



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 13.12.2011
KOM(2011) 890 endelig

2011/0455 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING

**om ændring af vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige
ansatte i Den Europæiske Union**

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Personalevedtægten udgør de retlige rammer for ansættelses- og arbejdsbetingelserne for de ca. 55 000 tjenestemænd og øvrige ansatte, som er beskæftiget i mere end 50 institutioner og agenturer på forskellige ansættelsessteder i Den Europæiske Union og tredjelande.

På grund af de historiske udfordringer, som EU står over for i dag, har det aldrig været vigtigere at råde over et personale, hvis kendetegn er kvalitet, engagement, uafhængighed og loyalitet. Samtidig kræver disse udfordringer en særlig indsats af alle offentlige forvaltninger og alle ansatte i offentlige forvaltninger, så det bliver muligt at øge effektiviteten og tilpasse sig den ændrede økonomiske og sociale sammenhæng i Europa.

Den seneste udvikling i verdensøkonomien og de heraf følgende behov for at konsolidere de offentlige finanser vil uundgåeligt have en indflydelse på den europæiske offentlige tjeneste og forvaltningen af alle EU-institutioner, -organer og -agenturer. EU's administrative udgifter udgør kun 5,8 % af den flerårige finansielle ramme for 2007-2013, som på sin side udgør ca. 1 % af EU's BNP. Ikke desto mindre er det vigtigt at vise, at samtlige EU-institutioner og deres personale fortsætter bestræbelserne på at forbedre effektiviteten og økonomien og at være lydhør over for de finansielle problemer, som mange offentlige forvaltninger i Europa oplever.

EU og dens institutioner står over for store udfordringer, og der skal derfor med forslaget findes en balance, som sikrer, at der opnås yderligere effektivitet og besparelser, og at institutionerne er i stand til at gennemføre deres politikker. Heri indgår også EU-institutionernes behov for som arbejdsgiver at kunne tiltrække og holde på det fagligt bedst kvalificerede personale inden for en række fagområder. Institutionerne søger sit personale på markedet for højt kvalificerede medarbejdere, som er i stand til at arbejde i et multikulturelt og flersproget miljø, og som er parate til at flytte og bosætte sig i udlandet med deres familier. Blandt de EU-medarbejdere, der i den kommende tid vil gå på pension, vil de fleste komme fra de 15 lande, der var medlem af EU før 2004, og udfordringen vil derfor især bestå i at sikre, at der fortsat er en geografisk balance blandt medlemsstaterne i personalets sammensætning. På grund af den demografiske udvikling i Europa vil det i fremtiden blive endnu vanskeligere at tiltrække og holde på højt kvalificerede medarbejdere fra alle medlemsstater.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den store reform af personalevedtægten, som trådte i kraft den 1. maj 2004. I forbindelse med denne reform blev der foretaget et hovedeftersyn af hele lovgrundlaget for den europæiske offentlige tjeneste, og der skete store ændringer på alle områder af den europæiske offentlige tjeneste. Således blev hele karrieresystemet revideret. Der blev f.eks. indført en ny personalekategori, nemlig kontraktansatte, hvis løn generelt er lavere. Lønskalaen for tjenestemænd og midlertidigt ansatte blev ændret, så det blev muligt at ansætte personalet i en lavere lønklasse og derved sikre, at startlønnen er mindre. Med reformen blev der også indført mere fleksible og familievenlige arbejdsvilkår, idet den periode, personalet

højest kan være på orlov af personlige årsager, blev udvidet, og der blev indført forældreorlov.

Med hensyn til pensionsordningen, så blev pensionsalderen forhøjet fra 60 til 63 år med overgangsordninger for det personale, der allerede var ansat, pensionsoptjeningssatsen for nyansatte blev sat ned fra 2 % til 1,9 %, og de pensionsrettigheder, der er optjent efter den 1. maj 2004, tilpasses ikke længere ved hjælp af justeringskoefficienter på grund af højere leveomkostninger. Der blev fastsat en metode til at holde pensionsordningen i aktuarmæssig balance, som er indeholdt i personalevedtægtens bilag XII. Endelig blev der vedtaget en ny metode til at tilpasse EU-tjenestemændenes løn og pensioner.

Disse ændringer har alt i alt medført store besparelser på EU-budgettet, og på årsbasis er virkningen stadig stigende. Reformen har således indtil videre medført besparelser på 3 mia. EUR, og i perioden frem til 2020 vil den afstedkomme yderligere 5 mia. EUR i besparelser. Eurostat's undersøgelse af pensionsudgifternes langsigtede indflydelse på budgettet har vist, at 2004-reformen af pensionsudgifterne, når der ses bort fra virkningerne på andre områder, på lang sigt vil føre til årlige besparelser på over 1 mia. EUR.

Den metode, der siden 1972 har været anvendt til at tilpasse løn og pensioner, har vist sig at være et nyttigt redskab til at undgå årlige diskussioner om løntilpasning og eventuelle strejker i forbindelse med sådanne diskussioner. I årenes løb er metoden blevet ændret ved flere lejligheder, senest i 2004. Den nuværende metode udløber med udgangen af 2012, og Kommissionen foreslår derfor nu en ny metode, som afspejler de politiske beslutninger, som medlemsstaterne har truffet vedrørende tilpasningen af deres egne tjenestemænds løn, samtidig med at forslaget tager højde for de mangler, der viste sig under og efter drøftelserne om den årlige tilpasning i 2009. Den metode, der anvendes til beregning af pensionsbidraget, udløber den 30. juni 2013, og Kommissionen foreslår derfor en ny metode baseret på en fælles aktuarmæssig praksis.

I dette forslag tages der desuden hensyn til Rådets konklusioner og de anmodninger, som det har fremsat i henhold til artikel 241 i TEUF, nemlig vedrørende anvendelsen af undtagelsesklausulen, pensionsordningen for EU-tjenestemænd, herunder ordningen for tidlig pensionering, og karrierestrukturen med det formål at skabe en tættere sammenhæng mellem løn og ansvar. Herudover tages der i forslaget højde for den kritik, der er blevet fremført af visse utidssvarende elementer i personalevedtægten, for så vidt kritikken er berettiget.

Kommissionens forslag er afbalanceret i forhold til omkostningseffektivitet og institutionernes behov inden for personaleledelse. Europa-Kommissionen er overbevist om, at hvis dette forslag bliver vedtaget, vil EU-institutionerne også fremover råde over en uafhængig, effektiv og moderne europæisk offentlig tjeneste, som vil gøre det muligt for dem at udføre de opgaver, som de har fået pålagt af traktaterne.

2. RESULTATER AF KONSEKVENSANALYSER OG HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER

Forslaget er blevet drøftet med personalerepræsentanterne i overensstemmelse med de relevante procedurer og er blevet udarbejdet under hensyntagen til resultatet heraf.

Inden forslaget er blevet vedtaget, har det været til høring i Vedtægtsudvalget og Personaleudvalget i Europa-Kommissionen.

Ekspertbistand

Der har ikke været behov for ekstern bistand fra eksperter.

3. FORSLAGETS HOVEDELEMENTER

Reduktion af personalet med 5 %

Det foreslås at reducere personalet i alle institutioner og agenturer med 5 % ved at undlade at besætte stillinger, der bliver ledige, dvs. ved pensionering og kontrakters udløb. Med forbehold af budgetmyndighedens kommende beslutninger fremgår institutionernes og agenturenes forpligtelse til at reducere antallet af ansatte af personalevedtægtens artikel 6.

Metode til tilpasning af løn og pensioner

Med den nye metode opretholdes princippet om parallelisme i udviklingen i de nationale tjenestemænds og EU-tjenestemændenes løn, og den afhjælper de mangler, der er i den nuværende metode.

- Den nye metode afspejler ændringerne i den nominelle løn i medlemsstaterne (og ikke ændringerne i reallønnen). På denne måde skulle metoden sikre en nøje overensstemmelse med lønudviklingen i alle EU-medlemsstaterne og ikke kun i et begrænset udsnit af lande.
- For at undgå tidsforskydningen i ekstraordinære situationer vil den nye undtagelsesklausul automatisk blive taget i anvendelse, når to betingelser er opfyldt: 1) et fald i EU's BNP og 2) når forskellen mellem værdien af tilpasningen af EU-personalets løn og pensioner og ændringen i EU's BNP er på over to procentpoint. Hvis begge betingelser er opfyldt, vil halvdelen af tilpasningen blive udskudt til det næste år. Således ville klausulen være blevet udløst i 2009.
- Det internationale indeks for Bruxelles afskaffes. De forskelle, der er i leveomkostningernes stigning mellem de forskellige ansættelsessteder og medlemsstaterne, beregnes og udtrykkes ved hjælp af justeringskoefficienter. Der indføres således en ny fælles justeringskoefficient for Belgien og Luxembourg, hvorved disse medlemsstater betragtes som ét ansættelsessted. Det første år fastsættes den til 100.

Som i forbindelse med den nuværende metode er indekseringen i den foreslåede metode ikke baseret på inflation; den følger blot udviklingen i de nationale tjenestemænds købekraft, som de enkelte medlemsstater fastsætter på nationalt plan.

Solidaritetsbidrag

Siden 1982 har metoden omfattet en ekstra skat på lønnen som resultat af oliekrisen. På trods af at den økonomiske situation er blevet bedre, er denne ekstra skat ikke blevet udfaset, men er i stedet indgået som en del af den automatiske anvendelse af metoden. Det foreslås, at solidaritetsbidraget hæves til 6 % i den foreslåede metodes løbetid.

Ændring af pensionsordningen i overensstemmelse med befolkningsudviklingen

Forhøjelse af den normale pensionsalder til 65 år

For øjeblikket er den normale pensionsalder 63 år for tjenestemænd ansat efter den 1. maj 2004. For tjenestemænd ansat før den 1. maj 2004 er pensionsalderen mellem 60 og 63 år, idet de er omfattet af en række overgangsbestemmelser.

Det foreslås, at den normale pensionsalder hæves til 65 år for tjenestemænd, der ansættes efter den 1. januar 2013. Der vil blive indført overgangsbestemmelser i lighed med dem, der blev anvendt i 2004, dvs. at pensionsalderen for tjenestemænd ansat før den 1. maj 2013 vil ligge mellem 60 og 65 år.

Herudover skal det være muligt at fortsætte med at arbejde til det 67. år og ikke som nu kun i undtagelsestilfælde.

Der vil ved hjælp af yderligere foranstaltninger blive taget højde for de erhvervede pensionsrettigheder og forpligtelsen til at sikre den aktuarmæssige balance i pensionsordningen.

Forhøjelse af aldersgrænsen for tidlig pensionering til 58 år og nedsættelse af antallet af tjenestemænd, der kan omfattes heraf

For øjeblikket er grænsen for tidlig pensionering 55 år. Ifølge det nye forslag vil aldersgrænsen for tidlig pensionering være 58 år. Herudover vil antallet af tjenestemænd, der i et givet år kan gå på pension uden fradrag i deres pensionsrettigheder, blive fastsat til højst 5 % af det samlede antal tjenestemænd, der året forinden er gået på pension i samtlige institutioner (på nuværende tidspunkt er denne sats på 10 %). Ordningen fastholdes, fordi den i forbindelse med den seneste udvidelse viste sig at være et nyttigt personaleledelsesredskab for alle institutioner.

Tilpasning af metoden til beregning af pensionsbidragssatsen efter international aktuarmæssig praksis

Ordningen til beregning af pensionsbidragssatsen udløber den 30. juni 2013. Det foreslås at bevare metoden, men at forlænge det glidende gennemsnit for rentesatserne og lønstigningen til 30 år. Der indføres en overgangsperiode på otte år.

En sådan ændring medfører, at pensionsbidragssatsen bliver mere stabil og mindre følsom over for kortsigtede udsving i rentesatserne og dermed i mindre grad

genstand for diskussion. Det ville bevirke, at beregningsordningen kom til at stemme overens med almindelig aktuarmæssig praksis, som netop anbefaler, at der anvendes historiske observationsperioder på mellem 20 og 40 for at sikre balancen i pensionsordninger.

Tilpasning af ansættelsesvilkår

Indførelse af et mindste antal ugentlige arbejdstimer

En nedskæring af personalet på 5 % kræver, at den enkelte medarbejder påtager sig en del af den ekstra arbejdsbyrde, hvis de samme politiske mål stadig skal nås.

Det foreslås derfor, at der i personalevedtægten indføres et mindste antal arbejdstimer pr. uge, nemlig 40.

Opretholdelse af fleksidsordninger

En fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse gør det muligt at forene arbejds- og privatliv og fremme en passende kønsbalance i institutionerne, dog under overholdelse af arbejdstidsforpligtelserne. Der bør derfor være en klar reference til disse ordninger i personalevedtægten. Ledere vil ikke være omfattet af disse generelle personaleordninger, da de netop af institutionerne har fået til opgave at forvalte andres og deres egen arbejdstid.

Tillæg og rettigheder: nedskæring af de årlige rejsedage, de årlige rejsepenge og tilpasning af bestemmelserne om godtgørelse af udgifter til flytning og tjenesterejser

De ansatte har for øjeblikket ret til højst seks rejsedage om året afhængig af deres hjemsted. Antallet af årlige rejsedage foreslås nedsat til højst tre dage.

Det årlige rejsetillæg er baseret på afstanden i kilometer pr. jernbane, men ofte er det ikke den vej, der følges ved rejser til hjemstedet. Derfor foreslås det, at afstanden beregnes som en stor cirkelafstand med det resultat, at de individuelle tillæg falder. Endelig vil udbetalingen af det årlige rejsetillæg blive begrænset til at gælde EU-medlemsstaternes territorium.

For at lette den administrative byrde for både de berørte medarbejdere og administrationen, bør bestemmelserne om godtgørelse af flytteudgifter forenkles. Det foreslås derfor, at der indføres udgiftslofter under hensyntagen til tjenestemandens eller den øvrige ansattes familiesituation og de gennemsnitlige flytteudgifter med tilhørende forsikring.

Tjenesterejsebestemmelserne bør tilpasses af hensyn til de særlige behov, der gør sig gældende i en institution, hvor medarbejderne ofte skal rejse til institutionens vigtigste arbejdssteder. Det foreslås, at der i disse tilfælde kan anvendes standardsatser ved godtgørelsen af udgifter til overnatning.

Åbenhedsforanstaltninger for institutioner og agenturer

Personalevedtægten gennemføres gennem en række foranstaltninger, som vedtages af institutioner og agenturer. For at sikre at personalevedtægten gennemføres på et

sammenhængende og standardiseret grundlag, og at forvaltningen bliver enklere, vil Kommissionens gennemførelsesbestemmelser også gælde for agenturerne.

Men af hensyn til agenturernes særlige situation kan de efter at have indhentet tilladelse hertil fra Kommissionen enten vedtage nogle andre gennemførelsesbestemmelser eller om nødvendigt beslutte ikke at anvende nogen gennemførelsesbestemmelser.

Af hensyn til åbenheden vil Domstolen føre et register over de forskellige institutioners gennemførelsesbestemmelser.

Karriereforløb for assistenter, nyt karriereforløb for sekretærer og større fleksibilitet i ansættelsen af kontraktansatte

De højeste lønklasser forbeholdes personale med stort ansvar

Med det formål at skabe en klar forbindelse mellem ansvar og lønklasse vil karriereforløbet i ansættelsesgruppen for assistenter blive indrettet på en sådan måde, at de to højeste lønklasser (AST 10 og 11) bliver forbeholdt tjenestemænd og midlertidigt ansatte, som har store ansvarsopgaver inden for personaleledelse, budgetgennemførelse og/eller koordinering.

