EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 14. 4. 2023
COM(2023) 188 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

o poistno-matematickej rovnováhe systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a vplyve prílohy XII k služobnému poriadku na rozpočet

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

o poistno-matematickej rovnováhe systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a vplyve prílohy XII k služobnému poriadku na rozpočet

1. PRÁVNY ZÁKLAD

Podľa článku 14 ods. 1 prílohy XII k služobnému poriadku Komisia v roku 2022 predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o poistno-matematickej rovnováhe systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a vplyve prílohy XII k služobnému poriadku na rozpočet.

Touto správou sa vykonáva uvedené ustanovenie prostredníctvom hodnotenia poistno-matematickej rovnováhy systému a analýzy vplyvu prílohy XII na rozpočet v období 2014 – 2021. Keď je to možné a relevantné, v tejto správe sa odkazuje aj na vývoj od roku 2022.

2. ZÁKLADNÉ PRVKY SYSTÉMU DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA ÚRADNÍKOV EÚ

2.1. Právny základ systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

Podľa článku 83 služobného poriadku:

- dávky vyplácané v rámci systému dôchodkového zabezpečenia[1] budú hradené z rozpočtu Únie,
- členské štáty spoločne ručia za výplatu dôchodkov a
- úradníci majú na náklady financovania systému dôchodkového zabezpečenia prispieť jednou tretinou.

V článku 83a služobného poriadku sa stanovuje, že rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia sa zaručí vekom odchodu do dôchodku a sadzbou príspevku do systému. Stanovujú sa v ňom aj postupy na každoročné a päťročné aktualizácie sadzby príspevku do systému dôchodkového zabezpečenia.

V prílohe XII k služobnému poriadku sa stanovujú poistno-matematické pravidlá na výpočet sadzby príspevku s cieľom zaručiť rovnováhu dôchodkového systému.

2.2. Zásada fiktívneho (virtuálneho) fondu

Systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je fiktívny (virtuálny) fond so stanovenými dávkami, v rámci ktorého sa budúce dôchodky financujú z príspevkov zamestnancov. Aj keď neexistuje skutočný investičný fond, suma, ktorá by sa do tohto fondu vybrala, sa považuje za sumu investovanú do dlhodobých dlhopisov členských štátov a odzrkadľuje sa v dôchodkovom záväzku, ktorý sa zapisuje do ročnej účtovnej závierky

[1] Dávky vyplácané v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa stanovujú v hlave V kapitole 3 a v prílohe VIII k služobnému poriadku. Dávky v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ zahŕňajú starobné dôchodky, prevod dôchodkových práv, odchodné, pozostalostné dôchodky a podporu v invalidite.

Európskej únie. Členské štáty spoločne ručia za úhradu dávok v súlade s článkom 83 služobného poriadku a s článkom 4 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii.

Keďže systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je navrhnutý ako fiktívny fond, budúce dôchodky prispievajúcich osôb sa financujú z príspevkov zamestnancov. Príspevky v skutočnosti pokrývajú náklady na dôchodkové práva za daný rok a žiadnym spôsobom nesúvisia s výdavkami na dôchodky za daný rok. Judikatúrou EÚ sa potvrdzuje, že systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je fiktívny fond, a to aj napriek zisteniu, že vykazuje aj určité prvky programov solidarity[2].

Systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa líši od systémov dôchodkového zabezpečenia verejných činiteľov väčšiny členských štátov, v rámci ktorých sa sadzba príspevku alebo dávky upravujú tak, aby sa každoročne zabezpečila rovnováha medzi vybratými príspevkami a výdavkami na dôchodky. Pri tomto druhu systémov, v ktorých sú príspevky previazané na výdavky na dôchodky za rovnaké obdobie (nazývaných aj systémy priebežného financovania), sa rozdiel uhrádza z rozpočtu, ak nie je možné dosiahnuť rovnováhu.

Fiktívny fond systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa hodnotí každoročne a každých päť rokov, akoby existoval skutočný fond, čím sa ďalej zaručuje jeho dlhodobá udržateľnosť.

2.3. Zásada poistno-matematickej rovnováhy

Rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa zabezpečuje pravidelnou aktualizáciou sadzieb príspevkov, a pokiaľ je to potrebné, veku odchodu do dôchodku.

Systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa riadi zásadou poistno-matematickej rovnováhy. Ročný príspevok úradníkov má pokrývať tretinu práv získaných v príslušnom roku[3], čo zodpovedá budúcim dôchodkom, ktoré títo zamestnanci dostanú po odchode do dôchodku, plus (za určitých podmienok) podpore v invalidite a pozostalostnému dôchodku alebo sirotskému dôchodku. Budúce dôchodkové dávky sa oceňujú ku každému referenčnému dátumu[4], čo zahŕňa výpočet ich súčasnej hodnoty pomocou úrokovej (diskontnej) sadzby[5]. Tento výpočet predstavuje poistno-matematické ocenenie.

Sadzba príspevku na dôchodok je mechanizmus, ktorým sa z roka na rok udržiava rovnováha systému. Automaticky sa aktualizuje, ak sa poistno-matematickým hodnotením stanoveným v článku 83a služobného poriadku zistí, že je to potrebné na úplné pokrytie dôchodkových práv nadobudnutých v danom roku. Keď zamestnanci následne odvádzajú aktualizovanú sadzbu príspevku, nadobudnú dôchodkové práva za daný rok, ktoré sú chránené zásadou nadobudnutých práv.

---

2 Pozri napríklad vec F-105/05 Wils/Európsky parlament, bod 85, a vec T-439/09 Purvis/Európsky parlament, bod 45.

3 Článok 83 ods. 2 služobného poriadku.

4 31. december roka n.

5 Sadzba príspevku na dôchodok sa vypočíta metódou „plánovaného ročného zhodnotenia požitkov“, ako sa to stanovuje v medzinárodnom účtovnom štandarde pre verejný sektor IPSAS 39 Zamestnanecké požitky. Na účely výpočtu sadzby príspevku sa súčet poistno-matematických hodnôt práv, ktoré nadobudli prispievajúci zamestnanci (v poistno-matematickej praxi označovaný ako „náklady na službu“), porovnáva s ročným súčtom ich základných platov/prídavkov.

3. POISTNO-MATEMATICKÁ ROVNOVÁHA SYSTÉMU DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA ÚRADNÍKOV EÚ

Poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa zabezpečuje každoročnou aktualizáciou sadzby príspevku na dôchodok, prípadne aktualizáciou veku odchodu do dôchodku. Metodiku výpočtu sadzby príspevku na dôchodok vyhodnocujú vnútroštátni odborníci členských štátov EÚ a externí poistní matematici (3.1). Sadzba príspevku na dôchodok zodpovedá pomeru medzi nákladmi na službu[6] v roku N a ročným súčtom základných platov/prídavkov k 31. decembru predchádzajúceho roka za ten istý súbor. Pri výpočte nákladov na službu sa používa množstvo kritérií a vyhodnocuje sa celý súbor demografických a finančných predpokladov (kapitola 3.2). Poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je zaručená sadzbou príspevku na dôchodok (kapitola 3.3) a vekom odchodu do dôchodku (kapitola 3.4).

3.1. Technické vykonávanie pravidiel s cieľom udržiavať rovnováhu systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

Eurostat je orgán zodpovedný za technické vykonávanie prílohy XII k služobnému poriadku.

Eurostatu pomáhajú:

- vnútroštátni odborníci z členských štátov („pracovná skupina podľa článku 83“, ktorá sa schádza aspoň raz ročne) pri metodických otázkach, ktoré boli nastolené pri vykonávaní prílohy XII, a
- jeden alebo viacerí kvalifikovaní nezávislí odborníci pri vykonávaní poistno-matematických hodnotení systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ[7].

Týmto systémom sa zabezpečuje riadne preskúmanie a zhodnotenie metodiky a výsledkov poistno-matematických hodnotení systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Ide o hlavný aspekt spoľahlivosti procesu.

3.1.1. Činnosť pracovnej skupiny podľa článku 83 v období 2014 – 2022

V období 2014 – 2022 sa pracovná skupina podľa článku 83 schádzala každý rok v súlade s príslušným ustanovením služobného poriadku[8]. Pracovná skupina podľa článku 83 preskúmala, prediskutovala a schválila metodické dokumenty vypracované Eurostatom.

Na každoročných zasadnutiach pracovnej skupiny podľa článku 83 sa zúčastňujú aj pozorovatelia zastupujúci medzinárodné organizácie ako ISRP (Medzinárodná služba pre odmeny a dôchodky koordinovaných organizácií vrátane OECD, NATO, ESA a Rady Európy), Európsku centrálnu banku, Európsku investičnú banku, Európsky investičný fond, Európsky patentový úrad a Eurocontrol. Eurostat si s týmito organizáciami vymieňa relevantné informácie o poistno-matematických otázkach.

3.1.2. Hodnotenie kvalifikovaným nezávislým odborníkom

V súlade s článkom 13 ods. 2 prílohy XII k služobnému poriadku Eurostatu pomáha jeden alebo viacerí kvalifikovaní nezávislí odborníci pri metodickom vykonávaní uvedenej prílohy a modelovaní a výpočte všetkých súvisiacich poistno-matematických predpokladov.

Na základe výsledkov verejnej výzvy na predkladanie ponúk Eurostatu pomáhali:

---

6 Súčet poistno-matematických hodnôt práv, ktoré nadobudli prispievajúci zamestnanci (v poistno-matematickej praxi označovaný ako „náklady na službu“).

7 Článok 13 ods. 2 prílohy XII k služobnému poriadku.

8 Článok 13 ods. 4 prílohy XII k služobnému poriadku.

- EY Actuaires Conseils pri hodnotení systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ od roku 2014 do roku 2016,
- Consortium of Agilis S.A. a Prudential Ltd. pri hodnotení systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ od roku 2017 do roku 2022.

Počas referenčného obdobia obaja poistní matematici preskúmali a zhodnotili metodiku, výpočty a správy súvisiace s hodnotením systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Títo externí odborníci odsúhlasili najmä vstupné údaje pre výpočty, ako sú základný súbor účastníkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a poistno-matematické predpoklady.

Eurostat vo svojich záverečných hodnotiacich správach vykonáva odporúčania poistných matematikov[9].

3.2. Kritériá a poistno-matematické predpoklady

Pravidlá hodnotenia poistno-matematickej rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa stanovujú v prílohe XII k služobnému poriadku. Uvádza sa v nej systém založený na základných kritériách a predpokladoch, ktorými sa zabezpečuje poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ.

3.2.1. Zákonné kritériá

Tieto hodnoty súvisia prevažne s uplatňovaním služobného poriadku vrátane pravidiel výpočtu dôchodkových dávok. Niektoré z týchto kritérií sa menia v závislosti od určitých podmienok týkajúcich sa individuálnej situácie jednotlivých úradníkov. V prílohe 1 je uvedený zoznam hlavných zákonných kritérií na posledné posúdenie dôchodkov v roku 2022.

