RESOLUTIE (EU) 2022/1704 VAN HET EUROPEES PARLEMENT

van 4 mei 2022

met de opmerkingen die een integrerend deel uitmaken van het besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de algemene begroting van de Europese Unie voor het begrotingsjaar 2020, afdeling VI — Europees Economisch en Sociaal Comité

HET EUROPEES PARLEMENT,

— gezien zijn besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de algemene begroting van de Europese Unie voor het begrotingsjaar 2020, afdeling VI — Europees Economisch en Sociaal Comité,

— gezien artikel 100 van en bijlage V bij zijn Reglement,

— gezien het verslag van de Commissie begrotingscontrole (A9-0079/2022),

A. overwegende dat het Europees Economisch en Sociaal Comité (hierna: het "Comité") de sociale partners en maatschappelijke organisaties uit de lidstaten vertegenwoordigt en betrekt bij het besluitvormingsproces van de Unie en zich inzet voor zijn opdracht om de wetgeving te verbeteren en de democratie in de Unie van onderaf te versterken;

B. overwegende dat het Comité drie hoofddoelstellingen nastreeft, te weten i) zorgen voor een adequate koppeling tussen het beleid van de Unie en de economische, sociale en maatschappelijke omstandigheden ter plaatse, ii) bevorderen van de ontwikkeling van een meer participatieve Unie, en iii) bevorderen van de waarden die de grondslagen van Europese integratie vormen;

C. overwegende dat de sociale partners en maatschappelijke organisaties een voortrekkersrol hebben gespeeld bij de bestrijding van de COVID-19-pandemie in de Unie door tekortkomingen te bespreken en specifieke maatregelen voor te stellen, en derhalve in belangrijke mate kunnen bijdragen aan het welslagen van de uitvoering, de follow-up en de bijstelling van de herstelplannen van de Unie;

D. overwegende dat de raadpleging van het Comité door de Commissie of de Raad in bepaalde gevallen verplicht is, en dat het Comité ook op eigen initiatief adviezen kan uitbrengen en tevens over een groot aantal onderwerpen, zoals bepaald in de Europese Akte, het Verdrag van Maastricht en het Verdrag van Amsterdam, door het Parlement kan worden geraadpleegd;

E. overwegende dat het Comité naar aanleiding van de uitbraak van de COVID-19-pandemie en gezien de situatie in de Unie heeft besloten dat bij al zijn werkzaamheden rekening zal worden gehouden met de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor de economie en de samenleving in het algemeen;

F. overwegende dat het Comité gebruik heeft gemaakt van zijn Verbindingsgroep, een netwerk van overkoepelende maatschappelijke organisaties, om de uitdagingen te bespreken waarmee zij bij de aanpak van de COVID-19-pandemie te maken hadden gekregen, om hun verzoeken in verband daarmee samen te vatten en om te vragen het Comité een sleutelrol te laten spelen bij het opstellen van het herstelplan van de Unie, zodat besluitvormers zich kunnen laten leiden bij de aanpak van de economische gevolgen van de crisis;

G. overwegende dat de uitbraak van de COVID-19-pandemie het Comité ertoe noopte zijn interne werking en werkwijzen te herzien en aan te passen teneinde zijn opdracht te kunnen blijven vervullen;

1. stelt met tevredenheid vast dat de Rekenkamer geen significante tekortkomingen heeft vastgesteld met betrekking tot de gecontroleerde aspecten in verband met personeelsbeheer en aanbestedingen bij het Comité;

2. onderstreept dat de Rekenkamer op basis van haar controlewerkzaamheden heeft geconcludeerd dat de betalingen als geheel over het begrotingsjaar 2020 met betrekking tot de administratieve uitgaven van de instellingen, waaronder die van het Comité, geen materiële fouten vertoonden; is ingenomen met het feit dat de Rekenkamer geen specifieke problemen met betrekking tot de regelmatigheid van de verrichtingen heeft ontdekt;

3. is zich ervan bewust dat hoofdstuk 9 "Administratie" van het jaarverslag van de Rekenkamer met name betrekking heeft op personele middelen, gebouwen, materieel, energie, communicatie en informatietechnologie, en dat de Rekenkamer aangeeft dat deze uitgaven een laag risico inhouden;

Budgettair en financieel beheer

4. stelt vast dat de begroting van het Comité voor 2020 142,5 miljoen EUR bedroeg (een stijging met 4,22 % ten opzichte van de begroting voor 2019), waarvan 130,9 miljoen EUR is besteed of als vastleggingen is overgedragen naar 2021;

5. stelt vast dat het uitvoeringspercentage in 2020 91,8 % bedroeg (tegenover 98,1 % in 2019); is zich ervan bewust dat de uitbraak van de COVID-19-pandemie gevolgen heeft gehad voor verscheidene begrotingsonderdelen (reiskosten en vergoedingen van de leden, vertolking, dienstreizen van het personeel en de organisatie van evenementen en hoorzittingen), zowel door een beperkter gebruik van kredieten als noodzakelijke extra uitgaven;

6. stelt vast dat het Comité, als oplossing voor de resterende bedragen in de door de COVID-19-pandemie getroffen begrotingsonderdelen, in 2020 eerder met overschrijvingen is begonnen, hetgeen heeft geleid tot een uitzonderlijk hoog totaalbedrag aan overschrijvingen van ongeveer 12,5 miljoen EUR; merkt evenwel op dat de uitvoering van de van 2019 naar 2020 overgedragen kredieten iets lager was dan in 2019: 79,2 % (6,9 miljoen EUR) in 2020, tegen 82,1 % (7,1 miljoen EUR) in 2019;

7. neemt kennis van het besluit van het bureau van het Comité van 28 april 2020 over de "Eenmalige verhoging van de IT-cofinancieringstoelage voor leden", op grond waarvan leden die hiervoor in aanmerking kwamen (d.w.z. leden die ten minste 50 % van de vergaderingen waarvoor zij waren uitgenodigd, hebben bijgewoond) in 2020 voor elk van de twee jaarlijkse tranches recht hadden op 2 500 EUR (in plaats van 1 500 EUR voor elk van de twee tranches in andere jaren); verzoekt het Comité informatie te verstrekken over deze eenmalige verhoging in het gedeelte op zijn website dat is gewijd aan reiskosten en vergoedingen van de leden; merkt op dat dat besluit tot doel had de leden in staat te stellen efficiënte en stabiele elektronische middelen te betalen om te communiceren en vergaderingen bij te wonen; wijst erop dat er tevens een draagbare computer ter beschikking werd gesteld aan leden; stelt vast dat de feitelijke besteding van de IT-cofinancieringstoelage voor de leden in 2020 1 443 500 EUR bedroeg, waarvan 578 000 EUR voor rekening komt van deze verhoging; vestigt er met betrekking tot goed financieel beheer de aandacht op dat de IT-cofinancieringstoelage een vaste vergoeding betreft die niet op werkelijk gemaakte kosten berust, waardoor de leden niet wordt gevraagd bewijsstukken te verstrekken om deze vergoeding te verkrijgen;

8. spreekt nogmaals zijn afkeuring uit met betrekking tot het besluit van 9 juni 2020 van het bureau van het Comité, op grond waarvan leden aanspraak kunnen maken op de gebruikelijke dagvergoeding voor deelname op afstand aan vergaderingen van het Comité; merkt op dat dit besluit tot doel had de leden te vergoeden voor de tijd die zij aan de vervulling van hun taken besteden en voor de daaraan verbonden administratieve kosten, maar dat deze gang van zaken de reputatie van het Comité in de ogen van de burger schaadt; merkt op dat het voorstel van het Comité voor een specifieke dagvergoeding voor het bijwonen van vergaderingen op afstand (145 EUR ten opzichte van de standaardvergoeding van 290 EUR) pas in praktijk kon worden gebracht nadat de Raad dit voorstel had aangenomen en het vervolgens op 1 juli 2021 in werking trad; begrijpt dat geen van deze besluiten betrekking had op vergoedingen die een aanvulling vormen op de dagvergoeding, en dus niet op de vergoeding van reiskosten en toelagen; merkt op dat de totale kosten van de dagvergoeding in 2020 4 440 099 EUR bedroegen, waarvan 2 270 700 EUR voor deelname op afstand en 2 169 399 EUR voor fysieke deelname; erkent dat de begrotingsautoriteiten in kennis waren gesteld van elk relevant besluit van het bureau; verzoekt het Comité nogmaals om zich te beraden op nieuwe beloningspraktijken om een eerlijke en evenredige beloning van de leden te waarborgen die niet louter gebaseerd is op onkostenvergoedingen of toelagen; verzoekt de Raad de besluitvormingsbevoegdheden van het Comité inzake beloning af te stemmen op die van het Comité van de Regio's;

