



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 27 februari 2008 (28.02)
(OR. en)**

7008/08

EUROPOL 23

NOTA

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
nr. vorig doc.:	6782/08 EUROPOL 22
Betreft:	Resterende knelpunten van het ontwerp-besluit van de Raad tot oprichting van de Europese politiedienst (Europol)

1. Overeenkomstig de conclusies van de Raad van 12-13 juni 2007 over de vervanging van de Europol-overeenkomst door een besluit van de Raad, moet het besluit tot oprichting van Europol uiterlijk in juni 2008 klaar zijn. Het bereiken van een politiek akkoord over dit ontwerp-besluit is dan ook een van de hoofdprioriteiten van het Sloveense voorzitterschap. In de conclusies van de Raad werd verklaard dat Europol vanaf 1 januari 2010 gefinancierd zou worden uit de Gemeenschapsbegroting, mits dan voor de volgende drie resterende knelpunten bevredigende oplossingen zijn gevonden:
 - de opheffing van de immuniteit van Europol-functionarissen die aan operationele activiteiten, en met name gemeenschappelijke onderzoeksteams (JIT's) deelnemen;
 - het beginsel van roulerend personeel en de mogelijkheid dat Europol-personeel dat aan een JIT deelneemt, onder leiding staat van het teamhoofd;
 - verduidelijking van de budgettaire gevolgen, met streven naar begrotingsneutraliteit.

2. Het Comité van permanente vertegenwoordigers heeft op 27 februari 2008 overeenstemming bereikt over twee van de drie resterende knelpunten, te weten:
 - a) de opheffing van de immuniteit van Europol-functionarissen die aan operationele activiteiten, en met name gemeenschappelijke onderzoeksteams (JIT's) deelnemen;
 - b) het beginsel van personeelsrotatie en de mogelijkheid dat Europol-personeel dat aan een JIT deelneemt, onder leiding staat van het teamhoofd.

3. Wat de immuniteitskwestie betreft, zij gememoreerd dat de Commissie heeft besloten dat zij bij de Raad een op artikel 16 van het Protocol Voorrechten en Immuniteiten (PVI) gebaseerd voorstel voor een verordening zal indienen tot wijziging van Verordening nr. 549/69, waarbij voor Europol-functionarissen die deelnemen aan gezamenlijke onderzoeksteams een uitzondering wordt ingevoerd op de immuniteit ex artikel 12, punt a). Zodra het voorstel is ingediend, zal het worden besproken in de bevoegde Raadsinstanties (de Groep Statuut). De andere betrokken instellingen (Europees Parlement, Hof van Justitie en de Rekenkamer) zullen door de Raad moeten worden geraadpleegd voordat het voorstel wordt aangenomen (met gewone meerderheid).

4. Met het oog op een politiek akkoord over de tekst van het ontwerp-besluit van de Raad tot oprichting van Europol heeft het Comité van permanente vertegenwoordigers benadrukt dat het van groot belang is dat de Commissie haar voorstel op basis van artikel 16 PVI zo spoedig mogelijk, en indien mogelijk voor eind april 2008, indient, zodat de Raad het uiterlijk in oktober 2008 formeel kan aannemen.

5. Voorts is het Comité van permanente vertegenwoordigers overeengekomen artikel 62, lid 2, van het ontwerpbesluit van de Raad (en dienovereenkomstig ook de artikelen 60 en 61) zo te wijzigen dat het Raadsbesluit "**van toepassing is vanaf 1 januari 2010 of vanaf de dag van inwerkingtreding van Verordening XX overeenkomstig artikel 50, lid 1, als die later valt**" (zie bijlage I).

6. Het Comité van permanente vertegenwoordigers heeft tevens ingestemd met de nieuwe ontwerptekst van artikel 6, lid 4, artikel 38, lid 4, en artikel 50 (zie bijlage 1), waarmee het punt "vetgedrukte functies, roulatie en leiding ontvangen" is opgelost.
7. De Raad wordt derhalve verzocht het laatste resterende knelpunt te bespreken, te weten verduidelijking van de budgettaire gevolgen met streven naar budgettaire neutraliteit.

Op 25 februari 2008 heeft de Commissie schriftelijk geantwoord op schriftelijke vragen van Oostenrijk, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Dit antwoord staat in bijlage II.

Tijdens de vergadering van het Comité van permanente vertegenwoordigers van 27 februari 2008 hebben enkele lidstaten de Commissie verzocht een volledig overzicht van budgettaire neutraliteit van Europol te geven op basis van het huidige personeelsbestand van Europol en van de werkelijke geraamde kosten in plaats van de gemiddelde maandsalarissen.