3.2.2. Poistno-matematické predpoklady

Poistno-matematické predpoklady sa rozdeľujú na demografické a finančné/ekonomické predpoklady. Poistno-matematické predpoklady musia byť vymodelované a odhadnuté v súlade s relevantnými ustanoveniami služobného poriadku a najlepšími poistno-matematickými postupmi.

Hodnoty príslušných poistno-matematických predpokladov schválili vnútroštátni odborníci z príslušných ministerstiev členských štátov na každoročných zasadnutiach pracovnej skupiny podľa článku 83.

Podľa ustanovení uvedených v prílohe XII k služobnému poriadku a rozhodnutí, ktoré prijala pracovná skupina, sa niektoré z týchto predpokladov (napr. tabuľka úmrtnosti) aktualizujú pri päťročnom hodnotení systému, zatiaľ čo ostatné sa aktualizujú každoročne. Posledné päťročné hodnotenie bolo vykonané v roku 2018.

3.2.2.1. Demografické predpoklady

Demografické predpoklady sú základným prvkom výpočtu poistno-matematickej rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Pokiaľ ide o budúce dôchodkové dávky, poistno-matematické demografické predpoklady predstavujú základný predpoklad na

[9] Poistní matematici vykonávajú nezávislé paralelné výpočty sadzby príspevku na dôchodok v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a predkladajú poistno-matematické stanovisko, ktoré môže byť buď „bez výhrad“, alebo „s výhradami“ (druhé z nich vzniká vtedy, keď sa výsledky poistných matematikov od výsledkov Eurostatu líšia viac, než je prípustný 3 % prah významnosti). V prípade všetkých hodnotiacich správ o systéme dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ vydaných medzi rokmi 2014 a 2022 poistní matematici vydali stanovisko „bez výhrad“.

aktualizáciu štruktúry súboru, priemerného veku odchodu do dôchodku a tabuľky invalidity na základe ustanovení článku 9 prílohy XII k služobnému poriadku.

Hlavné demografické poistno-matematické predpoklady:

- Tabuľky úmrtnosti: Tabuľka očakávanej dĺžky života v EÚ z roku 2018, ktorú vypracoval Eurostat, je prognostická tabuľka[10], ktorá obsahuje vývoj očakávanej dĺžky života v horizonte 20 rokov (čo sa rovná trvaniu systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ podľa odhadov z konca roka 2017) na základe vývoja úmrtnosti v prípade základného súboru účastníkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Tabuľka očakávanej dĺžky života v EÚ za rok 2018 teda vychádza zo základného súboru, ktorý sa v plnej miere vzťahuje na systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Príloha 2 je úryvkom z tabuľky očakávanej dĺžky života.
- Tabuľky invalidity vypracúva Eurostat na základe zistení z minulosti.
- Predpokladaný vek odchodu do dôchodku – v súlade s článkom 4 ods. 3 prílohy XII k služobnému poriadku sa predpokladá, že sa bude do dôchodku odchádzať pri určitej priemernej vekovej hranici, ktorá závisí od dátumu nástupu do služby každého zamestnanca.
- Pravdepodobnosť toho, že zamestnanec bude počas odchodu do dôchodku žiť v manželstve.
- Koeficienty týkajúce sa sirôt, rozvedených manželov atď.

Poistno-matematické demografické predpoklady zasahujú do výpočtu nákladov na službu, na základe ktorých sa vypočítava sadzba príspevku na dôchodok, aby sa zabezpečila poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. V prílohe 3 je uvedený zoznam demografických predpokladov použitých pri poslednom hodnotení dôchodkov v roku 2022.

3.2.2.2. Finančné predpoklady[11]

Poistno-matematické finančné predpoklady ako reálna diskontná sadzba a všeobecný rast platov majú významný vplyv na fungovanie systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ.

Do reálnej diskontnej sadzby sa premietajú skutočné priemerné úrokové sadzby dlhodobého verejného dlhu členských štátov, zatiaľ čo všeobecný rast platov sa odvíja od ročnej miery zmien v platových stupniciach. V oboch prípadoch sa používa 30-ročný kĺzavý priemer príslušných sadzieb[12]. Pri ročnom hodnotení systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ z roku 2022 boli hodnoty reálnej diskontnej sadzby a všeobecného rastu platov 2,7 % a – 0,1 %.

Ďalším hlavným poistno-matematickým finančným predpokladom je tabuľka vývoja individuálnych platov. Vývoj individuálnych platov zachytáva účinok zvýšenia platov spojený so služobným postupom zamestnancov EÚ z dôvodu povýšenia a služobného veku. Reformou služobného poriadku z roku 2014 sa posilnil vzťah medzi platovou triedou

[10] Prognostické tabuľky očakávanej dĺžky života používané Eurostatom vyhovujú najlepším poistno-matematickým postupom, keďže obsahujú budúce zmeny úmrtnosti na základe zohľadnenia zistených a predpokladaných zmien úmrtnosti v základnom súbore účastníkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ počas celej životnosti.

[11] Niekedy nazývané aj „ekonomické poistno-matematické predpoklady“.

[12] Články 10 a 11 prílohy XII k služobnému poriadku.

a funkciou. Prísne sa napríklad obmedzil prístup k najvyšším platovým triedam vo funkčných skupinách AD a AST. Okrem toho bola zavedená nová kategória zamestnancov: sekretári a administratívni pracovníci (AST/SC). Tento vývoj sa premietol do vývoja individuálnych platov.

V prílohe 4 sa uvádza zoznam finančných predpokladov použitých pri poslednom hodnotení dôchodkov v roku 2022, ako aj analýza citlivosti zmeny týchto predpokladov.

3.3. Vykonávanie zásady poistno-matematickej rovnováhy

Rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa zabezpečuje prostredníctvom aktualizácií sadzby príspevku na dôchodok na základe ustanovení prílohy XII k služobnému poriadku, prípadne aktualizácií veku odchodu do dôchodku. Vzhľadom na to je systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ už zo svojej podstaty vždy v poistno-matematickej rovnováhe. Zatiaľ čo vek odchodu do dôchodku sa môže aktualizovať každých päť rokov, sadzbu príspevku na dôchodok vyhodnocuje Eurostat každý rok.

V služobnom poriadku sa stanovuje systém aktualizácie sadzby príspevku na dôchodok na základe dvoch prahových hodnôt: „minimálnej“ a „maximálnej“ prahovej hodnoty. Minimálna prahová hodnota je minimálny rozdiel medzi zavedenou sadzbou a sadzbou, ktorá je potrebná na zachovanie poistno-matematickej rovnováhy (0,25 bodu). Týmto ustanovením sa na jednej strane významne znižuje administratívne zaťaženie, pretože sa sadzba príspevku na dôchodok aktualizuje len vtedy, keď by jej zmena mala významný vplyv na poistno-matematickú rovnováhu systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, a na druhej strane zabezpečuje, aby sadzba príspevku na dôchodok zostala pre zamestnancov stabilná a predvídateľná. Maximálnou prahovou hodnotou sa stanovuje, že sadzba príspevku na dôchodok nebude aktualizovaná o viac ako jeden percentuálny bod nad alebo pod platnou sadzbou za predchádzajúci rok. Týmto ustanovením sa chránia zamestnanci pred náhlymi zmenami sadzby príspevku na dôchodok v krátkodobom časovom horizonte a zabezpečuje sa relatívna stabilita príspevkov do rozpočtu EÚ.

V prílohe 5 sa preukazuje, že v období 2014 – 2022 sa zachovala poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Táto rovnováha sa zabezpečovala každoročným hodnotením systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, ktoré vykonával Eurostat, a výslednou zmenou sadzby príspevku na dôchodok, t. j. hodnota sadzby príspevku na dôchodok zodpovedá jednej tretine pomeru medzi celkovými nákladmi na službu a súčtom ročných základných platov/prídavkov. Okrem toho nemal rozdiel medzi vypočítanou a uplatňovanou sadzbou príspevku na dôchodok závažný vplyv, a preto sa zachovala poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ.

3.4. Hodnotenie veku odchodu do dôchodku

Systémom pravidelného hodnotenia veku odchodu do dôchodku, ktorý zaviedol spoluzákonodarca v roku 2014, sa zabezpečuje aj udržateľnosť systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Zavedením jednoznačného vzťahu medzi očakávanou dĺžkou života zamestnancov EÚ a ich vekom odchodu do dôchodku sa v služobnom poriadku zabezpečuje primeranosť systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ vzhľadom na všeobecné starnutie obyvateľstva.

Štandardný vek odchodu do dôchodku, ktorý sa vymedzuje ako vek, v ktorom môžu zamestnanci odísť do dôchodku bez sankcií, sa v služobnom poriadku stanovuje na 66 rokov. Podľa článku 77 ods. 7 služobného poriadku sa vek odchodu do dôchodku každých päť rokov preskúmava na základe správy Komisie o hodnotení vývoja veku odchodu do dôchodku štátnych zamestnancov členských štátov a vývoja očakávanej dĺžky života úradníkov inštitúcií EÚ.

V hodnotení veku odchodu do dôchodku z roku 2021[13] Komisia na základe tabuliek Eurostatu o očakávanej dĺžke života zistila, že očakávaná dĺžka života sa v základnom súbore účastníkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ významne nepredĺžila. Okrem toho patrí vek odchodu do dôchodku úradníkov EÚ k najvyšším vekom odchodu do dôchodku vo verejnej službe v členských štátoch EÚ. Preto sa v tejto správe dospelo k záveru, že súčasný vek odchodu do dôchodku 66 rokov pre zamestnancov EÚ je primeraný a zodpovedá najprísnejším normám uplatňovaným v štátnej službe jednotlivých členských štátov.

4. VPLYV SYSTÉMU DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA ÚRADNÍKOV EÚ NA ROZPOČET

4.1. Súvislosti

4.1.1. Historické súvislosti systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

V šesťdesiatych rokoch 20. storočia Rada rozhodla, že príspevky úradníkov sa nebudú odkladať do skutočného dôchodkového fondu, ale budú sa namiesto toho pripisovať k rozpočtu EÚ v čase, keď sa vyberú, a vynaložia sa v súlade s rozhodnutiami rozpočtového orgánu, t. j. nepridelujú sa na žiadnu konkrétnu oblasť politiky.

Rada v rovnakom čase rozhodla, že sa nebude vyberať časť príspevku odvádzaná zamestnávateľom. Inštitúcie EÚ sa namiesto toho zaviazali, že vyplatia budúce dôchodkové dávky (ktoré budú účtované do rozpočtu Únie) po odchode zamestnancov do dôchodku. Aj keď neexistuje skutočný investičný fond, suma, ktorá by sa do tohto fondu vybrala, sa považuje za sumu investovanú do dlhodobých dlhopisov členských štátov a odzrkadľuje sa v dôchodkovom záväzku, ktorý sa vykazuje v ročnej účtovnej závierke Európskej únie.