9. stelt vast dat het reisbureau van het Comité plafonds hanteert voor reizen tussen Brussel en de belangrijkste Europese steden; vraagt het Comité wat het doet om zijn leden en zijn reisbureau aan te moedigen om slimme boekingspraktijken voor reizen te hanteren;

10. stelt vast dat het Comité, als leidende instelling, in 2020 acht openbare aanbestedingsprocedures met een waarde boven de 15 000 EUR heeft georganiseerd; merkt op dat met de aanbesteding voor gezamenlijke bewakingsdiensten voor het Comité en het Comité van de Regio's (het "CvdR") een bedrag van ongeveer 24 miljoen EUR gemoeid was, waarmee dit voor het Comité in 2020 de aanbesteding met de hoogste waarde was;

Intern beheer, prestaties, interne controle

11. merkt op dat het project voor geïntegreerde bedrijfsanalyse (integrated business analysis project — IBIP) is gestart om de onderliggende oorzaken vast te stellen van afwijkingen in de begroting door een vergelijkende analyse uit te voeren van de begroting en de werkelijke kosten van activiteiten zoals vergaderingen, evenementen, conferenties enz.; merkt op dat het eerste deel van het IBIP erop gericht is de onderliggende processen vast te leggen en in kaart te brengen, hetgeen een voorbereiding vormt voor het tweede deel van het project, dat gericht zal zijn op verbeteringen en herinrichting van processen; vraagt het Comité om verslag uit brengen over de kosten en besparingen in verband met het IBIP;

12. stelt vast dat het Comité in 2020 131 adviezen, standpuntnota's en informatieve rapporten heeft uitgebracht (tegen 127 in 2019); neemt in aanmerking dat het Comité, wegens de moeilijkheden aan het begin van de COVID-19-pandemie om aangevraagde adviezen binnen de krappe interinstitutionele termijnen aan te nemen, vóór de goedkeuring van zijn gewijzigde reglement 13 standpuntnota's heeft aangenomen naar aanleiding van aanvragen, teneinde effectief en tijdig te kunnen bijdragen aan de respons van de Unie; vraagt het Comité om een verslag met betrekking tot zijn naleving van interinstitutionele termijnen en mogelijke vertragingen gedurende de afgelopen vijf jaar;

13. merkt op dat op 1 januari 2020 het nieuwe organigram in werking is getreden waarin belangrijke veranderingen zijn doorgevoerd, zoals de oprichting van een directoraat voor communicatie en interinstitutionele betrekkingen en de verplaatsing van de juridische dienst, dat nu onder de secretaris-generaal van het Comité valt; vreest dat de reorganisatie er niet toe heeft geleid dat de juridische dienst over de onafhankelijkheid beschikt die het nodig heeft om efficiënt te kunnen werken; vraagt het Comité zijn reorganisatie te heroverwegen;

14. neemt kennis van de goedkeuring van Besluit nr. 078/21 van het Comité tot vaststelling van een procedure voor de raadpleging van zijn juridische dienst; uit zijn bezorgdheid over de zwakke en onnauwkeurige formulering dat de juridische dienst "wordt geïnformeerd en/of geraadpleegd voordat maatregelen in verband met ernstige onregelmatigheden worden aangenomen" aangezien enkel informatie niet voldoende is; herhaalt nogmaals zijn dringende verzoek tot vaststelling van interne procedures die voorzien in tijdig en verplicht overleg met de juridische dienst over dergelijke onregelmatigheden en de daaraan verbonden maatregelen, teneinde de juridische risico's van besluiten die hiermee verband houden, te beperken; herinnert het Comité eraan dat de juridische dienst zich een onafhankelijk oordeel moet kunnen vormen over alle door het bestuur van het Comité genomen besluiten en over voldoende middelen en de vereiste bevoegdheden moet beschikken om zijn taken met succes te kunnen uitvoeren in het belang van het Comité;

15. neemt kennis van de inspanningen die het Comité pleegt om zijn adviezen te verspreiden, samen met andere verslagen en activiteiten die eveneens aan het uitvoeren van zijn taakopdracht bijdragen; erkent dat de Commissie bij haar effectbeoordelingen regelmatig rekening houdt met de adviezen van het Comité, maar het Parlement blijft bezorgd over de impact van de werkzaamheden van het Comité; verzoekt derhalve het Comité ervoor te zorgen dat elk advies wordt gedeeld met de leden van de bevoegde commissies van het Parlement en om formeel en stelselmatig om spreektijd te vragen bij de presentatie van ontwerpverslagen van het Parlement, in overeenstemming met de samenwerkingsovereenkomst tussen het Parlement en het Comité; verzoekt het Comité om de rapporteurs van het Parlement te betrekken bij de voorbereiding van adviezen, mede om de politieke samenwerking met het Parlement te versterken; beveelt het Comité aan een meer kwantitatieve en kwalitatieve effectbeoordeling van zijn adviezen uit te voeren; dringt er derhalve bij het Comité op aan de personeelsbezetting met betrekking tot de gebieden wetgeving en interinstitutionele betrekkingen te versterken;

16. neemt er kennis van dat het Comité in 2020 vier opleidingssessies over risicobeoordeling heeft georganiseerd voor personeelsleden, met inbegrip van het middenkader, waaraan ongeveer 15 % van de medewerkers heeft deelgenomen, alsook coachingsessies voor elk directoraat om hen te helpen het effect van risicoscenario's op hun jaarlijkse doelstellingen te beoordelen; merkt op dat er eind 2020 een register is opgezet waarin de doelstellingen, risico's en controlemaatregelen voor elk directoraat aan elkaar worden gekoppeld;

17. constateert met bezorgdheid dat het personeelstekort bij de dienst Interne Audit (IAS) van het Comité een negatief effect heeft op de zekerheid die de interne auditor kan verschaffen; herinnert eraan dat het Comité volgens het jaarverslag 2019 van de Rekenkamer sinds 2014 geen volledige risicobeoordeling meer heeft uitgevoerd, en vindt het zorgelijk dat de enige algehele risicobeoordeling bijna uitsluitend gebaseerd is op informatie die door de IAS is verzameld; dringt er bij het interne auditcomité op aan deze situatie te verhelpen; stelt vast dat er wordt gewerkt aan een handvest en een controlehandboek waarin de werkmethoden en procedures nader worden omschreven; richt nogmaals haar verzoek aan het Comité om verslag uit te brengen over de voornaamste bevindingen van het internecontroleverslag over ethiek, waar reeds in 2019 om werd verzocht;

18. stelt vast dat het Comité eind 2020 is begonnen met zijn jaarlijkse exercitie ter beoordeling van de naleving van de internecontrolenormen en dat de vragenlijst voor 2020 werd herzien; herinnert eraan dat twee vervolgacties van de jaarlijkse beoordeling van 2019 naar die van 2020 zijn verschoven, namelijk i) een formele beoordeling van gevoelige functies, die in december 2021 is vastgesteld, en ii) de uitvoering van een meerjarige interne communicatiestrategie; betreurt dat de bezinning op de communicatiestrategie nog niet is afgerond, en dat deze zo essentiële actie is uitgesteld tot 2021; merkt op dat, volgens de jaarlijkse beoordeling van 2020, de registratie en centralisatie van procedures door alle directoraten gepland stond voor 2021;

