

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2021/1648**z dnia 29 kwietnia 2021 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Agencji Wsparcia BEREC (Urzędu BEREC) za rok budżetowy 2019**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Agencji Wsparcia BEREC za rok budżetowy 2019,
 - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0082/2021),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków ⁽¹⁾ ostateczny budżet Agencji Wsparcia BEREC (Urzędu BEREC) na rok budżetowy 2019 wyniósł 5 653 185 EUR, co stanowi wzrost o 30,53 % w porównaniu z 2018 r. i wynika głównie z zatrudnienia większej liczby pracowników; mając na uwadze, że budżet Urzędu BEREC pochodzi w całości z budżetu Unii;
- B. mając na uwadze, że Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem”) w sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Urzędu BEREC za rok budżetowy 2019 (zwanego dalej „sprawozdaniem Trybunału”) stwierdził, iż uzyskał wystarczającą pewność, że sprawozdanie finansowe Urzędu BEREC jest wiarygodne oraz że transakcje leżące u jego podstaw są legalne i prawidłowe;

Zarządzanie budżetem i finansami

1. zauważa z zadowoleniem, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu w ciągu roku budżetowego 2019 doprowadziły do osiągnięcia wskaźnika wykonania budżetu w wysokości 99,93 %, co oznacza wzrost o 0,07 % w porównaniu z rokiem 2018; zwraca uwagę, że wskaźnik wykonania w odniesieniu do środków na płatności wyniósł 82,68 %, co oznacza spadek o 0,69 % w porównaniu z rokiem 2018;
2. z niepokojem zauważa, że na Urząd BEREC nadal wpływa duża rotacja personelu, co stanowi poważne zagrożenie dla realizacji programu prac Urzędu BEREC; zauważa ponadto, że po utworzeniu nowych stanowisk w związku z nowym mandatem Urzędu BEREC określonym w rozporządzeniu (UE) 2018/1971 Urząd BEREC zdołał zapewnić szybką rekrutację trzynastu dodatkowych nowych pracowników (trzech pracowników zatrudnionych na czas określony, siedmiu pracowników kontraktowych i trzech oddelegowanych ekspertów krajowych);

Wyniki

3. uważa, że Urząd BEREC stosuje kilka rodzajów wskaźników będących kluczowymi wskaźnikami skuteczności działania w celu oceny wartości dodanej wynikającej z jego działalności i w celu poprawy zarządzania budżetem; są to: wskaźnik obsadzenia stanowisk (stosunek planu do faktycznej liczby pracowników), jakość wsparcia dla Urzędu BEREC i jego grup roboczych oraz wskaźnik dostępności narzędzi wspierających;
4. z niepokojem zauważa, że Urząd BEREC nie dzieli zasobów z innymi agencjami Unii ze względu na ograniczone zasoby własne, co sam potwierdza; zauważa z zaniepokojeniem, że Urząd BEREC nie był w stanie znaleźć partnera do pełnienia funkcji koordynatora kontroli wewnętrznej i urzędnika ds. bezpieczeństwa; zauważa, że Urząd BEREC rozpoczął wspólny projekt (podpisano go w 2019 r.) dotyczący współdzielenia infrastruktury informatycznej z kilkoma wspólnymi przedsięwzięciami; z zadowoleniem przyjmuje ten wspólny projekt i wzywa Urząd BEREC do dalszego eksplorowania możliwości outsourcingu oraz współpracy w zakresie nakładających się zadań z innymi agencjami, urzędami i organami Unii;
5. wzywa Urząd BEREC do zwiększania synergii, zacieśniania współpracy i wymiany dobrych praktyk z innymi agencjami unijnymi w celu poprawy wydajności (zasoby ludzkie, zarządzanie budynkami, usługi informatyczne i bezpieczeństwo);
6. podkreśla, że należy zwiększyć poziom cyfryzacji Urzędu BEREC w zakresie operacji wewnętrznych i procedur zarządzania; podkreśla, że Urząd BEREC powinien nadal aktywnie działać w tym zakresie, aby za wszelką cenę uniknąć przepaści cyfrowej między agencjami; zwraca jednak uwagę na konieczność podejmowania wszelkich niezbędnych środków bezpieczeństwa, aby uniknąć jakiegokolwiek ryzyka dla bezpieczeństwa przetwarzanych informacji w internecie;

⁽¹⁾ Dz.U. C 107 z 31.3.2020, s. 140.