Keďže členské štáty spoločne ručia za úhradu požitkov v súlade s článkom 83 služobného poriadku a s článkom 4 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii, rozpočet si v skutočnosti požičiava tieto finančné prostriedky od členov systému výmenou za ručenie, že im budú v budúcnosti vyplatené dávky.

4.1.2. Vytvorenie skutočného dôchodkového fondu

Komisia v roku 2012[14] preskúmala štyri možnosti zriadenia skutočného dôchodkového fondu pre inštitúcie EÚ. Každá možnosť obsahovala rôzne náklady v závislosti od predpokladanej transformácie. V roku 2013 sa však spoluzákonodarca po odsúhlasení reformy služobného poriadku z roku 2014 rozhodol ponechať zásadu fiktívneho dôchodkového fondu pre inštitúcie EÚ.

Na vytvorenie skutočného dôchodkového fondu by bolo potrebné previesť z rozpočtu EÚ do fondu časť záväzkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Súčasná hodnota týchto záväzkov je však podľa výpočtu na základe najnovších úrokových sadzieb pre takýto prevod veľmi nepriaznivá. Okrem toho by sa po vytvorení skutočného dôchodkového fondu

[13] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade podľa článku 77 služobného poriadku úradníkov [COM(2021) 94].

[14] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o dôchodkovom systéme európskych úradníkov a ostatných zamestnancov Európskej únie [COM(2012) 37 final].

museli nevyhnutne zvýšiť ročné výdavky na dôchodky a znížiť príjmy do rozpočtu EÚ. Preto takýto prístup nie je vzhľadom na v súčasnosti dostupné prostriedky vo viacročnom finančnom rámci (VFR) uskutočniteľný. Okrem toho, aj keby sa skutočný dôchodkový fond vytvoril, volatilita finančných trhov by mohla brániť možnosti investovať rezervy z takéhoto fondu.

4.2. Základný súbor účastníkov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

4.2.1. Aktívni zamestnanci

4.2.1.1. Vývoj zamestnancov

V medziinštitucionálnej dohode z 2. decembra 2013[15] sa inštitúcie EÚ dohodli na 5 % znížení počtu pracovných miest v príslušných plánoch pracovných miest. V roku 2017 Európsky dvor audítorov potvrdil, že v rokoch 2013 až 2017 všetky inštitúcie a agentúry EÚ znížili počet zamestnancov o 5 %, hoci s určitým oneskorením[16].

Zároveň, ako zistil Európsky dvor audítorov už v roku 2017, rozpočtový orgán v rámci ročného rozpočtového postupu povolil nové pracovné miesta a vyčlenil prostriedky na nábor zmluvných zamestnancov do inštitúcií, orgánov a agentúr. K sprístupneniu týchto pracovných miest došlo najmä v súvislosti s vykonávaním dodatočných úloh zverených inštitúciám EÚ (tým sa vysvetľuje významný nárast počtu pracovných miest sprístupnených agentúram) a s pristúpením Chorvátska.

Preto sa síce počet zamestnancov Komisie v rokoch 2014 až 2021 mierne znížil, ale celkový počet aktívnych zamestnancov inštitúcií EÚ sa zvýšil z 58 567 na 66 120 (príloha 6). Toto zvýšenie sa týka najmä výkonných a decentralizovaných agentúr a spoločných podnikov a je dôsledkom rozhodnutí rozpočtového orgánu o rozšírení niektorých oblastí činnosti (napr. Frontex) a vytvorení nových orgánov a agentúr, ako napríklad Jednotnej rady pre riešenie krízových situácií[17], Európskej prokuratúry[18], Európskeho orgánu práce[19] a Európskej výkonnej agentúry pre zdravie a digitalizáciu[20].

4.2.1.2. Zloženie zamestnancov

Zvýšenie počtu zamestnancov v agentúrach a iných orgánoch ovplyvnilo celkové zloženie zamestnancov EÚ, keďže sa zvýšil podiel dočasných a zmluvných zamestnancov. Títo zamestnanci majú bez ohľadu na charakter svojej zmluvy nižšiu odmenu a/alebo pomalší služobný postup ako úradníci. Okrem toho sa na zmluvných zamestnancov vzťahuje iná

---

15 Medziinštitucionálna dohoda z 2. decembra 2013 medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou o rozpočtovej disciplíne, spolupráci v rozpočtových otázkach a riadnom finančnom hospodárení.

16 Rýchle preskúmanie Európskeho dvora audítorov týkajúce sa uskutočnenia 5 % zníženia počtu pracovných miest.

17 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 806/2014 z 15. júla 2014, ktorým sa stanovujú jednotné pravidlá a jednotný postup riešenia krízových situácií úverových inštitúcií a určitých investičných spoločností v rámci jednotného mechanizmu riešenia krízových situácií a jednotného fondu na riešenie krízových situácií a ktorým sa mení nariadenie (EÚ) č. 1093/2010.

18 Nariadenie Rady (EÚ) 2017/1939 z 12. októbra 2017, ktorým sa vykonáva posilnená spolupráca na účely zriadenia Európskej prokuratúry.

19 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344.

20 Väčšinu decentralizovaných agentúr vytvorila buď Rada na základe článku 352 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, alebo Parlament a Rada na základe konkrétneho ustanovenia zmluvy. Do dnešného dňa bolo na tomto základe za 40 rokov zriadených 35 decentralizovaných agentúr.

platová tabuľka ako na úradníkov[21] a ich dôchodkové nároky sa upravia, ak sa z nich stanú úradníci[22].

Na reformu služobného poriadku z roku 2004 aj 2014 sa vzťahovali prechodné ustanovenia, keďže dôchodkové práva sú chránené zásadou nadobudnutých práv. Zavedením prechodných pravidiel podľa prílohy XIII k služobnému poriadku spoluzákonodarca zabezpečil súčasnú existenciu troch kohort zamestnancov. Napríklad, zatiaľ čo predvolená ročná akruálna sadzba v prípade úradníkov prijatých od 1. januára 2014 je 1,8 %, v prípade úradníkov prijatých medzi 1. májom 2004 a 31. decembrom 2013 má hodnotu 1,9 % a v prípade osôb prijatých do 30. apríla 2004 hodnotu 2 %.

Od reformy služobného poriadku z roku 2014 sa podiel aktívnych zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú pravidlá spred roka 2004, znížil z 36 % na 19 %, pričom aktívni zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú pravidlá zavedené od 1. januára 2014, predstavujú takmer 48 % aktívnych zamestnancov (príloha 7).

Zároveň a z dôvodu, že zamestnanci prijatí po reformách služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 tvoria najnovších aktívnych členov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, sa postupne zvyšuje ich podiel započítateľných odpracovaných rokov, na ktoré sa budú vzťahovať prísnejšie podmienky stanovené v rokoch 2004 a 2014. Predstavujú 60 % všetkých nadobudnutých dôchodkových práv. Pri zohľadnení len dôchodkových práv nadobudnutých podľa pravidiel platných po roku 2014 už predstavujú významnú časť (22 %) celkového podielu započítateľných odpracovaných rokov nadobudnutých zamestnancami (prílohy 8 a 9). V tom sa odzrkadľujú naďalej sa zintenzívňujúce vplyvy, ktoré budú mať reformy služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 v budúcnosti.

4.2.2. Dôchodcovia

Od roku 2014 sa počet dôchodcov zvýšil. Vyplýva to z postupného zväčšovania objemu pracovnej sily EÚ v dôsledku postupných rozšírení EÚ a rozšírenia jej úloh. Z dlhodobého hľadiska sa bude počet dôchodcov nevyhnutne zvyšovať, keďže aktívni zamestnanci budú odchádzať do dôchodku. Toto zvyšovanie bude pokračovať, kým sa počet dôchodcov v danom roku nevyváži s počtom aktívnych zamestnancov[23].

V prílohe 10 sa zobrazuje, že v súčasnosti kohorta spred roka 2004 tvorí takmer 90 % všetkých dôchodcov, pričom dôchodcovia, na ktorých sa vzťahujú pravidlá spred roka 2014, tvoria 9 % a tí, na ktorých sa vzťahujú pravidlá po roku 2014, tvoria iba 1 % všetkých dôchodcov. V prípade poslednej skupiny je to normálne, keďže nárok na dôchodok v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ vzniká až po 10 odpracovaných rokoch[24]. Postupne budú zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú pravidlá po roku 2004 a po

---

21 Článok 93 PZOZ.

22 V článku 3 písm. d) prílohy VIII k služobnému poriadku sa stanovuje, že započítateľné odpracované roky zmluvných zamestnancov, z ktorých sa neskôr stanú úradníci, sa musia vypočítať na základe pomeru medzi posledným základným platom, ktorý dostali ako zmluvní zamestnanci, a prvým základným platom, ktorý dostali ako riadni úradníci. Inými slovami, dôchodkové práva, ktoré nadobudnú zmluvní zamestnanci, ktorí sa stanú úradníkmi, sú menšie ako v prípade zamestnancov, ktorí boli na začiatku prijatí ako úradníci.

23 Zodpovedá to jednému z vymedzení zrelosti systému dôchodkového zabezpečenia.

24 1 % dôchodcov, na ktorých sa vzťahujú pravidlá po roku 2014, predstavuje zamestnancov, ktorí buď dosiahli vek odchodu do dôchodku pred odpracovaním 10 rokov, alebo tých, ktorí napriek odpracovaniu aspoň 10 rokov zmenili zmluvu a v dôsledku toho sa na nich vzťahovali pravidlá platné po roku 2014.

roku 2014, predstavovať väčšinu zamestnancov na dôchodku, takže vplyv dvoch po sebe idúcich reforiem uskutočnených spoluzákonodarcom v rokoch 2004 a 2014 sa ďalej významne posilní.

4.3. Príjmy zo systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

Od roku 2014 priniesol systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ do rozpočtu EÚ 5,8 mld. EUR. Tieto príjmy pozostávajú z príspevkov zamestnancov na dôchodok, prevodov dôchodkových práv zamestnancov, príspevkov vyplatených Spojeným kráľovstvom na základe dohody o vystúpení[25] a príspevkov decentralizovaných agentúr a medzinárodných organizácií, ktoré sa zúčastňujú na programoch EÚ.

4.3.1. Príjmy zo sadzby príspevku na dôchodok

Príspevky na dôchodok vychádzajú z poistno-matematických výpočtov Eurostatu, aby sa zabezpečila poistno-matematická rovnováha a udržateľnosť systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch štátni zamestnanci neplatia žiadnu sadzbu príspevku na dôchodok, sadzba príspevku na dôchodok, ktorú platia zamestnanci EÚ, predstavuje jednu z najvyšších v porovnaní so systémami dôchodkového zabezpečenia v štátnej službe členských štátov (prílohy 17 až 20).

