

**REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2023/1832****z dnia 10 maja 2023 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu ogólnego Unii Europejskiej za rok budżetowy 2021, sekcja VI – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu ogólnego Unii Europejskiej za rok budżetowy 2021, sekcja VI – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny,
  - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0074/2023),
- A. mając na uwadze, że Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny („Komitet”) jest organem doradczym Unii stanowiącym forum konsultacji, dialogu i konsensusu między przedstawicielami różnych gospodarczych, społecznych i obywatelskich komponentów zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego z państw członkowskich;
- B. mając na uwadze, że Komitet uczestniczy w unijnym procesie decyzyjnym oraz – przekładając politykę Unii na sytuację gospodarczą, społeczną i życie obywateli – realizuje swoją misję lepszego stanowienia prawa, oddolnej demokracji uczestniczącej i propagowania wartości europejskich;
- C. mając na uwadze, że w niektórych przypadkach Komisja lub Rada mają obowiązek zasięgnąć opinii Komitetu; mając na uwadze, że Komitet może również przyjmować opinie z własnej inicjatywy, korzystając z szerokiego zakresu uprawnień do konsultacji, określonego w Jednolitym akcie europejskim, traktacie z Maastricht i traktacie z Amsterdamu, dzięki czemu Parlament może zasięgać jego opinii;
- D. mając na uwadze, że Komisja Spraw Finansowych i Budżetowych (CAF) Komitetu jest jego organem kontrolnym w zakresie wszystkich procedur budżetowych, a w szczególności w kwestii sporządzania preliminarza budżetowego, wykonania budżetu, rocznego sprawozdania z działalności, uzyskiwania absolutorium i działań następczych podejmowanych w związku ze sprawozdaniem rocznym Trybunału Obrachunkowego („Trybunał”);
- E. mając na uwadze, że w kontekście procedury udzielania absolutorium organ udzielający absolutorium pragnie podkreślić szczególne znaczenie dalszego wzmacniania legitymacji demokratycznej instytucji Unii w drodze zwiększania przejrzystości i rozliczalności oraz wdrażania koncepcji skutecznego zarządzania finansowego i administracyjnego, budżetowania celowego i właściwego zarządzania zasobami ludzkimi;
1. zauważa, że budżet Komitetu jest objęty działem 7 WRF „Europejska administracja publiczna”, którego środki w 2021 r. wyniosły łącznie 10,7 mld EUR (co stanowi 5,9 % wydatków Unii); zauważa, że budżet Komitetu stanowił 1,2 % łącznych wydatków Unii na administrację;
  2. zauważa, że Trybunał w swoim sprawozdaniu rocznym za rok budżetowy 2021 zwiększył próbę transakcji w dziale „Administracja” z 48 w 2020 r. do 60 w 2021 r.;
  3. zauważa, że Trybunał nadmienił na podstawie wieloletnich doświadczeń, iż dział 7 WRF dotyczy zasadniczo wydatków obciążonych niskim ryzykiem; zauważa jednak, że sprawozdanie roczne z wykonania budżetu za rok budżetowy 2021 nie zawiera żadnych istotnych informacji na temat Komitetu, i zwraca się do Trybunału o uwzględnienie w kolejnych sprawozdaniach rocznych kompleksowych danych dotyczących spełnienia wszystkich wymogów, niezbędnych do zapewnienia spójności procedury udzielania absolutorium;
  4. zauważa z zadowoleniem, że w sprawozdaniu rocznym za rok budżetowy 2021 Trybunał nie stwierdził żadnych konkretnych problemów dotyczących Komitetu;

**Zarządzanie budżetem i finansami**

5. zauważa, że ostateczny budżet Komitetu na 2021 r. wyniósł 145 024 938 EUR, co stanowi nieznaczny wzrost (o 1,7 %) w porównaniu z 142 539 393 EUR w 2020 r. i 138 502 768 EUR w 2019 r.; zauważa, że w 2021 r. najobszerniejszymi liniami budżetowymi, które reprezentowały około 80 % łącznego budżetu, były linie przeznaczone na wynagrodzenia i dodatki, a następnie te przeznaczone na zwrot kosztów podróży i pobytu członków, na opłaty leasingowe, tłumaczenia ustne i zagospodarowanie pomieszczeń służbowych;
6. zauważa z zaniepokojeniem niski poziom wykonania budżetu, który wynosi 90,8 % w porównaniu z 91,8 % w 2020 r. i jest daleki od poziomu sprzed pandemii w 2019 i 2018 r. (odpowiednio 98,1 % i 98,7 %); zwraca uwagę, że kwota nierozdysponowanych środków zwrócona do budżetu Unii jest najwyższa w ciągu ostatnich czterech lat i wynosi 13 336 920 EUR, w porównaniu z 11 677 200 EUR i 2 579 332 EUR odpowiednio w 2020 r. i 2019 r. oraz z 1 819 462 EUR w 2018 r.; zauważa, że Komitet uznał ten spadek poziomu wykonania za bezpośredni skutek pandemii COVID-19; zauważa jednak, że w rachunku wyniku ekonomicznego ogólne wydatki w 2021 r. nieznacznie wzrosły – o 5 % w porównaniu z 2020 r. – co Komitet tłumaczy wzrostem aktywności w porównaniu z pierwszym rokiem pandemii COVID-19; zwraca uwagę, że te dwa wskaźniki najwyraźniej zmiernają w przeciwnych kierunkach;
7. podkreśla niski wskaźnik płatności, który na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniósł 78 %, co oznacza spadek w stosunku do 83,2 % i 92,5 % odpowiednio w 2020 i 2019 r.; docenia fakt, że średni czas płatności w 2021 r. skrócono do 19,94 dnia, co stanowi poprawę w porównaniu z 2020 r. (28,44 dnia) i 2019 r. (30,12 dnia); zauważa jednak, że w 2021 r. odsetek faktur elektronicznych w ogóle faktur wyniósł zaledwie 68 % w porównaniu z 67 % w 2020 r. i był nadal niższy niż w 2019 r. (79 %);
8. zauważa, że z 2021 na 2022 rok przeniesiono bezprecedensową kwotę 13 163 207 EUR – znacznie wyższą niż w 2020 i 2019 r., kiedy to przeniesiono odpowiednio 8 722 448 EUR i 8 614 946 EUR;
9. zauważa, że w 2021 r. na działalność Komitetu miała wpływ pandemia COVID-19, w związku z czym w przypadku niektórych linii wykorzystanie środków spadło (koszty podróży i dodatki dla członków, tłumaczenia ustne, wyjazdy służbowe pracowników oraz organizacja wydarzeń i posiedzeń, w tym catering związany z tymi wydarzeniami), podczas gdy w przypadku innych kryzys zdrowotny wymagał dodatkowych wydatków (wsparcie techniczne posiedzeń zdalnych lub hybrydowych, w tym tłumaczenie symultaniczne, wzmocnienie zaplecza informatycznego w celu obsługi wzmoczonej telepracy oraz dodatkowy sprzęt potrzebny służbom medycznym Komitetu); zauważa, że niewykorzystane środki przeznaczono na nadrobienie zaległości w dziedzinie IT i budynków, które to zaległości stwierdzono w poprzednich procedurach udzielania absolutorium;
10. zauważa, że w 2021 r. kwota objęta przesunięciem wyniosła 5 323 400 EUR, co oznacza, że to przesunięcie w 2021 r. i przesunięcie w 2020 r. w kwocie 10 378 352 EUR były od 2,5 do 5 razy wyższe niż w latach poprzedzających pandemię COVID-19 (odpowiednio 3 119 041 EUR w 2019 r. i 1 981 731 EUR w 2018 r.); zauważa, że tamtego roku przesunięcia zainicjowano wcześniej, lecz pomimo wysiłków absorpcja wszystkich niewykorzystanych środków nie była możliwa z powodu pandemii COVID-19;
11. zauważa, że w 2021 r. Komitet kontynuował działania na rzecz poprawy opłacalności swoich obiegów administracyjnych, osiągając w pełni elektroniczny obieg dokumentów finansowych i stosując kwalifikowane podpisy elektroniczne w umowach i aneksach; zauważa, że oszczędności uzyskano głównie dzięki synergii wynikającej z umowy o współpracy między Komitetem a Europejskim Komitetem Regionów („Komitet Regionów”), odnowionej w 2021 r., zwłaszcza w obszarach infrastruktury (łączne szacunkowe oszczędności na wynajmie, konserwacji, materiałach eksploatacyjnych i personelu wynoszą ponad 12 mln EUR), IT, bezpieczeństwa i obsługi posiedzeń;

