



2023/2153(DEC)

12.2.2024

POPRAWKI

1 - 5

Projekt sprawozdania
Petri Sarvamaa
(PE753.521v01-00)

Absolutorium za rok 2022 – Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i
Pracowniczych Programów Emerytalnych
((2023/2153(DEC))

Poprawka 1
Sándor Rónai, Hannes Heide

Projekt rezolucji
Ustęp 6 a (nowy)

Projekt rezolucji

Poprawka

6a. ***zauważa, że we wrześniu 2022 r. Urząd określił swoją strategię na lata 2023–2026, w której wskazał swoje priorytety strategiczne, w tym wzmocnienie odporności i stabilności sektorów ubezpieczeń i emerytur oraz zapewnienie silnej i spójnej ochrony interesów konsumentów w całej Unii Europejskiej;***

Or. en

Poprawka 2
Sándor Rónai, Hannes Heide

Projekt rezolucji
Ustęp 9

Projekt rezolucji

Poprawka

9. zauważa, że w odniesieniu do codziennych praktyk biznesowych Urząd wdrożył szereg środków służących zwiększeniu efektywności kosztowej, takich jak praca hybrydowa, dzielenie biurek czy nowoczesne rozwiązania w zakresie wideokonferencji, które doprowadziły do ograniczenia podróży służbowych; zauważa, że aby zachować wiedzę instytucjonalną, wiedzę fachową i skuteczność w wykonywaniu podstawowych zadań, Urząd jeszcze udoskonalił zintegrowany system zarządzania talentami; zwraca się do Urzędu o dostarczenie organowi udzielającemu absolutorium informacji i danych liczbowych dotyczących oddziaływania tego systemu;

9. zauważa, że w odniesieniu do codziennych praktyk biznesowych Urząd wdrożył szereg środków służących zwiększeniu efektywności kosztowej, takich jak praca hybrydowa, dzielenie biurek czy nowoczesne rozwiązania w zakresie wideokonferencji, które doprowadziły do ograniczenia podróży służbowych; zauważa, że aby zachować wiedzę instytucjonalną, wiedzę fachową i skuteczność w wykonywaniu podstawowych zadań, Urząd jeszcze udoskonalił zintegrowany system zarządzania talentami, ***który umożliwia strategiczne dostosowanie procesów kadrowych, lepsze pozyskiwanie kandydatów oraz skuteczniejsze uczenie się i rozwój;*** zwraca się do Urzędu o dostarczenie organowi udzielającemu

absolutorium informacji i danych
liczbowych dotyczących oddziaływania
tego systemu;

Or. en

Poprawka 3 **Sándor Rónai, Hannes Heide**

Projekt rezolucji **Ustęp 12**

Projekt rezolucji

12. odnotowuje, że w 2022 r. kierownictwo średniego i wyższego szczebla oraz zarząd Urzędu liczyły piętnastu mężczyzn (65,20 %) i osiem kobiet (34,80 %), a personel ogółem – 104 mężczyzn (53,60 %) i 90 kobiet (46,40 %);

Poprawka

12. odnotowuje, że w 2022 r. kierownictwo średniego i wyższego szczebla oraz zarząd Urzędu liczyły piętnastu mężczyzn (65,20 %) i osiem kobiet (34,80 %), a personel ogółem – 104 mężczyzn (53,60 %) i 90 kobiet (46,40 %);
przypomina o znaczeniu zapewnienia równowagi płci i wzywa Urząd do uwzględnienia tego aspektu podczas przyszłych naborów pracowników i nominacji na stanowiska kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla;

Or. en

Poprawka 4 **Sándor Rónai, Hannes Heide**

Projekt rezolucji **Ustęp 13**

Projekt rezolucji

13. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w 2022 r. Urząd kontynuował wdrażanie strategii na rzecz różnorodności i włączenia społecznego (przyjętej w 2021 r.) oraz szczegółowego planu działania poprzez inicjatywy obejmujące środki przekrojowe, takie jak m.in. współpraca z innymi instytucjami, przyciąganie i

Poprawka

13. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w 2022 r. Urząd kontynuował wdrażanie strategii na rzecz różnorodności i włączenia społecznego (przyjętej w 2021 r.) oraz szczegółowego planu działania ***zgodnie z przyjętą Kartą EUAN na rzecz różnorodności*** poprzez inicjatywy obejmujące środki przekrojowe, takie jak

wybieranie bardziej zróżnicowanej siły roboczej, zapobieganie dyskryminacji, molestowaniu, świadomym i nieświadomym uprzedzeniom oraz monitorowanie danych dotyczących różnorodności i włączenia społecznego; zauważa, że w 2022 r. zgłoszono jeden zarzut molestowania, ale sprawa została zamknięta bez dalszych działań, ponieważ po wstępnej ocenie nie znaleziono dowodów prima facie;

m.in. współpraca z innymi instytucjami, przyciąganie i wybieranie bardziej zróżnicowanej siły roboczej, zapobieganie dyskryminacji, molestowaniu, świadomym i nieświadomym uprzedzeniom oraz monitorowanie danych dotyczących różnorodności i włączenia społecznego; zauważa, że w 2022 r. zgłoszono jeden zarzut molestowania, ale sprawa została zamknięta bez dalszych działań, ponieważ po wstępnej ocenie nie znaleziono dowodów prima facie;

Or. en

Poprawka 5 **Sándor Rónai, Hannes Heide**

Projekt rezolucji **Ustęp 15**

Projekt rezolucji

15. zauważa, że Urząd nadal przywiązuje wielką wagę do poprawę dobrostanu pracowników i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w zakresie zaangażowania i zadowolenia pracowników odnotowano pozytywne rezultaty; zauważa, że skupiono się między innymi na elastycznej organizacji pracy, telepracy, doradztwie i rozwoju kariery zawodowej przez całe życie, programach na rzecz dobrostanu i zarządzaniu wspierającym;

Poprawka

15. zauważa z **zadowoleniem**, że Urząd nadal przywiązuje wielką wagę do poprawę dobrostanu pracowników i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w zakresie zaangażowania i zadowolenia pracowników odnotowano pozytywne rezultaty; zauważa, że skupiono się między innymi na elastycznej organizacji pracy, telepracy, doradztwie i rozwoju kariery zawodowej przez całe życie, programach na rzecz dobrostanu i zarządzaniu wspierającym;

Or. en