Vypočítaným príspevkom sa zabezpečuje, aby financovanie zamestnancami tvorilo každý rok tretinu nadobudnutých dôchodkových práv. Príjmy z týchto príspevkov nie sú pripísané do žiadneho konkrétneho rozpočtového riadka a využívajú sa na financovanie politík EÚ, čím sa obmedzujú príspevky požadované od členských štátov na podporu inštitúcií EÚ pri plnení množstva úloh, ktoré im boli zverené. Od roku 2014 dosahujú sumu 4,2 mld. EUR, ktorá bola použitá na financovanie rozpočtu. Len v roku 2022 suma predstavovala viac ako 500 mil. EUR.

4.3.2. Príjmy z prevodov dôchodkových práv zamestnancov

Zamestnanci majú možnosť v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ previesť dôchodkové práva, ktoré nadobudli v rámci vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia alebo dôchodkových fondov[26]. Zahŕňa to prevod kapitálu predstavujúceho práva, ktoré nadobudli na základe výkonu povolania pred nástupom do služby EÚ. Kapitálový ekvivalent dôchodkových práv sa prevedie z pôvodného systému dôchodkového zabezpečenia a v systéme dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ sa zmení na započítané odpracované roky. Tieto započítané odpracované roky sa zohľadnia pri výpočte starobného dôchodku v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Tieto prevody sa týkajú celého kapitálu (3/3), ktorý zodpovedá poistno-matematickému ekvivalentu dôchodkových práv uznaných v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Do rozpočtu EÚ od roku 2014 priniesli 950 mil. EUR a každoročne prinášajú v priemere viac ako 100 mil. EUR (príloha 12).

4.3.3. Príspevky Spojeného kráľovstva

V dohode o vystúpení[27] sa zmluvné strany dohodli, že Spojené kráľovstvo zodpovedá za svoj podiel záväzkov Únie týkajúcich sa dôchodkových práv a práv na iné zamestnanecké výhody

[25] Dohoda o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie a z Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (2019/C 384 I/01).

[26] Články 11 a 12 prílohy VIII k služobnému poriadku.

[27] Pozri článok 142 ods. 2 a 6 Dohody o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z Európskej únie a z Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (2019/C 384 I/01).

nadobudnuté na konci alebo pred koncom prechodného obdobia 31. decembra 2020. Tento záväzok sa týka dôchodkových práv všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť.

V dohode o vystúpení sa ďalej uvádza, že Spojené kráľovstvo každoročne prispieva na čisté platby z rozpočtu Únie každému poberateľovi. Alternatívne môže Spojené kráľovstvo podľa článku 142 ods. 6 posledného odseku požiadať o splatenie nesplateného záväzku k 31. decembru daného roka.

Pokiaľ ide o dôchodky zamestnancov, Spojené kráľovstvo si zvolilo možnosť ročných splátok. V roku 2022 Spojené kráľovstvo prispelo sumou 235 mil. EUR na čisté platby z rozpočtu Únie na dôchodky bývalých zamestnancov EÚ. V nadchádzajúcich rokoch bude Spojené kráľovstvo naďalej uhrádzať svoj podiel na výdavkoch na dôchodky vypočítaný ako pevne stanovený percentuálny podiel z vyvíjajúcich sa výdavkov na dôchodky.

Dohodou o vystúpení sa zaručuje neustále prispievanie Spojeného kráľovstva do fiktívneho fondu systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, keďže sa v nej uznáva záväzok Spojeného kráľovstva týkajúci sa dôchodkových práv nadobudnutých zamestnancami EÚ pred skončením prechodného obdobia. Rozhodnutie Spojeného kráľovstva vystúpiť z EÚ preto nebude znamenať pre rozpočet EÚ žiadne dodatočné náklady.

4.3.4. Príspevky od nedotovaných agentúr a tretích strán, ktoré sa zúčastňujú na programoch EÚ

V súlade s článkom 83a ods. 2 služobného poriadku agentúry, ktoré nedostávajú dotácie zo všeobecného rozpočtu Európskej únie, uhrádzajú do tohto rozpočtu celú sumu príspevkov potrebných na financovanie systému.

Okrem toho programy a opatrenia EÚ niekedy zahŕňajú účasť tretích strán (napr. tretích krajín). Keďže ich účasť si môže vyžadovať nábor ďalších zamestnancov potrebných na realizáciu programov, Komisia zabezpečí, aby sa príspevky tretích strán do rozpočtu týkali aj zamestnaneckého podielu na budúcich dôchodkových nárokoch zamestnancov.

Tieto príspevky tvoria príjmy do rozpočtu a zabezpečuje sa nimi úhrada budúcich nákladov na dôchodky. Od roku 2014 to predstavuje príjem do rozpočtu vo výške takmer 400 mil. EUR (príloha 13).

4.4. Výdavky zo systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

V prvých rokoch svojej existencie systém dôchodkového zabezpečenia EÚ vytváral (z rozpočtového hľadiska) čistý príjem, t. j. príspevky od aktívnych zamestnancov, ktorí nadobúdali dôchodkové práva, prevážili dávky, ktoré čerpal obmedzený počet dôchodcov. Príjem zo systému dôchodkového zabezpečenia pozostával z príspevkov zamestnancov a zamestnávateľa. Príspevky od zamestnávateľa sa pritom neplatili do fondu, ale prejavili sa iba v dôchodkovom záväzku. Takto sa do rozpočtu EÚ v skutočnosti požičiavali peniaze od členov systému výmenou za ručenie, že im budú v budúcnosti vyplatené dávky.

V prílohe 14 sa uvádza vývoj výdavkov na dôchodky v rokoch 2014 až 2022. Každoročne sa zvyšovali v priemere o 6,2 %. Zahŕňa to aj vplyv aktualizácie odmeňovania a dôchodkov.

Súčasná úroveň výdavkov na dôchodky do veľkej miery odzrkadľuje vyplácanie dôchodkových práv nadobudnutých podľa pravidiel spred roka 2004, ktoré platia pre 90 % dôchodcov. V týchto pravidlách sa stanovuje najmä 2 % ročná akruálna dôchodková sadzba, uplatňovanie opravných dôchodkových koeficientov, vyššie nástupné platy, nižší vek

odchodu do dôchodku a zamestnanci zložení iba z úradníkov a dočasných zamestnancov. V prílohe 15 sa uvádza vývoj nákladov spojených s vyplácaním opravných dôchodkových koeficientov.

Podiel dôchodcov, na ktorých sa vzťahujú pravidlá po roku 2004, sa stabilne zvyšuje. Zamestnanci prijatí po 1. máji 2004, ale pred 1. januárom 2014, v súčasnosti tvoria 9 % dôchodcov, pričom všetci aktívni zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú tieto pravidlá, budú mať nižšie dôchodkové nároky v dôsledku nižších vstupných platových tried, nižšej akruálnej sadzby a neexistencie dôchodkových koeficientov. To sa v plnej miere prejaví na výdavkoch na dôchodok, keď títo zamestnanci dosiahnu vek odchodu do dôchodku. Z dlhodobejšieho hľadiska sa budú úspory vyplývajúce z reformy z roku 2004 naďalej zvyšovať až na jednu miliardu ročne[28].

Vzhľadom na to, že len na 1 % súčasných dôchodcov sa vzťahujú pravidlá po roku 2014, sa začnú štrukturálne zmeny zavedené spoluzákonodarcom v roku 2014 (t. j. vyšší vek odchodu do dôchodku, nižšia ročná akruálna dôchodková sadzba, obmedzený služobný postup, vytvorenie nižšej platovej stupnice pre sekretárske a administratívne funkcie) plne prejavovať až vtedy, keď zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú dôchodkové pravidlá po roku 2014, začnú poberať dôchodky. Znamená to, že vplyv najnovších štrukturálnych zmien zavedených spoluzákonodarcom v roku 2014 na výdavky na dôchodky sa bude postupne zintenzívňovať so zvyšujúcim sa počtom zamestnancov, ktorí boli prijatí po roku 2014, odchádzajúcich do dôchodku[29].

Vzhľadom na uvedené sa budú výdavky na dôchodky naďalej zvyšovať, keďže sa zvyšuje objem pracovnej sily v inštitúciách EÚ, a to najmä v agentúrach alebo v dôsledku vytvárania nových orgánov. Zároveň už dve po sebe idúce reformy služobného poriadku zabezpečujú tvorbu významných úspor. Tieto úspory sa budú naďalej zvyšovať v súlade s tým, ako zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú prísnejšie pravidlá z rokov 2004 a 2014, začnú poberať dôchodok.

4.5. Záväzky systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

Systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ predstavuje fiktívny (virtuálny) fond so stanovenými požitkami. Keďže neexistuje skutočný investičný fond, suma, ktorá by sa do tohto fondu vybrala, sa považuje za sumu investovanú do dlhodobých dlhopisov členských štátov a odzrkadľuje sa v dôchodkovom záväzku, ktorý sa vykazuje v ročnej účtovnej závierke Európskej únie.

Ročná účtovná závierka EÚ sa pripravuje podľa účtovných pravidiel na základe medzinárodne uznávaných účtovných štandardov (IPSAS 39), najprísnejších štandardov vôbec. Údaj za dôchodky a ostatné požitky po ukončení zamestnania uvedený v súvahe EÚ predstavuje poistno-matematické ocenenie v súčasnej peňažnej hodnote záväzku EÚ vyplatiť budúce dôchodky a iné práva nadobudnuté jej zamestnancami (aktívnymi, invalidnými a dôchodcami). Toto ocenenie vychádza z predpokladaných platieb z rozpočtu EÚ vyplatených súčasným a budúcim dôchodcom v časovom horizonte niekoľkých desaťročí.

Jednou z hlavných premenných potrebných na výpočet je reálna diskontná sadzba. Je potrebná na výpočet súčasnej hodnoty očakávaných budúcich dávok. Táto úroková sadzba sa

[28] Štúdia Eurostatu z roku 2010 týkajúca sa dlhodobých vplyvov dôchodkových nákladov na rozpočet.

[29] Na poberanie dôchodku podľa služobného poriadku je potrebné, aby zamestnanci odslúžili aspoň 10 rokov alebo dosiahli vek odchodu do dôchodku počas služby.

získava z nominálnych úrokových sadzieb a mier inflácie[30], obsahuje preto dvojitý zdroj volatility. Vzhľadom na to nedávne zvýšenie záväzku takmer úplne vyplynulo z prudkého poklesu dlhodobej úrokovej sadzby použitej na ocenenie záväzkov súvisiacich so zamestnaneckými požitkami: reálna diskontná sadzba dokonca nedávno dosiahla zápornú hodnotu, čo znamená, že každá suma má v súčasnosti vyššiu hodnotu ako v budúcnosti. V roku 2021 sa napríklad reálna diskontná sadzba zmenila z –0,2 % na –0,8 %. Táto zmena viedla k zvýšeniu záväzku takmer o 14 mld. EUR (+14,5 %) na 126 mld. EUR[31].