19. waardeert dat, naast de meerlagige preventieve controles, als onderdeel van het terugbetalingsproces bepaald is dat alle declaraties door een financieel initiatiefnemende functionaris zullen worden gecontroleerd en vervolgens opnieuw zullen worden onderzocht door een functioneel onafhankelijke met de controle belaste functionaris, en dat alle betalingen vervolgens zullen worden geautoriseerd door een naar behoren gemachtigde ordonnateur op leidinggevend niveau;

Personele middelen, gelijkheid en welzijn van het personeel

20. constateert dat het totale aantal personeelsleden in loondienst van het Comité eind 2020 702 bedroeg, evenveel als eind 2019, en dat de bezettingsgraad van de personeelsformatieposten 95,6 % bedroeg, hetgeen iets lager was dan in voorgaande jaren; uit zijn bezorgdheid over de toenemende werkdruk, die gevolgen kan hebben voor het welzijn van het personeel;

21. betreurt het aantal langdurige vacatures voor middenkader- en hogere kaderfuncties (vijf vacatures van zeven maanden of langer), van managers in interimfuncties (twee managers langer dan zeven maanden in interimfuncties) in weerwil van de vastgestelde regels, en van managers in dubbelfuncties "in het belang van de dienst" (zes managers langer dan zeven maanden in dubbelfuncties); betreurt dat in 2020 twee selectieprocedures zijn geannuleerd en opnieuw zijn gepubliceerd, terwijl één selectieprocedure zonder benoeming is afgesloten en voorwerp uitmaakt van een klacht bij de Europese Ombudsman (de Ombudsman); constateert met bezorgdheid dat 23 functies na het verstrijken van de mobiliteitstermijn zijn ingevuld; vreest dat deze situaties kunnen bijdragen tot een negatieve perceptie van het personeelsbeheer van het Comité en bijgevolg de wervingsproblematiek kunnen vergroten; verzoekt de secretaris-generaal, als hoogste bestuurlijke autoriteit binnen het Comité, een volledige evaluatie van de situatie uit te voeren en verslag uit te brengen aan de begrotingsautoriteiten;

22. constateert dat het Comité in 2020 het onvermogen om geschikte personeelsleden te vinden als een algemeen intern risico heeft aangemerkt; moedigt het Comité aan na te gaan hoe de aantrekkelijkheid van het Comité als werkgever en de belangstelling van potentiële sollicitanten kunnen worden vergroot, en de samenwerking met het Europees Bureau voor personeelsselectie te intensiveren, d.w.z. een reservelijst van gekwalificeerde kandidaten op te stellen; is zich ervan bewust dat in Sysper gedetailleerde omschrijvingen van alle functies bij het secretariaat van het Comité worden gepubliceerd, teneinde de transparantie te vergroten en een meer gestroomlijnde taakverdeling te ondersteunen; doet een krachtig beroep op de secretaris-generaal van het Comité om de transparantie bij de benoeming van selectiecommissies te vergroten, met name bij aanwervingsprocedures voor managementfuncties, en een eind te maken aan de instelling van zogenaamde "gelijkwaardige" functies die de verantwoordingsplicht ondoorzichtiger maakt en twijfels doet rijzen over de naleving van het beginsel van gelijke behandeling; dringt aan op stappen om tegemoet te komen aan de loopbaanverwachtingen van het personeel, zoals een evaluatie van de mobiliteitsbeslissingen van het Comité, investeren in opleidingen voor het personeel en loopbaanbegeleiding;

23. merkt op dat het percentage personeelsleden dat gebruikmaakt van flexibele arbeidsregelingen de afgelopen jaren tussen ongeveer 29 % en 34 % heeft geschommeld, met een aanzienlijke daling in 2020 die kan worden verklaard door een combinatie van de maatregelen in verband met de COVID-19-pandemie, met name de verplichte lockdown, en de door het Comité goedgekeurde vrijstelling van registratie van de werktijden; stelt met bezorgdheid vast dat het aandeel mannen dat gebruikmaakt van flexibele arbeidspatronen in 2020 één vijfde bedroeg, ongeveer hetzelfde als het percentage in 2019; verzoekt het Comité erkende goede praktijken op dit gebied toe te passen, zoals informatiebijeenkomsten voor nieuwkomers, individueel advies van functionarissen voor gelijke kansen of een apart onderdeel op het intranet, en erop toe te zien dat gebruikmaking van de beschikbare regelingen op geen enkele wijze ten koste gaat van de loopbaanontwikkeling van de betrokken werknemers; juicht toe dat personen met een geregistreerd partnerschap gebruik kunnen maken van ouderschapsverlof en flexibele werktijdregelingen voor ouders met jonge kinderen;

24. waardeert dat telewerken breder werd uitgebreid en mogelijk werd gemaakt voor alle personeelsleden, met uitzondering van personeelsleden die kritieke taken uitvoeren waarvoor aanwezigheid ter plaatse vereist is; merkt op dat het personeel regelmatig een nieuwsbrief met tips en trucs heeft gekregen, naast specifieke op zelfhulp gerichte maatregelen, om hen te helpen tijdens de lange periode van telewerken;

25. stelt vast dat er eind 2020 onder de 702 personeelsleden in loondienst bij het Comité 458 vrouwen en 244 mannen waren; constateert dat het percentage vrouwen in middenkaderfuncties is gedaald van 48 % in 2019 tot 47 % in 2020, met inbegrip van waarnemende eenheidshoofden; constateert met bezorgdheid dat er sprake is van een steilere daling van vrouwen in hogere leidinggevende functies, van 57 % in 2019 tot 40 % in 2020, met inbegrip van adjunct-directeuren; wijst erop dat deze trend ingaat tegen het stijgende aantal vrouwen op AD- of gelijkwaardig niveau in niet-managementfuncties (63,3 % in 2020, tegen 62,2 % in 2019 en 60,6 % in 2018); is het oneens met de opname van waarnemende of plaatsvervangende functies in de cijfers omdat zij tijdelijk van aard zijn en omdat in een betrekkelijk kleine instelling één benoeming het globale percentage kan vertekenen;

26. moedigt het Comité aan specifieke stimulansen en maatregelen te onderzoeken die bij andere organisaties met succes zijn toegepast om de toegang van vrouwen tot managementfuncties te bevorderen, zoals de formele erkenning van managementverantwoordelijkheden onder het niveau van afdelingshoofd, ondersteuning door mentoren en voorbereidende opleidingen voor leidinggevenden; herinnert aan de diverse maatregelen ter versterking van gendermainstreaming in politieke en bestuurlijke werkzaamheden die ter sprake zijn gekomen en in kaart zijn gebracht door de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid van het Parlement; is van mening dat het Comité ambitieuzere doelstellingen inzake genderevenwicht moet vaststellen om de werkomgeving eerlijker, diverser en aantrekkelijker te maken; stelt voor bij zijn personeelsdienst een functionaris voor gelijke kansen aan te stellen om concrete acties in dit verband te ondersteunen;

27. stelt vast dat het Comité medewerkers uit alle lidstaten in dienst heeft; merkt op dat, wat de geografische spreiding van managers betreft, slechts 15 % van de managers in december 2020 afkomstig was uit een van de EU-13-lidstaten (tegenover 19 % in 2019); verzoekt het Comité aanzienlijke vooruitgang te boeken en stappen te ondernemen met het oog op het bereiken van geografisch evenwicht onder zijn personeel, om te zorgen voor een juiste vertegenwoordiging van onderdanen van alle lidstaten, ook op leidinggevend niveau, die de diversiteit van de lidstaten weerspiegelt zoals aangegeven in artikel 27 van het Statuut;