ARTIKELLEN*Artikel 6**Deelneming aan gemeenschappelijke onderzoekteams*

4) In de regels bedoeld in lid 3 worden de voorwaarden vastgesteld waaronder de Europol-functionarissen ter beschikking van het gemeenschappelijke onderzoeksteam worden gesteld.

*Artikel 38**Personeel*

1. Het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen, de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen en de regels die gezamenlijk door de instellingen van de Europese Gemeenschappen zijn vastgesteld ter uitvoering van dat statuut en die regeling, zijn van toepassing op de directeur van Europol, de adjunct-directeuren en het personeel dat na de datum waarop dit besluit van toepassing wordt, in dienst wordt genomen.
2. Voor de toepassing van Verordening (EEG, Euratom, EGKS) nr. 259/68 van de Raad van 29 februari 1968 tot vaststelling van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van deze Gemeenschappen, alsmede van bijzondere maatregelen welke tijdelijk op de ambtenaren van de Commissie van toepassing zijn, is Europol een orgaan in de zin van artikel 1 bis, lid 2, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen.
3. Europol oefent overeenkomstig artikel 36, lid 11, en artikel 37, lid 4, onder c), van dit besluit ten aanzien van zijn personeel en zijn directeur de bevoegdheden uit die het Statuut toekent aan het tot aanstelling bevoegde gezag en die de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden toekent aan het tot het sluiten van overeenkomsten bevoegde gezag.

4. Het personeel van Europol bestaat uit tijdelijke personeelsleden of arbeidscontractanten. De raad van bestuur van Europol verleent jaarlijks toestemming, voor zover de directeur van Europol het voornemen heeft arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten. De raad van bestuur beslist welke in de personeelsformatie opgenomen tijdelijke ambten alleen kunnen worden vervuld door personeelsleden die zijn aangeworven bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaten in de zin van artikel 3 van dit besluit. Personeelsleden die voor die functies worden aangeworven zijn tijdelijke personeelsleden op grond van artikel 2, onder a) van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden, en kunnen alleen een overeenkomst voor bepaalde tijd krijgen, die één keer kan worden verlengd.
 5. De lidstaten kunnen nationale deskundigen bij Europol detacheren. Voor dit geval stelt de raad van bestuur de nodige uitvoeringsbepalingen vast.
- 5bis. Verordening (EG) nr. 45/2001 is van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens over het Europol-personeel.

Artikel 50
Voorrechten en immuniteiten

1. Het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen en Verordening XX 2008 (aangenomen op basis van artikel 16 van het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen, is van toepassing op de directeur, de adjunct-directeuren en de personeelsleden van Europol.
2. [...]
3. Het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen [...] is van toepassing op [...] Europol.

4. Het Koninkrijk der Nederlanden en de andere lidstaten komen overeen dat gedetacheerde verbindingsofficieren van de andere lidstaten en hun familieleden de voorrechten en immuniteiten genieten die nodig zijn voor een goede vervulling van de taken van de verbindingsofficieren bij Europol.

Artikel 62

Inwerkingtreding en toepassing

1. Dit besluit treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van zijn bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.
2. Het is **van toepassing vanaf 1 januari 2010 of vanaf de dag van inwerkingtreding van Verordening XX overeenkomstig artikel 50, lid 1, als die later valt**. De artikelen **56, 58, 58bis en 59** zijn van toepassing vanaf de dag van inwerkingtreding.

Bijgevolg moeten in de artikelen 60 en 61 de woorden "1 januari 2010" vervangen worden door de woorden "**1 januari 2010 of vanaf de dag van inwerkingtreding van Verordening XX overeenkomstig artikel 50, lid 1, als die later valt**".

EXPLANATORY NOTE ON BUDGET NEUTRALITY

1.1. 1. Questions on COMBUD 5840/08 ADD1 Expert Team on “Budget Neutrality”

2. QUESTIONS FROM AUSTRIA, THE NETHERLANDS, SWEDEN AND THE UK

Questions

1. The initial views from the Commission and Europol on the budgetary impact of transition to the Staff Regulations differed in their basis. This led to the E.C. Staff Regulations working party being unable to provide a robust estimate of budget neutrality (page 5). The paper makes clear that the expert team agreed to base calculations on the Commission methodology, in other words, on a basic average monthly salary. However, despite taking part in the experts group, Europol remains in disagreement about the accuracy of this methodology (page 5).
- Is it reasonable to expect Coreper to take a final decision on budget neutrality if Europol disagrees with the methodology behind the expert team’s work?

Additional question:

- In the light of Europol’s objections above, can the expert team provide a comprehensive picture of budget neutrality of Europol based on current Europol staff levels and actual estimated costs rather than on average monthly salaries?