Údaj za dôchodky a ostatné požitky po ukončení zamestnania uvedený v súvahe EÚ má jednoznačný účtovný účel. Tento údaj však do veľkej miery kolíše v závislosti od trhových podmienok a makroekonomických výkyvov. Preto má pri hodnotení skutočných vplyvov systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ na rozpočet obmedzenú hodnotu.

Uvedený záver ďalej ilustrujú tieto dve úvahy:

Po prvé je potrebné uviesť, že hoci úroková sadzba do veľkej miery ovplyvňuje súčasnú hodnotu budúcich dôchodkových záväzkov EÚ uvedených v súvahe v konkrétnom čase, nemení sa ňou výška dôchodkov, ktoré budú musieť byť skutočne vyplatené – len sa v nej odráža súčasná hodnota uvedených súm v konkrétnom čase.

Po druhé by sa odhadom toho istého záväzku vypočítaného pomocou úrokovej sadzby platnej pre výpočet sadzby príspevku na dôchodok podľa služobného poriadku dramaticky znížila suma a volatilita záväzku vypočítaného podľa štandardov IPSAS 39. Napríklad pri uplatnení úrokovej sadzby použitej na výpočet sadzby príspevku na dôchodok (+2,7 % v roku 2021), ktorá sa vypočítala v súlade so služobným poriadkom[32] a s najlepšími poistno-matematickými štandardmi pre dlhodobý kĺzavý priemer za 30 rokov úrokových sadzieb dlhodobého verejného dlhu členských štátov, by sa hypotetická hodnota dôchodkového záväzku s poistno-matematickými predpokladmi hodnotenia dôchodkov znížila zo 126 mld. EUR na 62,6 mld. EUR, čo je zníženie o viac ako polovicu (príloha 16).

5. REFORMY SLUŽOBNÉHO PORIADKU Z ROKOV 2004 A 2014 A ICH VPLYV

5.1. REFORMY SLUŽOBNÉHO PORIADKU Z ROKOV 2004 A 2014

Pri reforme služobného poriadku z roku 2004 spoluzákonodarca rozhodol o zavedení významných štrukturálnych zmien zákonných pravidiel s priamym vplyvom na dôchodkové nároky. Išlo najmä o:

- zvýšený vek odchodu do dôchodku zo 60 na 63 rokov,
- nižšie úrovne nástupných platov – najmä v prípade administrátorov,
- nižšiu ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu (1,9 %),
- novú kategóriu zamestnancov s nižšou platovou stupnicou (zmluvní zamestnanci),
- postupné rušenie opravných koeficientov platných pre dôchodky.

Pri reforme služobného poriadku z roku 2014 spoluzákonodarca rozhodol o zavedení ďalších zmien s významným vplyvom na dôchodkové nároky zamestnancov prijatých po roku 2014. Išlo najmä o:

- zvýšený vek odchodu do dôchodku na 66 rokov,
- nižšiu ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu (1,8 %),

[30] Trhové očakávania, pokiaľ ide o výnosy zo štátnych dlhopisov, plus očakávania, pokiaľ ide o infláciu.

[31] Kapitola 2.9 konsolidovanej účtovnej závierky Európskej únie Záväzky – Dôchodky a ostatné zamestnanecké požitky.

[32] Článok 10 prílohy XII k služobnému poriadku.

- obmedzené možnosti služobného postupu na zabezpečenie silnejšej korelácie medzi platovou triedou a funkciou,
- novú kategóriu zamestnancov s nižšou platovou stupnicou (sekretárske a administratívne funkcie).

Zároveň spoluzákonodarca zaviedol priaznivejšiu platovú stupnicu pre zamestnancov prijatých do roku 2014, a to ako kompenzáciu za obmedzenia služobného postupu zavedené v rámci reformy služobného poriadku z roku 2014[33]. A napokon spoluzákonodarca okrem týchto štrukturálnych zmien zaviedol zmrazenie (2011, 2013 a 2014) a nižšiu úpravu (2012) platov a dôchodkov.

5.2. VPLYV REFORIEM SLUŽOBNÉHO PORIADKU Z ROKOV 2004 A 2014

5.2.1. VPLYV NA FUNGOVANIE SYSTÉMU

Tieto dve po sebe idúce reformy služobného poriadku zabezpečili a budú naďalej zabezpečovať tvorbu významných úspor. Vďaka nim systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ predbehol vnútroštátne systémy dôchodkového zabezpečenia. Zároveň mali reformy systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ vplyv na atraktívnosť inštitúcií EÚ, keďže systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je naďalej základným prvkom balíka odmeňovania zamestnancov verejnej správy EÚ[34].

5.2.1.1. PRAVIDELNÁ AKTUALIZÁCIA HLAVNÝCH KRITÉRIÍ

Systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ je veľmi pružný a neustále monitorovaný, keďže hlavné predpoklady ako sadzba príspevku na dôchodok a vek odchodu do dôchodku sa pravidelne vyhodnocujú a v prípade potreby aktualizujú.

Sadzba príspevku na dôchodok sa vyhodnocuje každý rok a v prípade potreby sa aktualizuje. Ako sa uvádza v prílohe 17, iba jeden členský štát má systém na základe automatického aktualizovania sadzby príspevku na dôchodok, ako je to v prípade systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Ostatné členské štáty ju aktualizujú iba jednorazovo na základe politických rozhodnutí, a nie poistno-matematických výpočtov, prípadne ju neaktualizujú vôbec.

Týmto mechanizmom automatickej aktualizácie sa zabezpečuje úroveň príspevkov platených zamestnancami EÚ (t. j. 10,1 % v roku 2022) požadovaná na financovanie ich nadobudnutých dôchodkových nárokov, čím sa dosahuje poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Úroveň príspevkov patrí k najvyšším v porovnaní s príspevkami, ktoré platia štátni zamestnanci jednotlivých členských štátov (príloha 18). Okrem toho vo viacerých členských štátoch štátni zamestnanci neplatia žiadne príspevky na financovanie svojich dôchodkových dávok.

V súlade s článkom 77 služobného poriadku je možné upraviť vek odchodu do dôchodku zamestnancov EÚ. Ako sa uvádza v prílohe 19, iba jeden členský štát má vek odchodu do dôchodku vyšší ako EÚ. Vo väčšine členských štátov EÚ sa vek odchodu do dôchodku aktualizuje, pravidelne alebo jednorazovo, s cieľom zohľadniť vývoj očakávanej dĺžky života. Zároveň v prípade tretiny členských štátov EÚ takýto vzťah neexistuje. V prílohe 20 sa uvádza, že systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ neobsahuje len tento vzťah,

[33] Článok 30 prílohy XIII k služobnému poriadku.

[34] Osobitná správa Dvora audítorov č. 15/2019: Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov.

ale aj pravidlá, ktorými sa riadi predpokladanie pravidelných aktualizácií veku odchodu do dôchodku v rámci systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, ako sa to zdôrazňuje v kapitole 3.4. Takéto aktualizácie vychádzajú z tabuliek úmrtnosti, čím sa pri nich prepája vek odchodu do dôchodku s očakávanou dĺžkou života[35].

Týmito úpravami sa zabezpečuje neustála udržateľnosť systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ pri dodržaní najprísnejších noriem v porovnaní so systémami dôchodkového zabezpečenia členských štátov.

5.2.1.2. ÚLOHA, KTORÚ ZOHRÁVA SYSTÉM DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA ÚRADNÍKOV EÚ V ATRAKTÍVNOSTI INŠTITÚCIÍ EÚ

Pri ponuke pracovného miesta budú vysokokvalifikovaní skúsení odborníci, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie, venovať pravdepodobne väčšiu pozornosť dôchodkom v balíku odmien ako mladší uchádzači. Na otázky starobného dôchodku citlivo reagujú aj uchádzači s určitými skúsenosťami, ktorí už predtým pracovali v súkromnom alebo vo verejnom sektore. Tomuto novému systému budú pravdepodobne venovať osobitnú pozornosť uchádzači, ktorí odídu zo systému, s ktorým sú oboznámení, a vstúpia do nového neznámeho systému. Systému dôchodkového zabezpečenia budú venovať väčšiu pozornosť napokon aj uchádzači, ktorí uprednostňujú istotu zamestnania a predvídateľný služobný postup pred vysokými platmi v menej stabilnom zamestnaní. Bežný nový zamestnanec niektorej inštitúcie EÚ bude pravdepodobne patriť do jednej z týchto kategórií. Keďže v týchto inštitúciách sú zvyčajne zamestnané osoby, ktoré začali svoju kariéru inde, a preto je ich priemerný vek 36 rokov, význam systému dôchodkového zabezpečenia pre celkovú atraktívnosť balíka odmien je podľa všetkého väčší ako napríklad v prípade štátnych zamestnancov v členských štátoch, ktorí začínajú svoju kariéru vo verejnej správe ihneď po dokončení vzdelávania. Skutočnosť, že takmer všetci noví zamestnanci predtým pracovali inde, dokazuje aj množstvo prevodov dôchodkových práv nadobudnutých mimo inštitúcií EÚ do systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ.

5.2.2. ÚSPORY VYPLÝVAJÚCE Z REFORIEM SLUŽOBNÉHO PORIADKU Z ROKOV 2004 A 2014

Obomi reformami služobného poriadku sa zaviedli štrukturálne zmeny, ktoré mali vplyv na dôchodkové nároky, ako napríklad zvýšenia veku odchodu do dôchodku, zníženia akruálnej sadzby, obmedzenia úrovní odmeňovania z dôvodu zredukovania možností služobného postupu a zavedenie nových platobných stupníc (napr. pre zmluvných zamestnancov a sekretárov a administratívnych pracovníkov), ako aj zrušenie dôchodkových koeficientov. Na tieto zmeny sa vzťahovali prechodné ustanovenia, keďže dôchodkové práva sú chránené zásadou nadobudnutých práv. Reformou služobného poriadku z roku 2014 sa zaviedlo aj zmrazenie, ktoré malo priamy vplyv na úroveň dôchodkov.

Štrukturálne vplyvy reforiem služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 možno lepšie oceniť pri pohľade na aktívnych zamestnancov, keďže iba na 9 % súčasných poberateľov sa vzťahujú pravidlá po roku 2004 a iba na 1 % pravidlá po roku 2014 (príloha 10).

Od roku 2004 sa priemerné dôchodkové práva nadobudnuté poberateľmi dôchodkov znížili zo 64,6 % v roku 2004 na 61,7 % na konci roka 2021 (príloha 21). Je to tak v dôsledku:

[35] Eurostat použil prognostické tabuľky očakávanej dĺžky života. Prognostické tabuľky očakávanej dĺžky života v EÚ vypracované Eurostatom zahŕňajú trend posledných 20 rokov spočívajúci v neustálom predlžovaní očakávanej dĺžky života.

