



Dokument z posiedzenia

B8-0214/2018

16.4.2018

PROJEKT REZOLUCJI

złożony w następstwie oświadczenia Komisji

zgodnie z art. 123 ust. 2 Regulaminu

w sprawie polityki Komisji w dziedzinie prawości, w szczególności
mianowania sekretarza generalnego Komisji Europejskiej
(2018/2624(RSP))

**Ingeborg Gräble, Claudia Schmidt, Tomáš Zdechovský, Joachim Zeller,
Ryszard Czarnecki, Monica Macovei, Indrek Tarand**
w imieniu Komisji Kontroli Budżetowej

Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie polityki Komisji w dziedzinie prawości, w szczególności mianowania sekretarza generalnego Komisji Europejskiej (2018/2624(RSP))

Parlament Europejski,

- uwzględniając oświadczenie Komisji z dnia 12 marca 2018 r. w sprawie jej polityki w dziedzinie prawości, w szczególności mianowania sekretarza generalnego Komisji Europejskiej;
 - uwzględniając odpowiedzi udzielone przez Komisję w dniu 25 marca 2018 r. na pytania wymagające odpowiedzi na piśmie, zadane przez członków Komisji Kontroli Budżetowej (CONT), oraz podczas wysłuchania w komisji CONT w dniu 27 marca 2018 r.,
 - uwzględniając art. 14 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej;
 - uwzględniając projekt rezolucji Komisji Kontroli Budżetowej,
 - uwzględniając regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej, w szczególności art. 4, 7 i 29,
 - uwzględniając orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,
 - uwzględniając art. 123 ust. 2 Regulaminu,
- A. mając na uwadze, że fundamentalne znaczenie ma to, aby Komisja Europejska jako strażniczka traktatów postępowała zgodnie z literą i duchem przepisów;
- B. mając na uwadze, że zaufanie do projektu europejskiego i do Unii Europejskiej można będzie podtrzymać tylko wówczas, jeżeli instytucje Unii Europejskiej będą postępować wzorowo w obszarze praworządności, przejrzystości i dobrej administracji, a także będą postrzegane jako instytucje posiadające wystarczające wewnętrzne mechanizmy kontroli i równowagi, aby podejmować stosowne działania w przypadku zagrożenia tych fundamentalnych zasad;
- C. mając na uwadze, że na mocy traktatów oraz w zgodzie z regulaminem pracowniczym i odpowiednimi regulaminami wewnętrznymi wszystkie instytucje UE posiadają autonomię w kwestiach związanych ze swoją organizacją i polityką kadrową, w tym również jeżeli chodzi o wybór najwyższych rangą urzędników w oparciu o zasługi, doświadczenie i zaufanie;
- D. mając na uwadze, że stanowiska ogłaszane zewnętrznie obsadza się często wewnętrznymi kandydatami, którzy nie spełniają wymogów ubiegania się o te stanowiska, wynikających z przepisów wewnętrznych, w wyniku czego obchodzi się normalny system przebiegu kariery;
- E. mając na uwadze, że obsadzanie stanowisk wysokiego szczebla, takich jak stanowisko sekretarza generalnego, powinno odbywać się niezależnie od obsadzania innych

stanowisk, aby uniknąć podejrzeń o nieprzejrzyste uzgodnienia bazujące na wzajemności lub kompromisowe umowy w oparciu o uprzywilejowany dostęp do informacji;

- F. mając na uwadze, że Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich prowadzi obecnie dochodzenie w sprawie przedmiotowej procedury mianowania; a Parlament ufa, że Rzecznik poinformuje Komisję i Parlament o swojej opinii oraz o wszelkich wykrytych przez siebie ewentualnych przypadkach złej administracji, wymagających podjęcia działań;
- G. mając na uwadze, że Komisja przyznała, iż jej działania komunikacyjne w związku z nominacją charakteryzowały się niedociągnięciami, a także dostrzegła potrzebę udoskonalenia strategii komunikacyjnej;
- H. mając na uwadze, że komitety pracownicze, jako wybrani przedstawiciele pracowników instytucji UE, wystąpiły z postulatem przejrzystych procedur obsadzania wszystkich stanowisk kierowniczych;
- 1. wyraża ubolewanie, że procedurę powołania w dniu 21 lutego 2018 r. nowego sekretarza generalnego Komisji Europejskiej przeprowadzono w sposób, który wywołał powszechną irytację i dezaprobatę wśród opinii publicznej, posłów do Parlamentu Europejskiego i europejskiej służby cywilnej; zwraca uwagę, że wynik tej procedury stanowi zagrożenie dla reputacji nie tylko Komisji Europejskiej, ale również wszystkich instytucji Unii Europejskiej;