Ny ansættelsesgruppe "AST/SC" for sekretærer og kontorphersonale

Karrierestrukturen inden for de nuværende AST-områder bør i højere grad tilpasses de forskellige ansvarsniveauer, så der bliver en mere nuanceret opdeling af karriereforløbene i den europæiske offentlige tjeneste, og det bliver muligt at begrænse de administrative udgifter, således som det fremgår af den flerårige finansielle ramme. Med det formål indføres der en ny ansættelsesgruppe "AST/SC" for sekretærer og kontorphersonale. Med de løn- og forfremmelsessatser, der foreslås for den nye ansættelsesgruppe, vil der være en rimelig overensstemmelse mellem ansvarsniveau og aflønning. Herigennem vil det være muligt at opretholde en stabil, omfattende og afbalanceret europæisk offentlig tjeneste, hvilket af mange institutioner anses for nødvendigt.

Ansættelse af kontraktansat personale

Løbetiden for kontrakter for kontraktansat hjælpepersonale vil blive udvidet fra højst 3 år til højst 6 år for at give institutionerne større fleksibilitet.

Det store flertal af tjenestemænd vil fortsat blive ansat på grundlag af almindelige udvælgelsesprøver, men herudover vil institutionerne få tilladelse til at afholde interne udvælgelsesprøver, som også skal være åbne for kontraktansatte.

Løsning af den uberettigede mangel på geografisk balance

I personalevedtægten er det fastsat, at Den Europæiske Unions tjenestemænd skal ansættes på et så bredt geografisk grundlag som muligt. Imidlertid fremgår det af statistikkerne, at nogle nationaliteter er overrepræsenterede i forhold til deres befolknings relative vægt i Den Europæiske Union, hvorimod andre er langt underrepræsenterede. Denne mangel på balance er særlig tydelig i bestemte lønklasser.

Artikel 27 i personalevedtægten bør derfor ændres, så det bliver muligt for institutionerne at korrigere den store mangel på geografisk balance, som har været gældende i lang tid, samtidig med at princippet om, at der skal ansættes medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet, opretholdes. Denne foranstaltning vedtages ved hjælp af almindelige gennemførelsesforanstaltninger, og der aflægges rapport herom efter fem år.

Mere effektiv personaleforvaltning i agenturerne

EU-agenturerne er blevet en vigtig del af Den Europæiske Unions institutionelle landskab. Der er i dag 45 enheder (32 reguleringsorganer, 7 fællesforetagender og 6 forvaltningsorganer). De beskæftiger i alt knap 8 000 medarbejdere, som for størstedelens vedkommende er ansat som midlertidigt ansatte. Bestemmelserne i personalevedtægten og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte passer imidlertid ikke helt til behovene i små strukturer som f.eks. agenturer.

Kommissionen foreslår derfor, at der indføres en ny kategori af midlertidigt ansatte for agenturerne. Det er hensigten, at de skal ansættes efter åbne og objektive udvælgelsesprocedurer, og at de kan ansættes på ubestemt tid. Agenturerne kan om nødvendigt udstationere dem i tjenestens interesse. Det vil desuden være muligt for midlertidigt ansatte i agenturerne at tage op til højst 15 års ubetalt orlov i hele deres karriere. Mobiliteten inden for agenturet og mellem forskellige agenturer bliver lettere, da lønklasse og løntrin fastholdes, selv om en ansat beslutter at søge en ny stilling, dog forudsat at den nye stilling omfatter den pågældende lønklasse.

Agenturerne sikres en særlig fleksibilitet, da de får mulighed for at nedsætte en række udvalg, som skal varetage den sociale dialog, eller som skal høres, inden der træffes beslutninger.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget har budgetmæssig virkning for Den Europæiske Unions udgifter og indtægter. På grund af en række overgangsbestemmelser vil den finansielle virkning af flere bestemmelser gradvist stige og først få fuld effekt på lang sigt. Der forventes at blive sparet over 1 mia. EUR i løbet af den næste flerårige finansielle ramme. På lang sigt anslås de foreslåede ændringer at føre til besparelser på 1 mia. EUR om året. Finansieringsoversigten i bilaget til forslaget indeholder en nærmere redegørelse.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING

**om ændring af vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i
Den Europæiske Union**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 336,

under henvisning til protokollen vedrørende Den Europæiske Unions privilegier og immuniteter, særlig artikel 12,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen forelagt efter høring af Vedtægtsudvalget, efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Domstolen,

under henvisning til udtalelse fra Revisionsretten,

efter den almindelige lovgivningsprocedure og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den Europæiske Union og dens mere end 50 institutioner og agenturer bør råde over en europæisk offentlig forvaltning af høj kvalitet, som er i stand til at udføre sine opgaver efter de højest tænkelige standarder i overensstemmelse med traktaterne og udstyret til at klare de fremtidige udfordringer både internt og eksternt.
- (2) Det er derfor nødvendigt at skabe rammerne for, at der kan ansættes højt kvalificeret personale med hensyn til produktivitet og integritet på så bredt et geografisk grundlag som muligt blandt medlemsstaternes borgere, og at sikre, at dette personale er i stand til at udføre sine opgaver så effektivt som muligt.
- (3) I en bredere sammenhæng bør det sikres, at de menneskelige ressourcer forvaltes så effektivt som muligt i en europæisk offentlig tjeneste, der er kendetegnet ved kompetence, uafhængighed, loyalitet, upartiskhed og kontinuitet og kulturel og sproglig mangfoldighed.
- (4) Med det formål at sikre, at Den Europæiske Unions tjenestemænds og øvrige ansattes købekraft udvikler sig parallelt med købekraften for de ansatte i medlemsstaternes centralforvaltninger, er det vigtigt at fastholde princippet om en flerårig lønmekanisme, benævnt "metoden", ved at forlænge dens anvendelse indtil udgangen af 2022 med en revision ved udgangen af det femte år. Misforholdet mellem metodemekanismen, som altid har været af administrativ art, og det faktum, at Rådet kun vedtager resultatet af metoden, har tidligere ført til vanskeligheder og er ikke i overensstemmelse med Lissabontraktaten. I forbindelse med vedtagelsen af disse ændringer af personalevedtægten bør lovgiverne derfor

have mulighed for at tage stilling til en metode, som vil føre til automatiske årlige tilpasninger af løn, pensioner og tillæg. En sådan tilpasning vil være baseret på de politiske beslutninger, som træffes vedrørende løntilpasningen for tjenestemænd i de enkelte medlemsstater.

- (5) Det er vigtigt at sikre kvaliteten af de statistiske oplysninger, der anvendes til tilpasningen af vederlag og pensioner. I overensstemmelse med princippet om upartiskhed bør de nationale statistiske kontorer indsamle data i medlemsstaterne og fremsende dem til Eurostat.
- (6) De mulige fordele, som metodens anvendelse vil have for Den Europæiske Unions tjenestemænd og øvrige ansatte, bør opvejes gennem en fortsættelse af det særlige lønfradrag, som omdøbes til "solidaritetsbidrag". Det særlige lønfradrag, der blev opkrævet i perioden fra 2004 til 2012, er i tidens løb gradvist steget og har i gennemsnit været på 4,23 %, men ud fra de nuværende forhold synes det at være rimeligt at fastsætte solidaritetsbidraget til en standardsats på 6 % med henvisning til, at den økonomiske situation er vanskelig, og at den påvirker de offentlige finanser overalt i Den Europæiske Union. Solidaritetsbidraget bør gælde for alle tjenestemænd og øvrige ansatte ved Den Europæiske Union og dække samme periode som selve "metoden".
- (7) Som følge af de demografiske ændringer og ændringerne i alderssammensætningen i den pågældende population er det nødvendigt at hæve pensionsalderen, dog kombineret med overgangsforanstaltninger for de tjenestemænd og øvrige ansatte, der allerede er ansat ved Den Europæiske Union. Overgangsforanstaltninger er nødvendige af hensyn til overholdelsen af de rettigheder, som de tjenstgørende tjenestemænd allerede har optjent gennem bidrag til den fiktive pensionsfond for Den Europæiske Unions tjenestemænd.
- (8) Med henvisning til at pensionsordningen er i aktuarmæssig balance, og at denne balance skal opretholdes på både kort og lang sigt, bør den del af personalet, der er ansat før den 1. januar 2013, kompenseres for deres pensionsbidrag gennem overgangsforanstaltninger som f.eks. en højere tilvækstrate for de tjenstgørende år, der ligger efter den vedtægtsmæssige pensionsalder (Barcelona-incidentet), og halvering af den reduktion, der finder sted, ved tidlig pensionering mellem 60 år og den vedtægtsmæssige pensionsalder.
- (9) Det er almindelig praksis inden for aktuarområdet at basere sig på historiske observationer over 20-40 år af rentesatser og lønudvikling, når balancen i pensionsordninger skal sikres. De glidende gennemsnit for rentesatser og lønudvikling bør derfor udvides til 30 år med en overgangsperiode på 8 år.
- (10) Rådet har anmodet Kommissionen om i henhold til artikel 5, stk. 4, bilag I.A og artikel 45, stk. 1, i personalevedtægten at fremlægge en undersøgelse og passende forslag, så der bliver en klar forbindelse mellem grad af ansvar og indplacering i lønklasse i AST-ansættelsesgruppen, og så der lægges større vægt på graden af ansvar ved sammenligning af fortjenester med henblik på forfremmelse.
- (11) Med henvisning til denne anmodning bør forfremmelse til en højere lønklasse være afhængig af, at tjenestemanden udfører opgaver af en sådan vigtighed, at forfremmelse til en højere lønklasse kan forsvares.
- (12) Karriereforløbet i AST-ansættelsesgruppen bør omlægges, således at de højeste lønklasser beholdes et begrænset antal tjenestemænd, der udøver den højeste grad af ansvar i denne ansættelsesgruppe inden for personaleledelse, budgetgennemførelse eller koordinering.

- (13) Ud fra et ønske om at tilpasse karrierestrukturen for det nuværende AST-personale, så den passer endnu bedre til de forskellige ansvarsniveauer, og som et nødvendigt bidrag til en begrænsning af de administrative udgifter bør der indføres en ny ansættelsesgruppe "AST/SC" for sekretærer og kontorphersonale. Løn- og forfremmelsessatserne sikrer, at der er en rimelig overensstemmelse mellem ansvarsniveau og vederlagets størrelse. På denne måde er det muligt at opretholde en stabil og omfattende europæisk offentlig tjeneste.
- (14) Som kompensation for personalereduktionerne bør arbejdstidslængden i institutionerne tilpasses praksis i nogle af Den Europæiske Unions medlemsstater. Ved at indføre et minimumskrav til det antal timer, der skal arbejdes pr. uge, sikres det, at institutionernes personale er i stand til at klare den arbejdsbyrde, der er forbundet med Den Europæiske Unions politiske målsætninger, samtidig med at arbejdsvilkårene standardiseres i institutionerne til fordel for solidariteten på tværs af den europæiske offentlige tjeneste.
- (15) Fleksible arbejdstidsordninger er et væsentligt element i en moderne og effektiv offentlig administration, idet de er til fordel for familievenlige arbejdsvilkår og en passende kønsfordeling i institutionerne. Der bør derfor være en klar reference til disse ordninger i personalevedtægten.
- (16) Bestemmelserne om årlige rejsedage og betaling af årlige rejsepenge til dækning af udgifterne til rejser mellem ansættelses- og hjemstedet bør moderniseres, rationaliseres og sættes i forhold til de ansattes status som bosat i udlandet, så de bliver enklere og lettere at gennemskue. F.eks. bør antallet af årlige rejsedage begrænses til højst tre dage.
- (17) Tilsvarende bør bestemmelserne om godtgørelse af flytteudgifter forenkles, så de bliver lettere at anvende både for administrationen og personalet. Der bør derfor indføres udgiftslofter under hensyntagen til tjenestemandens eller den øvrige ansattes familiesituation og de gennemsnitlige flytteudgifter med tilhørende forsikring.
- (18) For visse medlemmer af personalet er det nødvendigt regelmæssigt at tage på tjenesterejse til andre af institutionens vigtigste arbejdspladser. Der er i de nuværende tjenesterejsebestemmelser ikke taget tilstrækkeligt hensyn til denne situation. Bestemmelserne bør derfor tilpasses, så udgifterne til overnatning godtgøres ved hjælp af standardbeløb.
- (19) Der bør gælde mere fleksible rammer for ansættelsen af kontraktansat personale. Den Europæiske Unions institutioner bør derfor have mulighed for at ansætte kontraktansatte i op til seks år med henblik på udførelse af opgaver under tjenestemandens eller midlertidigt ansattes tilsyn. Det store flertal af tjenestemænd vil fortsat blive ansat på grundlag af almindelige udvælgelsesprøver, men herudover bør institutionerne have tilladelse til at afholde interne udvælgelsesprøver, som også er åbne for kontraktansatte.
- (20) De nye bestemmelser og foranstaltninger bør gradvis indføres ved hjælp af overgangsordninger under overholdelse af de erhvervede rettigheder og berettigede forventninger, der gør sig gældende for det personale, der var ansat før ikrafttrædelsen af disse ændringer af personalevedtægten.
- (21) Af hensyn til en forenkling og en sammenhængende personalepolitik bør de bestemmelser, som Kommissionen vedtager med henblik på personalevedtægtens gennemførelse, også gælde for agenturerne. For at sikre, at der om nødvendigt bliver taget hensyn til agenturernes særlige situation, kan agenturerne imidlertid anmode om Kommissionens tilladelse til at vedtage gennemførelsesbestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, som Kommissionen har vedtaget, eller beslutte ikke at anvende Kommissionens bestemmelser overhovedet.

- (22) Der bør udarbejdes et register over samtlige bestemmelser, der vedtages med henblik på personalevedtægtens gennemførelse, og dette register bør forvaltes af Den Europæiske Unions Domstol. Et sådant register, der kan konsulteres af alle institutioner og agenturer, fremmer åbenhed og en sammenhængende anvendelse af personalevedtægten.
- (23) Med det formål at ensrette og præcisere reglerne om vedtagelse af gennemførelsesbestemmelser og under henvisning til deres interne og administrative karakter bør de relevante beslutningsbeføjelser overdrages til ansættelsesmyndigheden og myndigheden for indgåelse af kontrakter.
- (24) I betragtning af, at der beskæftiges et stort antal midlertidigt ansatte i agenturerne, og at det er nødvendigt at fastlægge en sammenhængende personalepolitik, bør der oprettes en ny kategori for midlertidigt ansatte og fastsættes særlige bestemmelser for denne kategori.
- (25) Af hensyn til gennemførelsen af de målsætninger, der er fastsat i personalevedtægten, bør beføjelsen til at vedtage retsakter i henhold til artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde delegeres til Kommissionen, navnlig med henblik på visse aspekter af arbejdsvilkårene.
- (26) Når Kommissionen forbereder og udarbejder delegerede retsakter, bør den sørge for, at relevante dokumenter samtidig, rettidig og på en hensigtsmæssig måde sendes til Europa-Parlamentet og Rådet —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

Artikel 1

I vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union foretages følgende ændringer:

1. I artikel 1d, stk. 3, ændres "Institutionerne" til "Institutionernes ansættelsesmyndigheder".
2. I artikel 5 foretages følgende ændringer:
 - a) Stk. 1 og stk. 2 affattes således:

'1. Stillinger omfattet af denne vedtægt inddeles efter deres art og vigtigheden af de opgaver, de vedrører, i en ansættelsesgruppe for administratorer (herefter "AD"), en ansættelsesgruppe for assistenter (herefter "AST") og en ansættelsesgruppe for sekretærer og kontorphersonale (herefter "AST/SC").
 2. Ansættelsesgruppe AD omfatter 12 lønklasser svarende til ledelses-, konciperings- og analyseopgaver samt til sproglige og videnskabelige opgaver. Ansættelsesgruppe AST omfatter 11 lønklasser svarende til ekspeditionsopgaver og tekniske arbejdsopgaver. Ansættelsesgruppe AST/SC omfatter 6 lønklasser svarende til kontor- og sekretæropgaver.
 - b) I stk. 3, litra a), indsættes efter "for ansættelsesgruppe AST" ordene "og ansættelsesgruppe AST/SC".
 - c) Stk. 4 affattes således:

'4. En oversigt over de forskellige stillingsbetegnelser er anført i bilag I, afdeling A. Med henvisning til denne oversigt kan ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner efter

høring af Vedtægtsudvalget foretage en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte stillingstypers funktioner og kompetenceområder.'