- nižších akruálnych sadzieb zavedených v rokoch 2004 a 2014 a
- čoraz viac sa zvyšujúceho priemerného veku nástupu do verejnej služby EÚ.

Vzhľadom na to, že podiel dôchodcov, na ktorých sa vzťahujú pravidlá po roku 2004 a po roku 2014, sa bude v budúcnosti zvyšovať, pozorovaný prudký pokles priemerných dôchodkových práv nadobudnutých poberateľmi sa bude v nasledujúcich rokoch znižovať. Okrem toho bude k významným úsporám viesť aj postupné rušenie opravných dôchodkových koeficientov[36] (príloha 15).

Tieto štrukturálne zmeny sa odzrkadľujú aj vo vývoji priemerného základného platu pri nástupe do služby (–15 %) a odchode zo služby (–11 %). Potvrdzujú sa tým ďalekosiahle dôsledky dvoch reforiem služobného poriadku na úrovni odmeňovania, ktoré majú priamy vplyv na úroveň následných dôchodkových dávok.

Okrem týchto štrukturálnych zmien len samotná reforma služobného poriadku z roku 2014 priniesla úspory na výdavkoch na dôchodky vo výške približne 1,5 mld. EUR v porovnaní s rozpočtovými odhadmi pred reformou služobného poriadku z roku 2014 (príloha 22).

A napokon je nad rámec poistno-matematickej logiky, na ktorej je založený systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, zaujímavé z pohľadu rozpočtu uviesť, že súčasná úroveň nákladov na službu (t. j. 1 700 mil. EUR, čo predstavuje súčet poistno-matematických hodnôt práv nadobudnutých prispievajúcimi zamestnancami v danom roku) je nižšia ako súčasná úroveň výdavkov na dôchodky (2 400 mil. EUR). Inými slovami, ak by sa celá výška dôchodkových práv nadobudnutých zamestnancami v roku 2022 vložila do financovaného dôchodkového fondu, bola by v ňom nižšia suma, ako sa vyžaduje na výdavky na dôchodok v súčasných cenách. Ide o ďalší príklad účinnosti dvoch po sebe idúcich reforiem služobného poriadku. V dôsledku toho platí, že hoci dôchodkové práva nadobúda čoraz viac zamestnancov, ich dôchodkové nároky sú oveľa nižšie.

6. Závery

Systémom zavedeným v prílohe XII k služobnému poriadku sa zabezpečuje správne vykonávanie pravidiel tým, že sa zachováva poistno-matematická rovnováha systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, zabezpečuje stabilita pre zamestnancov a neustály postupný tok príspevkov na dôchodok do rozpočtu EÚ.

Hoci systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ ešte úplne nedozrel, reformami služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 sa už dosahujú významné úspory na súčasných výdavkoch na dôchodky. Hlavné ukazovatele, ako napríklad priemerná úroveň nadobudnutých dôchodkových práv a priemerné základné platy, potvrdzujú, že štrukturálne zmeny zavedené reformami služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 budú postupne vytvárať čoraz vyššie úspory, čím sa do veľkej miery prispeje k spomaleniu vývoja vplyvu systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ na rozpočet EÚ.

V porovnaní so systémami dôchodkového zabezpečenia štátnych zamestnancov členských štátov systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ naďalej vedie vo väčšine hlavných ukazovateľoch, ako sú vek odchodu do dôchodku, úroveň príspevkov na dôchodok, úprava vývoja poistno-matematických kritérií. Zároveň vplyv reforiem služobného poriadku z rokov

[36] Od roku 2014 sa na opravné koeficienty uplatňované na dôchodky vynaložilo 400 mil. EUR. Ich postupné rušenie bude predstavovať významné úspory v budúcnosti.

2004 a 2014 na systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ predstavuje výzvu pre atraktívnosť verejnej služby EÚ.

Vzhľadom na hodnotenie poistno-matematickej rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a vplyvu tohto systému na rozpočet uvedené v tejto správe Komisia v súlade s článkom 14 ods. 1 prílohy XII k služobnému poriadku nepovažuje za vhodné v tejto fáze navrhnúť zmenu prílohy XII k služobnému poriadku.

PRÍLOHY

Príloha 1: Hlavné zákonné kritériá použité pri poistno-matematickom hodnotení v roku 2022

Kritérium	Hodnota
Právny zdroj	služobný poriadok platný od 1. 1. 2014
Referenčný dátum súvisiaci so základným súborom (článok 1 prílohy XII)	31. 12. 2021
Maximálny vek odchodu do dôchodku (článok 52 služobného poriadku)	65 (automaticky – úradníci, ktorí nastúpili do služby pred 1. 1. 2014), 66 (automaticky v prípade nových úradníkov) alebo 67 (na žiadosť úradníka) alebo do 70 (výnimočne)
Štandardný vek odchodu do dôchodku (článok 52 služobného poriadku a článok 22 prílohy XIII k služobnému poriadku)	Od 60 do 66 podľa odpracovaných rokov, veku a dátumu nástupu do služby
Minimálny vek odchodu do dôchodku [článok 52 písm. b) služobného poriadku, článok 9 prílohy VIII a článok 23 prílohy XIII k služobnému poriadku]	58
Kategória a platová trieda životného minima (článok 6 prílohy VIII)	1. stupeň v platovej triede AST 1
Maximálny starobný dôchodok (článok 77 služobného poriadku)	70 % zo základného platu v deň odchodu do dôchodku
Ročná akruálna sadzba (článok 77 služobného poriadku a článok 21 prílohy XIII k služobnému poriadku)	1,8 % (úradníci, ktorí sú v službe od 1. 1. 2014); 1,9 % (úradníci, ktorí sú v službe od 1. 5. 2004) alebo 2 % (úradníci, ktorí boli v službe pred 1. 5. 2004) zo základného platu
Bonus pre úradníkov, ktorí zostanú v službe po dosiahnutí štandardného veku odchodu do dôchodku (článok 5 prílohy VIII a článok 22 prílohy XIII)	1,5 % (noví úradníci) alebo 2,5 % zo základného platu alebo 5 % z výšky dôchodkových práv získaných vo veku 60 rokov v závislosti od dátumu nástupu do služby, počtu odpracovaných rokov k 1. máju 2004 a veku úradníka dosiahnutému k 1. máju 2004
Sankcia za predčasný odchod do dôchodku (článok 9 prílohy VIII a článok 22 ods. 3 prílohy XIII)	3,5 % (noví úradníci) alebo 1,75 % (bývalí úradníci) z dôchodku za každý rok pred dosiahnutím štandardného veku odchodu do dôchodku
Minimálny starobný dôchodok (článok 77 služobného poriadku)	4 % zo životného minima za každý odpracovaný rok
Podpora v invalidite (článok 78 služobného poriadku)	70 % zo základného platu
Minimálna podpora v invalidite (článok 78 služobného poriadku)	100 % životného minima
Pozostalostný dôchodok (článok 79 služobného poriadku a článok 18 prílohy VIII k služobnému poriadku)	60 % zo starobného dôchodku

Minimálny pozostalostný dôchodok (článok 79 služobného poriadku a článok 18 prílohy VIII k služobnému poriadku)	35 % z posledného základného platu
Vdovský/vdovecký dôchodok (článok 79 služobného poriadku a článok 17 prílohy VIII k služobnému poriadku)	60 % zo starobného dôchodku, ktorý by sa vyplácal úradníkovi
Minimálny vdovský/vdovecký dôchodok (článok 79 služobného poriadku)	35 % z posledného základného platu alebo životné minimum

Príloha 2: Úryvok z tabuliek očakávanej dĺžky života v EÚ

Vek	Muži		Ženy	
	Pravdepodobnosť úmrtia vo veku x	**Očakávaná dĺžka života**	**Pravdepodobnosť úmrtia vo veku x**	**Očakávaná dĺžka života**
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

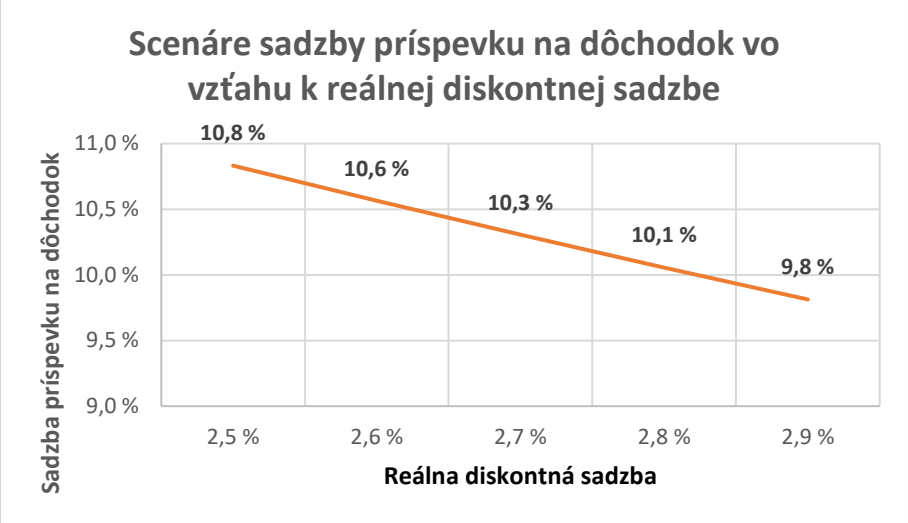
Príloha 3: Demografické predpoklady pre poistno-matematické hodnotenie v roku 2022

Demografické predpoklady	Hodnotenie v roku 2022
Tabuľka očakávanej dĺžky života (zdraví zamestnanci)	EULT 2018
Tabuľka očakávanej dĺžky života (zamestnanci so zdravotným postihnutím)	EULT 2018 + 3 roky
Tabuľka invalidity	Tabuľka invalidity EÚ za rok 2018
Osobný stav	Osobný stav ku dňu vyhodnotenia
Pravdepodobnosť, že muži budú vo veku odchodu do dôchodku žiť v manželstve	82,0 %
Pravdepodobnosť, že ženy budú vo veku odchodu do dôchodku žiť v manželstve	52,0 %

Priemerný vekový rozdiel úradníka/úradníčky a jeho/jej manžela/manželky	1 rok
Predpokladaný vek odchodu do dôchodku	63 až 66
Fluktuácia	Fluktuácia za rok 2018
Koeficient v prípade sirotského dôchodku a dôchodku rozvedených osôb	9,6 %

Príloha 4: Finančné predpoklady pre poistno-matematické hodnotenie v roku 2022

Finančné predpoklady	**Hodnotenie v roku 2022**
Platová tabuľka	Platná od 1. 7. 2021
Trvanie	23 rokov
Nominálna diskontná sadzba	4,6 %
Miera inflácie	1,8 %
Reálna diskontná sadzba	2,7 %
Všeobecný rast platov	–0,1 %
Všeobecné precenenie dôchodkov	–0,1 %
Vývoj individuálnych platov	Tabuľku vývoja individuálnej mzdy za rok 2018
Opravný koeficient (článok 3 ods. 5 prílohy XI a článok 20 prílohy XIII)	0,0 %