12. jest świadomy, że procedury przetargowe dla Komitetu są organizowane albo przez jego własne służby, albo w imieniu Komitetu przez Służby Wspólne Komitetu i Komitetu Regionów; zauważa, że w 2021 r. odbyło się tylko 13 postępowań o udzielenie zamówienia, w których Komitet był albo jedyną instytucją zamawiającą, albo uczestniczącą instytucją zamawiającą wraz z Komitetem Regionów, z czego dwa postępowania unieważniono z powodu braku ofert, a dwa – oba w dziedzinie robót budowlanych – przeprowadzono jako procedury otwarte, w których Komitet był uczestniczącą instytucją zamawiającą, natomiast pozostałe przeprowadzono w drodze procedury negocjacyjnej – siedem dotyczących zamówień o średniej i niskiej wartości oraz dwa bez uprzedniej publikacji ogłoszenia o zamówieniu zgodnie z rozporządzeniem finansowym;
13. podkreśla, że od kwietnia do czerwca 2021 r. na kilku posiedzeniach Komitetu Budżetowego Rady omawiano wniosek Komitetu dotyczący specjalnej diety za zdalny udział w posiedzeniach Komitetu; zauważa, że we wniosku CAF, popartym przez kwestorów Komitetu i zatwierdzonym przez Radę, dietę za zdalny udział ustanowiono na poziomie 145 EUR, czyli w kwocie będącej połową diety przewidzianej w art. 2 ust. 1 decyzji Rady 2013/471/UE <sup>(1)</sup>, ze skutkiem od 1 lipca 2021 r. i ograniczoną do okresu, w którym będą występować utrudnienia w podróżowaniu spowodowane pandemią COVID-19; zwraca uwagę, że zwrot kosztów wiąże się z obowiązkowym sprawdzeniem obecności każdego uczestnika na posiedzeniu lub podczas wydarzenia za pomocą różnych metod, takich jak listy podpisów, raporty z połączeń elektronicznych, zrzuty ekranu lub inne raporty przedstawiające wystąpienia, i że zwrotu kosztów można dokonać wyłącznie na tej podstawie; podkreśla, że w przypadku zdalnego udziału wypłaca się tylko połowiczną dietę – po sprawdzeniu obecności i wykazaniu braku innego wkładu ze strony osób trzecich – i nie zwraca się żadnych innych kosztów (takich jak koszty podróży czy zryczałtowana dieta za czas podróży); uważa jednak dietę, pomimo jej zmniejszenia, za niezrozumiałą, zważywszy na jej odbiór przez opinię publiczną, ponieważ mogła spowodować uszczerbek na reputacji Komitetu; uważa ponadto, że skoro środki sanitarne i środki podjęte podczas pandemii COVID-19 zostały zniesione, dieta za zdalny udział w posiedzeniach nie jest już potrzebna;

#### **Zarządzanie wewnętrzne, wyniki i kontrola wewnętrzna**

14. zauważa, że rok 2021 był kolejnym rokiem, w którym Komitet został dotknięty skutkami pandemii COVID-19 i podjął szereg decyzji umożliwiających dalsze funkcjonowanie swoich głównych organów pomimo ograniczeń nałożonych ze względów bezpieczeństwa; zauważa, że takie decyzje dotyczyły formatu posiedzeń, wymogów dotyczących dostępu do budynków, zarządzania wydarzeniami oraz innych środków bezpieczeństwa i higieny, w tym zachowania dystansu fizycznego i przeprowadzania posiedzeń w trybie zdalnym, który później stał się formatem hybrydowym, z głosowaniem hybrydowym i elektroniczną organizacją zadań;
15. przyjmuje do wiadomości przyjęty przez Komitet w 2021 r. nowy plan zarządzania, w którym określono strategię jego Sekretariatu Generalnego oraz pięć podstawowych wartości i pięć kluczowych celów strategicznych wyznaczających kierunek jego prac na najbliższe pięć lat i w którym ustanowiono roczne cele strategiczne bezpośrednio powiązane z planem zarządzania przewidującym na 2021 r. 33 cele dla wszystkich jednostek administracji;
16. zwraca uwagę na rolę CAF, która przygotowuje wszystkie decyzje w kwestiach finansowych lub budżetowych dla prezydium Komitetu i jest zorganizowana w podgrupy ad hoc, które skuteczniej zajmują się tematami doraźnymi, a każda składa się z trzech członków – po jednym z każdej grupy reprezentowanej w Komitecie;
17. z zadowoleniem przyjmuje realizowany przez Komitet program zintegrowanej analizy biznesowej służący uchwyceniu i odwzorowaniu wszystkich podstawowych procesów biznesowych, które mają wpływ na prognozowanie wydatków w liniach budżetowych – oczekuje się, że pomoże on zidentyfikować potencjalne pierwotne przyczyny rozbieżności między prognozami wydatków a ostatecznymi kosztami działań, co doprowadzi do dalszej poprawy należytego i efektywnego zarządzania dostępnymi zasobami ludzkimi i finansowymi wspierającymi działalność polityczną członków Komitetu;

<sup>(1)</sup> Decyzja Rady 2013/471/UE z dnia 23 września 2013 r. w sprawie przyznawania diet dziennych i zwrotu kosztów podróży członkom Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i ich zastępcom (Dz.U. L 253 z 25.9.2013, s. 22).