3. Artikel 6 affattes således:

"Artikel 6

1. I den stillingsoversigt, der er vedlagt som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører de enkelte institutioner, fastsættes antallet af stillinger i hver lønklasse og ansættelsesgruppe.

De enkelte institutioners stillingsoversigt skal afspejle forpligtelserne i den flerårige finansielle ramme og den interinstitutionelle aftale om dens gennemførelse.

2. Institutionernes stillingsoversigter skal sikre, at antallet af ledige stillinger i alle lønklasser i stillingsoversigten pr. 1. januar hvert år svarer til antallet af tjenestemænd i aktiv tjeneste i den lavere lønklasse pr. 1. januar i det foregående år multipliceret med de satser, der er fastsat i bilag I, afdeling B, for den pågældende lønklasse, dog jf. princippet om meritbaseret forfremmelse som fastsat i artikel 45. Disse satser anvendes på grundlag af et femårs gennemsnit fra 1. januar 2013.

3. De satser, der er fastsat i bilag I, afdeling B, revideres efter en femårig periode med start den 1. januar 2013 på grundlag af en rapport, som Kommissionen forelægger Europa-Parlamentet og Rådet, og et forslag fra Kommissionen.

Europa-Parlamentet og Rådet træffer afgørelse i overensstemmelse med artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

4. Efter denne femårige periode aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af bestemmelserne om ansættelsesgruppe AST/SC og overgangsbestemmelserne i artikel 30 i bilag XIII under hensyntagen til udviklingen i behovet for personale til udførelse af sekretær- og kontoropgaver i samtlige institutioner og udviklingen vedrørende faste og midlertidige stillinger i ansættelsesgruppe AST og i antallet af kontraktansatte i funktionsgruppe II.'

4. I artikel 9 foretages følgende ændringer:

a) Stk. 1 affattes således:

'1. I hver institution oprettes der, jf. dog stk. 1a:

- et personaleudvalg, eventuelt inddelt i sektioner for hvert tjenestested
- et eller flere paritetiske samarbejdsudvalg afhængig af antallet af tjenestemænd på de forskellige tjenestesteder
- et eller flere disciplinærråd afhængig af antallet af tjenestemænd på tjenestestederne
- et eller flere paritetiske rådgivende udvalg for utilstrækkelig faglig indsats afhængig af antallet af tjenestemænd på tjenestestederne
- eventuelt et bedømmelsesudvalg og
- et invaliditetsudvalg,

der varetager de opgaver, som de tillægges i denne vedtægt.'

b) Stk. 1a affattes således:

'Med henblik på anvendelsen af visse bestemmelser i denne vedtægt kan der for to eller flere institutioner oprettes et fælles paritetisk samarbejdsudvalg. De øvrige udvalg omfattet af stk. 1 og disciplinærrådet kan oprettes som fælles organer for to eller flere agenturer.'

c) I stk. 2 indsættes som andet afsnit:

'Agenturerne kan med henvisning til sammensætningen af deres personale afvige fra bestemmelserne i artikel 1 i bilag II vedrørende medlemskab af personaleudvalgene. Agenturerne kan beslutte ikke at udnævne suppleanter til det paritetiske samarbejdsudvalg eller udvalgene fastsat i artikel 2 i bilag II.'

5. I artikel 10, stk. 1, andet punktum, ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

6. Artikel 18, stk. 1, affattes således:

'1. Alle rettigheder til skriftligt arbejde eller andet arbejde udført af en tjenestemand under udøvelse af tjenesten tilhører Den Europæiske Union eller i de tilfælde, hvor sådanne skriftlige arbejder og andet arbejde vedrører Det Europæiske Atomenergifællesskab, Atomenergifællesskabet. Unionen eller evt. Det Europæiske Atomenergifællesskab har ret til at gøre krav på ophavsretten til sådanne arbejder.'

7. I artikel 26a ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

8. Artikel 27 affattes således:

"Artikel 27

Ansættelserne skal sikre, at institutionerne råder over de bedst kvalificerede tjenestemænd, både med hensyn til kompetence, arbejdsindsats og integritet, og at disse ansættes på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgerne i Den Europæiske Unions medlemsstater. Ingen stillinger er forbeholdt statsborgere fra en bestemt medlemsstat.

Med henvisning til princippet om, at Unionens statsborgere er lige, har institutionerne mulighed for at træffe korrigerende foranstaltninger, hvis der igennem længere tid er blevet konstateret en væsentlig skævhed i tjenestemændenes fordeling på nationalitet, som ikke lader sig berettigede ud fra objektive kriterier. Denne form for korrigerende foranstaltninger må aldrig føre til, at der anvendes andre ansættelseskriterier end kvalifikationskriteriet. Før der træffes denne form for korrigerende foranstaltninger, vedtager ansættelsesmyndigheden i den berørte institution almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke i overensstemmelse med artikel 110.

Efter en femårig periode med start den 1. januar 2013 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af ovenstående stykke.'

9. I artikel 29, stk. 1, tilføjes følgende afsnit:

'Samtidig med at det store flertal af tjenestemænd som princip fortsat ansættes på grundlag af almindelige udvælgelsesprøver, kan ansættelsesmyndigheden som undtagelse fra litra b) beslutte at afholde en intern udvælgelsesprøve i institutionen, som også er åben for

kontraktansatte som fastsat i artikel 3a og 3b i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union.'

10. I artikel 31, stk. 2, affattes første punktum således:

"Tjenestemænd ansættes kun i lønklasserne SC 1, AST 1 til AST 4 eller AD 5 til AD 8, jf. dog artikel 29, stk. 2.'
11. I artikel 32, stk. 3, ændres "institutionen" til "de enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".'
12. I artikel 37, litra b), andet led, erstattes "institutioner" med "institutionernes ansættelsesmyndigheder".'
13. I artikel 42a foretages følgende ændringer:
 - a) I stk. 1, andet punktum, ændres "institutionerne" til "de enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".'
 - b) I stk. 3, sidste punktum, ændres "tilpasses" til "ajourføres".
14. I artikel 43 foretages følgende ændringer:
 - a) I stk. 1, første punktum, ændres "hver institution" til "de enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
 - b) I stk. 1, andet punktum, ændres "Hver institution" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
15. I artikel 45 foretages følgende ændringer:
 - a) I stk. 1 indsættes følgende punktum efter andet punktum:

'Medmindre den i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemændene kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i bilag I, afdeling A, i den nærmeste højere lønklasse.'
 - b) I stk. 2, første punktum, ændres "artikel 55 i traktaten om Den Europæiske Union" til "artikel 55, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Union".
 - c) I stk. 2, andet punktum, ændres "Institutionerne" til "Institutionernes ansættelsesmyndigheder".
16. I artikel 45a, stk. 5, ændres "Institutionerne" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
17. I artikel 48, stk. 3, ændres "ansættelsesgruppe AST" til "ansættelsesgruppe AST og AST/SC".
18. I artikel 50, sidste stykke, ændres "55" til "58".
19. I artikel 51 foretages følgende ændringer:

- a) I stk. 1, første punktum, ændres "Hver institution" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
- b) I stk. 6, første afsnit, første og sidste punktum, ændres "lønklasse 1" til "lønklasse AST 1".

20. Artikel 52, litra b), affattes således:

"b) efter ansøgning den sidste dag i den måned, han ønsker at fratræde, såfremt han er mellem 58 og 65 år og opfylder betingelserne for, at pensionsudbetaling umiddelbart kan begynde i overensstemmelse med bilag VIII, artikel 9. Artikel 48, stk. 2, andet punktum, finder tilsvarende anvendelse.

En tjenestemand kan imidlertid efter ansøgning, og forudsat at ansættelsesmyndigheden finder det berettiget i tjenestens interesse, fortsætte med at arbejde, indtil han fylder 67 år, hvorefter han pensioneres automatisk den sidste dag i den måned, han fylder 67 år.'

21. I artikel 55 foretages følgende ændringer:

- a) Stykkerne nummereres.

- b) Stk. 2, første punktum, affattes således:

'Den normale ugentlige arbejdstid er på mellem 40 og 42 timer, og den daglige arbejdstid tilrettelægges af ansættelsesmyndigheden.'

- c) I stk. 3, andet punktum, ændres "Institutionen" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".

- d) Følgende stykke tilføjes:

'4. De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed kan indføre flekstidsordninger. Tjenestemænd, som er omfattet af artikel 44, stk. 2, kan ikke ved tilrettelæggelsen af deres arbejdstid gøre brug af sådanne ordninger.'

22. I artikel 55a foretages følgende ændringer:

- a) Stk. 2, første afsnit, litra e), affattes således:

'e) i de sidste tre år inden pensionering, men ikke før tjenestemanden er 58 år.'

- b) I stk. 2, andet afsnit, ændres "eller fra en alder af 55 år," til "eller i de sidste tre år inden pensionering, men ikke før tjenestemanden er 58 år,".

23. Artikel 56, stk. 3, affattes således:

'Det af tjenestemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og lønklasse AST 1 til AST 4 udførte overarbejde giver i henhold til de i bilag VI fastsatte betingelser ret til arbejdstidsudligning eller til et vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for den måned, der følger efter den måned, hvor overarbejdet har fundet sted.'

24. Artikel 56a, stk. 2, og artikel 56b, stk. 2, affattes således:

'Efter høring af Vedtægtsudvalget fastsætter Kommissionen ved hjælp af en delegeret retsakt i henhold til artikel 110a og 110b, hvilke kategorier tjenestemænd der er berettiget til denne form for tillæg, og hvilke betingelser og satser der gælder for ydelse af tillæggene.'

25. Artikel 56c, stk. 2, affattes således:

'Efter høring af Vedtægtsudvalget fastsætter Kommissionen ved hjælp af en delegeret retsakt i henhold til artikel 110a og 110b, hvilke kategorier tjenestemænd der er berettiget til de særlige tillæg, og hvilke betingelser og satser der gælder for ydelse af tillæggene.'

26. I artikel 57, stk. 1, ændres "Fællesskabernes institutioner" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

27. I artikel 61 ændres "Fællesskabernes institutioner" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

28. I artikel 63 foretages følgende ændringer:

- a) Stk. 2 affattes således:

'Vederlag udbetalt i en anden valuta end euro beregnes på grundlag af de vekselkurser, der anvendes ved gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget pr. 1. juli i det pågældende år.'

- b) Stk. 3 affattes således:

'Vekselkurserne ajourføres hvert år med tilbagevirkende kraft fra tidspunktet for den årlige tilpasning af lønningsniveauet, jf. artikel 65.'

- c) Stk. 4 udgår.

29. Artikel 64 affattes således:

'Tjenestemandens vederlag udtrykt i euro justeres efter fradrag af de beløb, der tilbageholdes i henhold til denne vedtægt eller gennemførelsesforordninger til denne, med en koefficient, der er over, under eller lig med 100 %, afhængig af levevilkårene på de forskellige tjenestesteder.

Disse justeringskoefficienter tilpasses en gang om året i overensstemmelse med bilag XI. Ansættelsesmyndigheden i hver enkelt institution offentliggør de tilpassede koefficienter to uger efter tilpasningen med det formål at informere institutionens personale.'

30. Artikel 65 affattes således:

'1. Vederlaget for Den Europæiske Unions tjenestemænd og øvrige ansatte tilpasses hvert år i overensstemmelse med bilag XI. Tilpasningen finder sted inden årets udgang på grundlag af en rapport fra Kommissionen baseret på statistiske oplysninger fra Den Europæiske Unions Statistiske Kontor i overensstemmelse med medlemsstaternes statistiske kontorer; de statistiske oplysninger skal gengive situationen i de enkelte medlemsstater pr. 1. juli.

Beløbene i artikel 42a, stk. 2 og 3, artikel 66 og 69, bilag VII, artikel 1, stk. 1, artikel 2, stk. 1, artikel 3, stk. 1 og 2, artikel 4, stk. 1, artikel 7, stk. 2, artikel 8, stk. 2, artikel 10, stk.

1, og bilag XIII, artikel 8, stk. 2, beløbene i den tidligere artikel 4a i bilag VII, som tilpasses efter artikel 18, stk. 1, i bilag XIII, beløbene i artikel 24, stk. 3, artikel 28a, stk. 3, andet afsnit, artikel 28a, stk. 7, artikel 93 og 94, artikel 96, stk. 3, andet afsnit, artikel 96, stk. 7, artikel 133, 134 og 136 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, beløbene i artikel 1, stk. 1, første afsnit, i Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) nr. 300/76 og koefficienten for de beløb, der fastsættes i artikel 4 i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 tilpasses en gang om året i overensstemmelse med bilag XI. Til orientering af institutionens personale offentliggør ansættelsesmyndigheden i hver enkelt institution de tilpassede beløb to uger efter tilpasningen.

2. Hvis der sker en væsentlig ændring i leveomkostningerne, tilpasses de beløb, der fastsættes i stk. 1, og de koefficienter, der fastsættes i artikel 64, i overensstemmelse med bilag XI. Til orientering af institutionens personale offentliggør ansættelsesmyndigheden i hver enkelt institution de tilpassede beløb og koefficienter to uger efter tilpasningen.

31. I artikel 66 foretages følgende ændringer:

a) Det indledende stykke affattes således:

'Den månedlige grundløn fastsættes for hver lønklasse og –trin i ansættelsesgruppe AD og AST efter følgende tabel:'

b) Følgende indsættes:

'Den månedlige grundløn fastsættes for hver lønklasse og –trin i ansættelsesgruppe AST/SC efter følgende tabel:'

	Løntrin				
Lønklasse	1	2	3	4	5
SC 6	3.844,31	4.005,85	4174,78	4290,31	4349,59
SC 5	3.397,73	3.540,50	3.689,28	3.791,92	3.844,31
SC 4	3.003,02	3.129,21	3.260,71	3.351,42	3.397,73
SC 3	2.654,17	2.765,70	2.881,92	2.962,10	3.003,02
SC 2	2.345,84	2.444,41	2.547,14	2.617,99	2.654,17
SC 1	2.160,45	2.251,24	2.313,87	2.345,84	

;

32. I artikel 66a foretages følgende ændringer:

a) Stk. 1 og 2 affattes således:

'1. Som undtagelse fra artikel 3, stk. 1, i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68¹ og under hensyntagen til anvendelsen af metoden for tilpasning af tjenestemændenes vederlag og pension opkræves der i perioden fra den 1. januar 2013 til den 31. december 2022 et såkaldt "solidaritetsbidrag", som er en midlertidig foranstaltning, der pålægges den løn, som udbetales til Unionens personale i aktiv tjeneste.