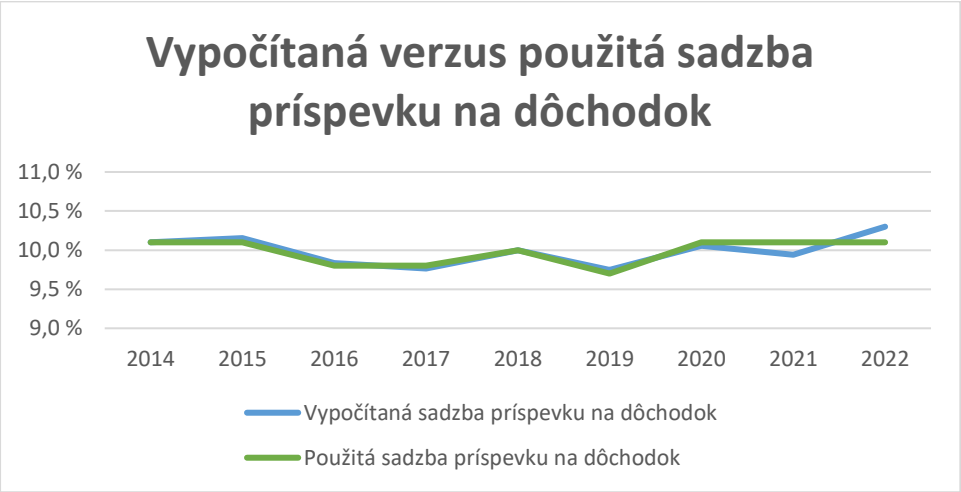




Príloha 5: Príspevok do systému dôchodkového zabezpečenia podľa roku medzi rokmi 2014 a 2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Náklady na službu pri odchode do dôchodku/základné platy	28,3 %	28,2 %	27,2 %	27,1 %	27,4 %	26,9 %	27,8 %	27,5 %	28,6 %
Náklady na službu pri invalidite/základné platy	1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %
Náklady na službu pri úmrtí/základné platy	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Náklady na službu/základné platy	30,4 %	30,5 %	29,5 %	29,3 %	30,0 %	29,2 %	30,2 %	29,8 %	30,9 %
Vypočítaná sadzba príspevku na dôchodok (zamestnanecký podiel)	10,1 %	10,2 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	9,9 %	10,3 %

Použitá sadzba príspevku na dôchodok (zamestnanecký podiel)	10,1 %	10,1 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	10,1 %	10,1 %

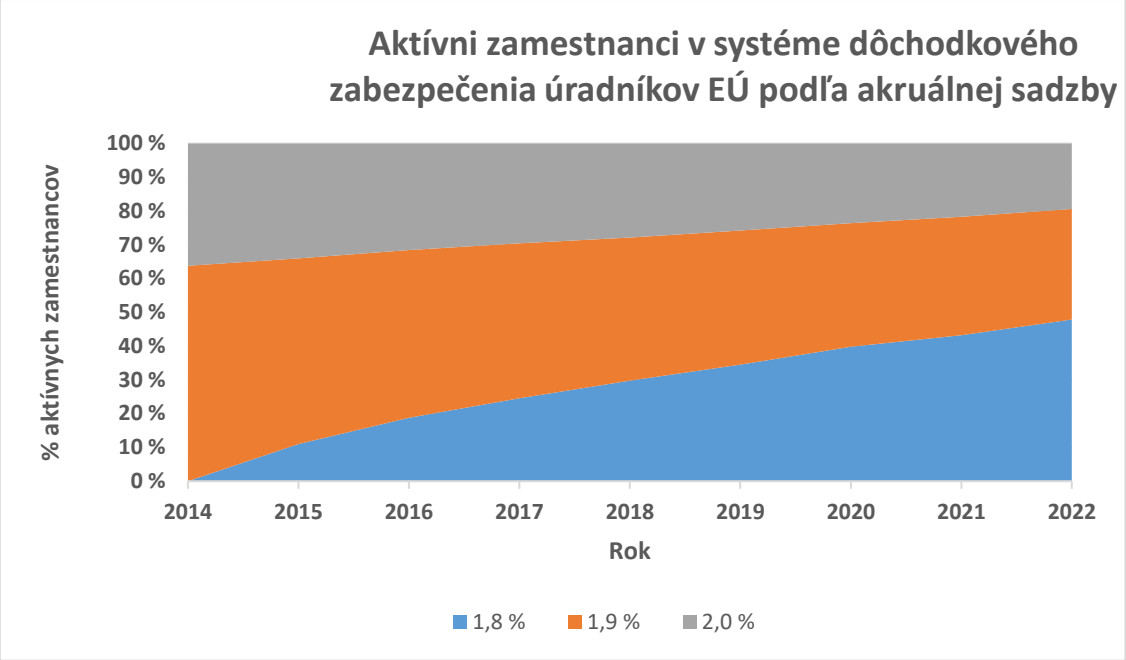


Príloha 6: Vývoj aktívnych zamestnancov v inštitúciách EÚ

Aktívni zamestnanci	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**Zmena**
Parlament	9 074	9 464	9 872	9 959	10 305	9 895	9 987	10 357	14,1 %
Rada	2 985	3 026	3 162	3 162	3 111	3 160	3 206	3 246	8,7 %
Komisia	31 015	31 359	30 889	30 448	30 765	31 248	31 115	31 005	0,0 %
Súdny dvor EÚ	2 101	2 244	2 273	2 311	2 293	2 327	2 303	2 309	9,9 %
Európsky dvor audítorov	902	931	934	938	943	943	945	950	5,3 %
EHSV	741	739	739	738	737	737	730	727	–1,9 %
Výbor regiónov	542	558	548	552	560	569	560	574	5,9 %
Ombudsman	73	73	76	82	78	75	73	74	1,4 %
EDPS	58	62	63	72	96	96	114	128	120,7 %
ESVČ	1 988	1 983	2 035	2 016	2 095	2 149	2 234	2 326	17,0 %
Ostatné inštitúcie a decentralizované agentúry	9 088	9 595	10 337	11 007	11 646	12 272	13 093	14 424	58,7 %
Spolu	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**	**12,9 %**

Príloha 7: Aktívni zamestnanci v systéme dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ podľa kohort na základe akruálnej sadzby

Akruálna sadzba	**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
Spolu	**57 974**	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**

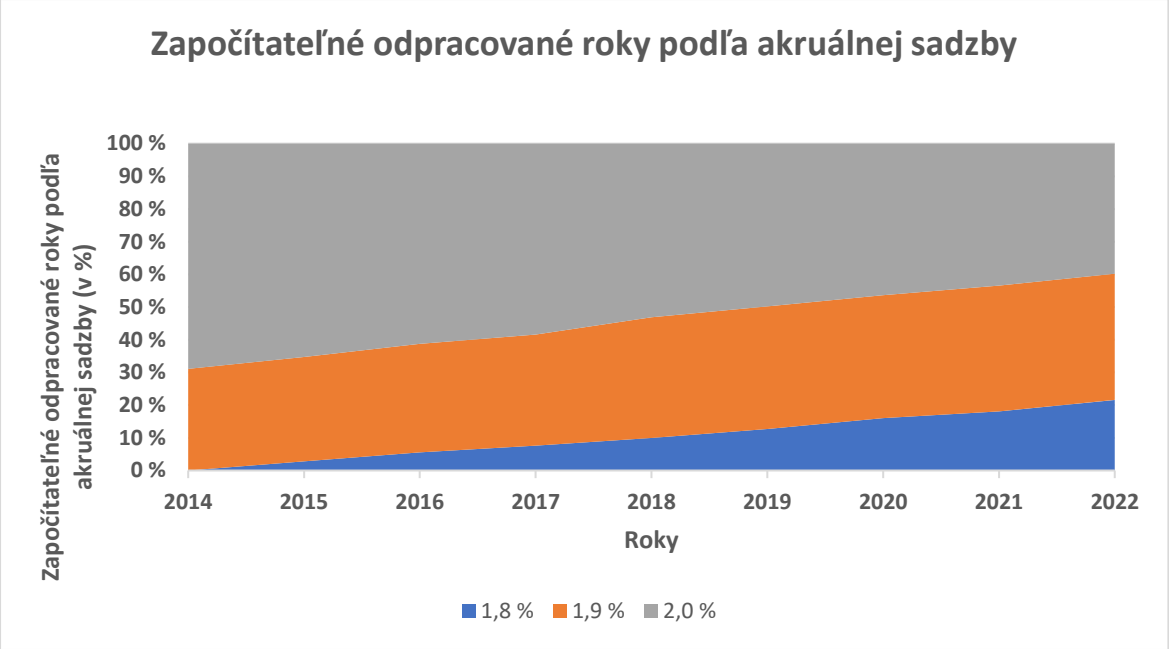


Príloha 8: Počet započítateľných odpracovaných rokov podľa rôznych kohort aktívnych zamestnancov

Akruálna sadzba	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
Spolu	**673 435**	**694 693**	**719 423**	**746 564**	**815 113**	**852 812**	**869 105**	**892 995**	**918 363**

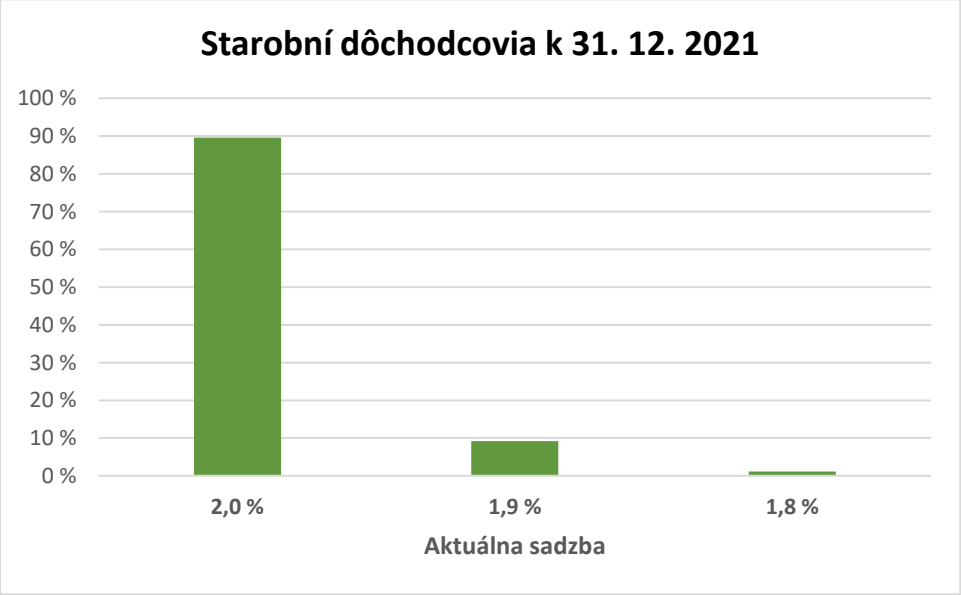
Príloha 9: Podiel započítateľných odpracovaných rokov podľa rôznych kohort aktívnych zamestnancov