28. merkt op dat er met het oog op de bescherming van persoonsgegevens geen gegevens over personeelsleden met een handicap worden verzameld, maar wijst erop dat een goede beoordeling van de situatie en het formuleren van adequaat beleid op dat gebied daardoor worden bemoeilijkt; stelt vast dat het Comité het beginsel van redelijke aanpassingen toepast om ergonomisch meubilair en IT-apparatuur ter beschikking te stellen en zo een geschikte werkomgeving te creëren; is ingenomen met het feit dat in de gezamenlijke gebouwenstrategie van het Comité en het CvdR ten volle rekening wordt gehouden met personen met een handicap;

29. neemt kennis van de evaluatie van het actieplan inzake gelijke kansen en diversiteit 2017-2020, en verwacht dat dit waardevolle input zal opleveren voor verdere passende en concrete maatregelen; verzoekt het Comité om bij het opstellen van een nieuw actieplan ook rekening te houden met de lering die uit de COVID-19-pandemie is getrokken;

30. is ingenomen met het feit dat het Comité in 2020 eindelijk heeft gekozen voor een geïndividualiseerde aanpak ter voorkoming van burn-out, gecombineerd met algemene maatregelen, waaronder proactief contact met de personeelsleden die risico lopen, flexibele werkroosters (zonder tijdsregistratie), een nieuwsbrief met tips en trucs, en specifieke communicatieacties; betreurt dat het Comité niet in staat is geweest om aan te geven hoeveel gevallen van werkgerelateerde burn-outklachten er onder zijn personeelsleden zijn geweest; verzoekt het Comité verder te gaan dan bewustmakingsacties en erkende goede praktijken toe te passen op het gebied van, onder andere, het beheer van de werklast, training voor leidinggevenden in communicatie en conflictoplossing, of een beleid inzake terugkeer naar de werkplek waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van elk geval van burn-out;

31. stelt vast dat het Comité 48 langdurige stagiairs heeft aangenomen, die allemaal een maandelijkse beurs kregen (waarvan 14 stages werden opgeschort vanwege de COVID-19-pandemie, die vervolgens in het najaar van 2020 zijn hervat en dubbel zijn geteld); constateert dat alle stagiairs de beschikking hebben gekregen over adequate IT-hulpmiddelen en gebruik hebben kunnen maken van de voor de personeelsleden van het Comité geldende werkregelingen, maar betreurt dat drie van de vijf stagiairs die gedurende korte tijd stage liepen geen aanspraak konden maken op een financiële bijdrage, afgezien van een verzekeringspolis; verzoekt het Comité opnieuw om ervoor te zorgen dat al zijn stagiairs een behoorlijke beloning krijgen;

32. herinnert aan het onderzoek dat het Europees Bureau voor fraudebestrijding (OLAF) in 2018 en 2019 uitvoerde met betrekking tot de intimidatiezaak tegen de voormalige voorzitter van Groep I, die werd geopend na jaren waarin de gebreken van de interne procedure en de ongerechtvaardigde passiviteit van de leidinggevenden binnen de organisatie een betere oplossing van de zaak in de weg stonden; betreurt ten zeerste dat de secretaris-generaal van het Comité nog steeds weigert toe te geven dat interne tekortkomingen en verantwoordelijkheden hebben geleid tot een schending van de zorgplicht ten aanzien van het personeel van het Comité; neemt kennis van het besluit van het bureau van het Comité van 9 juni 2020, waarbij het genoemde lid werd verzocht zijn kandidatuur voor het voorzitterschap van het Comité in te trekken en hij werd ontheven van al zijn verantwoordelijkheden betreffende management van personeel; wijst erop dat OLAF aanbevelingen heeft gedaan over tuchtrechtelijke en gerechtelijke stappen en dat het Belgische openbare ministerie naar aanleiding daarvan een strafzaak heeft geopend; is ervan op de hoogte dat dit lid tegen het besluit van het bureau van het Comité in beroep is gegaan bij het Hof van Justitie, maar het beroep heeft verloren; benadrukt dat het lid in kwestie zijn wanpraktijken nog steeds niet erkent of betreurt, hetgeen getuigt van een volledig gebrek aan zelfreflectie en respect voor de betrokken slachtoffers;

33. vindt het uitermate zorgwekkend dat de voormalige voorzitter van Groep I door de Raad was benoemd als lid voor een nieuw mandaat; erkent dat artikel 302 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) de Raad de exclusieve bevoegdheid verleent om leden van het Comité na overleg met de Commissie en op basis van de kandidatenlijst die door de lidstaten is voorgesteld te benoemen; erkent daarom dat het Comité geen formele rol speelt in de door de Raad genomen beslissingen om leden van het Comité te benoemen; betreurt dat het Comité niet kan worden geraadpleegd bij de benoeming van de eigen leden; beklemtoont dat het in het belang van de goede werking van het Comité is dat de Raad en de Commissie naar behoren worden geïnformeerd over de kandidaten tijdens de benoemingsprocedure; verzoekt een herziening van de benoemingsprocedure zodat het Comité in staat wordt gesteld zich actiever op te stellen met betrekking tot de benoeming van zijn leden; is ingenomen met de bereidheid van het Comité om zich meer te betrekken bij de benoemingsprocedure en dit onder de aandacht van de Commissie te brengen;

34. neemt kennis van het besluit van het bureau van het Comité van 9 juni 2020 om het Comité zich burgerlijke partij te laten stellen in de procedure voor de Brusselse strafrechtbank; stelt vast dat de immuniteit van het lid in kwestie tijdens het vorige mandaat op verzoek van het arbeidsauditoraat in Brussel werd opgeheven, en dringt er bij het Comité op aan onverwijld alle nodige maatregelen te nemen om het hangende beroep bij de Belgische gerechtelijke autoriteiten te bespoedigen; verwacht dat de betrokken partijen ter verantwoording zullen worden geroepen en verzoekt om op de hoogte te worden gehouden over de procedure;

35. is ervan op de hoogte dat er schikkingsovereenkomsten zijn bereikt met de twee slachtoffers van morele intimidatie, die nog steeds bij het Comité werkzaam zijn, maar betreurt dat een van die slachtoffers nog steeds wacht op de uiteindelijke uitvoering van de schikking; neemt kennis van het feit dat het Comité in april 2022 aan de Commissie begrotingscontrole van het Parlement heeft verklaard dat het enige uitstaande punt van de overeenkomst rechtstreeks verband houdt met een aanstaande wijziging van het organogram waarover met het Comité van de Regio's een besluit moet worden genomen, en dat beide partijen zijn overeengekomen dat de alternatieve oplossing die in de schikkingsovereenkomst is opgenomen op dit moment niet moet worden geactiveerd; verzoekt het Comité onverwijld over te gaan tot en verslag uit te brengen van de feitelijke uitvoering van die overeenkomsten, zoals wettelijk vereist;

36. betreurt dat het Comité sinds de virtuele ontmoetingen in maart 2021 tussen de twee slachtoffers van ernstig wangedrag en de voorzitter van het Comité nog geen schikkingsovereenkomsten met de slachtoffers heeft bereikt, en betreurt dat de door het bestuur van het Comité genomen maatregelen noch doeltreffend noch doortastend zijn geweest; verwerpt het standpunt van de secretaris-generaal van het Comité dat het feit dat deze twee slachtoffers niet langer bij het Comité werkzaam zijn een geldige rechtvaardiging is voor het uitblijven van schikkingsovereenkomsten; herinnert het Comité aan de verschillende mededelingen van het slachtoffer die het Comité in 2017 verliet; benadrukt dat dit slachtoffer pas medio 2021 een eerste voorstel van de administratie heeft ontvangen, terwijl de klachten aan de secretaris-generaal van het Comité dateren van begin 2019, en veroordeelt derhalve ten stelligste de verklaring van de secretaris-generaal dat de vertraging van de schikking de schuld van het slachtoffer was; stelt vast dat het slachtoffer van ernstig wangedrag dat een voormalig lid van het Comité is tijdens de virtuele ontmoeting in maart 2021verscheidene verzoeken aan de voorzitter van het Comité heeft gericht, onder meer een verzoek om een openbare verontschuldiging van het Comité aan de slachtoffers, volledige vergoeding van de geleden schade voor de slachtoffers en een extern onderzoek naar intimidatie binnen het Comité; betreurt ten zeerste dat de slachtoffers, die zich in een kwetsbare situatie bevinden, opnieuw gedwongen zijn de verklaringen van

de secretaris-generaal van het Comité aan het Parlement publiekelijk te ontkennen; neemt kennis van het feit dat het Comité in april 2022 aan de Commissie begrotingscontrole van het Parlement heeft verklaard dat de tijdens bovengenoemde virtuele ontmoeting overeengekomen maatregelen zijn uitgevoerd of worden uitgevoerd; neemt kennis van de publieke verklaring van de voorzitter van het Comité van 13 april 2022 waarin zij namens het Comité opnieuw haar officiële verontschuldigingen aan alle slachtoffers van de zaak heeft aangeboden;

