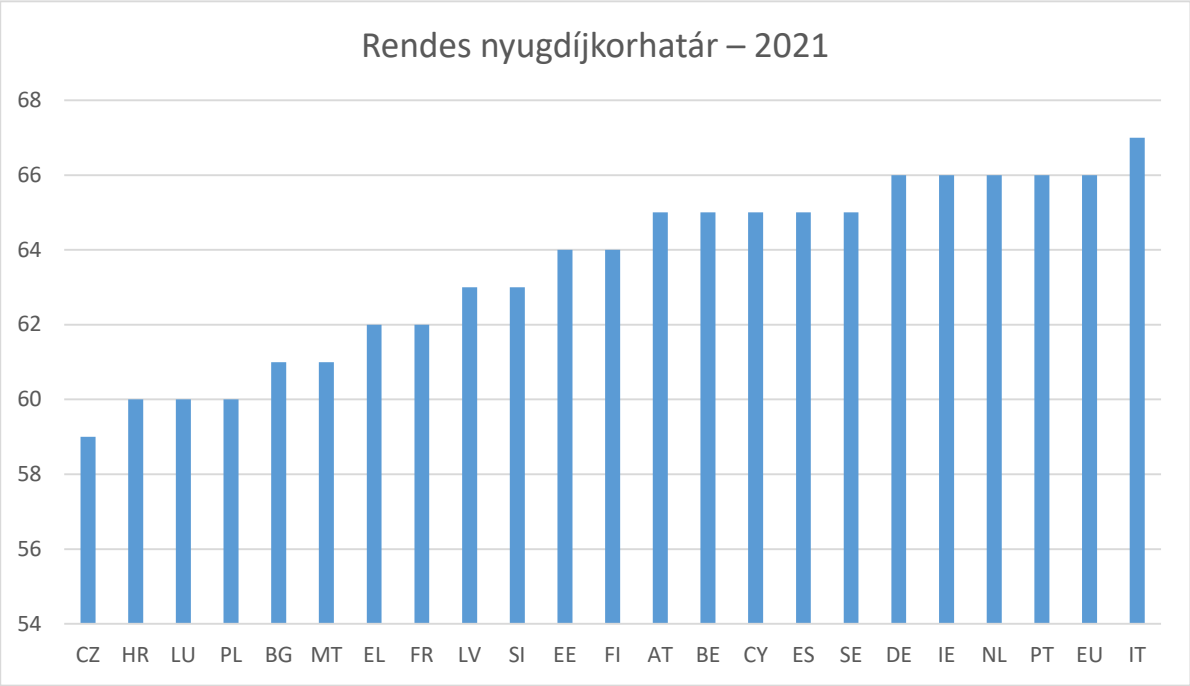
18. melléklet: A nyugdíjjárulékoknak a tagállamokban 2021-ben alkalmazandó mértékei[38]



37 Az e táblázatban szereplő adatokat a tagállamoknak a 83. cikk alapján létrehozott munkacsoportban részt vevő képviselői szolgáltatják.

38 A 18. melléklet táblázatai a tagállamok által az idősödő népességről szóló, 2021. évi bizottsági jelentéshez (A Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóság által készített, az idősödésről szóló 2021. évi jelentés – Gazdasági és költségvetési előrejelzések a 27 uniós tagállam számára [2019–2070]) benyújtott adatokról szól. Emellett az uniós tagállamok minden évben adatokat szolgáltatnak az Eurostatnak a nyugdíjjárulékok mértékéről: mivel ezeket az adatokat értéktartományokban gyűjtik, a táblázat szükség esetén a tartomány mediánértékét adja meg.

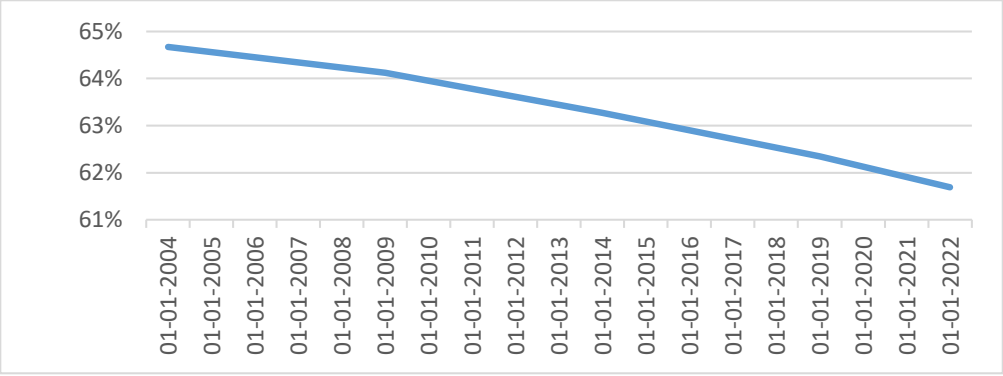
19. melléklet: A köztisztviselőkre 2021-ben alkalmazandó rendes nyugdíjkorhatár[39]



20. melléklet: A nyugdíjkorhatár naprakésszé tétele a várható élettartam fényében[40]

A nyugdíjkorhatár és a várható élettartam közötti összefüggés	**Tagállamok**
Nincs összefüggés	AT, BG, DE, EE, ES, HU, LU, RO, SE
Gyenge összefüggés: esetenkénti naprakésszé tételek	BE, CZ, FR, HR, IE, LT, LV, MT, PL, SI
Szoros összefüggés: Rendszeres naprakésszé tétel	CY, DK, EL, FI, IT, NL, PT, SK, EU

21. melléklet: A nyugdíjban részesülők átlagos nyugdíjjogosultságának alakulása



39 Az e táblázatban szereplő adatokat a tagállamoknak a 83. cikk alapján létrehozott munkacsoportban részt vevő képviselői szolgáltatják.

40 Az e táblázatban szereplő adatokat a tagállamoknak a 83. cikk alapján létrehozott munkacsoportban részt vevő képviselői szolgáltatják.

22. melléklet: Az illetménytáblát érintő 2014. évi intézkedéseiből eredő nyugdíjkiadás-megtakarítás

Év	A személyzeti szabályzat 2014. évi reformjának az illetménytáblázatot érintő intézkedéseiből eredő megtakarítások (millió)
2011	24,9
2012	34,2
2013	59,6
2014	95,1
2015	116,6
2016	129,2
2017	141,4
2018	150,1
2019	162,0
2020	172,5
2021	184,0
2022	214,7
Összesen	**1 484,4**