Okoliczności faktyczne

2. zauważa, że:

- w dniu 31 stycznia 2018 r. opublikowano procedurę naboru na stanowisko zastępcy sekretarza generalnego, przewidującą standardowy termin dziesięciu dni roboczych na składanie podań (tzn. do dnia 13 lutego 2018 r.);
- zgłosiło się jedynie dwóch kandydatów, mężczyzna i kobieta, obydwoje z gabinetu przewodniczącego Komisji Europejskiej; nowy sekretarz generalny był jedną z osób ubiegających się o to stanowisko; drugi kandydat zgłosił swoją kandydaturę w dniu 8 lutego 2018 r., w dniu 12 lutego 2018 r. został poddany całodniowej ocenie zintegrowanej, a następnie wycofał swoje zgłoszenie przed rozmową kwalifikacyjną z komitetem konsultacyjnym ds. mianowania, zaplanowaną na dzień 20 lutego 2018 r., i został następnie powołany na stanowisko nowego dyrektora gabinetu przewodniczącego Komisji Europejskiej;
- nowy sekretarz generalny przeszedł procedurę przewidzianą w art. 29 regulaminu pracowniczego, która obejmuje:
 - a) całodniową ocenę zintegrowaną (15 lutego);
 - b) rozmowę kwalifikacyjną z komitetem konsultacyjnym ds. mianowania (16 lutego) oraz jego ocenę i opinię (20 lutego);
 - c) rozmowę kwalifikacyjną z komisarzem ds. budżetu i zasobów ludzkich oraz z

przewodniczącym Komisji Europejskiej (20 lutego);

- nie sporządzono protokołu tych rozmów ani nie zanotowano długości ich trwania;
- w dniu 21 lutego kolegium, podejmując jednomyślną decyzję, powołało dyrektora gabinetu przewodniczącego Komisji na stanowisko zastępcy sekretarza generalnego;
- następnie, podczas tego samego posiedzenia, ówczesny sekretarz generalny ogłosił przejście w stan spoczynku, po tym jak rankiem tego samego dnia wysłał oficjalne pismo do przewodniczącego, w którym poinformował o zamiarze przejścia w stan spoczynku z dniem 31 marca 2018 r.;
- przewodniczący Komisji Europejskiej i dyrektor jego gabinetu wiedzieli od 2015 r., że ówczesny sekretarz generalny zamierza przejść w stan spoczynku niedługo po marcu 2018 r., a zamiar ten został ponownie potwierdzony na początku 2018 r.; przewodniczący nie ujawnił jednak tej wiadomości, aby nie podważyć autorytetu ówczesnego sekretarza generalnego, ale porozumiał się z dyrektorem swojego gabinetu;
- po kilku nieudanych próbach przekonania ówczesnego sekretarza generalnego do przedłużenia okresu urzędowania przewodniczący Komisji Europejskiej powinien był co najmniej powiadomić komisarza ds. budżetu i zasobów ludzkich o tym, że odpowiednie stanowisko zostanie niebawem zwolnione, aby można było podjąć kroki mające na celu jego ponowne obsadzenie w ramach normalnej procedury, zgodnie z najlepszymi praktykami i we właściwym czasie;
- działając na wniosek przewodniczącego, w porozumieniu z komisarzem ds. budżetu i zasobów ludzkich oraz bez uwzględnienia kwestii powołania nowego sekretarza generalnego w porządku obrad posiedzenia, kolegium postanowiło przenieść nowo mianowanego zastępcę sekretarza generalnego wraz z jego etatem, zgodnie z art. 7 regulaminu pracowniczego, na stanowisko sekretarza generalnego Komisji Europejskiej (przeniesienie bez ogłoszenia o naborze na stanowisko);

Ścieżka kariery nowego sekretarza generalnego

3. zauważa, że:

- nowy sekretarz generalny rozpoczął pracę w Komisji Europejskiej jako urzędnik w kategorii zaszeregowania AD6 w listopadzie 2004 r. po zdaniu otwartego konkursu COM/A/10/01 na urzędników kategorii AD; w roku 2007 awansował do grupy zaszeregowania AD7, w roku 2009 do AD8, w roku 2011 do AD9 i w roku 2013 do AD10;
- z dniem 10 lutego 2010 r., wciąż będąc w kategorii zaszeregowania AD8 w ramach normalnej ścieżki kariery, oddelegowano go na stanowisko dyrektora gabinetu wiceprzewodniczącej Reding, gdzie pełnił funkcję dyrektora gabinetu w grupie zaszeregowania AD14 na szczeblu dyrektorskim, zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami dotyczącymi składu gabinetów (SEC(2010)104);
- w okresie od 1 kwietnia do 31 maja 2014 r. nowy sekretarz generalny wziął urlop z

przyczyn osobistych (CCP), aby pełnić funkcję szefa kampanii głównego kandydata partii PPE na stanowisko przewodniczącego Komisji Europejskiej;

- po powrocie do pracy w dniu 1 czerwca 2014 r. został powołany – jako urzędnik kategorii zaszeregowania AD14 – na stanowisko głównego doradcy w Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarczych i Finansowych;
 - po pomyślnym przejściu procedury selekcji nowy sekretarz generalny został mianowany głównym doradcą w Europejskim Banku Odbudowy i Rozwoju od dnia 1 lipca 2014 r.; wraz z objęciem tego stanowiska zaszeregowano go do kategorii AD14 w ramach normalnej ścieżki kariery;
 - od 1 lipca do 31 października 2014 r. nowy sekretarz generalny był oddelegowany, jako urzędnik w kategorii zaszeregowania AD14, do pełnienia funkcji kierownika zespołu przejściowego przewodniczącego elekta Komisji Europejskiej;
 - w dniu 1 listopada 2014 oddelegowano go do pełnienia funkcji dyrektora gabinetu przewodniczącego w kategorii zaszeregowania AD15, zgodnie z przepisami dotyczącymi składu gabinetów, obowiązującymi od 2004 r. (por. decyzje SEC(2004)185, SEC(2010)104 i C(2014)9002);
 - w dniu 1 stycznia 2017 r. awansowano go do stopnia zaszeregowania AD15 jako urzędnika w ramach normalnej ścieżki kariery (niezwiązanej z oddelegowaniem) na podstawie 10. postępowania w sprawie awansu urzędników wyższego szczebla, a odpowiednią decyzję podjęło kolegium komisarzy (PV(2017)2221); tak więc przed posiedzeniem w dniu 21 lutego 2018 r. był on urzędnikiem Komisji w ramach normalnej ścieżki kariery w kategorii zaszeregowaniu AD15 i pełnił funkcję głównego doradcy w Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarczych i Finansowych;
4. zwraca uwagę na wyjątkowo szybką ścieżkę kariery nowego sekretarza generalnego, który w okresie nieco ponad 13 lat przeszedł z kategorii zaszeregowania AD6 do AD15, z czego osiem lat przepracował w różnych gabinetach (po pracy w pierwszym gabinecie awansował z AD10 na AD14, a po pracy w drugim gabinecie – z AD14 na AD15);

Ścieżki kariery wcześniejszych sekretarzy generalnych

5. podkreśla, że wg Komisji trzech wcześniejszych sekretarzy generalnych pełniło funkcję dyrektora, dyrektora generalnego i dyrektora gabinetu przed objęciem funkcji sekretarza generalnego, natomiast nowy sekretarz generalny nie wykonywał zadań kierowniczych w służbach Komisji; zwraca w szczególności uwagę, że w dniu 21 lutego 2018 r. nie pełnił on funkcji zastępcy sekretarza generalnego i przebywał krócej niż 14 miesięcy w kategorii zaszeregowania AD15;

Procedura mianowania

6. zauważa, że wg Komisji nowego sekretarza generalnego przeniesiono w interesie służby na podstawie art. 7 regulaminu pracowniczego, a stanowiska nie opublikowano, ponieważ nie uważano go za nieobsadzone; wobec tego żaden urzędnik nie mógł się o nie ubiegać, gdyż procedurę zorganizowano w oparciu o koncepcję przeniesienia wraz z etatem, a nie przeniesienia sensu stricto, co wymagałoby odpowiedniego ogłoszenia naboru na wolne

stanowisko;