37. merkt op dat de schikkingsovereenkomsten tot doel hebben morele schade, juridische kosten en gevolgen voor loopbanen te dekken; is bezorgd dat de afzonderlijke onderhandelingen in verschillende stadia van de zaak kunnen leiden tot onevenwichtige overeenkomsten voor de slachtoffers omdat de zaken verschillend worden behandeld; dringt er bij het Comité op aan zo spoedig mogelijk voor alle betrokken slachtoffers passende en billijke schikkingen te treffen en uit te voeren; betreurt dat het Comité nog steeds geen verantwoordelijkheid aanvaardt of een extern onderzoek uitvoert om de ernst van het misbruik te beoordelen, en dringt er bij het Comité op aan, zoals het bestuur van het Comité heeft beloofd, een dergelijk onderzoek uit te voeren en zich publiekelijk te verontschuldigen aan alle slachtoffers van wangedrag en morele intimidatie door de voormalige voorzitter van Groep I; dringt er bij het Comité op aan onmiddellijk alle noodzakelijke maatregelen te treffen wanneer zich een geval aandient en specifieke maatregelen te nemen om alle mogelijke gevallen van intimidatie in de toekomst te voorkomen; herinnert aan het belang van een verplichte opleiding inzake anti-intimidatiebeleid voor het personeel;

38. herinnert het Comité eraan dat het slachtoffer dat een voormalig lid is ook de klokkenluider was die de instellingen van de Unie attent heeft gemaakt op het gedrag van de voormalige voorzitter van Groep I; veroordeelt het feit dat het Comité, in strijd met Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad ([1]) en de regels van het Comité inzake klokkenluiders ([2]), de identiteit van de klokkenluider niet heeft beschermd; spreekt zijn sterke afkeuring uit over het feit dat zowel de voormalig voorzitter van het Comité als de voormalige directeur personele en financiële middelen, de huidige secretaris-generaal van het Comité, hebben gepoogd juridische stappen te ondernemen tegen de klokkenluider;

39. is ingenomen met het nieuwe, in juli 2021 opgezette meerlagige communicatiesysteem dat klokkenluiders wordt geboden (directe leidinggevende, OLAF en een externe instantie), in combinatie met de begeleiding en ondersteuning door de ethische adviseurs;

40. stelt met bezorgdheid vast dat, hoewel de schadevergoedingen en proceskosten in 2020 voorlopig op ongeveer 150 000 EUR werden geraamd, het uiteindelijke totaalbedrag van de middelen die in voorgaande jaren zijn besteed of in de toekomst naar verwachting aan deze zaak zullen worden besteed nog niet exact kan worden becijferd; dringt er bij het Comité op aan om, in samenwerking met zijn juridische dienst, alle nodige maatregelen te nemen om deze zaak af te ronden, met inbegrip van de terugvordering van de dader van de bedragen die door het Comité aan de slachtoffers zijn uitgekeerd; betreurt de lage verwachtingen ten aanzien van de terugvordering van het uitgegeven publieke geld en verzoekt het Comité het Parlement een gedetailleerde raming te verstrekken van de bedragen die het hoopt terug te vorderen;

41. herinnert eraan dat het Parlement weigerde kwijting te verlenen aan de secretaris-generaal van het Comité voor het begrotingsjaar 2018, onder andere vanwege een flagrante schending van de zorgplicht en vanwege de passiviteit van het bestuur, alsmede de financiële gevolgen, en diep betreurde dat geen doortastende actie werd ondernomen, met name preventieve en corrigerende maatregelen, door de toenmalige directeur personele en financiële middelen, thans secretaris-generaal, van het Comité totdat het verlenen van kwijting voor 2018 werd geweigerd;

42. herinnert eraan dat het Parlement in verband met de kwijting voor 2019 de voorzitter van het Comité had gevraagd een actieve rol te spelen bij het sluiten van schikkingen met de slachtoffers teneinde een eerlijke en bevredigende overeenkomst tussen alle partijen te bereiken en belangenconflicten te vermijden, en het Comité had verzocht zich publiekelijk tegenover de slachtoffers te verontschuldigen, hetgeen helaas niet is gebeurd;

43. betreurt dat er in 2020 zes verzoeken om bijstand zijn gedaan in verband met mogelijke gevallen van intimidatie, hetgeen aantoont dat de bestaande preventieve maatregelen moeten worden versterkt; is ervan op de hoogte dat drie van deze verzoeken verband houden met de zaak betreffende de voormalige voorzitter van Groep I, die aan de Belgische gerechtelijke autoriteiten is voorgelegd; stelt vast dat één zaak is gesloten en dat één andere zaak ook bij de Belgische gerechtelijke autoriteiten in behandeling is; wijst met bezorgdheid op het feit dat één verzoek in

([1]) Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (PB L 305 van 26.11.2019, blz. 17).

([2]) Besluit nr. 053/16 A van het EESC van 2 maart 2016, artikel 9, lid 1.

november 2021 nog intern behandeld werd, hetgeen het Parlement ertoe brengt te herhalen dat, hoewel een eerlijke rechtsgang en individuele rechten moeten worden geëerbiedigd, het tijdsverloop in het nadeel van de slachtoffers werkt, en dringt er derhalve bij het Comité op aan de behandeling van dat verzoek onverwijld te bespoedigen en verslag uit te brengen over de behandeling van deze zaak;

44. is op de hoogte van het geval van intimidatie dat door een klokkenluider aan het Comité is gemeld en in augustus 2020 aan OLAF is doorgegeven, en dat betrekking heeft op een personeelslid van het CvdR die bij de gezamenlijke diensten werkt en ook aantijgingen van wanbeheer en financiële onregelmatigheden omvat; verzoekt het Comité en het CvdR gezamenlijk verslag uit te brengen aan het Parlement over het resultaat van het onderzoek door OLAF, alsmede over eventueel verder intern onderzoek of maatregelen lopende het onderzoek;

45. merkt op dat de besluiten over intimidatie en klokkenluiders in 2020 zijn herzien en betreurt dat de nieuwe besluiten, die in 2021 goedgekeurd had moeten worden, vertraging hebben opgelopen; wijst andermaal op het belang van het beginsel van zorgplicht jegens het personeel, waar ook de bescherming van klokkenluiders en de preventie van welke vorm van intimidatie dan ook onder vallen, alsook duidelijke en sterke maatregelen voor de bescherming en ondersteuning van slachtoffers; dringt er bij het Comité op aan uniforme procedures toe te passen voor de behandeling van gevallen van intimidatie, zodat er geen verschillen tussen de slachtoffers zijn en de beschuldigden gelijk worden behandeld, onafhankelijk van factoren zoals het niveau binnen de hiërarchie; herinnert het Comité eraan dat het feit dat het Statuut van de ambtenaren niet aan een lid van het Comité kan worden opgelegd, niet als een excuus voor niet handelen mag worden beschouwd; merkt op dat het Comité in april 2022 aan de Commissie begrotingscontrole van het Parlement heeft verklaard dat de gewijzigde besluiten inzake klokkenluiders en intimidatie respectievelijk op 15 december 2021 en 4 april 2022 in werking zijn getreden;