2. Solidaritetsbidraget, som beregnes af det i stk. 3 fastsatte grundlag, er på 6 %.'

b) I stk. 3 foretages følgende ændringer:

i) I den indledende sætning og i litra a), nr. i), og i litra b) ændres "det særlige lønfradrag" til "solidaritetsbidraget".

ii) I litra a), nr. ii), ændres "første lønklasse, første løntrin" til "lønklasse AST 1, løntrin 1".

c) I stk. 4 ændres "Det særlige lønfradrag" til "Solidaritetsbidraget".

33. I artikel 72 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 1, første afsnit, første punktum, ændres "Fællesskabernes institutioner" til "ansættelsesmyndighederne i de enkelte institutioner", og i stk. 1, tredje afsnit ændres "Institutionerne" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".

b) I stk. 2 og 2a ændres "63. år" til "65. år".

c) I stk. 2b ændres "første lønklasse" til "lønklasse AST 1".

34. I artikel 73, stk. 1, ændres "Fællesskabernes institutioner" til "ansættelsesmyndighederne i de enkelte institutioner".

35. I artikel 76a, andet punktum, ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

36. I artikel 77, stk. 1 og 5, artikel 80, stk. 6, og artikel 81a, stk. 1, litra d), ændres "63" til "65".

37. Artikel 82, stk. 2, affattes således:

'2. Når vederlagene tilpasses i overensstemmelse med artikel 65, stk. 1, sker der den samme tilpasning af pensionerne.'

38. Artikel 83, stk. 1, andet afsnit, udgår.

39. I artikel 83a foretages følgende ændringer:

a) Stk. 2 affattes således:

Agenturer, der ikke modtager tilskud fra Den Europæiske Unions almindelige budget, indbetaler de samlede bidrag, der er nødvendige til finansiering af pensionsordningen, til

¹ Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 af 29. februar 1968 om fastlæggelse af betingelserne for og fremgangsmåden ved opkrævning af skat til De Europæiske Fællesskaber (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 8).

dette budget. Agenturer, som delvis finansieres over dette budget, indbetaler den del af arbejdsgiverbidraget, som svarer til forskellen mellem agenturets indtægter uden tilskuddet fra Den Europæiske Unions almindelige budget og dets samlede indtægter.'

b) I stk. 3 ændres "Rådet" til "Kommissionen".

c) Stk. 4 affattes således:

'4. Kommissionen fremlægger hvert år en ajourført aktuarmæssig vurdering i overensstemmelse med bilag XII, artikel 1, stk. 2. Hvis denne beregning viser en afvigelse på mindst 0,25 point mellem den gældende bidragssats og den, der er nødvendig for opretholdelse af den aktuarmæssige balance, tilpasser Kommissionen satsen i overensstemmelse med de nærmere regler, der er fastsat i bilag XII.'

d) Stk. 5 affattes således:

'5. Kommissionen gennemfører stk. 3 og 4 i denne artikel ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b, efter høring af Vedtægtsudvalget.'

40. Afsnit VIII "Særlige bestemmelser for videnskabelige og tekniske tjenestemænd i Unionen" udgår.

41. Artikel 110 affattes således:

"Artikel 110

1. De almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne vedtægt vedtages af ansættelsesmyndigheden i hver enkelt institution efter høring af Personaleudvalget og Vedtægtsudvalget.

2. De bestemmelser, som Kommissionen vedtager til gennemførelse af denne vedtægt, herunder de i stk. 1 nævnte almindelige gennemførelsesbestemmelser, anvendes ligeledes for agenturerne. Med henblik herpå giver Kommissionen straks agenturerne meddelelse, når den har vedtaget sådanne gennemførelsesbestemmelser.

Disse gennemførelsesbestemmelser træder i kraft i agenturerne på det seneste af følgende to tidspunkter, nemlig ni måneder efter, at de er trådt i kraft i Kommissionen, eller ni måneder efter den dato, hvor Kommissionen meddeler agenturerne, at den har vedtaget de pågældende gennemførelsesbestemmelser. Uanset ovenstående står det agenturerne frit for at beslutte at lade gennemførelsesbestemmelser træde i kraft på et tidligere tidspunkt.

Som undtagelse kan agenturerne inden den oven for nævnte nímåneders frist og efter høring af Vedtægtsudvalget forelægge Kommissionen nogle gennemførelsesbestemmelser, som er forskellige fra de bestemmelser, som Kommissionen har vedtaget, med henblik på dennes samtykke. På samme vilkår kan et agentur anmode Kommissionen om at godkende, at det ikke anvender visse af gennemførelsesbestemmelserne. I sidstnævnte tilfælde kan Kommissionen i stedet for at godkende eller afvise anmodningen, anmode agenturet om at fremlægge nogle gennemførelsesbestemmelser, som er forskellige fra de af Kommissionen vedtagne gennemførelsesbestemmelser, med henblik på Kommissionens godkendelse heraf.

Den oven for nævnte nímånedersfrist suspenderes fra den dato, hvor agenturet anmoder om Kommissionens godkendelse, og indtil den dato, hvor Kommissionen tilkendegiver sin holdning.

Et agentur kan desuden efter at have hørt sit personaleudvalg anmode Kommissionen om at godkende nogle gennemførelsesbestemmelser, som drejer sig om andre emner end de af Kommissionen vedtagne gennemførelsesbestemmelser.

Når det drejer sig om vedtagelse af gennemførelsesbestemmelser, repræsenteres agenturerne af deres bestyrelse eller et tilsvarende organ som fastsat i EU-retsakten om deres oprettelse.

3. Agenturerne behandles ikke som institutioner, når institutionerne vedtager bestemmelser efter fælles overenskomst. Kommissionen hører imidlertid agenturerne, inden der vedtages sådanne bestemmelser.

4. Bestemmelser om gennemførelse af denne vedtægt, inkl. de i stk. 1 nævnte almindelige gennemførelsesbestemmelser og bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem institutionernes ansættelsesmyndigheder, bekendtgøres for personalet.

5. De administrative afdelinger i henholdsvis institutionerne og agenturerne hører regelmæssigt hinanden om anvendelsen af denne vedtægt. Ved sådanne høringer repræsenteres agenturerne af fælles repræsentanter i henhold til bestemmelser, som fastsættes efter aftale mellem agenturerne.

6. Den Europæiske Unions Domstol fører et register over de bestemmelser, som de enkelte institutioners ansættelsesmyndigheder vedtager med henblik på gennemførelse af denne vedtægt, og de bestemmelser, som agenturerne vedtager, for så vidt de afviger fra de af Kommissionen vedtagne bestemmelser, jf. den i stk. 2 fastsatte procedure. Institutioner og agenturer har direkte adgang til dette register og fuld ret til at ændre deres egne bestemmelser. Kommissionen aflægger hvert tredje år en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om de bestemmelser, som de enkelte institutioner har vedtaget med henblik på gennemførelse af denne vedtægt.'

42. Følgende artikler indsættes efter artikel 110:

'Artikel 110a

Kommissionen bemyndiges i henhold til artikel 110b til at vedtage delegerede retsakter vedrørende visse aspekter af arbejdsvilkårene og visse aspekter af gennemførelsen af bestemmelserne om vederlag og udgifter.

Artikel 110b

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter overdrages til Kommissionen på de betingelser, der er fastsat i denne artikel.

2. Beføjelsen til at vedtage de delegerede retsakter, der nævnes i artikel 56a, 56b, 56c og 83a i vedtægten, artikel 13 i bilag VII, artikel 13 i bilag X og artikel 12 i bilag XII til vedtægten og artikel 28a og 96 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, overdrages på ubestemt tid til Kommissionen pr. 1. januar 2013.

Beføjelsen til at vedtage de delegerede retsakter, der nævnes i artikel 9 og 10 i bilag XI, overdrages pr. 1. januar 2013 til Kommissionen for en periode på 10 år.

3. Beføjelsen til at vedtage de delegerede retsakter, der nævnes i artikel 56a, 56b, 56c og 83a i vedtægten, artikel 13 i bilag VII, artikel 13 i bilag X, artikel 9 og 10 i bilag XI og artikel 12 i bilag XI til vedtægten og artikel 28a og 96 i ansættelsesvilkårene for de øvrige

ansatte, kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er nævnt i afgørelsen, til ophør. Den træder i kraft dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende* eller på et senere tidspunkt, som er fastsat i afgørelsen. Den har ingen virkning for gyldigheden af de delegerede retsakter, der allerede er i kraft.

4. Når Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidig Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.

5. Delegerede retsakter, som vedtages i henhold til artikel 56a, 56b, 56c og 83a i vedtægten og artikel 13 i bilag VII, artikel 13 i bilag X, artikel 9 og 10 i bilag XI og artikel 12 i bilag XII til vedtægten og artikel 28a og 96 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet gør indvendinger inden for en frist på to måneder efter meddelelsen af retsakten til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis både Europa-Parlamentet og Rådet inden fristens udløb har meddelt, at de ikke har nogen indvendinger. Fristen kan forlænges med to måneder på initiativ af Europa-Parlamentet eller Rådet.'

43. I bilag I foretages følgende ændringer:

a) Afdeling A affattes således:

A. STILLINGSBETEGNELSER I HVER ANSÆTTELSESGRUPPE, JF. ARTIKEL 5, STK. 4

1. Ansættelsesgruppe AD

Generaldirektør	AD 16
Generaldirektør Direktør	AD 15
Direktør Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ Konsulent/ sprogekspert økonomisk ekspert juridisk ekspert lægeekspert veterinærekspert videnskabelig ekspert forskningsekspert finansekspert revisionsekspert	AD 14
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ Konsulent/ sprogekspert økonomisk ekspert juridisk ekspert	AD 13

lægeekspert veterinærekspert videnskabelig ekspert forskningsekspert finansekspert revisionsekspert	
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ ledende oversætter ledende tolk ledende økonom ledende jurist ledende læge ledende veterinærinspektør ledende videnskabelig administrator ledende forsker ledende finansadministrator ledende revisor	AD 12
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ ledende oversætter ledende tolk ledende økonom ledende jurist ledende læge ledende veterinærinspektør ledende videnskabelig administrator ledende forsker ledende finansadministrator ledende revisor	AD 11
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ senioroversætter seniortolk seniorøkonom seniorjurist seniorlæge seniorveterinærinspektør videnskabelig senioradministrator seniorforsker seniorfinansadministrator seniorrevisor	AD 10
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Kontorchef/ senioroversætter seniortolk seniorøkonom seniorjurist seniorlæge seniorveterinærinspektør videnskabelig senioradministrator seniorforsker	AD9

seniorfinansadministrator seniorrevisor	
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Oversætter tolk økonom jurist læge veterinærinspektør videnskabelig administrator forsker finansadministrator revisor	AD8
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Oversætter tolk økonom jurist læge veterinærinspektør videnskabelig administrator forsker finansadministrator revisor	AD7
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Junioroversætter juniortolk juniorøkonom juniorjurist juniorlæge juniorveterinærinspektør videnskabelig junioradministrator juniorforsker juniorfinansadministrator juniorrevisor	AD6
Administrator , der f.eks. er beskæftiget som: Junioroversætter juniortolk juniorøkonom juniorjurist juniorlæge juniorveterinærinspektør videnskabelig junioradministrator juniorforsker juniorfinansadministrator juniorrevisor	AD5

2. Ansættelsesgruppe AST

Seniorassistent² Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver stor selvstændighed og stort ansvar, vedrørende personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering.	AST 10-AST 11
Assistent³ Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver en vis grad af selvstændighed, især vedrørende implementering af bestemmelser og ordninger eller generelle instrukser, eller som personlig assistent for et medlem af institutionen, lederen af et medlems kabinet eller en generaldirektør/vicegeneraldirektør eller en seniormanager på tilsvarende niveau.	AST 1-AST 9

3. Ansættelsesgruppe AST/SC

Sekretær/kontorassistent Beskæftiget med kontor- og sekretæropgaver, kontorforvaltning og andre tilsvarende opgaver, som kræver en vis grad af selvstændighed ⁴ .	SC 1 – SC 6
--	-------------

b) I afdeling B foretages følgende ændringer:

i) Følgende indsættes efter titlen:

'1. Vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb i ansættelsesgruppe AST og AD:'

ii) I punkt 1 ændres "20 %" i tabellen for lønklasse 9 i ansættelsesgruppe AST til "8 %".

iii) Følgende indsættes:

² Når en tjenestemand første gang ansættes i en stilling som seniorassistent, kan det kun ske på grundlag af den procedure, der er fastsat i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, i vedtægten.

³ Når en tjenestemand første gang ansættes i en stilling som assistent, kan det kun ske på grundlag af den procedure, der er fastsat i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, i vedtægten.

⁴ Antallet af kontorbetjente i Europa-Parlamentet må ikke overstige 85.

'2. Vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb i ansættelsesgruppe AST/SC:

Lønklasse	Sekretær/kontorassistent
SC 6	-
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %

44. I bilag II foretages følgende ændringer:
- a) I artikel 1, stk. 1, andet punktum, ændres "Institutionen" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
 - b) I artikel 1, stk. 2, tredje punktum, ændres "Institutionen" til "De enkelte institutioners ansættelsesmyndighed".
 - c) I artikel 1, stk. 4, ændres "begge de ansættelsesgrupper" til "de tre ansættelsesgrupper".
 - d) I artikel 2, stk. 2, første led, udgår "stk. 3".
45. I den eneste artikel i bilag IV foretages følgende ændringer:
- a) I stk. 1, andet afsnit, og i stk. 4, fjerde afsnit, ændres "63" til "65".
 - b) I stk. 1 udgår tredje afsnit.
46. I bilag IVa, artikel 4, stk. 1, ændres "en tjenestemand på over 55 år, der har fået tilladelse til at arbejde på halv tid for at forberede sin pensionering" til "en tjenestemand, der i henhold til artikel 55a, stk. 2, litra e), i vedtægten har fået tilladelse til at arbejde på halv tid".
47. Artikel 7 i bilag V affattes således:

'Artikel 7

For tjenestemænd, der har ret til udlandstillæg eller særligt udlandstillæg, forhøjes antallet af årlige feriedage med et antal rejsedage, som er baseret på den geografiske afstand mellem tjenestestedet og hjemstedet, og som beregnes som følger:

- mellem 250 og 600 km: en dag til rejse til hjemstedet
- mellem 601 og 1 200 km: to dage til rejse til hjemstedet
- over 1 200 km: tre dage til rejse til hjemstedet.

Ovenstående bestemmelser gælder for tjenestemænd, hvis tjenestested ligger i en af medlemsstaterne. Hvis tjenestestedet ligger uden for medlemsstaterne, fastlægges antallet af rejsedage ved særlig bestemmelse under hensyn til særlige behov.

Når der i henhold til afdeling 2 ovenfor bevilges særlig tjenestefrihed, fastsættes eventuelt rejsedage beregnet til rejse tilbage til hjemstedet ved særlig bestemmelse under hensyn til særlige behov.'

48. I bilag VI foretages følgende ændringer:

a) Artikel 1, første punktum, affattes således:

'Inden for de grænser, der er fastsat i artikel 56 i vedtægten, har tjenestemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og AST 1 til AST 4 ret til arbejdstidsudligning eller vederlag på følgende betingelser:'

b) Artikel 3 affattes således:

'Uanset ovenstående bestemmelser i dette bilag kan overarbejde udført af visse grupper af tjenestemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og lønklasse AST 1 til AST 4 på særlige betingelser godtgøres med et fast beløb, hvis størrelse tillige med de nærmere regler for tildelingen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter udtalelse fra det paritetiske samarbejdsudvalg.'