7. zwraca uwagę, że Komisja skorzystała z tej samej procedury przeniesienia na mocy art. 7 regulaminu pracowniczego w przypadku trzech poprzednich sekretarzy generalnych (przeniesienie wraz z etatem zamiast przeniesienia sensu stricto); podkreśla jednak, że żadnego z poprzednich sekretarzy generalnych nie mianowano kolejno zastępcą sekretarza generalnego i sekretarzem generalnym podczas tego samego posiedzenia kolegium; podkreśla również, że kandydaty wszystkich trzech wcześniejszych sekretarzy generalnych zaproponowano kolegium podczas tego samego posiedzenia kolegium, na którym ich poprzedników przeniesiono na inne stanowisko lub ogłosili oni przejście w stan spoczynku;
8. podkreśla, że nominację na podstawie przeniesienia zainicjował przewodniczący Komisji Europejskiej w porozumieniu z komisarzem ds. budżetu i zasobów ludzkich oraz po konsultacji z pierwszym wiceprzewodniczącym (konsultacja dotyczyła nazwiska kandydata, ale z pewnością nie procedury);
9. przyznaje, że nie jest praktyką Komisji przenoszenie dyrektorów w grupie zaszeregowania AD15 na stanowiska dyrektora generalnego, ale zauważa, że według Komisji, zgodnie z prawem, kolegium mogło podjąć decyzję o przeniesieniu głównego doradcy na stanowisko sekretarza generalnego;
10. zastanawia się, dlaczego Komisja zastosowała różne procedury mianowania zastępcy sekretarza generalnego i sekretarza generalnego wobec tego samego kandydata w trakcie tego samego posiedzenia kolegium;

Ustalenia

11. podkreśla, że z odpowiedzi udzielonych przez Komisję wynika, iż przewodniczący i dyrektor jego gabinetu wiedzieli od 2015 r., że poprzedni sekretarz generalny zamierza przejść w stan spoczynku wkrótce po dniu 1 marca 2018 r., który to zamiar ponownie potwierdził na początku 2018 r.; podkreśla, że wiedza ta pozwoliłaby na przeprowadzenie prawidłowej procedury mianowania jego następcy na podstawie jednej z dwóch procedur przewidzianych w regulaminie pracowniczym: (1) powołanie przez kolegium po publikacji ogłoszenia o naborze na stanowisko i przeprowadzeniu procedury selekcji zgodnie z art. 29 regulaminu pracowniczego; lub (2) przeniesienie w interesie służby na mocy art. 7 regulaminu pracowniczego, również po opublikowaniu ogłoszenia o naborze, aby umożliwić wszystkim zainteresowanym urzędnikom ubieganie się o takie przeniesienie;
12. przyjmuje do wiadomości opinię Komisji, według której publikacja ogłoszenia o naborze na stanowisko nie może być uważana za regułę, zgodnie z regulaminem pracowniczym, w szczególności w odniesieniu do stanowiska sekretarza generalnego, od którego wymaga się, by posiadał nie tylko szczególne doświadczenie, ale również by cieszył się specjalnym zaufaniem przewodniczącego i kolegium komisarzy;
13. podkreśla, że wybór procedury na podstawie art. 7 regulaminu pracowniczego, przewidującej przeniesienie nowo mianowanego zastępcy sekretarza generalnego wraz z etatem na stanowisko sekretarza generalnego, nie wymagał publikacji ogłoszenia o stanowisku zwolnionym przez przechodzącego na emeryturę byłego sekretarza

generalnego; zauważa, że taką samą procedurę zastosowano w przypadku nominacji poprzednich sekretarzy generalnych, którzy wcześniej zajmowali stanowiska dyrektorów generalnych odpowiedzialnych za zarządzanie na wysokim szczeblu i budżet; podkreśla jednak, że ten zwyczaj niepublikowania ogłoszeń osiągnął swoje granice, ponieważ nie odpowiada nowoczesnym standardom przejrzystości, których Komisja, Parlament Europejski i inne instytucje UE powinny przestrzegać;