18. jest zaniepokojony ograniczonymi zasobami Służby Audytu Wewnętrznego (IAS) Komitetu, której poziom zatrudnienia ma bezpośredni wpływ na ilość i jakość wykonanej pracy, a tym samym na pewność, jaką IAS może zapewnić w zakresie środowiska ryzyka i kontroli; rozumie, że od listopada 2021 r. w zadaniach trzech członków personelu obecnie zatrudnionych w IAS uczestniczy również asystent spoza IAS, ale uważa, że takie dodatkowe tymczasowe stanowisko nie gwarantuje zgodności z międzynarodowymi normami regulującymi minimalne kryteria dotyczące stanowiska w wewnętrznym audycie; wyraża poparcie dla propozycji Komitetu, aby przekształcić już istniejące w IAS stanowisko asystenta w stanowisko administratora, co pozwoli wzmocnić audyt wewnętrzny w perspektywie krótkoterminowej; wzywa Komitet i Komitet Regionów, aby w ramach realizacji umowy o współpracy między Komitetem a Komitetem Regionów zoptymalizowały koordynację swoich służb zajmujących się audytem wewnętrznym;
19. przyjmuje do wiadomości, że Komitet podjął kroki w celu wdrożenia standardów kontroli wewnętrznej w odniesieniu do oceny newralgicznych funkcji, przyjmując w grudniu 2020 r. szczegółową politykę obejmującą definicję newralgicznych stanowisk oraz metodykę oceny ryzyka związanego ze wszystkimi stanowiskami; zauważa, że w 2021 r. zakończono ocenę obejmującą cały Komitet; odnotowuje jednak, że w ustaleniach IAS wykazano pole do ulepszeń; zauważa, że audyt wewnętrzny dotyczący wypłat wynagrodzeń w 2018 r., nienależne wypłaty świadczeń ujawnione przez Trybunał w 2019 r. oraz dalszy audyt wewnętrzny dotyczący weryfikacji w 2020 r. wykazały, iż trzeba dokładniej zbadać kontrolę zarządzania prawami statutowymi; zwraca się do Komitetu, by informował Parlament o terminowych działaniach następczych podejmowanych w związku z ustaleniami z audytu;
20. zauważa, że kluczowe wskaźniki aktywności i wydajności są skutecznym narzędziem zarządzania, i zwraca uwagę na ich interpretację w kontekście pandemii COVID-19, a tym samym na wyważone znaczenie przypisywane tendencjom w zakresie komunikacji, posiedzeń w obecności fizycznej, stosunków w miejscu pracy, wydajności punktu ksero i tłumaczenia ustnego;
21. zauważa, że Komitet realizuje swoją misję poprzez opinie, które odnoszą się do wniosków ustawodawczych Komisji (wnioski o wydanie opinii), oraz opinie z inicjatywy własnej, w których wzywa się instytucje Unii do podjęcia działań, oraz zauważa, że Komitet może uwypuklić swoje stanowiska w rezolucjach lub zawrzeć w sprawdzaniach oceniających i informacyjnych;
22. zauważa, że w 2021 r. Komitet przyjął 200 opinii (w porównaniu ze 131 w 2020 r. i 127 w 2019 r.), z czego 151 powstało na wniosek, 28 to opinie z inicjatywy własnej, a 12 to opinie rozpoznawcze (opinie powstałych na wniosek było 65 i 59 odpowiednio w 2020 i 2019 r.); z zadowoleniem przyjmuje decyzję o uruchomieniu projektu pilotażowego, który ma zostać zrealizowany między wrześniem 2022 r. a kwietniem 2023 r. i który ma na celu wzmocnienie monitorowania działań podejmowanych przez dane instytucje w związku z wybraną listą opinii o znaczeniu politycznym lub strategicznym powiązanych z programem prac sekcji Komitetu oraz z wkładem Komitetu w roczny program prac Komisji; rozumie, że takie wzmocnione działania następcze obejmują istotniejszą rolę sprawozdawcy Komitetu względem różnych podmiotów uczestniczących w procesie legislacyjnym, w tym obecność na posiedzeniach komisji Parlamentu i ukierunkowaną na docieranie do odbiorców, dostosowaną do potrzeb komunikację;
23. zauważa, że w odnośnym sprawozdaniu w sprawie wdrożenia porozumienia o współpracy między Parlamentem Europejskim a Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym wskazano na podwojenie w 2021 r. liczby spotkań z odpowiednikami z Parlamentu podczas przygotowywania opinii Komitetu w porównaniu z 2020 r., co utwierdza udział Komitetu w cyklu legislacyjnym, i apeluje, by Komitet zadbał o to, by jego opinie były przekazywane członkom odpowiednich komisji Parlamentu zgodnie z porozumieniem o współpracy między Parlamentem a Komitetem i Komitetem Regionów; zauważa, że oprócz spotkań dwustronnych dotyczących bieżących spraw zarówno posłowie do Parlamentu, jak i członkowie Komitetu brali udział w różnych wydarzeniach, konferencjach i spotkaniach oraz że odbyło się 156 spotkań z odpowiednikami z Parlamentu, 538 spotkań z odpowiednikami z Komisji oraz 139 spotkań z odpowiednikami z Rady i państw członkowskich;

24. odnotowuje szerokie uczestnictwo w odbywających się co dwa miesiące seminariach internetowych europejskiej społeczności na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym (EU Circular Talks) oraz w ceremonii rozdania nagród ekologicznych UE (stanowiących pierwszy przykład ogólnounijnych nagród ekologicznych) organizowanej wspólnie przez Komisję, Komitet, Komitet Regionów, Europejski Głos Rolników i Spółdzielni Rolniczych oraz europejską organizację patronacką sektora żywności ekologicznej i rolnictwa ekologicznego (europejskiej grupy IFOAM), i pozytywne opinie na temat tych seminariów i nagród; zauważa, że w 2021 r. zorganizowano kilka konferencji wysokiego szczebla z wysoką frekwencją – były to konferencja społeczeństwa obywatelskiego w sprawie geopolityki Europejskiego Zielonego Ładu, publiczna konferencja wysokiego szczebla na temat ubóstwa energetycznego na styku Europejskiego filaru praw socjalnych i Europejskiego Zielonego Ładu oraz konferencja wysokiego szczebla w sprawie polityki młodzieżowej na Bałkanach Zachodnich; docenia ważną rolę Komitetu w zapewnieniu społecznego wymiaru zielonej transformacji;
25. zauważa, że Komitet, poprzez prace swojej grupy ad hoc ds. Konferencji w sprawie przyszłości Europy, bezpośrednio zorganizował lub wsparł realizację 75 wydarzeń – 33 na szczeblu krajowym i 42 na szczeblu centralnym – oraz że 60 % z tych 75 wydarzeń zaowocowało sprawozdaniami na platformie Konferencji, przy czym w samych tych 45 wydarzeniach wzięło udział ponad 7 600 uczestników; zauważa, że Komitet zapisał również na platformie Konferencji 60 nowych pomysłów i rozpoczął szeroko zakrojoną kampanię komunikacyjną w mediach społecznościowych oraz że wiele z tych pomysłów uwzględniono w 325 końcowych wnioskach przyjętych w maju 2022 r.;