46. is op de hoogte van drie onderzoeken van OLAF waarbij het Comité betrokken is, waarvan er een onderzoek in 2020 is afgesloten zonder dat bewijs is gevonden van enige verantwoordelijkheid van het betrokken personeelslid, en twee onderzoeken nog lopende zijn, waarvan het ene in 2019 en het andere in 2020 is geopend, alsmede een selectiezaak die eveneens in 2020 is geseponeerd zonder dat er een onderzoek werd ingesteld;

47. herhaalt dat onethisch gedrag van personeel en leden van de instellingen en organen van de Unie een goed beheer van de middelen van de Unie in de weg staat en het vertrouwen van de burgers in de Unie als geheel negatief beïnvloedt; constateert met bezorgdheid dat, hoewel er een ingrijpende herziening van het interne ethische kader gaande is die al veel eerder had moeten plaatsvinden, het niet te ontkennen valt dat er al te lang sprake is van een ernstige schending van de zorgplicht van het Comité jegens zijn personeelsleden, waardoor er een betreurenswaardige cultuur van straffeloosheid en intimidatie is ontstaan als gevolg van laakbare managementstijlen, die onder meer blijkt uit de steeds weer opduikende verzoeken om bijstand en de aan OLAF gemelde gevallen; betreurt dat zijn ondubbelzinnige verzoeken om een interne verantwoordingsexercitie consequent zijn genegeerd en benadrukt de noodzaak van een extern en onafhankelijk onderzoek om de verantwoordelijkheid van de bestuurlijke hiërarchie van het Comité vast te stellen; en om, in voorkomend geval, artikel 22 van het Statuut toe te passen; verzoekt om een extern onderzoek om de personeelsprocedures van het Comité en de doeltreffendheid daarvan te beoordelen, met bijzondere aandacht voor de manier waarop wordt omgegaan met beweringen van intimidatie en voor de waarborging van het welzijn van het personeel;

Ethisch kader en transparantie

48. neemt kennis van de oprichting van een interne werkgroep die belast is met de lang verwachte herziening van het ethisch kader van het Comité in zijn geheel; is ervan op de hoogte dat de werkgroep een actieplan heeft opgesteld dat in januari 2021 is aangenomen en aanleiding vormde voor wijzigingen in de gedragscode van het Comité; verzoekt het Comité aan het Parlement verslag uit te brengen over de resultaten van deze analyse, het actieplan en de uitvoeringsmaatregelen;

49. neemt er kennis van dat een speciale groep leden van het Comité de opdracht heeft gekregen om met ingang van de nieuwe ambtstermijn van het Comité in oktober 2020 de gedragscode voor de leden te evalueren, en daarbij ook de preventiemaatregelen en mogelijke sancties te versterken; is van mening dat de gedragscode gebaseerd moet zijn op de ervaring die is opgedaan naar aanleiding van de intimidatiezaak, moet verwijzen naar de beginselen die door het Gerecht in zijn arresten en door de Ombudsman in haar aanbevelingen zijn onderschreven, en een specifieke, snelle klachtenprocedure moet omvatten die slachtoffers van meet af aan beschermt, alsmede een duidelijke en afdwingbare sanctieregeling; is ervan op de hoogte dat de nieuwe gedragscode in januari 2021 is vastgesteld en dat een gedetailleerde brochure over de uitvoering ervan ter beschikking van de leden is gesteld; verzoekt het Comité erkende goede praktijken te gebruiken om het bewustzijn onder de leden en plaatsvervangers te vergroten en op lange termijn de interne cultuur van het Comité op het gebied van ethische kwesties te verbeteren;

50. wijst erop dat de nieuwe gedragscode een royementsprocedure bevat volgens welke tot royement wordt besloten door de voltallige vergadering op basis van een voorstel van het bureau en dat dit besluit ter kennis wordt gebracht van de Raad, zodat een vervangingsprocedure kan worden ingeleid; juicht toe dat het herziene reglement in overeenstemming is met de in de gedragscode neergelegde royementsbepalingen en is op de hoogte van het feit dat de lopende herziening van het reglement van orde van het Comité noodzakelijk is om het gebruik van deze royementsprocedure haalbaar te maken; verzoekt het Comité het Parlement spoedig over deze herzieningen te informeren en spoort het Comité aan met de Commissie verkennende besprekingen te voeren over de mogelijkheid om de relevante vigerende bepalingen te wijzigen;

51. is op de hoogte van de vier klachten die de Ombudsman in 2020 heeft behandeld en die betrekking hadden op gebrek aan transparantie, weigering van toegang tot documenten en, in twee gevallen, het uitblijven van een antwoord op een verzoek; merkt op dat ten minste één van die onderzoeken betrekking had op vergoedingen en toelagen; veroordeelt het gebrek aan transparantie en dringt er bij het Comité op aan volledig en op transparante wijze over deze kwestie te communiceren;

52. verzoekt het Comité daarnaast bewustmakingsacties te ondernemen met betrekking tot het ethisch kader en de klokkenluidersprocedures; is ingenomen met de verplichte opleiding over ethiek en integriteit voor alle personeelsleden, waaronder nieuwkomers, ingevolge een in 2021 aangenomen besluit; verzoekt het Comité om deze opleiding verplicht te stellen voor leden en leidinggevenden; is ingenomen met de instelling van de functie van coördinator ethiek binnen het directoraat personeel en financiën van het Comité, die wordt ondersteund door een nieuw team van ethisch adviseurs; waardeert de ondertekening van een nieuwe overeenkomst inzake dienstverleningsniveau met het Bureau voor onderzoek en disciplinaire zaken van de Commissie (IDOC) om administratieve onderzoeken te professionaliseren;

53. erkent dat het Akkoord tussen het Europees Parlement en de Europese Commissie over het transparantieregister voor organisaties en als zelfstandige werkzame personen die betrokken zijn bij het maken en het uitvoeren van het EU-beleid ([3]) en het Interinstitutioneel Akkoord van 20 mei 2021 tussen het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie over een verplicht transparantieregister ([4]) de vrijwillige betrokkenheid van instellingen, organen en instanties van de Unie mogelijk maakt; maakt bezwaar tegen de weigering van het Comité gebruik te maken van het transparantieregister op grond van het feit dat het Comité een adviesorgaan is; dringt er bij het Comité op aan zich aan te sluiten bij het transparantieregister teneinde de transparantie van zijn contacten met externe belangenvertegenwoordigers te verbeteren;

54. merkt op dat de instelling van een interne ombudsman een van de belangrijkste maatregelen is van het in 2021 vastgestelde actieplan ter versterking van het ethisch kader van het Comité; herinnert eraan dat het besluit om een interne ombudsman in te stellen werd gepresenteerd als een regeling die door het personeel werd verwelkomd, terwijl het personeelscomité van het Comité hierover juist een negatief standpunt had ingenomen; sluit zich aan bij het voorbehoud dat het personeelscomité en de juridische dienst van het Comité ten aanzien van het voorstel hebben gemaakt met betrekking tot de onafhankelijkheid, de onpartijdigheid en de vertrouwelijkheid van de interne ombudsman; betwijfelt de noodzaak van een dergelijke interne ombudsman gelet op de beperkingen van de personele middelen, enerzijds, en het bestaan van ethisch adviseurs, vertrouwenspersonen en met name de overeenkomst met het IDOC, anderzijds; dringt er bij het Comité op aan zich te concentreren op de handhaving van de reeds bestaande ethische mechanismen en tegelijkertijd voldoende personeel in te zetten voor zijn wetgevende werkzaamheden, en zich te richten op de daadwerkelijke effectiviteit van de aangenomen maatregelen; herinnert eraan dat de Ombudsman in haar verslag inzake waardigheid op het werk in de EU-instellingen en -agentschappen (SI/2/2018/AMF) opmerkt dat het vinden van onderzoekers die als onpartijdig en eerlijk worden gezien bijzonder lastig kan zijn binnen kleine instellingen en aanbeveelt om in plaats van interne middelen in te zetten, externe en onafhankelijke onderzoekers in de arm te nemen teneinde onafhankelijkheid en neutraliteit te waarborgen;

55. herhaalt zijn verzoek om verdere verbeteringen met betrekking tot de externe activiteiten van de leden van het Comité naar aanleiding van de aanbeveling van de Ombudsman in haar verslag "Revolving doors — Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions, bodies and agencies" (zaak SI/2/2017/NF); wijst op de beslissing van het Comité om een gedetailleerd onderzoek uit te voeren om te beoordelen in hoeverre de diverse door de Ombudsman in dat verslag gedane aanbevelingen zijn uitgevoerd; moedigt het Comité aan haast te maken met de beslissing inzake de herziening van het huidige kader inzake lobbyen en belangenbehartiging om ook zijn systeem te versterken teneinde mogelijke belangenconflicten te voorkomen;

([3]) PB L 277 van 19.9.2014, blz. 11.
([4]) PB L 207 van 11.6.2021, blz. 1.