14. zauważa powszechnie stosowaną przez Komisję praktykę obsadzania stanowisk w drodze przesunięć wewnętrznych w formie przeniesienia wraz z etatem, również w przypadku stanowisk wyższego szczebla; uznając szeroki margines swobody, którym instytucje dysponują w tym zakresie, wyraża zarazem zaniepokojenie, że może to osłabiać zasadę równości szans i wybór najodpowiedniejszych kandydatów; wzywa wszystkie instytucje Unii, aby obsadzały stanowiska w drodze takich przeniesień tylko po odpowiednim poinformowaniu pracowników, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, oraz aby preferowały otwarte i przejrzyste procedury mające na celu wybór najodpowiedniejszych kandydatów;
15. podkreśla, że jedynie przewodniczący, komisarz odpowiedzialny za budżet i zasoby ludzkie, pierwszy wiceprzewodniczący oraz były i nowy sekretarze generalni wiedzieli z góry, że na posiedzeniu kolegium komisarzy w dniu 21 lutego 2018 r. zostanie przedstawiony wniosek o natychmiastowe mianowanie nowego sekretarza generalnego;
16. stwierdza, że ponieważ mianowanie nowego sekretarza generalnego nie figurowało w porządku obrad posiedzenia kolegium komisarzy w dniu 21 lutego 2018 r., procedura ta najwyraźniej zaskoczyła wszystkich pozostałych członków kolegium i uniemożliwiła debatę wśród komisarzy;
17. jest głęboko zaniepokojony, że taki sposób postępowania w przypadku powołania nowego sekretarza generalnego może budzić wątpliwości co do wcześniejszej procedury mianowania zastępcy sekretarza generalnego w takim zakresie, w jakim nie miała ona przede wszystkim na celu obsadzenia tego wakatu, lecz umożliwienie przeniesienia tego etatu na stanowisko sekretarza generalnego na podstawie art. 7 regulaminu pracowniczego bez publikacji ogłoszenia o wolnym stanowisku; jest zdania, że choć taki sposób postępowania może spełniać wymogi czysto formalne, to jednak jest sprzeczny z duchem regulaminu pracowniczego i uniemożliwia konkurowanie o stanowisko innym kwalifikującym się pracownikom;

Wnioski

18. wyraża rozczarowanie, że ani jeden komisarz najwyraźniej nie zakwestionował tej zaskakującej nominacji, nie zwrócił się z wnioskiem o odroczenie decyzji o powołaniu ani nie zażądał zasadniczej dyskusji na temat roli przyszłego sekretarza generalnego w Komisji i sposobu, w jaki ta rola jest pojmowana, zwracając jednocześnie uwagę, że punkt ten nie figurował w porządku posiedzenia;
19. przypomina, że dyrektorzy generalni w instytucjach europejskich zajmują się setkami pracowników i odpowiadają za wykonanie znacznych budżetów jako urzędnicy zatwierdzający, a także na koniec każdego roku budżetowego mają obowiązek podpisać oświadczenie o wiarygodności w rocznym sprawozdaniu z działalności; kwestionuje zatem twierdzenie Komisji, jakoby stanowisko dyrektora gabinetu przewodniczącego

można uznać za równoważne pozycji dyrektora generalnego pod względem zarządzania i odpowiedzialności budżetowej, bez uprzedniego zajmowania takiego stanowiska, jak miało to miejsce w przypadku poprzednich sekretarzy generalnych Komisji; zwraca uwagę, że komunikat wewnętrzny przewodniczącego do Komisji z dnia 1 listopada 2014 r., regulujący skład gabinetów członków Komisji i służby rzecznika, nie zastępuje regulaminu pracowniczego ani nie wprowadza w nim zmian;

20. stwierdza, że dwustopniową nominację sekretarza generalnego można postrzegać jako działanie mające pewne znamiona przewrotu, które nagięło, a może nawet przekroczyło granice prawa;
21. podkreśla, że zgodnie z wyjaśnieniami Wydziału Prawnego Parlament nie może doszukać się „żadnej poważnej i pilnej sytuacji” uzasadniającej zastosowanie procedury przeniesienia na podstawie art. 7 regulaminu pracowniczego bez publikacji ogłoszenia o wolnym stanowisku;