#### **Zasoby ludzkie, równość i dobrostan pracowników**

26. zauważa, że w 2021 r. pomimo ograniczeń narzuconych w wyniku pandemii COVID-19 Komitetowi udało się zagwarantować bezpieczne warunki pracy; zwraca uwagę na działania prowadzone przez jego służby medyczne, w tym ciągłe uaktualnianie przepisów dotyczących zdrowia publicznego w biurach oraz informowanie personelu dzięki stałemu wsparciu psychospołecznemu udzielanemu osobiście i online, aktualnym naukowym informacjom medycznym przekazywanym członkom, pracownikom i administracji, oraz na aktywny udział w kampanii szczepień Komisji; podkreśla wypracowaną z Parlamentem synergii w zakresie przeprowadzania testów na COVID-19;
27. zauważa, że ze sprawozdania Komitetu wynika, że na dzień 31 grudnia 2021 r. zatrudnił 699 pracowników w porównaniu z 702 pracownikami w 2020 i w 2019 r.; zauważa, że w 2021 r. liczba stanowisk w planie zatrudnienia Komitetu wzrosła z 668 do 699, co zostało przewidziane w 2020 r.; zwraca uwagę, że wskaźnik obsadzenia stanowisk budżetowych wyniósł w 2021 r. 94,3 %, czyli nieco mniej niż w latach 2020, 2019 i 2018, kiedy to wyniosły odpowiednio 95,5 %, 96 % i 96,6 %, oraz zauważa, że w 2021 r. zakończono rekrutację 74 nowych członków personelu w porównaniu z 58 i 57 odpowiednio w 2020 i 2019 r.;
28. zauważa, że w 2021 r. zatrudniono dużą liczbę pracowników na czas określony i pracowników kontraktowych (107 pracowników na czas określony i 46 pracowników kontraktowych na ogólną liczbę 699 pracowników, w porównaniu z 93 i 81 pracownikami na czas określony odpowiednio w 2020 i 2019 r. oraz 47 i 43 pracownikami kontraktowymi odpowiednio w 2020 i 2019 r.); wyraża zaniepokojenie, że sytuacja ta pociąga za sobą ryzyko znacznej utraty przez Komitet wiedzy i doświadczenia, gdy termin obowiązywania umów na czas określony dobiega końca; zwraca się do Komitetu o dalsze pogłębienie współpracy administracyjnej z Komitetem Regionów za pośrednictwem porozumienia o Służbach Wspólnych, aby zwiększyć efekt synergii wynikającej z łączenia zasobów kadrowych;
29. zauważa, że jeśli chodzi o plan zatrudnienia, wygląda na to, iż cięcia kadrowe w Komitecie miały nań istotny wpływ przekraczający ustalony przez Komisję cel 5 % (redukcja zatrudnienia o 7,98 % w porównaniu z danymi z 2013 r.); jest świadomy, że dodatkowe priorytety przyjęte w ostatnich latach i te, które dopiero nadejdą, spowodowały, że przy okazji przygotowywania budżetu na 2023 r. Komitet zwrócił się o dodatkowe zasoby (trzy dodatkowe stanowiska administratorów);

30. docenia, że w celu przyspieszenia procesu rekrutacji na stanowiska kierownicze dyrekcja ds. zasobów ludzkich i finansów Komitetu podjęła działania na rzecz informowania przewodniczących grup i kierowników sekretariatów grup o konieczności planowania naboru i rekrutacji z wyprzedzeniem, aby w interesie służby uniknąć przedłużających się okresów sprawowania stanowisk ad interim i zarządzania przez kierowników dwoma jednostkami jednocześnie; docenia również to, że pracownikom zajmującym się rekrutacją wydano odpowiednie instrukcje, którym towarzyszyła aktywna polityka publikowania informacji o wolnych stanowiskach; zauważa, że dyrekcja ds. zasobów ludzkich i finansów opracowała szczegółowy plan działania w zakresie rekrutacji i zatrzymywania pracowników, który został zatwierdzony przez zarząd Komitetu w październiku 2021 r. i opiera się na planowaniu perspektywicznym, podnoszeniu atrakcyjności zatrudnienia i zatrzymywaniu talentów;
31. zauważa, że większość pracowników Komitetu stanowią kobiety (448 z 699), zarówno w kategorii asystentów, jak i administratorów; z zadowoleniem przyjmuje zrównoważoną reprezentację płci na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla, które zajmuje 52 % kobiet i 48 % mężczyzn, w porównaniu z 46 % kobiet i 54 % mężczyzn w 2020 r. oraz 48 % kobiet i 52 % mężczyzn w 2019 r.; docenia działania urzędnika Komitetu ds. równych szans w kształtowaniu przyszłej strategii i planu działania w zakresie różnorodności i inkluzywności oraz jest świadomy, że CAF bada praktyczne sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w instytucjach publicznych w oparciu o przekazane przez prelegentów zewnętrznych, w tym przewodniczącego parlamentarnej Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, informacje, które zostaną przedstawione w dogłębnej analizie sposobów, w jakie to narzędzie mogłoby pomóc zająć się kwestią równouprawnienia płci;
32. podkreśla, że chociaż personel pochodzi ze wszystkich państw członkowskich, ze względu na to, że państwa członkowskie nie są reprezentowane proporcjonalnie, równowaga geograficzna pod tym względem w Komitecie nie jest zadowalająca; zauważa, że kadra kierownicza z 13 państw członkowskich, które przystąpiły do Unii po 2004 r., stanowiła 19 % w 2021 r. (poziom identyczny jak w roku 2019) w porównaniu z 15 % w 2020 r., podczas gdy rozkład administratorów według grup zaszerogowania pokazuje, że 65 % administratorów z tych państw członkowskich znajduje się obecnie w grupach zaszerogowania AD 8 – AD 10, a więc kwalifikują się do ubiegania się o stanowiska kierownicze; wzywa Komitet, by nadal podejmował działania, czynił większe wysiłki i zobowiązał się do osiągnięcia wyważonej reprezentacji geograficznej wszystkich państw członkowskich wśród swoich pracowników, ze szczególnym naciskiem na szczebel kierowniczy i przy uwzględnieniu reprezentacji państw członkowskich, które wstąpiły do Unii po 2004 r.;
33. zauważa, że środki przyjęte w celu przewyższenia ograniczeń wynikających z pandemii COVID-19 objęły wyposażenie wszystkich pracowników w laptopa i zestaw nagłowny, zapewnienie ergonomicznych krzeseł w razie konieczności uzasadnionych względów zdrowotnych, przyznanie w 2020 r. niedużej kwoty ryczałtowej na pokrycie nadzwyczajnych kosztów ponoszonych w okresie obowiązkowej telepracy oraz w 2021 r., na indywidualny wniosek, umożliwienie otrzymania dodatkowego ekranu, gdy był konieczny ze względów zdrowotnych, a od kwietnia 2021 r. na sześć miesięcy przyznanie pracownikom i stażystom tymczasowego dodatku miesięcznego w wysokości 20 EUR na pokrycie różnorodnych kosztów dodatkowych;
34. wzywa Komitet do przyjęcia zaktualizowanej strategii i planu działania w zakresie różnorodności i inkluzywności; oczekuje, że taka strategia i plan działania będą uwzględniały wnioski wyciągnięte w trakcie pandemii COVID-19, zaferują elastyczne narzędzia odpowiadające zróżnicowanym potrzebom różnych grup pracowników oraz będą promować z myślą o pracownikach różnorodność i włączenie, ale także równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz równe szanse; zwraca się do Komitetu, by informował Parlament o postępach w tym względzie;
35. zauważa, że w 2021 r. Komitet przeprowadził ocenę swojego planu działania na rzecz równych szans i różnorodności, aby rozpocząć prace nad ambitniejszą strategią różnorodności i inkluzywności; zauważa, że z okazji Międzynarodowego Dnia Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii zorganizowano wydarzenia online oraz że Komitet uczestniczył w międzyinstytucjonalnej wspólnej konferencji komitetów nt. równych szans i w różnych międzyinstytucjonalnych sieciach w dziedzinie różnorodności i równych szans; zachęca Komitet do dalszego wspierania inicjatyw oddolnych, dzięki którym Komitet staje się miejscem pracy bardziej sprzyjającym włączeniu; zwraca się do Komitetu, by włączył do przyszłej strategii i planu działania w zakresie różnorodności i inkluzywności konkretne działania dotyczące rekrutacji i wdrażania kandydatów z niepełnosprawnościami oraz by podczas remontów budynków poświęcił podobną uwagę kwestiom dostępności i mobilności;