ANSWERS

The Commission thanks the delegations for these questions which will allow to bring further clarifications on the content of the explanatory note.

The whole exercise on the assessment of budget implications was carried out by an expert group set up in September 2007, under the aegis of DG JLS, which brought together colleagues from Europol, the COM services (DG JLS and DG ADMIN) and the Presidencies. A first meeting on 23 October 2007 served to reach agreement on both the assumptions and the methodology for the analysis. Each phase of the exercise was carried out by common accord, in a spirit of compromise. Finally, the conclusions were the result of an agreement among all participants. The only area where Europol had a different view related to the grading of senior managers.

The outcomes of the assessment are set out in the explanatory note which endeavours to present the conclusions in a balanced fashion, showing an immediate picture resulting from the change-over – with a possible increase in cost – and also pointing to the factors which in the future are likely to reduce the average monthly salary: lower entry grades for new recruitments, hiring of contract agents, changes in staff structure.

Turning to the methodology, it is important to point out that a first phase consisted of transforming the Europol establishment plan existing in 2008 into an EU-based establishment plan: this exercise was carried out, as agreed by the expert team, on the basis of the following criteria: a) the type and level of functions linked to each Europol post and b) the level of the basic salary of each post. It is worth underlining, once again, that the conversion exercise is based on the notion of indicative establishment plan which provides the indication of a maximum ceiling of expenditure.

In the second phase, the EU average basic salary was calculated from the resulting establishment plan (table d) and compared with the basic average salary resulting from the Europol existing grid (table c).

Subsequently, the average monthly cost was calculated by applying to the Europol basic salary on the one hand, and to the EU basic salary on the other, respectively the Europol rates for allowances and contributions (table e) and both the Europol and the Commission rates (table f), left column and right column).

To refer to actual estimated costs, as the second question suggests, would imply an exercise based on today's existing population and this approach would need to take account solely of individual situations: grade and step, family situation, status of resident or expatriate. In other words, actual costs reflect the particular characteristic of the organization's staff structure at a given point in time. This would not be very representative.

2. How accurate is the comparison of Europol and EU grades in table a (page 7)? If Europol do not agree with the grade parity indicated for senior staff (as footnote 1, page 6, suggests) then what would they estimate as the equivalent grade? In light of the imprecise parity of grades and the flexibility in salary levels of staff recruited to each EU grade, is it accurate to use average EU salaries to calculate costs (table c)?

The conversion table is as accurate as possible in taking into account the reality of Europol's situation, since it was drawn up on the basis of the criterion of functions linked to the post and of the level of basic salary of the post.

There are 4 senior management functions and 3 functions of Assistant Directors. The grading assigned to these posts is consistent with the types of post corresponding to each function group as set out in annex I A of the EC staff Regulations. For example, AD14 is the first grade assigned to the function of Director.

When assessing the overall staff costs under the EU system it seems logical to refer to EU grids in order to ensure consistency across the various agencies.

3. Referring to table d (page 10), it remains unclear which deductions are actually taken out of basic salaries (e.g. 11.000,92 € for an AD 13) based on the E.C. Staff Regulations indexed at 1st July 2006 down to net payments to be forwarded to employees (in other words, the net take home pay).

- On this basis, can a sample of a complete salary calculation in order to see how the basic salary relates to the net take home pay, including all deductions, be provided?

The calculation behind table d) is the following, based on the agreed indicative establishment plan for 2008:

- *The basic salary was taken for each grade and then multiplied by the number of posts in each grade, the resulting figure was then divided by the total number of posts; this gave the EU monthly average basic salary for Europol staff (5.602,39M€)*
- *Subsequently, we applied to this figure the average rate of allowances/taxes/contributions observed on the one hand for Europol, and on the other for the Commission (table f), 1st and 3rd column)*

The intention behind this presentation was to illustrate the comparison between two hypotheses, based on two different parameters (i.e. the different percentages for allowances) which both have their validity.

To provide a sample of salary calculations does not fit in with the purpose of the exercise which concerns the budget impact of global staff costs: providing such a sample would require verifying the individual situation of each staff member (personal and family circumstances, place of origin). This has more to do with the calculation of individual entitlements than with an overall assessment of global personnel-related expenditure which also includes employee and employers' contributions and taxes.

4. If employees are hired by Europol as an agency of the EU, total pension expenses have to be recognised within its financial statements, as with other EU bodies. This has to be concurrent with active employment costs. If the Commission enters an agreement to take over pension payments when falling due, it would constitute revenue only to an extent to offset the pension expenses to be recognised with employment. Neither net income nor net costs would change.

- Did the revenue mentioned on page 17, paragraph 3, influence the calculations in the study?