Polityka kadrowa

7. zauważa, że w dniu 31 grudnia 2019 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 87,50 % – przyjęto 14 pracowników na czas określony, podczas gdy budżet Unii przewidywał 16 stanowisk dla pracowników na czas określony (w porównaniu z 14 zatwierdzonymi stanowiskami w 2018 r.); zauważa ponadto, że w 2019 r. dla Urzędu BEREC pracowało również 18 pracowników kontraktowych i sześciu oddelegowanych ekspertów krajowych;
8. zauważa z zaniepokojeniem, że do dnia 31 grudnia 2019 r. równowaga płci na poziomie personelu spadła o 8 % w porównaniu z 2018 r. (44 % kobiet i 56 % mężczyzn w 2019 r. w porównaniu z 52 % kobiet i 48 % mężczyzn w 2018 r.) oraz na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla (33 % kobiet i 67 % mężczyzn w 2019 r. w porównaniu z 50 % kobiet i 50 % mężczyzn w 2018 r.); zwraca się do Urzędu BEREC, aby w przyszłości zapewnił równowagę płci wśród ogółu personelu i wśród kadry kierowniczej średniego szczebla; z zaniepokojeniem zauważa, że nie osiągnięto równowagi płci w zarządzie, w którym na 28 osób tylko 7 to kobiety; w związku z tym apeluje do Komisji i państw członkowskich, aby uwzględniły znaczenie zapewnienia równowagi płci podczas mianowania kandydatów na członków zarządu Urzędu BEREC; zauważa, że osiągnięto równowagę geograficzną – Urząd BEREC zatrudnia 32 pracowników z 13 państw członkowskich;
9. z zaniepokojeniem zauważa, że w 2019 r. średni okres zatrudnienia w Urzędzie BEREC wynosił zaledwie 2,68 lat w porównaniu z okresem 2,7 lat w 2018 r.; zdaje sobie sprawę, że Urzędowi BEREC trudno jest przyciągnąć specjalistów, między innymi z powodu niskiego współczynnika korekty wynagrodzeń dla kraju siedziby Urzędu (78,6% w 2019 r. w porównaniu z 74,9 % w 2018 r.); przyjmuje do wiadomości, że Urząd BEREC stale pracuje nad poprawą warunków zatrudnienia swoich pracowników i stosuje inne środki łagodzące, a także wzywa Urząd BEREC do poinformowania organu udzielającego absolutorium o postępach poczynionych w tym zakresie;
10. na podstawie sprawozdania Trybunału zwraca uwagę – w odniesieniu do działań następczych podjętych w związku z uwagami z poprzednich lat – że Urząd BEREC jest nadal zależny od zasobów zewnętrznych, a w szczególności od jednego przedsiębiorstwa w kwestii różnego rodzaju usług (takich jak wsparcie biurowe i sekretarskie, organizacja imprez oraz dobrostan i integracja pracowników), co stwarza zagrożenie dla ciągłości działania;
11. wyraża zaniepokojenie z powodu zbyt dużej liczebności zarządu Urzędu BEREC, co komplikuje proces decyzyjny i generuje znaczne koszty administracyjne;
12. zachęca Urząd BEREC do opracowania długoterminowych ram polityki kadrowej, aby uwzględnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, poradnictwo zawodowe przez całe życie i rozwój kariery zawodowej, równowagę płci, telepracę, równowagę geograficzną oraz rekrutację i integrację osób z niepełnosprawnościami;

Zamówienia

13. z niepokojem odnotowuje ustalenia zawarte w sprawozdaniu Trybunału w odniesieniu do umowy ramowej o świadczenie usług o szacunkowej wartości 200 000 EUR, podpisanej w maju 2019 r., związane z usprawnieniami potrzebnymi w procedurze otrzymywania i rejestrowania szczegółów ofert, posiadaniem wystarczającej dokumentacji przy ocenie ofert i zachowaniem przejrzystości w postępowaniu o udzielenie zamówienia, aby wykluczyć konflikty interesów; na podstawie odpowiedzi Urzędu BEREC zauważa, że wszystkim oferentom dano możliwość przedstawienia uwag lub wniesienia odwołania, ale żadne odwołania nie wpłynęły; zauważa, że urzędnik zatwierdzający dokonał ponownej oceny stanu faktycznego i stwierdził, że nie istnieje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów;
14. na podstawie sprawozdania Trybunału z niepokojem zauważa, że w grudniu 2018 r. i w styczniu 2019 r. Urząd BEREC podpisał dwie umowy ramowe na zapewnienie szkoleń językowych o łącznej maksymalnej wartości 200 000 EUR.; zauważa jednak, że procedura ta była wadliwa z powodu braku analizy potrzeb, braku analizy rynku i braku oświadczeń dotyczących konfliktu interesów w odniesieniu do członków komisji selekcyjnej; na podstawie odpowiedzi Urzędu BEREC zauważa, że przedmiotowe postępowanie o udzielenie zamówienia miało miejsce, gdy Urząd BEREC stosował zdecentralizowany model udzielania zamówień, natomiast od dnia 1 lipca 2019 r. stosuje się scentralizowaną procedurę udzielania zamówień;
15. na podstawie sprawozdania Trybunału dotyczącego działań podjętych w związku z uwagami z poprzednich lat zauważa, że do końca 2017 r. Urząd BEREC wprowadził e-przetargi w odniesieniu do niektórych procedur, ale nie wdrożył jeszcze e-fakturowania ani elektronicznego składania ofert; na podstawie odpowiedzi Urzędu BEREC zauważa, że elektroniczne składanie ofert zostało wprowadzone w 2019 r., a wdrażanie systemu fakturowania elektronicznego jest w toku i zależy od dostępności służb Komisji;