36. zauważa, że obecne warunki pracy zapewniają wysoki stopień elastyczności oraz że chociaż konieczne jest planowanie perspektywiczne, rejestracja czasu pracy nie jest już obowiązkowa; zauważa, że ponieważ Komitet opowiedział się w 2020 i 2021 r. za zwolnieniem z obowiązku rejestracji czasu pracy, możliwe jest dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb, pod warunkiem że zaspokojone zostaną potrzeby służby oraz że będzie ułatwione zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w trudnych okolicznościach;
37. zauważa, że zmiana warunków pracy w następstwie pandemii COVID-19 miała wpływ na wskaźnik stosowania niestandardowej organizacji czasu pracy oraz że od wiosny 2020 r. liczba wniosków o niestandardową organizację czasu pracy stopniowo maleje; zauważa, że w 2021 r. – po raz pierwszy od 2016 r. – odsetek pracowników ubiegających się o odpowiednią niestandardową organizację czasu pracy spadł poniżej 20 % (18,88 % w 2021 r. w porównaniu z 23,93 % i 32,19 % odpowiednio w 2020 r. i 2019 r.); zwraca uwagę, że spadek liczby wniosków w latach 2020–2021 dotyczy głównie kobiet, przy czym w 2021 r. około jedna piąta ubiegała się o niestandardową organizację czasu pracy, podczas gdy liczba mężczyzn pozostaje stabilna (32 mężczyzn w 2020 r. w porównaniu z 31 mężczyznami w 2021 r.); zauważa, że chociaż w 2019 r. nastąpił znaczny wzrost liczby mężczyzn korzystających z elastycznej organizacji czasu pracy, odsetek mężczyzn i kobiet pozostał mniej więcej taki sam w 2020 i 2021 r. (około jednej piątej wniosków wpływa od mężczyzn);
38. zauważa, że w 2021 r., w obliczu trwającej pandemii COVID-19, telepraca pozostawała normą, ale od 14 czerwca 2021 r. pracownicy mogli stopniowo, dobrowolnie, wracać do biura na jeden dzień w tygodniu pod warunkiem przestrzegania środków ostrożności obowiązujących w pomieszczeniach; zauważa, że w przypadku wszystkich pracowników była możliwa telepraca z zagranicy w ograniczonym czasie i na określonych warunkach, na przykład w razie szczególnie trudnej sytuacji rodzinnej z ważnych powodów zdrowotnych lub społecznych; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że prawo do bycia offline, zapisane już w poprzedniej decyzji dotyczącej systemu telepracy, zostało obecnie wymienione wprost w zmienionej decyzji Komitetu w sprawie warunków pracy, która obowiązuje od 1 kwietnia 2022 r.; zachęca Komitet, aby zbadał długoterminowe rozwiązania w zakresie telepracy w warunkach po pandemii;
39. z zadowoleniem przyjmuje rozpoczęcie w marcu 2021 r. ankiety, koordynowanej przez Komitet i Komitet Regionów, służącej ocenie doświadczeń wszystkich pracowników w związku z długotrwałym okresem telepracy oraz wypracowaniu ewentualnych wytycznych na przyszłość; rozumie, że ponad 71 % pracowników, w tym kierownicy, w dużej mierze pozytywnie oceniło ograniczenia nałożone w związku z pandemią COVID-19 oraz dostarczyło wskazówek, uwzględnionych przy przygotowywaniu zmienionej decyzji w sprawie warunków pracy, która została sporządzona w 2021 r. i po szeroko zakrojonym dialogu społecznym weszła życie 1 kwietnia 2022 r. jako projekt pilotażowy na sześć miesięcy;
40. ubolewa, że również w 2021 r. Komitet nie był w stanie dostarczyć danych na temat przypadków wypalenia zawodowego wśród pracowników Komitetu; respektuje ograniczenia związane z ochroną danych, ale przypomina Komitetowi o znaczeniu zanonimizowanych danych statystycznych dla decyzji zarządczych w obrębie organizacji, a jednocześnie sygnalizuje potrzebę zapewnienia dobrostanu pracowników; przypomina, że należy rozważyć działania informacyjne, dobre praktyki dotyczące zarządzania obciążeniem pracą, sposobów komunikowania się i rozwiązywania konfliktów, a także politykę powrotu do pracy;
41. zauważa, że w 2021 r. Komitet przygotował i przedyskutował zmienioną decyzję w sprawie procedur zapobiegania nękanii psychicznemu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz postępowania w przypadku takiego molestowania (decyzja 090/22A), która to decyzja została przyjęta dopiero w marcu 2022 r.; zauważa, że jest to część szerszego planu działania w zakresie etyki przyjętego w styczniu 2021 r. w oparciu o zalecenia wspólnej grupy roboczej złożonej z przedstawicieli pracowników i administracji; ponownie wyraża ubolewanie w związku z powolnym procesem przyjmowania tej nowej decyzji, która niestety nie przewiduje szczegółowej procedury w przypadku nękania i molestowania z udziałem członków i urzędników (w rozumieniu decyzji nr 090/22 A), w związku z czym nie stosuje się jednolitych procedur postępowania w przypadkach nękania i molestowania, co prowadzi do różnego traktowania ofiar; wzywa Komitet do natychmiastowego ustanowienia szczegółowej procedury, która zapewni każdemu odpowiednią i od dawna oczekiwaną ochronę przed nękaniami i molestowaniem; uważa, że jedynie polityka zerowej tolerancji wobec nękania i molestowania zapobiegnie przyszłym zarzutom i poważnym uchybieniom;

42. zauważa, że w 2021 r. Komitet przyjął 52 stażystów na okres pięciu miesięcy, 4 stażystów na okres trzech miesięcy i 2 stażystów na stypendiach przyznanych przez zewnętrzne organy publiczne; zauważa, że stażyści przyjęci na okres pięciu miesięcy otrzymywali miesięczne stypendium i dodatki, podczas gdy stażyści przyjęci na krótszy okres nie byli uprawnieni do żadnego dofinansowania; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że również dzięki apelowi Parlamentu w ramach procedury udzielania absolutorium za 2020 r. toczy się wewnętrzna refleksja nad sposobami zapewnienia wszystkim stażystom godziwego wynagrodzenia oraz że opracowano nowe ramy doprecyzowujące prawa i obowiązki stażystów, które są obecnie konsultowane ze służbami prawnymi Komitetu i komitetem pracowniczym Komitetu, a ich wprowadzenie w życie przewiduje się na kolejny okres przyjmowania stażystów rozpoczynający się w marcu 2023 r.;
43. ponownie apeluje do Komitetu o uwzględnienie wniosków wyciągniętych z pandemii COVID-19 w wewnętrznej strategii zarządzania, jeśli chodzi o ciągłość działania i zarządzanie kryzysowe, zdolność reagowania w zakresie IT, odporność organizacji, obowiązek dochowania należytej staranności wobec pracowników, skuteczną komunikację i elastyczne procesy robocze, w celu wypracowania stylu zarządzania ukierunkowanego na wyniki, który może sprzyjać zdrowej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym;