Wymagane działania

22. zdaje sobie sprawę, że cofnięcie korzystnego aktu administracyjnego jest zasadniczo niemożliwe ze względu na ograniczenia prawne, apeluje jednak do Komisji o ponowną ocenę procedury mianowania nowego sekretarza generalnego, aby dać innym ewentualnym kandydatom w europejskiej administracji publicznej możliwość ubiegania się o stanowisko i tym samym zapewnić szerszy wybór potencjalnych kandydatów z tej samej grupy funkcyjnej i grupy zaszerogowania; wzywa Komisję, aby w przyszłości przeprowadzała otwarte i przejrzyste procedury składania wniosków;
23. wskazuje, że w celu utrzymania doskonałej i niezależnej, lojalnej i zmotywowanej europejskiej służby cywilnej regulamin pracowniczy musi być stosowany zgodnie z jego literą i duchem; podkreśla, że wymaga to w szczególności przestrzegania w pełni art. 4, 7 i 29 regulaminu pracowniczego, tak aby wszyscy „pracownicy instytucji byli powiadamiani o każdym wolnym stanowisku w tej instytucji, jeśli organ powołujący podejmuje decyzję, iż stanowisko to należy obsadzić”, a także przestrzegania tego obowiązku przejrzystości również w przypadku przeniesienia na podstawie art. 7 regulaminu pracowniczego, oprócz bardzo wyjątkowych i należycie uzasadnionych przypadków, jak zostało to uznane przez Trybunał Sprawiedliwości;
24. przypomina, że wyłącznie poprzez prawidłową publikację nieobsadzonych stanowisk można zapewnić szeroki, zrównoważony pod względem płci wybór najodpowiedniejszych kandydatów, umożliwiając podejmowanie optymalnych decyzji o powołaniu; podkreśla, że wszystkie instytucje i organy europejskie muszą unikać publikowania procedur, których jedynym celem jest wypełnienie formalnego wymogu publikacji;
25. zaleca, aby procesy i procedury decyzyjne kolegium komisarzy zostały zaostrzone w celu uniknięcia wszelkich masowych pośpiesznych nominacji lub innych ważnych decyzji, i aby w związku z tym wszystkie takie punkty były konieczne umieszczane w projekcie porządku obrad;
26. wzywa w związku z tym wszystkie instytucje i organy Unii Europejskiej, aby położyły również kres praktyce „zrzucania” („parachuting”) osób na stanowiska, która stwarza ryzyko naruszenia procedur, a tym samym wiarygodności UE; podkreśla, że wpływy

polityczne nie mogą osłabiać stosowania regulaminu pracowniczego; jest zdania, że w interesie przejrzystości, uczciwości i równych szans należy publikować ogłoszenia o wszystkich wolnych stanowiskach; podkreśla, że jeżeli jednak instytucje decydują się odstąpić od tej zasady, powinny to robić jedynie w wąskim zakresie ustalonym orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości;

27. proponuje, by urzędnicy będący członkami organów przedstawicielskich pracowników zasiadali w komisjach dokonujących wyboru kadry kierowniczej wyższego szczebla w Parlamencie;
- 28 zwraca się do Komisji i wszystkich pozostałych instytucji UE, których to dotyczy, o uchylenie decyzji uznających funkcję dyrektora gabinetu przewodniczącego za równorzędną funkcji dyrektora generalnego i funkcję dyrektora gabinetu komisarza za równorzędną funkcji dyrektora; zwraca się również do Komisji o dopilnowanie, aby podczas kolejnego przeglądu regulaminu pracowniczego w ramach zwykłej procedury ustawodawczej zapewnione zostały wartościowe możliwości kariery, zarówno dla urzędników, którzy przeszli tradycyjną ścieżkę kariery, jak i dla członków gabinetów:
 - w odniesieniu do art. 7 przez objaśnienie procedury przeniesienia urzędnika wraz z jego etatem na inne stanowisko, która została określona dokładniej jedynie w orzecznictwie;
 - przez włączenie odpowiednich przepisów wewnętrznych dotyczących członków prywatnych biur/gabinetów oraz
 - przez ustanowienie w pełni przejrzystych procedur mianowania sekretarzy generalnych;
29. wzywa Komisję, aby przed końcem 2018 r. przeprowadziła przegląd administracyjnej procedury mianowania wysokich rangą urzędników w celu zapewnienia we wszystkich przypadkach wyboru najlepszych kandydatów z zachowaniem maksymalnej przejrzystości i równości szans, a tym samym stworzenia modelu dla innych instytucji europejskich;
- 30 przyznaje, że art. 17 regulaminu wewnętrznego Komisji przypisuje szczególne obowiązki w zakresie zarządzania sekretarzowi generalnemu, który powinien posiadać szerokie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych oraz cieszyć się zaufaniem przewodniczącego; dostrzega potrzebę aktualizacji i doprecyzowania tych przepisów, aby zagwarantować neutralność roli sekretarza generalnego w (partyjnym) otoczeniu politycznym; oczekuje, że do września 2018 r. zostanie poinformowany o takiej aktualizacji;
31. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji wszystkim instytucjom europejskim.