Digitalisering, cyberbeveiliging, gegevensbescherming

56. erkent dat de uitbraak van de COVID-19-pandemie heeft geleid tot een versnelling van de reeds in gang gezette trend van vereenvoudiging en digitalisering van communicatiemiddelen en administratieve processen, zoals de invoering van "papierloze" financiële circuits; is van mening dat de geteste verbeteringen die in maart 2020 zijn doorgevoerd een structureel karakter moeten krijgen en ook na de pandemie moeten worden gehandhaafd;

57. stelt vast dat het budget voor IT in 2020 7 500 000 EUR bedroeg, tegen 4 900 000 EUR in 2019, hetgeen neerkomt op een stijging met 53 %, grotendeels vanwege ongebruikte kredieten die uit andere begrotingsonderdelen zijn overgeheveld om de achterstand op IT-gebied verder weg te werken; herinnert eraan dat begrotingsoverdrachten niet in de plaats kunnen komen van de noodzakelijke structurele financiering van een IT-dienst;

58. merkt op dat het Comité tegen eind 2020 alle personeelsleden een laptop had verstrekt en dat op verzoek headsets van hoge kwaliteit ter beschikking werden gesteld, voor een totaalbedrag van 322 462 EUR; is ervan op de hoogte dat het Comité in januari 2021 een besluit heeft vastgesteld betreffende de betaling, op verzoek van in aanmerking komende personeelsleden, van een forfaitair bedrag ter dekking van de buitengewone kosten in verband met verplicht telewerk (er werden 563 verzoeken ingediend voor een totaalbedrag van 107 271 EUR);

59. is ingenomen met de specifieke beoogde resultaten op het gebied van cyberbeveiliging die in de digitale strategie van het Comité worden genoemd; waardeert de nauwe samenwerking met het computercrisisresponsteam voor de instellingen, organen en instanties van de Europese Unie (CERT-EU) als hoeksteen van de IT-beveiliging van het Comité;

60. feliciteert het Comité met de aanzienlijke verbetering van het ledenportaal Phoenix en het Adonis-hulpmiddel voor het beheer van documenten in de werkstroom, en met de vordering die is geboekt met de hybride cloudomgeving als laatste onderdeel van de digitale werkplek; merkt op dat het gedeelte van het intranet van het Comité voor de leden volledig is vernieuwd om er een onestopshop van te maken; is ingenomen met het gebruik van gekwalificeerde elektronische handtekeningen voor elektronische ondertekening, alsook van andere online- en digitale hulpmiddelen;

61. merkt op dat de interne audit bij het Comité de afgelopen jaren vrijwel geheel gericht was op het analyseren en beoordelen van de deugdelijkheid van procedures en processen en in mindere mate op het controleren van verrichtingen; vraagt om een specifiek plan ter bevordering van interne audits op afstand of digitale interne audits bij het Comité; merkt op dat het Comité op verzoek van de Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming de doorgifte van persoonsgegevens naar derde landen in kaart heeft gebracht en tot de slotsom is gekomen dat dit op geen enkele activiteit van toepassing is geweest; stelt vast dat het Comité de inschrijving in verband met een interinstitutionele raamovereenkomst met Microsoft heeft getekend en dat het niet langer beschikt over afzonderlijke licentieovereenkomsten met Microsoft; moedigt het Comité echter aan voorrang te geven aan opensourcetechnologie teneinde de controle over zijn eigen technische systemen te behouden, afhankelijkheid en lock-in te voorkomen, de privacy en gegevens van de gebruikers beter te beschermen alsmede de veiligheid en transparantie voor het publiek te vergroten;

Gebouwen en veiligheid

62. is ervan op de hoogte dat het Comité en het CvdR bezig zijn met de uitvoering van hun langetermijnstrategie voor gebouwen, die gericht is op geografische concentratie en reorganisatie van de toewijzing van kantoren; merkt op dat de verantwoordelijke werkgroep het van essentieel belang achtte over een extra gebouw met een capaciteit van ongeveer 200 personen te beschikken om te kunnen zorgen voor goede arbeidsomstandigheden; merkt op dat het Comité en het CvdR naar aanleiding van die analyse onderhandelingen startten om de huur van het B100-gebouw van de Europese Dienst voor extern optreden over te nemen, en dat het ontwerp van de administratieve overeenkomst in het laatste kwartaal van 2020 werd goedgekeurd door de bureaus van het Comité en het CvdR; is ervan op de hoogte dat de COVID-19-pandemie vertraging in dit proces heeft teweeggebracht;

63. is ingenomen met de verbeteringen op belangrijke gebieden van de gebouwenstrategie, te weten de renovatie van bestaande gebouwen om gezondere werkruimten te creëren die aan ergonomische normen voldoen, het veiligheidsniveau te verhogen, het elektriciteitsverbruik te verminderen en rekening te houden met milieuverplichtingen;

64. stelt vast dat, na de overname van het B100-gebouw in september 2021, begonnen is met tests en asbestsanering; verzoekt het Comité en het CvdR om de toestand van dat gebouw periodiek te controleren en het personeel daarover telkens te informeren; herinnert aan zijn resolutie van 20 oktober 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de bescherming van werknemers tegen asbest ([5]);

([5]) Aangenomen teksten, P9_TA(2021)0427.

Milieu en duurzaamheid

65. is ingenomen met de integratie van de duurzaamheids-, milieu- en toegankelijkheidsnormen, met inbegrip van die van het milieubeheer- en milieuauditsysteem van de Unie (EMAS), als onderdeel van de gebouwenstrategie van het Comité en het CvdR; merkt op dat het Comité en het CvdR sinds de invoering van hun milieubeheersysteem diverse acties hebben ondernomen om de energieprestaties van hun gebouwen te verbeteren en hun koolstofvoetafdruk te verkleinen; is ingenomen met de oprichting van de werkgroep die zich richt op de Green Deal en is ervan op de hoogte dat er een studie loopt naar de koolstofneutraliteit van het Comité en het CvdR tegen 2030; juicht toe dat het Comité deelneemt aan de compensatieregeling voor CO_2-uitstoot van het Parlement en dat het Comité over een specifiek begrotingsonderdeel beschikt om de desbetreffende kredieten te verstrekken; juicht toe dat de door het Comité verbruikte elektriciteit uitsluitend afkomstig is van groene energie uit duurzame bronnen; moedigt het Comité voorts aan om zonnepanelen te installeren op alle gebouwen teneinde de koolstofefficiëntie te vergroten;

66. constateert dat het Comité een aantal concrete maatregelen heeft genomen om het papiergebruik terug te dringen, en dringt er bij het Comité op aan beleid aan te nemen om echt papierloos te worden; is verheugd dat de hoeveelheid papier die per persoon per dag wordt gebruikt in 2020 met 52 % is afgenomen ten opzichte van 2019 en met 81 % ten opzichte van 2015;