### **Ramy etyczne i przejrzystość**

44. z zadowoleniem przyjmuje aktualizację kodeksu postępowania Komitetu w styczniu 2021 r., obejmującą zaostrzone sankcje i szerszy zakres, ustanawiającą skuteczniejszy mechanizm postępowania w przypadku naruszeń ze strony członków, i odnotowuje następujący po nim przegląd regulaminu wewnętrznego Komitetu w marcu 2022 r.; docenia przyjęcie w styczniu 2021 r. szczegółowego planu działania w zakresie etyki w oparciu o zalecenia wspólnej grupy roboczej złożonej z przedstawicieli pracowników i administracji;
45. podkreśla znaczenie audytu wewnętrznego w zakresie etyki i uczciwości, którego celem jest uzyskanie wystarczającej pewności co do konsekwentnego uzgadniania i przestrzegania wspólnych etycznych wartości, zasad i norm zakładających stałe stawianie interesu publicznego ponad interes prywatny; ponownie apeluje, by rozważyć także zewnętrzny audyt w zakresie etyki i przejrzystości;
46. zauważa, że po wejściu w życie 15 grudnia 2021 r. zmienionej decyzji Komitetu w sprawie informowania o nieprawidłowościach (decyzja nr 297/21A), a także zmienionej decyzji w sprawie procedur zapobiegania nękanii psychicznemu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz postępowania w przypadku takiego molestowania (decyzja 090/22A), przyjętej 31 marca 2022 r., odnowione etyczne ramy prawne zostaną uzupełnione zmienioną decyzją ustanawiającą ogólne przepisy wykonawcze dotyczące postępowań dyscyplinarnych i postępowań administracyjnych; zachęca Komitet do dopilnowania, aby proces ten obejmował konsultacje z jego służbą prawną i inspektorem ochrony danych oraz dialog z komitetem pracowniczym i unijnym Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego;
47. zauważa, że wreszcie w pełni wdrożono wobec wszystkich zainteresowanych pracowników ugody zawarte w związku ze sprawą OC/2018/0666/A1 prowadzoną przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF); ubolewa nad powolnym działaniem Komitetu w zakresie zawierania i wdrażania ugód; zauważa, że jeśli chodzi o byłego członka Komitetu, którego OLAF wskazał jako ofiarę poważnego wykroczenia, w wyniku rozmów przeprowadzonych w marcu 2021 r. osiągnięto porozumienie co do sposobów rozwiązania tej kwestii, koncentrując się na wzmocnieniu kodeksu postępowania Komitetu, wzmocnieniu ram etycznych oraz traktując priorytetowo dochodzenie do sprawiedliwych ugód i publiczne przeprosiny ofiar;
48. stwierdza z zadowoleniem, że 13 kwietnia 2022 r. przewodnicząca Komitetu wydała publiczne oświadczenie, opublikowane na stronie internetowej Komitetu, w którym w imieniu Komitetu skierowała oficjalne przeprosiny do wszystkich ofiar w przedmiotowej sprawie – zarówno pracowników, jak i byłego członka - wskazanych w sprawie OLAF nr ref. OC/2018/0666/A1; ponownie wyraża zaniepokojenie, że sekretarz generalny Komitetu nadal odmawia przyznania się do wewnętrznych niedociągnięć i uchyła się od odpowiedzialności, co prowadzi do naruszenia obowiązku dochowania należytej staranności wobec pracowników Komitetu;



49. podkreśla, że 6 października 2022 r. w orzeczeniu w sprawie C-673/21 <sup>(\*)</sup> Trybunał Sprawiedliwości potwierdził legalność środków podjętych na mocy decyzji prezydium Komitetu z 9 czerwca 2020 r.;
50. zauważa, że Komitet jest stroną cywilną w postępowaniu wszczętym przez władze krajowe przeciwko byłemu członkowi oskarżonemu o popełnienie wykroczeń, które obecnie toczy się przed sądem belgijskim w oczekiwaniu na wydanie właściwego orzeczenia; zwraca się do Komitetu o terminowe informowanie Parlamentu o przebiegu postępowania;
51. głęboko ubolewa, że nadal ignoruje się jednoznaczne wezwania Parlamentu do wszczęcia zewnętrznego i niezależnego dochodzenia mającego konkretnie na celu przegląd procedur dotyczących zasobów ludzkich i ocenę skuteczności tych procedur, ze szczególnym naciskiem na ustalenie odpowiedzialności hierarchii administracyjnej za rozpatrywaniu skarg dotyczących nękania i molestowania oraz za zapewnianie dobrostanu pracowników; wzywa Komitet do podjęcia wszelkich niezbędnych środków, aby w przyszłości skutecznie zapobiegać potencjalnym przypadkom nękania i molestowania; uważa, że kluczowe jest zagwarantowanie dobrostanu pracowników oraz skuteczne i szybkie zapobieganie kolejnym przypadkom, takim jak te, które miały miejsce;
52. zwraca uwagę, że w 2021 r. OLAF prowadził dochodzenia w Komitecie w dwóch sprawach, z których jedno, wszczęte w 2019 r. i dotyczące członka Komitetu zostało zamknięte w 2022 r., ponieważ OLAF nie znalazł żadnych dowodów nadużyć finansowych lub nieprawidłowości naruszających interesy finansowe lub inne interesy Unii, a drugie, również dotyczące członka, zostało zamknięte przez OLAF w 2021 r., ponieważ Prokuratura Europejska (EPPO) wszczęła równoległe postępowanie przygotowawcze w sprawie tych faktów; zauważa, że inna sprawa z 2020 r., w którą również uwikłany był członek, została zamknięta przez OLAF w 2022 r., ponieważ członek, którego sprawa dotyczyła, w międzyczasie zmarł;
53. zauważa, że jak dotąd jedna sprawa, zgłoszona Komisji Kontroli Budżetowej Parlamentu przez Komitet w 2020 r., jest nadal otwarta – w odniesieniu do niej organ powołujący Komitetu zamierzał podjąć ostateczną decyzję do końca 2022 r.; zauważa, że w oparciu o uwagi zgłoszone podczas pierwszego wysłuchania obu stron – w celu dalszego zbadania kilku kwestii i przesłuchania dodatkowych świadków – wszczęto uzupełniające dochodzenie, które zakończono przed przerwą wakacyjną w 2022 r.; głęboko ubolewa, że to dochodzenie wewnętrzne trwa już dwa lata i wciąż oficjalnie się nie zakończyło, co poważnie utrudnia życie osobom, których dotyczy, i blokuje ewentualne przekazanie sprawy OLAF; zwraca się do Komitetu o jak najszybsze wydanie ostatecznej decyzji i poinformowanie Parlamentu o wyniku;
54. docenia gotowość Komitetu do współpracy z organami dochodzeniowymi Unii (OLAF i EPPO); zauważa, że w 2021 r. podpisano z biurem dochodzeniowym i dyscyplinarnym Komisji umowę o gwarantowanym poziomie usług dotyczącą prowadzenia wewnętrznych dochodzeń administracyjnych;
55. wyraża zadowolenie, że wprowadzony w styczniu 2021 r. zmieniony kodeks postępowania Komitetu zawiera szczegółowe przepisy dotyczące oświadczeń majątkowych i konfliktów interesów; zauważa, że do kodeksu włączono nowy przepis, zgodnie z którym z chwilą objęcia funkcji członkowie, delegaci Komisji Konsultacyjnej ds. Przemian w Przemysle, zastępcy i eksperci muszą przedłożyć przewodniczącemu Komitetu oświadczenie majątkowe, które mają przedkładać ponownie co roku w dniu 1 stycznia, a w przypadku zmiany w trakcie kadencji członka – przy najbliższej sposobności, a najpóźniej w terminie dwóch miesięcy; zwraca uwagę, że zmieniony kodeks postępowania zawiera szczegółowe przepisy dotyczące efektu „drzwi obrotowych” i przewiduje, że przez dwa lata od zaprzestania pełnienia funkcji byli członkowie nie mogą podejmować działań lobbingsowych wobec członków ani personelu w sprawach, które mają związek z ważnymi stanowiskami, jakie sami piastowali, lub których dotyczyły opracowywane przez nich sprawozdania; zwraca się o okresowe publikowanie i aktualizowanie na oficjalnej stronie internetowej informacji o stanie zgodności, zarówno w odniesieniu do oświadczeń majątkowych, jak i odstępstw od okresu karencji („cooling-off period”);

(\*) Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 października 2022 r., KN przeciwko Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu, C-673/21, ECLI:EU:C:2022:759.