49. I bilag VII foretages følgende ændringer:

a) I artikel 1, stk. 3, ændres "lønklasse 3" til "lønklasse AST 3".

b) Artikel 7 affattes således:

'1. Tjenestemændene har ret til et standardbeløb svarende til rejseudgifterne for sig selv, deres ægtefælle og de personer, de har forsørgerpligt overfor, og som faktisk lever i deres husstand:

a) ved tiltræden af tjenesten: fra indkaldelsesstedet til tjenestestedet

b) ved udtræden af tjenesten i henhold til artikel 47 i vedtægten: fra tjenestestedet til hjemstedet som defineret i stk. 3 nedenfor

c) ved enhver forflyttelse, der medfører, at der skiftes tjenestested.

Ved en tjenestemands død har den efterladte ægtefælle og de personer, han havde forsørgerpligt over for, ret til standardbeløbet på samme betingelser.

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Standardbeløbet baseres på et tillæg for hver kilometer, der udgør den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1.

Kilometergodtgørelsen er på:

0 EUR pr. km for strækningen mellem:	0 og 200 km
0,1895 EUR pr. km for	201 og 1 000 km

strækningen mellem:	
0,3158 EUR pr. km for strækningen mellem:	1001 og 2 000 km
0,1895 EUR pr. km for strækningen mellem:	2001 og 3 000 km
0,0631 EUR pr. km for strækningen mellem:	3001 og 4 000 km
0,0305 EUR pr. km for strækningen mellem:	4001 og 10 000 km
0 EUR pr. km for strækningen over:	10 000 km

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillæg på:

- 94,74 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er mellem 600 og 1 200 km
- 189,46 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er på over 1 200 km.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillæg tilpasses hvert år på grundlag af den årlige tilpasning af vederlagene.

2a. Som undtagelse fra stk. 2 godtgøres rejseudgifter i forbindelse med overførsel, der indebærer skifte fra et tjenestested inden for EU-medlemsstaternes områder til et tjenestested uden for disse områder, og overførsel, der indebærer skifte mellem tjenestesteder uden for disse områder, efter en fast takst baseret på prisen for en flybillet til den klasse, der ligger umiddelbart over økonomiklasse.

3. Ved tiltrædelsen fastsættes tjenestemandens hjemsted, idet der i princippet tages hensyn til det sted, hvorfra han blev ansat, eller efter udtrykkelig og begrundet anmodning det sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold. Det således fastsatte hjemsted kan ændres i løbet af den pågældendes tjenestetid og ved hans fratræden ved særlig bestemmelse truffet af ansættelsesmyndigheden. Denne ændring kan i tjenestetiden kun ske i undtagelsestilfælde og efter behørigt dokumenteret ansøgning fra tjenestemanden.

Ved denne ændring kan et sted uden for EU-medlemsstaternes område og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder ikke anerkendes som et sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold.'

- c) Artikel 8 affattes således:

'Artikel 8

'1. Tjenestemænd, der er berettigede til udlandstillægget eller det særlige udlandstillæg, har inden for de i stk. 2 fastsatte grænser i hvert kalenderår ret til et fast beløb svarende til udgifterne til en rejse mellem tjenestestedet og hjemstedet som fastsat i artikel 7 for sig selv og, såfremt tjenestemanden har ret til husstandstillæg, for sin ægtefælle og de efter artikel 2 forsørgelsesberettigede personer.

Når to ægtefæller begge er EU-tjenestemænd, har de begge for sig selv og for de personer, de hver især har forsørgerpligt over for, ret til det faste beløb til dækning af rejseudgifterne ifølge bestemmelserne ovenfor; hver enkelt af de forsørgelsesberettigede giver kun ret til et beløb. For børn, over for hvilke der består forsørgerpligt, fastsættes beløbet ifølge anmodning fra en af ægtefællerne på grundlag af en af ægtefællernes hjemsted.

Såfremt tjenestemanden i løbet af et kalenderår ved indgåelse af ægteskab får ret til husstandstillæg, beregnes beløbet til dækning af ægtefællens rejseudgifter i forhold til tidsrummet mellem ægteskabets indgåelse og årets udgang.

Ændringer i beregningsgrundlaget som følge af ændringer i den familiemæssige status, der indtræffer efter betalingstidspunktet for de pågældende beløb, medfører ikke tilbagebetalingspligt.

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Det faste beløb ydes på grundlag af en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem tjenstemandens tjenestested og hjemsted.

I de tilfælde, hvor hjemstedet, jf. artikel 7, ligger uden for EU-medlemsstaternes områder og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, baseres det faste beløb på en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem tjenestemandens tjenestested og hovedstaden i den medlemsstat, hvor han er statsborger. Tjenestemænd, hvis hjemsted ikke kun ligger uden for EU-medlemsstaternes områder, men også uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, og som ikke er statsborgere i en af medlemsstaterne, er ikke berettigede til det faste beløb.

Kilometergodtgørelsen er på:

0 EUR pr. km for strækningen mellem:	0 og 200 km
0,3790 EUR pr. km for strækningen mellem:	201 og 1 000 km
0,6316 EUR pr. km for strækningen mellem:	1001 og 2 000 km
0,3790 EUR pr. km for strækningen mellem:	2001 og 3 000 km
0,1262 EUR pr. km for strækningen mellem:	3001 og 4 000 km

0,0609 EUR pr. km for strækningen mellem:	4001 og 10 000 km
0 EUR pr. km for strækningen over:	10 000 km.

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillæg på:

- 189,48 EUR, hvis den geografiske afstand mellem tjenestestedet og hjemstedet er på mellem 600 km og 1 200 km,
- 378,93 EUR, hvis den geografiske afstand mellem tjenestestedet og hjemstedet er på 1 200 km eller derover.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillæg tilpasses hvert år efter samme forhold som den årlige tilpasning af vederlagene.

3. Fratræder en tjenestemand i et kalenderår af andre grunde end dødsfald, eller har han fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager i en del af året, er han, for så vidt han i årets løb har været beskæftiget mindre end ni måneder i en af Den Europæiske Unions institutioner, kun berettiget til en del af det i stk. 1 og 2 nævnte faste beløb, beregnet i forhold til den tid, han har været i aktiv tjeneste.

4. Ovenstående bestemmelser gælder for tjenestemænd, hvis tjenestested ligger inden for medlemsstaternes områder. En tjenestemand, hvis tjenestested ligger uden for medlemsstaternes områder, har hvert kalenderår for sit eget vedkommende og, såfremt han har ret til husstandstillæg, for sin ægtefælle og de personer, over for hvem han har forsørgerpligt i henhold til artikel 2, ret til refusion af udgifterne til rejse til hjemstedet eller til et andet sted, men i så fald må refusionen ikke overstige udgifterne til en rejse til hjemstedet. Såfremt ægtefællen og de forsørgelsesberettigede personer, jf. artikel 2, stk. 2, ikke bor sammen med tjenestemanden på tjenestestedet, har de hvert kalenderår ret til refusion af udgifterne til rejse fra hjemstedet til tjenestestedet eller til et andet sted, men i så fald må refusionen ikke overstige udgifterne til rejse mellem hjemsted og tjenestested.

Refusionen af disse rejseudgifter ydes i form af et fast beløb beregnet på grundlag af prisen for en flybillet på klassen umiddelbart over økonomiklasse.'

d) Artikel 9 affattes således:

'Artikel 9

1. Tjenestemænd, der ved tiltrædelsen af tjenesten eller senere som følge af ændring af tjenestested under aktiv tjeneste er nødt til at skifte bopæl for at kunne overholde artikel 20 i vedtægten, og som ikke har fået de samme udgifter refunderet fra anden side, har inden for de fastsatte udgiftslofter ret til at få udgifterne til flytning af møbler og personlige ejendele refunderet, inkl. udgifterne til forsikring mod almindelige risici (f.eks. skade, tyveri og brand).

Udgiftsloftet fastsættes ud fra tjenestemandens familiemæssige situation på tidspunktet for flytningen og et gennemsnitligt niveau for flytteudgifter og tilhørende forsikringer.

Ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner vedtager almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke.

2. Ved udtræden af tjenesten eller ved tjenestemandens død godtgøres udgifterne til flytning fra tjenestestedet til hjemstedet inden for de i stk. 1 fastsatte grænser. Hvis den afdøde tjenestemand var ugift, godtgøres udgifterne gennem udbetaling til de ydelsesberettigede pårørende.

3. Flytter en fastansat tjenestemand, skal dette ske inden for et år efter udløbet af hans prøvetid. Ved udtræden af tjenesten skal flytningen ske inden for den i artikel 6, stk. 4, andet afsnit, nævnte frist på tre år. Udgifter til flytning, der finder sted efter udløbet af ovennævnte frister, kan kun godtgøres i undtagelsestilfælde og ved en særlig afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden.'

e) I artikel 13 foretages følgende ændringer:

i) stk. 3 affattes således:

'3. Kommissionen undersøger hvert andet år de i stk. 2, litra a), anførte satser. Undersøgelsen sker under hensyntagen til en rapport om hotel-, restaurant- og cateringpriser og baseres på indekserne for udviklingen i disse priser. I forbindelse med denne undersøgelse træffer Kommissionen afgørelse ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b i vedtægten.'

ii) Følgende indsættes som stk. 4:

'4. Som undtagelse fra stk. 1 kan en tjenestemand's udgifter til overnatning i forbindelse med tjenesterejser til hans institutions vigtigste arbejdssteder, jf. protokol nr. 6 til traktaten, godtgøres ved hjælp af et fast beløb, som ikke må overstige det maksimum, der er fastsat for den pågældende medlemsstat.'

f) I artikel 13a ændres "forskellige institutioner" til "forskellige institutioners ansættelsesmyndigheder".

g) I artikel 17 foretages følgende ændringer:

i) I stk. 1 ændres "på det sted" til "en bank inden for Den Europæiske Union".'

ii) Stk. 2, første afsnit, affattes således:

'På nærmere betingelser, som de enkelte institutioners ansættelsesmyndighed har fastlagt efter fælles aftale og efter høring af Vedtægtsudvalget, kan tjenestemanden som en særlig ordning anmode om, at der regelmæssigt overføres en del af hans vederlag.'

iii) I stk. 3, første punktum, indsættes efter "sker" ordene "i den pågældende medlemsstats valuta".

iv) I stk. 4, første punktum, indsættes efter "til en anden medlemsstat" ordene "i lokal valuta".

50. I bilag VIII foretages følgende ændringer:

- a) I artikel 5 ændres "63" til "65".
- b) I artikel 6 ændres "på første løntrin i lønklasse 1" til "i lønklasse AST 1, løntrin 1".
- c) I artikel 9 foretages følgende ændringer:
 - i) Tallet "63" ændres til "65".
 - ii) I stk. 1, litra b), ændres "55" til "58".
 - iii) Stk. 2 affattes således:

'Ansættelsesmyndigheden kan i tjenestens interesse på grundlag af objektive kriterier og gennemsigtige procedurer indført efter almindelige gennemførelsesbestemmelser beslutte ikke at anvende ovennævnte nedsættelse for de pågældende tjenestemænd. Det samlede antal tjenestemænd og midlertidigt ansatte, der hvert år går på pension uden nedsættelse af pensionen, må højst udgøre 5 % af det samlede antal tjenestemænd i alle institutioner, som er udtrådt af tjenesten det foregående år. Denne procentsats kan variere fra år til år mellem 4 og 6 %, såfremt den maksimale sats over to år ikke overstiger 5 %, og budgetneutraliteten overholdes.'
- d) I artikel 11, stk. 2, andet afsnit, ændres "den institution" til "ansættelsesmyndigheden i den institution".
- e) I artikel 12, stk. 1 og 2, ændres "63" til "65".
- f) I artikel 15 og 18a ændres "63" til "65".
- g) I artikel 27, stk. 2, ændres "tilpasses" til "ajourføres".
- h) I artikel 45 foretages følgende ændringer:
 - i) I stk. 3 ændres "bopælsmedlemsstaten" til "Den Europæiske Union".
 - ii) I stk. 4, første punktum, indsættes "i Den Europæiske Union eller" efter "bank".
 - iii) I stk. 4, andet punktum, udgår "i euro i en bank i det land, hvor institutionen har hovedsæde, eller".

51. I bilag IX foretages følgende ændringer:

- a) I artikel 2, stk. 3, ændres "Institutionerne" til "Ansættelsesmyndigheden i den enkelte institution".
- b) Artikel 5, stk. 1, første punktum, affattes således:

'I hver institution indføres der et disciplinærråd, i det følgende benævnt "rådet", medmindre to eller flere agenturer i overensstemmelse med vedtægtens artikel 9, stk. 1a, beslutter at etablere et fælles råd.'
- c) Artikel 30 affattes således:

'Ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner vedtager efter høring af personaleudvalget de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af dette bilag, hvis den finder dette nødvendigt, jf. dog artikel 2, stk. 3.'

52. I bilag X foretages følgende ændringer:

a) I artikel 11, første punktum, ændres "Belgien" til "Den Europæiske Union".

b) Artikel 13 affattes således:

'Artikel 13

For i videst muligt omfang at sikre tjenestemændene samme købekraft uanset tjenestested fastsætter Kommissionen en gang om året de i artikel 12 omhandlede justeringskoefficienter. Kommissionen træffer afgørelse ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b i vedtægten.

Når ændringen i leveomkostningerne for et bestemt land beregnet på grundlag af justeringskoefficienten og den tilsvarende vekselkurs har været over 5 % siden sidste tilpasning, træffer Kommissionen afgørelse om en foreløbig tilpasning af justeringskoefficienten i overensstemmelse med den procedure, der er fastsat i første afsnit.'

53. Bilag XI affattes således:

'Bilag XI

Gennemførelsesbestemmelser til vedtægtens artikel 64 og 65

KAPITEL I

**ÅRLIG TILPASNING AF VEDERLAG, JF. VEDTÆGTENS ARTIKEL 65,
STK. 1**

AFDELING 1

ELEMENTER, DER INDGÅR I DEN ÅRLIGE TILPASNING

Artikel 1

1. *Rapport fra Den Europæiske Unions Statistiske Kontor (Eurostat)*

Med henblik på den i vedtægtens artikel 65, stk. 1, foreskrevne årlige tilpasning udarbejder Eurostat hvert år inden udgangen af oktober en rapport om de ændringer, der nominelt har været i vederlagene til de nationale tjenestemænd i centraladministrationerne og ændringerne i leveomkostningerne i medlemsstaterne.

2. *Europæisk forbrugerprisindeks*

- a) Eurostat anvender det europæiske forbrugerprisindeks til at måle ændringerne i leveomkostningerne i Den Europæiske Union.
- b) Dette indeks fastlægges under hensyntagen til ændringerne mellem juni i det foregående år og juni i indeværende år.

3. *Ændringer i leveomkostninger i medlemsstaterne*

- a) Eurostat udarbejder købekraftspariteterne af hensyn til ækvivalensen til købekraften af tjenestemændenes vederlag og pensioner. Købekraftspariteterne fastsættes i forhold til juni måned hvert år.
- b) Den 1. januar 2013 er den økonomiske paritet for alle lande og tjenestesteder lig med den købekraftsparitet, som Eurostat fastsatte den 1. juli 2012 for vederlag og pensioner. Købekraftspariteten tilpasses en gang om året ved hjælp af forholdet mellem inflationen i det pågældende land og det europæiske forbrugerprisindeks.
- c) Der fastsættes imidlertid en fælles købekraftsparitet for Belgien og Luxembourg. Med henblik herpå vægtes inflationen i disse lande i forhold til fordelingen af det personale, der gør tjeneste i disse lande. Købekraftspariteten for Belgien og Luxembourg fastsættes til 1 pr. 1. januar 2013.
- d) Købekraftspariteterne beregnes på en sådan måde, at det er muligt at justere hver enkelt grundlæggende bestanddel to gange om året.
- e) Kommissionen forelægger inden den 1. juli 2017 på grundlag af data indsamlet af Eurostat en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om leveomkostningerne for Den Europæiske Unions tjenestemænd på de tjenestesteder, der ikke er nævnt i litra c).