Akruálna sadzba	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 %



Príloha 10: Počet dôchodcov podľa kohort náboru (pred rokom 2004, po roku 2004 a po roku 2014)

Dátum náboru	Počet dôchodcov	Podiel dôchodcov
Do 30. 4. 2004	18 291	89,6 %
Od 1. 5. 2004	1 883	9,2 %
Od 1. 1. 2014	236	1,2 %



Príloha 11: Príjmy z príspevkov zamestnancov na dôchodok

Rok	Príjmy z príspevkov zamestnancov na dôchodok (v mil. 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
Spolu	**4 217,6**

Príloha 12: Príspevky z prevodov dôchodkových práv

Rok	Príspevky z prevodov dôchodkových práv (v mil. 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
Spolu	**949,1**

Príloha 13: Príspevky decentralizovaných agentúr a medzinárodných organizácií

Rok	Príspevky decentralizovaných agentúr a medzinárodných organizácií (v mil. 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
Spolu	**392,7**

Príloha 14: Celkové výdavky na dôchodky

Rok	Výdavky na dôchodky (v mil. 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
Priemerný nárast	**+6,2 %**

Príloha 15: Výdavky na dôchodky vyplývajúce z opravných dôchodkových koeficientov

Rok	Časť výdavkov na dôchodky zodpovedajúca opravným koeficientom (v mil. 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
Spolu	**425,7**

Príloha 16: Dôchodkové záväzky s poistno-matematickými predpokladmi hodnotenia dôchodkov k 31. decembru 2021

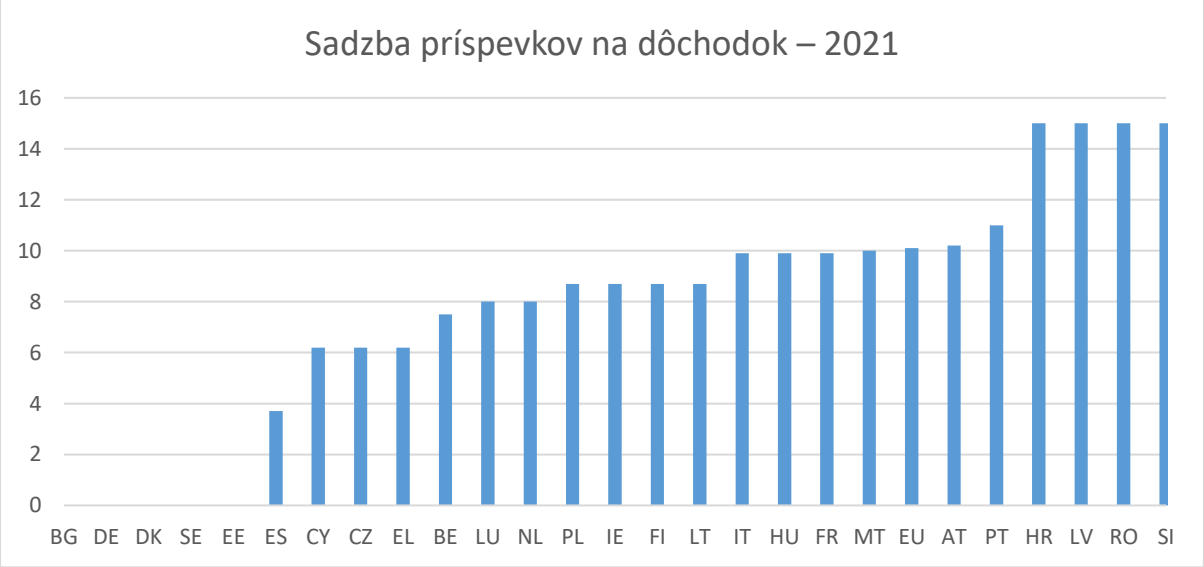
Predpoklad sadzby príspevku na dôchodky	Záväzky systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ (v mil. EUR)	Vplyv (v mil. EUR)	Vplyv
Poistno-matematické predpoklady záväzkov	126 068		
Poistno-matematické predpoklady	62 613	–63 455	–50,3 %

hodnotenia			

Príloha 17: Aktualizácia sadzby príspevku na dôchodok v členských štátoch EÚ[37]

Podmienky, za ktorých sa aktualizujú sadzby príspevku na dôchodok	**Členské štáty**
Pravidelné aktualizácie na základe poistno-matematických výpočtov	NL, EÚ
Jednorazové aktualizácie na základe poistno-matematických výpočtov	AT, BE, HU, LU, PT, SI
Pravidelné aktualizácie na základe politických rozhodnutí	FI, PL
Jednorazové aktualizácie na základe politických rozhodnutí	BG, FR, HR, IE, LT, LV, MT, RO, SE
Žiadne aktualizácie	CY, CZ, DE, ES, EE, DK, IT, SK

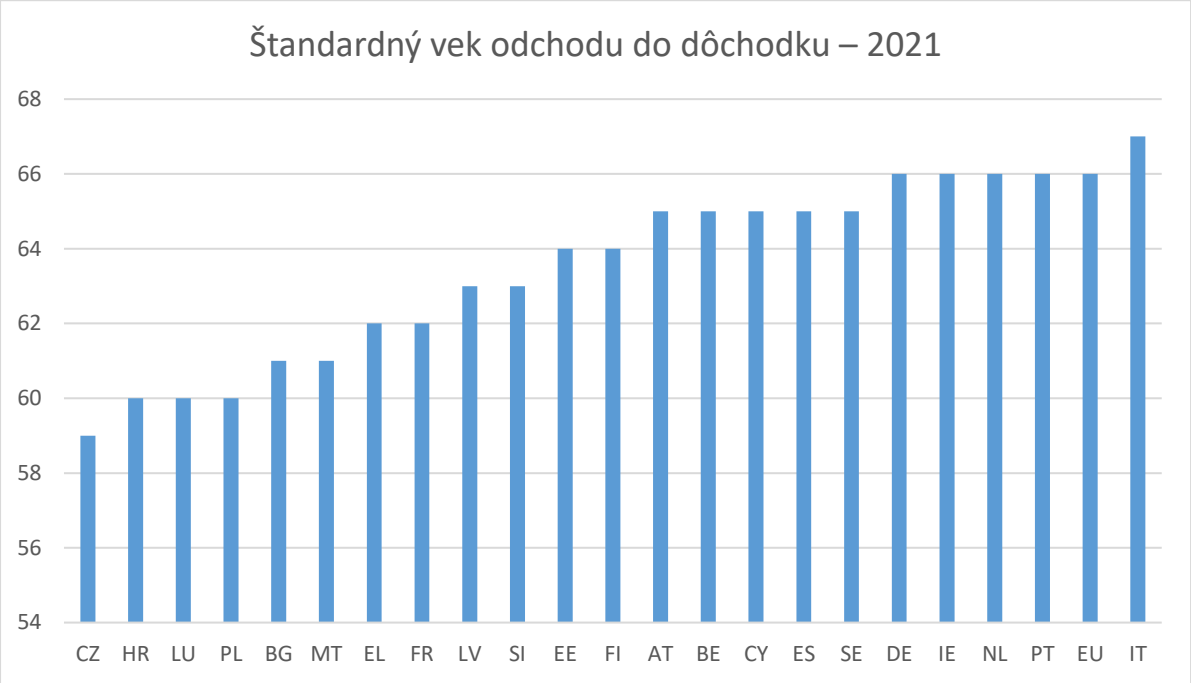
Príloha 18: Sadzby príspevku na dôchodok platné v členských štátoch v roku 2021[38]



37 Údaje v tejto tabuľke poskytujú zástupcovia členských štátov v pracovnej skupine podľa článku 83.

38 Tabuľky z prílohy 18 odkazujú na údaje predložené členskými štátmi v prehľadoch jednotlivých krajín na účely vypracovania správy Komisie o starnutí obyvateľstva z roku 2021 [*The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)* – Správa o starnutí z roku 2021: Hospodárske a rozpočtové prognózy pre členské štáty EÚ (2019 – 2070), vypracovaná GR ECFIN]. Okrem toho členské štáty EÚ poskytujú každý rok Eurostatu údaje o príslušnej sadzbe príspevku na dôchodok: keďže tieto údaje sa získavajú v rozsahoch hodnôt, v tabuľke sa v prípade potreby uvádza medián rozsahu.

Príloha 19: Štandardný vek odchodu do dôchodku štátnych zamestnancov v roku 2021[39]

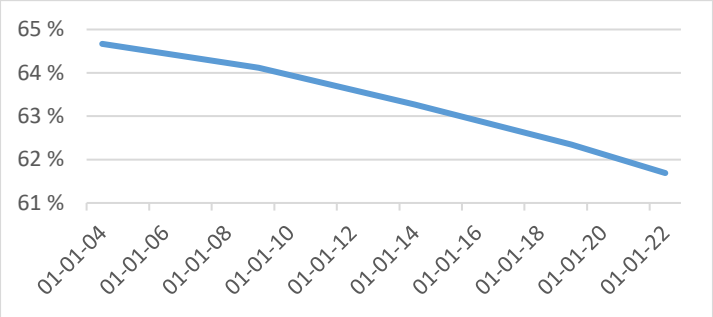


Príloha 20: Aktualizácia veku odchodu do dôchodku vzhľadom na očakávanú dĺžku života[40]

Vzťah medzi vekom odchodu do dôchodku a očakávanou dĺžkou života	**Členské štáty**
Žiadny vzťah	AT, BG, DE, EE, ES, HU, LU, RO, SE
Určitý vzťah: jednorazové aktualizácie	BE, CZ, FR, HR, IE, LT, LV, MT, PL, SI
Pevný vzťah: pravidelné aktualizácie	CY, DK, EL, FI, IT, NL, PT, SK, EÚ

[39] Údaje v tejto tabuľke poskytujú zástupcovia členských štátov v pracovnej skupine podľa článku 83.
[40] Údaje v tejto tabuľke poskytujú zástupcovia členských štátov v pracovnej skupine podľa článku 83.

Príloha 21: Vývoj priemerných dôchodkových práv nadobudnutých dôchodcami



Príloha 22: Úspory na výdavkoch na dôchodky vyplývajúce z opatrení reformy z roku 2014, ktoré mali vplyv na platovú tabuľku

Rok	**Úspory vyplývajúce z opatrení reformy služobného poriadku z roku 2014, ktoré mali vplyv na platovú tabuľku (v mil.)**
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
Spolu	**1 484,4**