56. zauważa z zadowoleniem, że w 2021 r. szkolenia z etyki stały się dla wszystkich pracowników obowiązkowe oraz że obejmują one dodatkowe, bardziej szczegółowe szkolenia przeznaczone dla kadry kierowniczej; zauważa, że dostosowano szkolenia z etyki dla członków Komitetu, by uspołnić je z nowym kodeksem postępowania i objąć nimi pełen zakres kwestii etycznych; docenia powołanie nowego zespołu doradców ds. etyki, którzy mają udzielać jak najlepszych porad współpracownikom konsultującym się z nimi w kwestiach etycznych, w tym w kwestii przepisów wewnętrznych Komitetu dotyczących ochrony sygnalistów przed negatywnymi działaniami, ich prawa do zachowania anonimowości i wspierania ich podczas tego procesu; docenia również to, że informacje o doradcach ds. etyki są rozpowszechniane wśród wszystkich nowo zatrudnionych; podkreśla, że na początku maja 2022 r. opublikowano nowy przewodnik dla pracowników Komitetu dotyczący szacunku w miejscu pracy oraz że Komitet jest w trakcie tworzenia nowej karty wartości pracowników Komitetu;
57. zdecydowanie zachęca Komitet do dalszego rozważenia, w ramach procesu oceny rozpoczętego w tym celu w 2022 r., udziału w międzyinstytucjonalnym rejestrze służącym przejrzystości;
58. jest zaniepokojony faktem, że Komitet dotychczas nie przyjął żadnej strategii zwalczania nadużyć finansowych; wzywa Komitet, by wszczął wewnętrzną analizę ryzyka nadużyć finansowych oraz zapewnił koordynację z innymi właściwymi służbami Komisji, co pozwoli rozważyć przyjęcie odpowiedniej wewnętrznej strategii zwalczania nadużyć finansowych;
59. wzywa do zaprzestania korzystania z usług firm zewnętrznych, które według rankingu Uniwersytetu w Yale <sup>(3)</sup> nadal prowadzą działalność w Rosji;

#### **Cyfryzacja, cyberbezpieczeństwo i ochrona danych**

60. zauważa, że Komitet podjął wysiłki, by wesprzeć proces powrotu do stanu sprzed pandemii COVID-19, w szczególności aby w większym stopniu korzystać z dalej posuniętej cyfryzacji, oraz że w działaniach na rzecz transformacji cyfrowej i cyberbezpieczeństwa nadal kierowano się strategią cyfrową Komitetu;
61. zauważa, że początkowy budżet na IT w 2021 r. wyniósł 5 400 000 EUR w porównaniu z 4 700 000 EUR w 2020 r., co stanowi wzrost o 700 000 EUR (15 %); zauważa, że w wyniku przesunięć niewykorzystanych środków w kwocie 1 900 000 EUR mających na celu dalsze radzenie sobie z zaległościami w dziedzinie IT, które stwierdzono w poprzednich procedurach udzielania absolutorium, ostateczna kwota środków na IT w 2021 r. wyniosła 7 300 000 EUR w porównaniu z 7 500 000 EUR w 2020 r.;
62. zauważa, że nowa umowa o współpracy administracyjnej z Komitetem Regionów, która weszła w życie 1 listopada 2021 r., sprzyja wymianie dobrych praktyk cyfrowych z myślą o dalszym rozwoju usług informatycznych i cyfrowych;
63. odnotowuje większą liczbę zagrożeń cyberbezpieczeństwa wycelowanych w infrastrukturę informatyczną i kanały komunikacji online Komitetu oraz zauważa, że Komitet zwraca coraz większą uwagę na poprawę konfiguracji systemu informatycznego, identyfikowanie luk we współpracy z Centrum ds. Cyberbezpieczeństwa instytucji, organów i agencji Unii (CERT-UE), podnoszenie świadomości członków i pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz na przyjęcie zaawansowanego protokołu uwierzytelniania w sieci komputerowej; wzywa Komitet, by nadal poświęcał wiele uwagi kwestiom cyberbezpieczeństwa, zwłaszcza że liczba poważnych cyberataków znacznie wzrosła w ostatnich latach, co sprawia, że instytucje unijne są atrakcyjnym celem dla atakujących w sieci; zachęca Komitet do prowadzenia regularnych ocen ryzyka związanego z jego infrastrukturą informatyczną oraz do zapewnienia regularnych audytów i testów cyberobrony;
64. odnotowuje, że Komitet korzysta z technologii open source oraz że w 2021 r. w systemach informacyjnych Komisji wykorzystano większą liczbę bibliotek i platform programistycznych open source; podkreśla, że strategia cyfrowa Komitetu przewiduje – w ramach rozwoju środowiska chmury hybrydowej – migrację z obecnej lokalnej aplikacji poczty elektronicznej do aplikacji hostowanej w chmurze;

<sup>(3)</sup> <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain>

65. zauważa, że większość systemów technicznych Komitetu jest hostowana wewnątrznie i zarządzana przez pracowników wewnętrznych, natomiast w przypadku systemów obsługiwanych na zewnątrz kontrolę i własność utrzymuje się i zapewnia na podstawie umowy oraz uzupełnia środkami organizacyjnymi i technicznymi, w tym oceną wpływu na ochronę danych i oceną ryzyka opartymi na najlepszych praktykach w całym sektorze;