67. is ingenomen met de concrete maatregelen die het Comité heeft genomen om het gebruik van duurzame vervoermiddelen te bevorderen, zoals dienstfietsen, infrastructuur voor fietsers en een vouchersysteem om in uitzonderlijke omstandigheden toegang te krijgen tot de parkeerterreinen; merkt op dat het mobiliteitsbeleid voorziet in een financiële bijdrage voor fietsers en voor personeelsleden die een abonnement op het openbaar vervoer nemen, waarbij personeelsleden die van beide bijdragen profiteren afstand doen van hun recht om gebruik te maken van de parkeervoorzieningen;

68. neemt kennis van de toezegging van het Comité om de 17 duurzameontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG's) uit te voeren en te handelen in overeenstemming met deze doelstellingen en de desbetreffende strategieën van de Unie; benadrukt dat het Comité over een waarnemingspost Duurzame Ontwikkeling beschikt, die gericht is op het bevorderen van duurzaamheid in de Unie;

69. is ingenomen met het medebeheer door het Comité van het Europees stakeholdersplatform voor de circulaire economie, samen met de Commissie;

Communicatie en meertaligheid

70. stelt vast dat het bureau in oktober 2019 een nieuw logo van het Comité heeft goedgekeurd, dat aansluit bij de logo's van de instellingen van de Unie; is van mening dat deze verandering zal bijdragen tot de zichtbaarheid en meer samenhang in het imago van de instellingen, organen en instanties van de Unie bij de burgers;

71. is ermee ingenomen dat het Comité zijn communicatiestrategie in de context van de COVID-19-pandemie heeft weten aan te passen door een aantal belangrijke evenementen en acties online te organiseren om zijn outreach en de contacten met belanghebbenden en burgers makkelijker te maken; benadrukt dat het Comité in juli 2020 in plaats van zijn jaarlijkse prijs voor maatschappelijke organisaties een eenmalige prijs in het leven heeft geroepen genaamd "Het maatschappelijk middenveld tegen COVID-19", waarmee initiatieven zonder winstoogmerk van individuen, maatschappelijke organisaties en private ondernemingen werden beloond die erop gericht zijn de COVID-19-crisis en de gevolgen daarvan aan te pakken;

72. benadrukt dat alle werkzaamheden in verband met de adviezen en informatieverslagen van het Comité kunnen worden geraadpleegd in alle officiële talen en dat de website van het Comité voldoet aan de toegankelijkheidsnormen van de Unie voor overheidsinstanties;

73. is verheugd dat het Comité betrokken is bij de Conferentie over de toekomst van Europa, om ervoor te helpen zorgen dat die democratische exercitie beter aansluiting vindt bij maatschappelijke organisaties; moedigt het Comité voorts aan zijn leden te helpen op lokaal niveau gesprekken met burgers en het maatschappelijk middenveld aan te knopen over Europese aangelegenheden;

Interinstitutionele samenwerking

74. is verheugd over de steeds intensievere en doeltreffende bilaterale samenwerking tussen het Parlement en het Comité; moedigt zowel het Parlement als het Comité aan de regelmatige vergaderingen tussen hun voorzitters en ondervoorzitters voort te zetten en de gestructureerde samenwerking van de respectieve rapporteurs met zowel de fracties als de voorbereidende instanties waarin hun leden zijn georganiseerd, te versterken; is van mening dat de politieke samenwerking van het Comité met het Parlement, de Raad en de Commissie systematischer zou moeten verlopen, gezien de rol van het Comité als vertegenwoordiger van de sociale partners en maatschappelijke organisaties;

75. benadrukt dat de overeenkomsten inzake dienstverleningsniveau met vier diensten van de Commissie (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET en DG HR) zijn herzien en dat hieraan aanvullende diensten zijn toegevoegd;

76. benadrukt de vaststelling van de nieuwe overeenkomst voor administratieve samenwerking tussen het Comité en het CvdR, die op 1 november 2021 in werking is getreden en waarmee de governance van de samenwerking en de controlemechanismen worden versterkt om een efficiënt beheer van de gezamenlijke diensten te waarborgen; constateert met voldoening dat het Comité van mening is dat de nieuwe overeenkomst moderner en eenvoudiger is dan de oude en bijdraagt aan het creëren van synergieën tussen het Comité en het CvdR;

77. herhaalt het standpunt uit de aanbevelingen van de vorige kwijting waar het gaat om de noodzaak de samenwerkingsovereenkomst tussen het Parlement, het Comité en het CvdR volledig uit te voeren, waarbij in totaal zestig vertalers, onder wie 36 van het Comité, naar het Parlement zijn overgeplaatst in ruil voor toegang tot de diensten van de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement; wijst in dit opzicht op het personeelstekort van het Comité op politieke terreinen, dat een negatieve invloed heeft op de uitvoering van zijn mandaat;

COVID-19-pandemie

78. is zich ervan bewust dat de COVID-19-pandemie de werkzaamheden van het Comité aanzienlijk heeft beïnvloed, met name omdat de leden normaliter naar het gebouw van het Comité reizen om de adviezen en resoluties te bespreken; erkent de collectieve inspanningen die ervoor hebben gezorgd dat de ondersteuning van de politieke activiteiten van het Comité kon doorgaan;

79. merkt op dat het Comité, teneinde de bedrijfscontinuïteit te waarborgen, alle preventieve en beschermende maatregelen die sinds maart 2020 zijn genomen, heeft ondergebracht in een gelaagde gezondheidspreventiestrategie, inclusief een beschrijving van alle fysieke, operationele en medische maatregelen die zijn genomen, zoals uitgebreider telewerken, het gebruik van IT- en videoconferentieapparatuur, de toepassing van gezondheids- en veiligheidsapparatuur in de gebouwen en de dematerialisatie van processen;

80. stelt vast dat het bestaande bedrijfscontinuïteitsplan vanwege de specifieke aard van de COVID-19-pandemie onvoldoende bruikbaar werd geacht en dat het Comité derhalve een speciale taskforce heeft ingesteld onder leiding van de directeur personeelszaken en met een breed bereik aan contacten zowel binnen het Comité als met andere instellingen; vindt het van groot belang dat het Comité bedrijfscontinuïteitsoefeningen houdt om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op mogelijke verstorende gebeurtenissen in de toekomst;

81. waardeert de aanpak waarbij gezondheid en veiligheid van leden en personeel voorop werd gesteld terwijl de organisatie zich aanpaste aan de voortdurend veranderende situatie; merkt op dat een algemene uitzondering om vanuit het buitenland te mogen telewerken is aangenomen voor personeelsleden i) die in hun eigen land zijn gestrand als gevolg van reisbeperkingen, ii) met een afhankelijk of ziek familielid in het buitenland, of iii) die daarom verzoeken, onder bepaalde voorwaarden; is van mening dat het besluit om telewerken vanuit het buitenland toe te staan een positief effect heeft gehad op de vermindering van de psychologische stress en het verzuim;

82. is ermee ingenomen dat het Comité en het CvdR nauw hebben samengewerkt en dat blijven doen bij de onderlinge afstemming van maatregelen, zoals de toegang tot gebouwen, hygiëne en schoonmaakprotocollen; wijst erop dat de coördinatie werd vergemakkelijkt door de wederzijdse aanwezigheid van bedrijfscontinuïteitsfunctionarissen in elk COVID-19-beheersteam;

83. wijst erop dat gedurende de hele COVID-19-pandemie kernactiviteiten zijn ontplooid die het Comité in staat hebben gesteld de sociale partners en maatschappelijke organisaties in het besluitvormingsproces van de Unie te vertegenwoordigen en de instellingen van de Unie te ondersteunen bij de aanpak van de huidige crisissituatie;

84. is ingenomen met het voornemen om lering te trekken uit de pandemie en een nieuw beleid inzake telewerken/werktijden op te stellen, en merkt op dat de sociale dialoog over dit onderwerp momenteel gaande is; moedigt het Comité aan om de uit de pandemie getrokken lering met betrekking tot bedrijfscontinuïteit en crisisbeheersingsmethoden, IT-respons, veerkracht van de organisatie, de zorgplicht ten aanzien van zijn personeel, doeltreffendheid van de interne communicatie en flexibiliteit van de werkprocessen te verwerken in de interne beheerstrategie.