4. *Ændringer i vederlaget til de nationale tjenestemænd i centraladministrationerne*

- a) På grundlag af de oplysninger, som medlemsstaternes statistiske kontorer indberetter inden udgangen af august, beregner Eurostat lønindikatorer for alle medlemsstater, hvoraf det fremgår, hvilke ændringer der nominelt har været i opad- eller nedadgående retning i vederlaget til tjenestemænd ansat i centraladministrationerne i perioden mellem juli året forinden og juli i indeværende år. Lønningerne bør i begge tilfælde indbefatte en tolvtedel af alle de årligt udbetalte elementer.

For lønindikatorerne beregnes to indikatorer:

- i) en indikator for hver ansættelsesgruppe fastsat af Eurostat
- ii) en gennemsnitsindikator vejet efter antallet af nationale tjenestemænd i funktioner, der svarer til ansættelsesgrupperne.

Den samlede lønindikator for hele Den Europæiske Union fremkommer ved, at resultaterne for hvert enkelt land vægtes med andelen af medlemsstatens nationale BNP målt ved hjælp af købekraftspariteterne og som angivet i de senest offentliggjorte statistikker, jf. nationalregnskabsdefinitionerne i det til enhver tid gældende europæiske nationalregnskabssystem.

Alle disse indikatorer fastsættes som nominelle bruttoværdier. Eurostat fastsætter en definition af bruttovederlaget for hver enkelt af referencemedlemsstaterne efter først at have hørt landets statistiske kontor.

- b) Efter anmodning fra Eurostat fremlægger de nationale statistiske kontorer de supplerende oplysninger, som Eurostat måtte have brug for til fastlæggelsen af en lønindikator, der korrekt måler ændringerne i vederlaget til nationale tjenestemænd.

Såfremt Eurostat efter en ny høring af de nationale statistiske kontorer konstaterer statistiske uregelmæssigheder i de indberettede oplysninger, eller hvis det viser sig umuligt at beregne indikatorer, som statistisk korrekt måler udviklingen i den nominelle indkomst for tjenestemænd i en bestemt medlemsstat, aflægger Eurostat rapport til Kommissionen og forsyner denne med alle nødvendige oplysninger.

- c) Ud over lønindikatorerne fastsætter og beregner Eurostat nogle egnede kontrolindikatorer.

I sin rapport om lønindikatorerne kommenterer Eurostat forskellene mellem disse indikatorer og ovennævnte kontrolindikatorer.

Artikel 2

Kommissionen udarbejder hvert tredje år en udførlig rapport om institutionernes ansættelsesbehov og fremsender denne til Europa-Parlamentet og Rådet. På baggrund af denne rapport forelægger Kommissionen efter høring af de øvrige institutioner i henhold til vedtægtens bestemmelser i givet fald Europa-Parlamentet og Rådet forslag under hensyntagen til alle relevante forhold.

AFDELING 2

BESTEMMELSER FOR DEN ÅRLIGE TILPASNING AF VEDERLAG OG PENSIONER

Artikel 3

1. Med virkning fra den 1. juli tilpasses vederlag og pensioner hvert år inden årets udgang med henvisning til vedtægtens artikel 65 og på grundlag af de kriterier, der er fastsat i afdeling 1 til dette bilag.

2. Tilpasningens størrelse er lig med den samlede værdi af lønindikatorerne. Tilpasningen fastsættes i bruttotal og udtrykkes ved samme procentsats for alle.

3. Værdien af den fastsatte tilpasning indarbejdes i den grundlønstabel, der findes i vedtægtens artikel 66 og bilag XIII samt i ansættelsesvilkårenes artikel 20 og 93.

4. Med henblik på anvendelse af forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 multipliceres beløbene i artikel 4 i nævnte forordning med en faktor sammensat af:

- a) den faktor, der følger af den foregående tilpasning og
- b) faktoren for den i stk. 2 omhandlede tilpasning af vederlaget.

5. Justeringskoefficienterne fastsættes på grundlag af forholdet mellem de i artikel 1 i nærværende bilag omhandlede købekraftspariteter og de i vedtægtens artikel 63 omhandlede vekselkurser for de pågældende lande. De anvendes på:

- a) vederlagene til Den Europæiske Unions tjenestemænd med tjenestested i medlemsstaterne og på en række andre tjenestesteder
- b) som undtagelse fra vedtægtens artikel 82, stk. 1, EU-pensioner, der udbetales i de forskellige medlemsstater for den del, der svarer til rettigheder erhvervet før den 1. maj 2004. Den del af en EU-pension, der svarer til rettigheder erhvervet efter den 1. maj 2004, omfattes af den købekraftsparitet, der fastsættes i artikel 1, stk. 3, litra c), i dette bilag.

De bestemmelser i artikel 8 i dette bilag, der drejer sig om anvendelse af justeringskoefficienterne med tilbagevirkende kraft på tjenestesteder med stærk inflation, finder anvendelse.

6. Institutionerne foretager med tilbagevirkende kraft for perioden mellem tilpasningens virknings- og ikrafttrædelsestidspunkt en tilsvarende positiv eller negativ tilpasning af vederlagene til tjenestemænd og pensionerne til tidligere tjenestemænd og andre berettigede.

Hvis en sådan tilpasning med tilbagevirkende kraft indebærer, at et for meget udbetalt beløb skal tilbagebetales, kan tilbagebetalingen fordeles over højst tolv måneder fra ikrafttrædelsestidspunktet for den næste årlige tilpasning.

KAPITEL 2

MELLEMLIGGENDE TILPASNINGER AF VEDERLAG OG PENSIONER (VEDTÆGTENS ARTIKEL 65, STK. 2)

Artikel 4

1. I tilfælde af at der i perioden mellem juni og december sker en væsentlig ændring i leveomkostningerne (vurderet på grundlag af den mærkbarhedstærskel, der er fastsat i artikel 6 i dette bilag), foretages der med virkning fra 1. januar en mellemliggende tilpasning af vederlag og pensioner i henhold til artikel 65, stk. 2, i vedtægten.

2. Ved den årlige tilpasning af vederlagene tages der hensyn til mellemliggende tilpasninger.

Artikel 5

Ændringerne i leveomkostningerne måles ved hjælp af det harmoniserede forbrugerprisindeks på grundlag af perioden fra juni til december i det foregående kalenderår. For Belgien og Luxembourg måles ændringerne i leveomkostningerne ved hjælp af inflationen i disse lande, som vægtes i henhold til artikel 1, stk. 3, litra c).

Artikel 6

Mærkbarhedstærsklen for den i artikel 5 i dette bilag nævnte seks måneders periode fastsættes til den procentsats, der svarer til 5 % for en tolv måneders periode. Hvis mærkbarhedstærsklen nås eller overskrides i en bestemt medlemsstat, tilpasses vederlag og pensioner for alle tjenestesteder i det pågældende land.

Artikel 7

Med henblik på artikel 6 i dette bilag tilpasses justeringskoefficienterne, så de afspejler de ændringer i leveomkostningerne, der omtales i artikel 5.

KAPITEL 3

TIDSPUNKT, HVOR EN JUSTERINGSKOEFFICIENT FÅR VIRKNING (TJENESTESTEDER MED STOR STIGNING I LEVEOMKOSTNINGERNE)

Artikel 8

1. Vedrørende tjenestesteder med stor stigning i leveomkostningerne får justeringskoefficienterne virkning før den 1. januar i forbindelse med mellemliggende tilpasninger og før den 1. juli i forbindelse med den årlige tilpasning. Hensigten er at begrænse købekraftstab, så det ikke overstiger købekraftstab på et tjenestested med en udvikling i leveomkostningerne svarende til mærkbarhedstærsklen.

2. Virkningstidspunkterne for den årlige tilpasning fastsættes til:

- a) den 16. maj for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 5 % og
- b) den 1. maj for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 10 %.

3. Virkningstidspunkterne for den mellemliggende tilpasning fastsættes til:

- a) den 16. november for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 5 % og
- b) den 1. november for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 10 %.

KAPITEL 4

UDARBEJDELSE OG OPHÆVELSE AF JUSTERINGSKOEFFICIENTER (VEDTÆGTENS ARTIKEL 64)

Artikel 9

1. Myndighederne i de berørte medlemsstater, administrationen i en af EU-institutionerne eller repræsentanterne for EU-tjenestemænd på et bestemt tjenestested kan anmode om, at der fastsættes en særskilt justeringskoefficient for det pågældende tjenestested.

Til støtte for en sådan anmodning skal der fremlægges objektive oplysninger som bevis for, at der over en årrække har været en mærkbar forskel i købekraften på et bestemt tjenestested i forhold til købekraften i den pågældende medlemsstats hovedstad (undtagen Nederlandene, hvor referencen er Haag og ikke Amsterdam). Hvis Eurostat bekræfter, at der er en mærkbar og vedvarende forskel (over 5 %), fastsætter Kommissionen i en delegeret retsakt i henhold til artikel 110a og 110b i vedtægten en justeringskoefficient for det pågældende tjenestested.

2. Tilsvarende kan Kommissionen beslutte, at der ikke længere skal gælde en justeringskoefficient for et bestemt tjenestested. I så tilfælde fremsættes forslaget herom med henvisning til:

- a) en anmodning fra myndighederne i den pågældende medlemsstat, administrationen i en af EU-institutionerne eller repræsentanter for EU-tjenestemænd på et bestemt tjenestested, hvoraf det fremgår, at leveomkostningerne på det pågældende tjenestested ikke længere adskiller sig markant (under 2 %) fra leveomkostningerne i den pågældende medlemsstats hovedstad. Der skal være tale om en vedvarende udjævning, som er bekræftet af Eurostat
- b) at Den Europæiske Union ikke længere har tjenestegørende tjenestemænd og midlertidigt ansatte på dette sted.

3. Eurostat fastsætter købekraftspariteten mellem tjenestestedet og hovedstaden i den pågældende medlemsstat. Købekraftspariteten for tjenestestedet er lig med produktet af købekraftspariteten og justeringskoefficienten for hovedstaden.

KAPITEL 5

UNDTAGELSESKLAUSUL

Artikel 10

Hvis der er et fald i Den Europæiske Unions bruttonationalprodukt i indeværende år, og de prognoser, der udarbejdes af Kommissionens generaldirektorat for økonomiske og finansielle anliggender, og værdien af den årlige tilpasning er mere end to procentpoint større end de forventede ændringer i Den Europæiske Unions bruttonationalprodukt, deles værdien af tilpasningen, i fald den er positiv, i to lige store dele. Kommissionen træffer i henhold til artikel 110a og 110b i vedtægten afgørelse herom ved hjælp af delegerede retsakter, således at den første halvdel af tilpasningen får virkning fra den 1. juli i indeværende år, og den anden halvdel af tilpasningen får virkning fra den 1. juli i det følgende år.

KAPITEL 6

EUROSTATS OPGAVER OG FORBINDELSER MED DE STATISTISKE KONTORER I MEDLEMSSTATERNE

Artikel 11

Eurostat har til opgave at føre tilsyn med kvaliteten af de grundlæggende oplysninger og de statistiske metoder, der anvendes med henblik på beregningen af de elementer, der indgår i tilpasningen af vederlagene. Eurostat skal bl.a. foretage de evalueringer og iværksætte de undersøgelser, der er nødvendige for dette tilsyn.

De nationale statistiske kontorer er upartiske i udførelsen af deres arbejde og indberetter alle nødvendige oplysninger og forklaringer til Eurostat.

Artikel 12

Hvert år i marts indkalder Eurostat en arbejdsgruppe bestående af sagkyndige fra de statistiske kontorer i medlemsstaterne, benævnt 'Gruppen vedrørende vedtægtens artikel 65'.

Ved denne lejlighed gennemgås den statistiske metode og dens anvendelse i forbindelse med de specifikke indikatorer og kontrolindikatorerne.

Der fremlægges desuden oplysninger, som gør det muligt at udarbejde en prognose for udviklingen i den nominelle løn med sigte på tilpasningen af vederlagene, samt oplysninger om udviklingen i arbejdstidens længde i centraladministrationerne.

Artikel 13

Medlemsstaterne giver efter Eurostats anmodning Eurostat de oplysninger, som har direkte eller indirekte betydning for sammensætningen af og udviklingen i vederlagene til tjenestemændene i centraladministrationerne.

KAPITEL 7

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER OG REVISIONSKLAUSUL

Artikel 14

1. Bestemmelserne i dette bilag anvendes fra 1. januar 2013 til 31. december 2022.

2. De kan tages op til revision ved udgangen af det femte år, særlig i lyset af deres budgetmæssige virkninger. Med henblik herpå foreligger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en rapport og eventuelt et forslag til ændring af dette bilag på grundlag af artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.'

54. I bilag XII foretages følgende ændringer:

a) I artikel 2 foretages følgende ændringer:

i) Ændringen i stk. 1 fører ikke til ændringer i den danske version.

ii) Stk. 2 udgår, og stk. 3 bliver stk. 2.

b) I artikel 4, stk. 6, ændres "12-årigt" til "30-årigt".

c) I artikel 10, stk. 2, og artikel 11, stk. 2, ændres "12 år" til "30 år".

d) Artikel 11, stk. 1, affattes således:

'1. Den årlige ændring af lønskalaen for tjenestemænd, som anvendes ved de aktuarmæssige beregninger, baseres indtil udgangen af 2012 på de specifikke indikatorer, der er nævnt i artikel 1, stk. 4, i bilag XI, og som er gældende i 2012, og fra 2013 på de specifikke indikatorer, der i et givet år svarer til forholdet mellem den samlede lønindikator, der er nævnt i artikel 1, stk. 4, i bilag XI, og det europæiske forbrugerprisindeks.

e) Efter artikel 11 indsættes som artikel 11a:

"Artikel 11a

Indtil 2020 beregnes det glidende gennemsnit med henblik på anvendelse af artikel 4, stk. 6, artikel 10, stk. 2, og artikel 11, stk. 2, i dette bilag på grundlag af følgende tidsskala:

I 2013 – 14 år

I 2017 – 22 år

I 2014 – 16 år

I 2018 – 24 år

I 2015 – 18 år

I 2019 – 26 år

I 2016 – 20 år

I 2020 – 28 år

f) I artikel 12 indsættes følgende punktum:

'Med henblik herpå træffer Kommissionen afgørelse ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b i vedtægten.'

g) Artikel 14 affattes således:

'I forbindelse med den femårige aktuarmæssige vurdering kan Europa-Parlamentet og Rådet tage dette bilag op til revision, særligt i lyset af de budgetmæssige virkninger og den aktuarmæssige balance, på grundlag af en rapport, som i givet fald ledsages af et forslag, forelagt af Kommissionen efter høring af Vedtægtsudvalget. Europa-Parlamentet og Rådet træffer afgørelse i overensstemmelse med artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.'

55. I bilag XIII foretages følgende ændringer:

a) Ændringen i artikel 7, stk. 2, tredje afsnit, fører ikke til ændringer i den danske version.