### **Budynki i ochrona**

66. przypomina, że po skorzystaniu z opcji zakupu budynku JDE w 2018 r. oraz budynków BvS i REM w 2019 r. zarówno Komitet, jak i Komitet Regionów stały się właścicielami tych budynków; zauważa, że budynki pod adresem Trèves 74 (TR74) i Belliard 68 (B68-72) są objęte długoterminowym leasingiem finansowym; zauważa, że 10 maja 2021 r. władza budżetowa zatwierdziła przejęcie – od września 2021 r. – przez Komitet i Komitet Regionów umowy najmu dawnego budynku Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych (ESDZ) pod adresem Belliard 100 (B100) oraz że we wrześniu 2022 r. budynki TR74 i B68-72 przekazano Komisji po części w zamian za budynek VanMaerlant (VMA);
67. jest świadomy, że zamiana budynków spowodowała znaczne zmniejszenie powierzchni biurowej Komitetu i Komitetu Regionów, a mianowicie utratę około 10 000 m<sup>2</sup>; zauważa, że aby częściowo zrekompenzować tę utratę powierzchni biurowej, podpisano umowę administracyjną z ESDZ w sprawie przejęcia umowy najmu budynku B100 od 1 września 2021 r., oraz że ostatecznym rezultatem takiego porozumienia jest zmniejszenie powierzchni biurowej o ok. 5 000 m<sup>2</sup> w porównaniu ze stanem na początku 2021 r.;
68. przyznaje, że zamiana budynków TR74 i B68 na budynek VMA wpisywała się w realizację głównego elementu strategii w zakresie nieruchomości, tj. koncentracji geograficznej; rozumie, że zamiana budynków wymaga dodatkowych prac, aby zapewnić odpowiednie środowisko pracy, oraz że w czerwcu 2021 r. zatwierdzono prace remontowe i renowacyjne – które miały zostać sfinansowane w drodze przesunięcia zbiorczego – by umożliwić bardziej elastyczny układ biur, tak by oprócz dalszego ograniczenia zużycia energii i wody możliwe było ich łatwe dostosowanie do nowych form pracy;
69. zauważa, że w 2021 r. w odpowiedniej linii budżetowej „Zagospodarowanie pomieszczeń służbowych” na przeprowadzone we współpracy z Komitetem Regionów istotne prace remontowe przewidziano kwotę 4 925 895 EUR, w porównaniu z 1 121 655 EUR i 594 061 EUR odpowiednio w 2020 i 2019 r.;

### **Środowisko i zrównoważony rozwój**

70. z zadowoleniem przyjmuje osiągnięcia w zakresie ochrony środowiska w 2021 r. w odniesieniu do zużycia energii elektrycznej, wody i papieru (było ono mniejsze odpowiednio o 2,1 %, 14,3 % i 55 % w porównaniu z 2020 r.); odnotowuje instalację paneli słonecznych na dwóch budynkach Komitetu i Komitetu Regionów oraz rozumie, że przeprowadzana jest dalsza analiza mająca na celu rozbudowę instalacji paneli słonecznych prawdopodobnie w 2023 r.;
71. podkreśla, że 69,6 % pracowników Komitetu korzysta z przyjaznych dla środowiska środków transportu; zwraca uwagę na obecną politykę mobilności, która propaguje zrównoważone sposoby przemieszczania się w celu dojazdu do pracy oraz przewiduje częściowy zwrot ceny biletu w transporcie publicznym i miesięczną rekompensatę dla rowerzystów; zauważa, że dostępne są rowery służbowe oraz ładowarki do elektrycznych samochodów służbowych;
72. z zadowoleniem przyjmuje innowacyjną inicjatywę na rzecz niskoemisyjnych wyjazdów służbowych rozpoczętą w październiku 2021 r., mającą na celu zachęcenie pracowników wyjeżdżających służbowo do wybierania mniej zanieczyszczających środków transportu (pociągu, autobusu itp.) i polegającą na tym, że biuro podróży proponuje warianty podróży w porządku rosnącym pod względem generowanych emisji CO<sub>2</sub>;

### **Współpraca międzyinstytucjonalna**

73. uważa, że współpraca administracyjna i szukanie synergii z innymi instytucjami stanowią ważne narzędzie zarządzania dla tak małej instytucji, jaką jest Komitet;

74. jest świadomy współpracy z Komitetem Regionów za pośrednictwem Służb Wspólnych, w ramach których oba komitety dzielą około 460 pracowników (w tym około 290 przypisanych do Komitetu) i ponad 55 mln EUR rocznie (z czego ponad 30 mln EUR pochodzi od Komitetu); uznaje, że bieżąca umowa o współpracy administracyjnej między Komitetem a Komitetem Regionów, która weszła w życie 1 listopada 2021 r. na okres pięciu lat, wzmocniła zarządzanie współpracą i mechanizmy kontroli oraz stanowi odnowiony wyraz woli skutecznego dzielenia się zasobami i tworzenia synergii; zauważa, że bieżąca umowa o współpracy administracyjnej obejmuje utworzenie dyrekcji ds. innowacji i technologii informacyjnych oraz – w ramach już istniejących Służb Wspólnych – powołanie scentralizowanej jednostki ds. zamówień publicznych i zarządzania finansami oraz grupy ekspertów ds. zamówień publicznych;
75. zauważa, że Komitet zleca pewną liczbę usług innym instytucjom, w szczególności Komisji, na podstawie umów o gwarantowanym poziomie usług z różnymi służbami tej instytucji (Urząd Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych, dyrekcje generalne ds. budżetu, zasobów ludzkich oraz cyfryzacji), w celu zapewnienia sobie głównych programów informatycznych; zauważa, że z Parlamentem i Komisją zawarto specjalne porozumienia ad hoc dotyczące niektórych aspektów pandemii COVID-19; zauważa, że Komitet korzysta również na udziale w międzyinstytucjonalnych procedurach przetargowych prowadzonych przez Komisję lub Parlament w obszarach IT, podróży służbowych, ubezpieczeń, transportu, leasingu pojazdów i sprzętu audiowizualnego;
76. zauważa, że w 2021 r. rozpoczęły się negocjacje w celu przeglądu protokołu o współpracy z Komisją;

### **Komunikacja**

77. zauważa, że w 2021 r. budżet przeznaczony na komunikację wyniósł około 1,5 mln EUR i był przeznaczony głównie na działania online skierowane do określonych grup docelowych (organizacje społeczeństwa obywatelskiego i instytucje unijne), w tym na relacje z prasą i mediami, organizację wydarzeń i działania informacyjne oraz usprawnienie komunikacji internetowej i wizyt w Komitecie;
78. zauważa, że w drugim półroczu 2021 r. Komitet rozpoczął prace nad strategią komunikacji zewnętrznej, której celem jest poprawa jakości, zasięgu i wpływu jego komunikacji; zauważa, że Komisja Komunikacji Komitetu obrała za nadrzędny priorytet poprawę wizerunku, wpływu i zarządzania oraz lepsze powiązanie komunikacji z pracami legislacyjnymi; zauważa, że w tym celu Komitet usprawnił komunikację przed i po posiedzeniach plenarnych oraz w ich trakcie, aby mieć pewność, że o każdej opinii dowiedzą się za pomocą najodpowiedniejszych dostępnych narzędzi i w najbardziej odpowiednim czasie właściwi odbiorcy; zachęca Komitet do przyjęcia kompleksowych ram komunikacyjnych uwzględniających wnioski wyciągnięte z dwóch lat trwania pandemii COVID-19, aby przygotować się na ewentualne przyszłe nieprzewidziane zakłócenia i zapewnić ciągłość działania;
79. z zadowoleniem zauważa, że Komitet jest członkiem grupy roboczej ds. mediów społecznościowych w Międzyinstytucjonalnym Komitecie Komunikacji Internetowej oraz że brał udział w dyskusjach na temat fazy pilotażowej dwóch platform mediów społecznościowych – EU Voice i EU Video, które przyczyniają się do realizacji unijnej strategii w zakresie danych i suwerenności cyfrowej; zauważa, że te dwie platformy są częścią zdecentralizowanych i bezpłatnych platform mediów społecznościowych open source, które łączą użytkowników w środowisku zorientowanym na prywatność i wolnym od reklam;
80. ponownie wzywa Komitet, by wzmógł działania komunikacyjne w celu wzmocnienia więzi z obywatelami poprzez większą przejrzystość swoich działań, częstsze korzystanie z technologii cyfrowych oraz realizację strategii komunikacyjnej umożliwiającej właściwe postrzeganie i zrozumienie roli Komitetu oraz jego miejsca w wizji Unii.
-