The Commission and Europol are two separate entities. The Europol pension fund will continue to exist for those Europol staff who make the choice to remain until the expiry of the contract under the Europol personnel regime; this fund will have to cover the pension rights of Europol pensioners and their survivors for as long as they live.

Under the EU regime, the pension system is different and this difference can be seen in the manner in which pension is accounted for in the tables setting out global staff costs.

In the EU system the contribution paid by employees towards their future pension is directly entered into the Community budget as revenue. At the same time, the payment of pension rights to entitled employees is a burden for the Community budget and does not represent a cost for the Europol budget.

5. One part of Community financing is the lower percentage for allowances observed in the Commission when compared to Europol (page 17). One possible reason why Europol has a higher percentage of allowances is its current staff structure.
 - Why would the percentage of allowance decrease just because of Europol being financed by the EU budget?
 - If allowance expenditure would indeed decrease, could the Commission explain why a decrease in allowances expenditure would nevertheless result in budget neutrality, whereas a decrease in allowances would normally mean a decrease in expenditure (and therefore is not budget neutral)?

The so-called Commission percentages are based on an average of 22.000 staff members; represents a sample population which is significantly higher than the reference population taken by Europol to calculate their average rates for allowances (425). However, it was important, in the view of the expert team, to take into considerations the specificities of Europol's current population and that is why both figures are used for the calculations. (Table f).

The use of Commission based rates for allowances results in a decrease in staff related expenditure - average monthly cost: 7868,42 € - which is compared with the figure of 8321,28 € which stems from the application of the Europol-based percentages for allowances. Each of these two figure can be compared with the figure of 7891,81 € which represents the average monthly cost under the current Europol Staff Regulations.

6. The contributions from an Europol employee go into the pension fund for future payments. For an employee in the EU system the contributions go straight into the EU budget – Heading 5 of the Financial Perspective, Administration. In both cases the contribution will end up as future pension payment for the employee. According to the document (table e) Europol as employer pays 16,50 percent in contribution, while EU staff costs 20,50 percent (table f). That is an increase of costs that will come as a direct effect of changed financing and should therefore be included in the calculation. The member states will pay for the pensions whether they are on the Europol budget or on the EU budget (page 17).
- Will the pension costs increase, and if that is the case, by how much?

As indicated under answer n. 4 the EU and Europol pension regimes operate according to different systems: the EU has a distribution regime where the employer's contribution is paid not by the single Institutions, but by the Community budget as a whole. Under its existing rules, Europol pays from its own budget the contributions to the pension fund.

It is very difficult to estimate whether and to what extent pension costs related to Europol staff will increase given the peculiarities of Europol's personnel situation with time limited contracts and the related turn-over of staff.

7. The expenditures on staff will decrease by using more contract agents over the longer term. At the same time however, all bold posts will be employed as temporary agents where savings are harder to realise (page 18).

- What is the estimate for how many contract agents, replacing more expensive posts, will be employed and by how much will the expenditure decrease as a result of this estimate?

It falls to the Management Board of Europol and to the Director to decide on the type and number of functions which should be reserved as bold posts. More generally, it is up to these two bodies to determine the direction and content of personnel policy in order to respond to the changing needs of an organization, operating on the ever-evolving European labour market. This applies to the recruitment of contract agents.

Given that the average basic salary of a contract agent is 2895.80 €, a shift in personnel policy towards the replacement of a number of temporary agents by contract agents, would – significantly – reduce costs.

In a situation where, in the medium term, recruitments would be at lower grades and 15% of the establishment plan posts were replaced by contract agents, savings generated could amount to 2 M€ per year with the same global number of staff.

8. It is possible that Europol will be assigned more tasks in the near future than under its current remit. However, the consequences on the financial requirements of Europol remain unclear both in terms of member state and community funding.
- What will be the medium-term consequences on salaries and pensions, especially when one takes into consideration that the salary increases for staff falling under EC staff regulations in the past years have always be higher than for Europol staff (as below)?

It is very difficult to make a forecast of future salary indexation.

The assessment of the impact on overall staff costs of the change-over from the Europol regime to the EU system was carried out on the basis of its current remit in order to facilitate a valid comparison.

Were the mandate of Europol to be significantly extended, this would clearly have cost implications, but these could only be examined on the basis of clearly defined hypotheses.

01.07.2003: EUROPOL: 3,1 %

01.01.2004: EU: 3,4 %

01.07.2004: EUROPOL: 0,2 %

01.07.2004: EU: 0,7 %

01.07.2005: EUROPOL: 1,6 %

01.07.2005: EU: 2,2 %

01.07.2006: EUROPOL: 1,5 %

01.07.2006: EU: 2,3 %