16. z niepokojem zauważa, że Urząd BEREC nie był w stanie rozpocząć pięciu postępowań o udzielenie zamówienia zaplanowanych na 2019 r. ze względu na brak personelu do przeprowadzenia tych postępowań lub ze względu na zmiany w planowaniu i potrzebach, co doprowadziło do podpisania jedynie 44 % umów w ramach planu zamówień publicznych, czyli znacznie poniżej docelowego wskaźnika wynoszącego 90 %; zauważa, że Urząd BEREC zorganizował w 2019 r. wewnętrzne szkolenie na temat jasnego formułowania specyfikacji technicznych dotyczących procesu udzielania zamówień;

Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi oraz przejrzystość

17. odnotowuje już zrealizowane i aktualnie wdrażane działania Urzędu BEREC służące zapewnieniu przejrzystości, a także zapobieganiu konfliktom interesów i zarządzaniu nimi; z zadowoleniem zauważa, że zarząd Urzędu BEREC przyjął przepisy dotyczące zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi w odniesieniu do członków zarządu (decyzja nr MB/2019/16); zgodnie z nowymi przepisami członkowie zarządu muszą przedkładać swoje życiorysy wraz z deklaracjami interesów, które publikuje się na stronie internetowej Urzędu BEREC; przyjmuje do wiadomości, że życiorysy większości członków zarządu są publikowane na odpowiedniej stronie internetowej; z zaniepokojeniem zauważa jednak, że Urząd BEREC wciąż nie publikuje życiorysów i deklaracji interesów wszystkich członków zarządu na swojej stronie internetowej oraz że nie wszyscy członkowie zarządu stosują się do nowych przepisów; wzywa Urząd BEREC do podjęcia odpowiednich środków w celu zapewnienia przestrzegania przepisów wewnętrznych na wszystkich szczeblach hierarchii Urzędu BEREC; wzywa Urząd BEREC, by opublikował życiorysy i deklaracje interesów wszystkich członków zarządu oraz by poinformował Parlament Europejski o podjętych w związku z tym działaniach;
18. podkreśla, że w obecnych ramach etycznych mających zastosowanie do instytucji i agencji Unii występują poważne wady wynikające z ich rozdrobnienia oraz braku spójności między istniejącymi przepisami; podkreśla, że problemy te należy rozwiązać przez ustanowienie wspólnych ram etycznych zapewniających stosowanie wysokich norm etycznych w instytucjach i agencjach Unii;
19. zaznacza, że niektórzy urzędnicy wypełniają oświadczenia o braku konfliktu interesów i dokonują samooceny przestrzegania norm etycznych; zaznacza jednak, że takie oświadczenia własne i samooceny nie są wystarczające, w związku z czym konieczna jest dodatkowa kontrola;

Kontrole wewnętrzne

20. zauważa, że w 2019 r. Urząd BEREC przeprowadził wewnętrzną procedurę oceny swoich systemów kontroli wewnętrznej i stwierdził, że zostały one skutecznie wdrożone; zauważa jednak z zaniepokojeniem stwierdzone przez Trybunał uchybienia w zakresie kontroli wewnętrznej w odniesieniu do postępowań o udzielenie zamówienia, które należy również uwzględnić w ocenie Urzędu BEREC dotyczącej jego systemu kontroli wewnętrznej;
21. zauważa, że w 2019 r. Służba Audytu Wewnętrznego Komisji opublikowała sprawozdanie z audytu pt. „Zamówienia, podróże służbowe i zwrot kosztów poniesionych przez ekspertów”, po którym przedstawiono plan działań naprawczych mający na celu wdrożenie wszystkich zaleceń w latach 2020 i 2021;

Inne uwagi

22. zauważa, że Urząd BEREC przeprowadził analizę prawdopodobnego wpływu decyzji Zjednoczonego Królestwa o wystąpieniu z Unii i określił niezbędne środki zaradcze; zauważa, że w Urzędzie BEREC nie ma pracowników posiadających jedynie obywatelstwo Zjednoczonego Królestwa, a zatem nie ma zagrożenia dla kwestii kadrowych;
23. podkreśla, że potrzebne jest kompleksowe podejście, aby strony internetowe agencji, urzędów i organów Unii były dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, jak przewidziano w dyrektywie (UE) 2016/2102, w tym dostępne w narodowych językach migowych; sugeruje zaangażowanie w ten proces organizacji reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami;
24. wzywa Urząd BEREC, by skoncentrował się na rozpowszechnianiu w społeczeństwie wyników prowadzonych badań;
25. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z dnia 29 kwietnia 2021 r. ⁽²⁾ w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0215.