- b) Artikel 10, 14-17, 18, stk. 2, og 19 udgår.
- c) Ændringerne i artikel 18, stk. 1, fører ikke til ændringer i den danske version.
- d) I artikel 20 foretages følgende ændringer:

b) Stk. 2 udgår.

ii) Stk. 3, andet afsnit, affattes således:

'Pensionerne til sådanne tjenestemænd justeres kun med justeringskoefficienten, hvis deres faste bopæl ligger på samme sted som deres seneste tjenestested eller i samme land som deres hjemsted, der er fastlagt i henhold til artikel 7, stk. 3, i bilag VII. Tjenestemænd, der modtager pension, kan dog i undtagelsestilfælde af familiemæssige eller lægelige grunde anmode ansættelsesmyndigheden om at ændre deres hjemsted; afgørelse herom træffes, efter at den pågældende tjenestemand har fremlagt behørig dokumentation.'

iii) Følgende afsnit indsættes efter andet afsnit i stk. 3:

'Købekraftspariteten, som nævnes i artikel 3, stk. 5, litra b), i bilag XI, er på mindst 1.'

iv) Efter stk. 3 indsættes som stk. 3a:

'3a. For tjenestemænd ansat før den 1. januar 2013 anvendes stk. 3, tredje afsnit.'

v) Sidste punktum i stk. 4 udgår.

- e) Artikel 22 affattes således:

'Artikel 22

1. Tjenestemænd, der havde en anciennitet på 20 år eller derover den 1. maj 2004, har ret til alderspension, når de fylder 60 år.

Tjenestemænd, som er 30 år eller derover den 1. maj 2013, og som er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2013, har ret til alderspension ved den alder, der er fastsat i nedenstående tabel:

Alder den 1. maj 2013	Pensionsalder	Alder den 1. maj 2013	Pensionsalder
59 år og derover	60 år og 0 mdr.	44 år	62 år og 8 mdr.
58 år	60 år og 2 mdr.	43 år	62 år og 11 mdr.
57 år	60 år og 4 mdr.	42 år	63 år og 1 mdr.
56 år	60 år og 6 mdr.	41 år	63 år og 3 mdr.
55 år	60 år og 8 mdr.	40 år	63 år og 5 mdr.
54 år	60 år og 10 mdr.	39 år	63 år og 7 mdr.

53 år	61 år og 0 mdr.	38 år	64 år og 0 mdr.
52 år	61 år og 2 mdr.	37 år	64 år og 1 mdr.
51 år	61 år og 4 mdr.	36 år	64 år og 2 mdr.
50 år	61 år og 6 mdr.	35 år	64 år og 3 mdr.
49 år	61 år og 9 mdr.	34 år	64 år og 4 mdr.
48 år	62 år og 0 mdr.	33 år	64 år og 5 mdr.
47 år	62 år og 2 mdr.	32 år	64 år og 6 mdr.
46 år	62 år og 4 mdr.	31 år	64 år og 7 mdr.
45 år	62 år og 6 mdr.	30 år	64 år og 8 mdr.

Tjenestemænd, der ikke er fyldt 30 år den 1. maj 2013, har ret til alderspension ved det fyldte 65. år.

For tjenestemænd, der er 43 år eller derover den 1. maj 2013, og som er tiltrådt tjenesten mellem den 1. maj 2004 og 31. december 2012, forbliver pensionsalderen dog 63 år.

For tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2013, fastsættes den pensionsalder, der skal tages i betragtning ved alle henvisninger til pensionsalderen i denne vedtægt, efter ovennævnte bestemmelser, medmindre andet er angivet i nærværende vedtægt.

2. Uanset artikel 2 i bilag VIII har tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten inden den 1. januar 2013, og som forbliver i tjenesten efter den alder, hvor de ville have ret til alderspension, ret til en yderligere forhøjelse på 3 % af deres sidste grundløn for hvert år, de arbejder efter denne alder, idet den samlede pension dog ikke kan overstige 70 % af tjenestemandens sidste grundløn i henhold til vedtægtens artikel 77, stk. 2 eller 3, alt efter tilfældet.

For tjenestemænd, som enten var fyldt 50 år eller havde over 20 års anciennitet den 1. maj 2004, fastsættes den i første afsnit omhandlede pensionsforhøjelse til ikke under 5 % af de pensionsrettigheder, de har erhvervet ved det fyldte 60. år.

Denne forhøjelse gælder ligeledes i tilfælde af død, hvis tjenestemanden er forblevet i tjenesten ud over den alder, hvor han ville have ret til alderspension.

Hvis en tjenestemand, der er indtrådt i tjenesten inden den 1. januar 2013, og som i henhold til bilag IVa arbejder på deltid, bidrager til pensionsordningen i forhold til arbejdstiden, finder de forhøjelser af pensionsrettighederne, der er fastsat i denne artikel, kun anvendelse i samme forhold.

3. Hvis en tjenestemand går på pension, inden han når pensionsalderen som fastsat i denne artikel, vil kun halvdelen af den reduktion, der finder sted i henhold til artikel 9, stk. 1, litra b), i bilag VIII, blive anvendt på perioden efter det fyldte 60. år og pensionsalderen i henhold til vedtægten.

4. Som undtagelse fra stk. 1, andet afsnit, i den eneste artikel i bilag IV modtager en tjenestemand, hvis pensionsalder i henhold til stk. 1 er på under 65 år, den i det pågældende bilag omhandlede godtgørelse på de betingelser, der er fastsat i bilaget, indtil han fylder 63 år eller når pensionsalderen, hvis den ligger senere end 63 år.

Godtgørelsen kan dog udbetales ud over denne alder, dog højst indtil det 65. år, så længe tjenestemanden endnu ikke er nået op på den højeste alderspension.'

f) I artikel 23 foretages følgende ændringer:

i) Stk. 1 affattes således:

'1. Uanset artikel 52 i vedtægten kan tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten inden den 1. januar 2013, og som forlader tjenesten inden den alder, hvor de ville være berettiget til en alderspension, jf. artikel 22 i dette bilag, anmode om, at artikel 9, stk. 1, litra b), andet afsnit, i bilag VIII anvendes fra den alder, der er fastsat i nedenstående tabel:

Dato	Alder for mulig førtidspensionering
Indtil 31. december 2013	55 år og 6 mdr.
Indtil 31. december 2014	56 år
Indtil 31. december 2015	56 år og 6 mdr.
Indtil 31. december 2016	57 år
Indtil 31. december 2017	57 år og 6 mdr.

b) Stk. 2 udgår.

g) Efter artikel 24 indsættes som artikel 24a:

"Artikel 24a

Såfremt en pension er fastsat før den 1. januar 2013, har den pensionsberettigede også efter denne dato ret til en pension fastsat efter de regler, der var gældende på det tidspunkt, da hans pensionsret oprindeligt blev fastsat. Det samme gælder dækningen gennem den fælles sygesikringsordning.'

h) Artikel 28 affattes således:

'Artikel 28

1. De ansatte, der er omhandlet i artikel 2 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, og som havde en ansættelseskontrakt den 1. maj 2004 og er udnævnt til tjenestemænd efter denne dato, men før den 1. januar 2013, er ved pensioneringen berettiget til en aktuarmæssig tilpasning af de pensionsrettigheder, de erhvervede som midlertidigt ansatte, hvorved der tages hensyn til ændringen af deres pensionsalder i henhold til vedtægtens artikel 77.

2. De ansatte, der er omhandlet i artikel 2, 3a og 3b i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, og som har en ansættelseskontrakt den 1. januar 2013 og udnævnes til

tjenestemænd efter denne dato, er ved pensioneringen berettiget til en aktuarmæssig tilpasning af de pensionsrettigheder, de erhvervede som midlertidigt ansatte, hvorved der tages hensyn til ændringen af deres pensionsalder i henhold til vedtægtens artikel 77, dog forudsat at de er mindst 30 år den 1. maj 2013.'

- i) Efter afdeling 4 indsættes følgende som afdeling 5:

'Afdeling 5

Artikel 30

1. Som undtagelse fra bilag I, afdeling A, punkt 2, gælder følgende stillingsbetegnelser i ansættelsesgruppe AST for tjenestemænd, der var i tjeneste den 31. december 2012:

Seniorassistent⁵ Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver stor selvstændighed og stort ansvar, inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering.	AST 10-AST 11
Assistent⁶ Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver en vis grad af selvstændighed, især i forbindelse med implementering af bestemmelser og ordninger eller generelle instrukser, eller som personlig assistent for et medlem af institutionen, for lederen af et medlems kabinet eller for en generaldirektør/vicegeneraldirektør eller en seniormanager på tilsvarende niveau.	AST 1-AST 9

⁵ Når en tjenestemand første gang ansættes i en stilling som seniorassistent, kan det kun ske på grundlag af den procedure, der er fastsat i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, jf. dog stk. 2, litra a).

⁶ Når en tjenestemand første gang ansættes i en stilling som assistent, kan det kun ske på grundlag af den procedure, der er fastsat i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, jf. dog stk. 2, litra b) og e).

Administrativ assistent i en overgangsstilling F.eks. beskæftiget som (junior)-kontorassistent, (junior)-dokumentalist, (junior)-tekniker, (junior)-edb-tekniker, parlamentsbetjent ⁷ .	AST 1-AST 7
Supportmedarbejder i en overgangsstilling Beskæftiget med enkle manuelle eller administrative supportfunktioner.	AST 1-AST 5

2. Ansættelsesmyndigheden indplacerer med virkning fra den 1. januar 2013 de tjenestemænd, der den 31. december 2012 gør tjeneste i ansættelsesgruppe AST i følgende typer stillinger, uanset beskrivelserne i stk. 1:

- a) Tjenestemænd, der den 31. december 2012 er i lønklasse AST 10 eller AST 11, indplaceres som seniorassistent.
- b) Tjenestemænd, der ikke er omfattet af litra a), og som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori B, eller som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori C eller D, og som er indgået i ansættelsesgruppe AST uden restriktioner, indplaceres som assistent.
- c) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori C, indplaceres som administrativ assistent i en overgangsstilling.
- d) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori D, indplaceres som supportmedarbejder i en overgangsstilling.
- e) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a)-d), indplaceres med henvisning til lønklassen for den udvælgelsesprøve, som førte til den liste over egnede ansøgere, der er grundlaget for deres ansættelse. Tjenestemænd, der har bestået en udvælgelsesprøve for lønklasse AST 3 eller derover, indplaceres som assistenter, alle andre tjenestemænd indplaceres som administrative assistenter i overgangsstillinger. Sammenligningstabellen i artikel 13, stk. 1, i dette bilag finder tilsvarende anvendelse, uanset hvornår tjenestemanden blev ansat.

3. Som undtagelse fra stk. 2, litra e), kan ansættelsesmyndigheden inden den 31. december 2015 indplacere tjenestemænd, som er ansat på grundlag af en udvælgelsesprøve for en lønklasse under AST 3, som assistenter med henvisning til, at det er i tjenestens interesse,

⁷

Antallet af kontorbetjente i Europa-Parlamentet må ikke overstige 85.

og på grundlag af den stilling, som tjenestemanden beklædte den 31. december 2012. Ansættelsesmyndighederne fastlægger hver især gennemførelsesbestemmelser til denne artikel i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten. Det samlede antal administrative assistenter i en overgangstilling, som er omfattet af denne bestemmelse, må imidlertid ikke overstige 5 % af de administrative assistenter i en overgangsstilling pr. 1. januar 2013.

4. Tjenestemændene beholder deres oprindelige indplacering, indtil de overføres til en højere indplaceret stilling, jf. dog artikel 86 og bilag IX til vedtægten. Forfremmelse er kun mulig inden for det karriereløb, der svarer til de forskellige stillingstyper i stk. 1.

5. Som undtagelse fra artikel 6, stk. 1, i vedtægten og fra bilag I, afdeling B, fastsættes antallet af ledige stillinger i den umiddelbart højere lønklasse beregnet til forfremmelsesformål særskilt for supportmedarbejdere i en overgangsstilling. Der anvendes følgende multiplikationssatser:

	Løn- klasse	Sats
Supportmed- arbejdere i en overgangs- stilling	5	-
	4	10 %
	3	22 %
	2	22 %
	1	-

Med hensyn til supportmedarbejdere i overgangsstillinger sammenlignes fortjenesterne ved forfremmelse (jf. artikel 45, stk. 1, i vedtægten) mellem forfremmelige tjenestemænd i samme lønklasse og stillingstype.

6. Administrative assistenter i overgangsstillinger og supportmedarbejdere i overgangsstillinger, som før den 1. maj 2004 var indplaceret i kategori C eller D, har fortsat ret til enten arbejdstidsudligning eller til et vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for den måned, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført, jf. bilag VI.

7. Tjenestemænd, der med henvisning til artikel 55a, stk. 2, litra e), i vedtægten og artikel 4 i bilag IVa til vedtægten har fået tilladelse til at arbejde på deltid i en periode, der begynder inden den 1. januar 2013, og som går ud over denne dato, kan på de samme betingelser fortsætte med at arbejde på deltid i en periode på i alt højst fem år.

Artikel 31

Som undtagelse fra artikel 1, stk. 4, første punktum, i bilag II til vedtægten kræves det ikke, at ansættelsesgruppe AST/SC er repræsenteret i personaleudvalget før den 1. januar 2017.'

Artikel 2

Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union ændres således:

1. Artikel 1, stk. 1, andet led, udgår.

2. I artikel 2 tilføjes følgende litra:

'f) den, der ansættes i en af stillingerne i den liste over stillinger, der findes som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører et agentur, jf. artikel 1a, stk. 2, i vedtægten, og som budgetmyndighederne har betegnet som midlertidige, dog ikke i en stilling som leder af et agentur eller stedfortrædende leder af et agentur, jf. Den Europæiske Unions akt om oprettelse af agenturet.'

3. Artikel 3 udgår.

4. Artikel 3b, stk. 1, litra b), nr. i), affattes således:

'en tjenestemand eller en midlertidigt ansat i ansættelsesgruppe AST/SC og AST.'

5. I artikel 8, stk. 1, ændres "artikel 2, litra a)" til "artikel 2, litra a), eller artikel 2, litra f)".

6. Artikel 10, stk. 4, udgår.

7. I artikel 11 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 1, første punktum, ændres tallet "26" til "26a".

b) I stk. 3 ændres "stk. 2" til "stk. 3".

8. I artikel 12 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 1 indsættes følgende afsnit:

'Ingen stillinger er reserveret til statsborgere fra bestemte medlemsstater. Med henvisning til princippet om, at EU's borgere er lige, kan de enkelte institutioner imidlertid træffe foranstaltning til at korrigere den store skævhed, der over en længere periode er blevet konstateret i fordelingen af de midlertidigt ansattes nationalitet, og som ikke er berettiget ud fra objektive kriterier. Disse korrigerende foranstaltninger må aldrig føre til, at der ved ansættelse anvendes andre kriterier end de meritbaserede kriterier. Inden denne form for korrigerende foranstaltninger kan vedtages, skal den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed vedtage nogle generelle gennemførelsesbestemmelser til dette stykke i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten.'

Kommissionen aflægger fem år efter den 1. januar 2013 rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af ovenstående stykke.'

b) I stk. 5 ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

9. Artikel 14, stk. 1 og 2, affattes således:

'En midlertidigt ansat har en prøvetid på ni måneder.'

Hvis den midlertidigt ansatte i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselorlov som omhandlet i artikel 58 i vedtægten eller ulykke forhindres i at udføre sit arbejde i en sammenhængende periode på mindst en måned, kan den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum.'

10. I artikel 15, stk. 1, tilføjes følgende punktum:

'En midlertidig ansat, der er indplaceret i overensstemmelse med de indplaceringskriterier, som den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed har vedtaget, bevarer sin således opnåede anciennitet i løntrinnet, hvis han ansættes som midlertidigt ansat i samme lønklasse i umiddelbar forlængelse af den foregående periode som midlertidig ansat.'

11. Artikel 17, stk. 2, affattes således:

'Varigheden af den i stk. 1 nævnte tjenestefrihed medregnes ikke ved anvendelse af bestemmelserne i artikel 44, stk. 1, i vedtægten.'

12. I artikel 20 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 3 ændres "det særlige lønfradrag" til "solidaritetsbidraget".

b) Stk. 4 affattes således:

'Vedtægtens artikel 44 finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte.'

13. I artikel 28a foretages følgende ændringer:

a) I stk. 10 ændres "Fællesskabets institutioner" til "de i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndigheder".

b) Stk. 11 affattes således:

'Kommissionen udarbejder hver andet år en rapport om arbejdsløshedsforsikringens finansielle situation. Uafhængigt af denne rapport kan Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b i vedtægten, tilpasse de i stk. 7 omhandlede bidrag, hvis det er nødvendigt af hensyn til ordningens balance.'

14. I artikel 34 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 2 og 3 ændres "63" til "65".

b) I stk. 2 ændres "artikel 2, litra a), c) eller d)" til "artikel 2, litra a), c), d), e) eller f)".

15. I artikel 36, stk. 1, andet punktum, ændres "artikel 2, litra a), c) eller d)" til "artikel 2, litra a), c), d), e) eller f)".

16. I artikel 37, stk. 4, ændres "63" til "65", og "artikel 2, litra a), c) eller d)" ændres til "artikel 2, litra a), c), d), e) eller f)".

17. Artikel 39, stk. 1, affattes således:

'1. Ved udtræden af tjenesten er en ansat i henhold til artikel 2 berettiget til alderspension, overførsel af den aktuarmæssige modværdi eller udbetaling af udtrædelsespenge på de betingelser, der er fastsat i afsnit V, kapitel 3, i vedtægten og i bilag VIII til vedtægten. Når den ansatte har krav på alderspension, nedsættes hans ret til pension forholdsmæssigt med de betalinger, der er sket i henhold til artikel 42.'

Artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten finder anvendelse på følgende vilkår: Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed kan i tjenestens interesse på grundlag af objektive

kriterier og gennemsigtige procedurer, som er indført ved almindelige gennemførelsesbestemmelser, beslutte ikke at foretage nogen nedsættelse af pensionen til midlertidigt ansatte for et antal på højst fire midlertidigt ansatte i alle institutioner i et givet år. Det årlige antal kan variere, dog højst seks i en toårig periode og under overholdelse af princippet om budgetneutralitet.'

18. I artikel 42, stk. 1, ændres "institutionen" til "den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

19. Artikel 47, stk. 1, litra a), affattes således:

'ved udgangen af den måned, i hvilken den ansatte fylder 65 år, eller undtagelsesvist på det tidspunkt, der fastsættes i henhold til artikel 52, stk. 1, litra b), andet afsnit, i vedtægten, eller'

20. Artikel 50c, stk. 2, udgår.

21. I afsnit II indsættes som kapitel 11:

'Kapitel 11

Særlige bestemmelser for midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f)

Artikel 51

Artikel 37 med undtagelse af stk. 1, litra b), og artikel 38 i vedtægten finder tilsvarende anvendelse for de i artikel 2, litra f), nævnte midlertidigt ansatte.

Artikel 52

'Som undtagelse fra artikel 17, stk. 1, andet punktum, kan midlertidigt ansatte, som er omfattet af artikel 2, litra f), og som har en tidsbegrænset kontrakt, uafhængig af deres anciennitet bevilges ubetalt tjenestefrihed i perioder af højst et år.

Den samlede varighed af denne form for tjenestefrihed må ikke overstige 15 år i løbet af den midlertidigt ansattes samlede karriere.

Der kan ansættes en anden i den stilling, som den midlertidigt ansatte besætter.

Efter udløbet af denne tjenestefrihed skal den midlertidigt ansatte genindtræde i den første stilling i hans lønklasse, der bliver ledig i hans ansættelsesgruppe, såfremt han er i besiddelse af de fornødne kvalifikationer. Afslår han den tilbudte stilling, har han fortsat på de samme betingelser krav på at genindtræde i den næste ledige stilling svarende til hans lønklasse i hans ansættelsesgruppe; hvis han afslår det andet tilbud, kan institutionen uden varsel afslutte ansættelsesforholdet. Indtil den midlertidigt ansatte i praksis er genindtrådt i tjenesten eller udstationeret, forbliver den ansatte på orlov af personlige årsager uden løn.

Artikel 53

Det i artikel 2, litra f), omhandlede midlertidige personale ansættes på grundlag af en udvælgelsesprocedure, som tilrettelægges af et eller flere agenturer. Efter anmodning fra

det eller de berørte agenturer bistår Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor agenturerne i arbejdet med bl.a. at planlægge indholdet af prøverne og at afholde udvælgelsesprocedurerne. Personaleudvælgelseskontoret sikrer, at udvælgelsesprocedurerne er gennemskuelige.

I forbindelse med eksterne udvælgelsesprocedurer ansættes der kun midlertidigt personale i henhold til artikel 2, litra f), i lønklasse SC 1, AST 1 - AST 4 og AD 5 - AD 8. Hvis det er hensigtsmæssigt, kan agenturet imidlertid tillade, at ansættelse finder sted i lønklasse AD 9, AD 10, AD 11 og undtagelsesvist i lønklasse AD 12. Det samlede antal ansættelser i lønklasse AD 9 – AD 12 i et agentur må ikke overstige 20 % af det samlede antal midlertidigt ansatte i ansættelsesgruppe AD beregnet over en femårig periode.

Artikel 54

Angående midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f), finder indplacering i den umiddelbart højere lønklasse udelukkende sted ved udvælgelse blandt de medarbejdere, som har mindst to års anciennitet i deres lønklasse, og efter en sammenligning af de pågældende medarbejders fortjenester og udtalelserne om dem. Vedtægtens artikel 45, stk. 1, sidste punktum, og artikel 45, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse. De vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb, som er fastsat i bilag I, afdeling B, til vedtægten, må ikke overskrides.

Hvert enkelt agentur vedtager i henhold til vedtægtens artikel 110 almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel.

Artikel 55

I de tilfælde, hvor en medarbejder, der er midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra f), efter internt opslag af en stilling flytter til en ny stilling inden for samme ansættelsesgruppe, kan han ikke indplaceres i en lavere lønklasse eller et lavere løntrin end i den tidligere stilling, dog forudsat at hans lønklasse er omfattet af stillingsopslaget.

Samme betingelser gælder i de tilfælde, hvor en sådan midlertidig ansat indgår en ny kontrakt med et agentur i umiddelbar forlængelse af en tidligere kontrakt om ansættelse som denne form for midlertidigt ansat i et andet agentur.

Artikel 56

Hver enkelt agentur vedtager i overensstemmelse med artikel 110, stk. 2, i vedtægten almindelige gennemførelsesbestemmelser til procedurerne for ansættelse og brug af midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f).'

22. Afsnit III om hjælpeansatte udgår.
23. I artikel 79, stk. 2, ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".
24. Artikel 80, stk. 3 og 4, affattes således:

'3. Den myndighed, der omhandles i artikel 6, stk. 1, og det organ, der omhandles i artikel 3a, kan på grundlag af denne oversigt og efter høring af Vedtægtsudvalget nærmere definere de beføjelser, der er forbundet med hver enkelt type af arbejdsopgaver.

4. Vedtægtens artikel 1d og 1e finder tilsvarende anvendelse.'

25. I artikel 82, stk. 6, ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

26. Artikel 84, stk. 2, affattes således:

'Hvis den kontraktansatte i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselorlov som omhandlet i artikel 58 i vedtægten eller ulykke forhindres i at udføre sit arbejde i en sammenhængende periode på mindst en måned, kan den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum.'

27. I artikel 85, stk. 3, ændres "EF-traktatens artikel 314" til "artikel 55, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Union".

28. I artikel 86, stk. 1, indsættes følgende afsnit som andet afsnit:

'Vedtægtens artikel 32, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for ansættelsesgruppe I. Der vedtages almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten.'

29. I artikel 88, stk. 1, litra b), ændres "tre år" til "seks år".

30. I artikel 89, stk. 1, indsættes følgende afsnit som andet afsnit:

'Vedtægtens artikel 32, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for ansættelsesgruppe I. Der vedtages almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten.'

31. I artikel 95, artikel 103, stk. 2 og 3, og artikel 106, stk. 4, ændres "63" til "65".

32. Artikel 96, stk. 11, affattes således:

'Kommissionen udarbejder hver andet år en rapport om arbejdsløshedsforsikringens finansielle situation. Uafhængigt af denne rapport kan Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 110a og 110b i vedtægten, tilpasse de i stk. 7 omhandlede bidrag, hvis det er nødvendigt af hensyn til ordningens balance.'

33. I artikel 120 ændres "hver institution" til "den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

34. I artikel 141 ændres "hver institution" til "den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

35. Bilaget ændres således:

a) I artikel 1, stk. 1, indsættes følgende punktummer:

'Artikel 22, ekskl. stk. 4, artikel 23, artikel 24a og artikel 30, stk. 7, i nævnte bilag finder tilsvarende anvendelse på de øvrige ansatte, der var i tjeneste den 31. december 2012. Artikel 30, stk. 1, 2, 3, 4 og 6, i nævnte bilag finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte, der var i tjeneste den 31. december 2012.'

b) Som artikel 6 indsættes:

'Artikel 6

Midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, og som den 31. december 2012 gør tjeneste i et agentur, vil med virkning fra den 1. januar 2013 uden nogen udvælgelsesprocedure få deres kontrakt ændret til en kontrakt i henhold til litra f) i disse ansættelsesvilkår. De øvrige kontraktbetingelser forbliver uændrede. Dette stykke gælder ikke kontrakter om midlertidig ansættelse som leder af et agentur eller stedfortrædende leder af et agentur, jf. Den Europæiske Unions akt om oprettelse af agenturet.'

Artikel 3

Denne forordning træder i kraft den 1. januar 2013.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Bruxelles, den .

*På Europa-Parlamentets vegne
Formand*

*På Rådets vegne
Formand*

FINANSIERINGSOVERSIGT TIL FORSLAGET

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

- 1.1. Forslagets/initiativets betegnelse
- 1.2. Berørt(e) politikområde(r) inden for ABM/ABB-strukturen
- 1.3. Forslagets/initiativets art
- 1.4. Mål
- 1.5. Forslagets/initiativets begrundelse
- 1.6. Varighed og finansielle virkninger
- 1.7. Påtænkt(e) forvaltningsmetode(r)

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

- 2.1. Bestemmelser om tilsyn og rapportering
- 2.2. Forvaltnings- og kontrolordning
- 2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

- 3.1. Berørt(e) udgiftspost(er) i budgettet og udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme
- 3.2. Anslåede virkninger for udgifterne
 - 3.2.1. *Sammenfatning af de anslåede virkninger for udgifterne*
 - 3.2.2. *Anslåede virkninger for aktionsbevillingerne*
 - 3.2.3. *Anslåede virkninger for administrationsbevillingerne*
 - 3.2.4. *Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme*
 - 3.2.5. *Tredjemands bidrag til finansieringen*
- 3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

FINANSIERINGSOVERSIGT TIL FORSLAGET

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om ændring af vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union

1.2. Berørt(e) politikområde(r) inden for ABM/ABB-strukturen⁸

Alle områder og aktiviteter er potentielt berørt.

1.3. Forslagets/initiativets begrundelse

1.3.1. *Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt*

Forbedring af personaleforvaltningen i EU-institutionerne gennem fastlæggelse af passende retlige rammer.

1.4. Varighed og finansielle virkninger

☒ Forslag/initiativ af **ubegrænset varighed**

- Iværksættelse med en indkøringsperiode fra 1. januar 2013.
- derefter gennemførelse i fuldt omfang.

1.5. Påtænkt(e) forvaltningsmetode(r)⁹

☒ **Direkte central forvaltning** ved EU-institutionerne

2. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

2.1. Berørt(e) udgiftspost(er) i budgettet og udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme

- Forslaget har finansiell virkning for alle budgetposter vedrørende personaleudgifter i samtlige institutioner og agenturer, dvs. udgifter til løn til personale i hovedsæderne og i delegationerne, kontraktansatte, personale i forvaltningskontorerne, medlemmer, parlamentariske assistenter, forskningspersonale, personale finansieret over BA-poster, personale aflønnet på grundlag af bestemmelserne om tidlig udtræden af tjenesten og pensioner.

⁸ ABM: Activity-Based Management (aktivitetsbaseret ledelse) – ABB: Activity-Based Budgeting (aktivitetsbaseret budgetlægning).

⁹ Forklaringer vedrørende forvaltningsmetoder og referencer til finansforordningen findes på webstedet BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

2.2. Anslåede virkninger for udgifterne

2.2.1. Sammenfatning af de anslåede virkninger for administrationsudgifterne under alle udgiftsområder

- ☒ Forslaget/initiativet indebærer, at der anvendes følgende administrationsbevillinger:

i mio. EUR i 2011-priser (3 decimaler)

Budgetposter som fastsat i 2.1	År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	2013- 2020 i alt	På lang sigt ¹⁰
--------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	---------------------	-------------------------------

Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	-33,120	-63,057	-94,666	-127,501	-163,021	-174,092	-186,388	-199,399	-1041,245 ¹¹	-1022,488
--	---	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------------	-----------

Bevillinger I ALT uden for UDGIFTSOMRÅDE 5 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	-8,280	-15,758	-23,644	-31,800	-40,579	-43,210	-46,074	-49,015	-258,360	-106.286
---	---	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------

i mio. EUR i 2011-priser (3 decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	2013- 2020 i alt	På lang sigt
Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 1-5 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	-41,400	-78,815	-118,310	-159,301	-203,600	-217,302	-232,462	-248,414	-1299,605	-1128,774

¹⁰ Under denne kolonne opføres de årlige besparelser, der vil blive opnået, når revisionen af personalevedtægten i 2013 vil være slået helt igennem. Det svarer til 2060'erne, hvor reformen vil få maksimal indvirkning på pensionsudgifterne.

¹¹ I løbet af den næste flerårige finansielle ramme fra 2014 til 2020 anslås virkningen under udgiftsområde V at være på i alt -1 008 mia..

2.2.2. Anslåede virkninger for aktionsbevillingerne

- ☒ Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af administrationsbevillinger

2.2.2.1. Anslået behov for menneskelige ressourcer

- ☒ Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af menneskelige ressourcer.

2.2.3. Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

- ☒ Forslaget/initiativet er foreneligt med indeværende flerårige finansielle ramme.

2.2.4. Tredjemands bidrag til finansieringen

- Forslaget/initiativet indeholder ikke bestemmelser om samfinansiering med tredjemand.

2.3. Anslåede virkninger for indtægterne

- ☐ Forslaget/initiativet har ingen finansielle virkninger for indtægterne.
- ☒ Forslaget/initiativet har følgende finansielle virkninger:
 - ☐ for egne indtægter
 - ☒ for diverse indtægter

i mio. EUR (3 decimaler)

Indtægtspost på budgettet	Bevillinger afsat i BF 2012 (i 2011-priser)	Forslagets/initiativets virkninger								
		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	På lang sigt
Artikel 410 Pensionsbidrag	461,746	-12,359	-20,730	-28,496	-35,909	-42,897	-44,258	-45,596	-46,859	-60,161
Artikel 400 Skat	615,079	-7,239	-11,797	-16,218	-20,628	-24,988	-26,461	-28,042	-29,669	-103,331
Artikel 404 Særligt bidrag	63,344	+5,847	+5,147	+4,458	+3,762	+3,082	+2,799	+2,514	+2,236	-4,643

Det oplyses, hvilken metode der er benyttet til at beregne virkningen for indtægterne.

Virkningen for indtægterne er baseret på ændringerne af grundvederlaget, tillæg og pensioner, som er omfattet af disse nedsættelser.