



12.2.2024

ÄNDRINGSFÖRSLAG 1 - 5

Förslag till betänkande
Petri Sarvamaa
(PE753.521v01-00)

Ansvarsfrihet 2022: Europeiska försäkrings- och tjänstepensionsmyndigheten
((2023/2153(DEC))

Ändringsförslag 1
Sándor Rónai, Hannes Heide

Förslag till resolution
Punkt 6a (ny)

Förslag till resolution

Ändringsförslag

6a. Europaparlamentet noterar att myndigheten i september 2022 fastställde sin strategi för perioden 2023–2026, där den identifierade strategiska prioriteringar att fokusera på, bland annat att stärka försäkrings- och pensionssektorernas resiliens och hållbarhet, och säkerställa ett starkt och konsekvent skydd av konsumenternas intressen i hela Europeiska unionen.

Or. en

Ändringsförslag 2
Sándor Rónai, Hannes Heide

Förslag till resolution
Punkt 9

Förslag till resolution

Ändringsförslag

9. Europaparlamentet konstaterar att myndigheten när det gäller daglig affärspraxis har genomfört en rad åtgärder för att öka kostnadseffektiviteten, såsom hybridarbete, skrivbordsdelning och moderna videokonferenslösningar som har lett till minskade affärsresor. Parlamentet noterar att myndigheten, för att bevara institutionell kunskap, expertis och effektivitet när det gäller att utföra kärnuppgifter, ytterligare förbättrade sitt integrerade talangförvaltningssystem. Parlamentet uppmanar myndigheten att förse den ansvarsfrihetsbeviljande myndigheten med uppgifter och siffror om effekterna av detta system.

9. Europaparlamentet konstaterar att myndigheten när det gäller daglig affärspraxis har genomfört en rad åtgärder för att öka kostnadseffektiviteten, såsom hybridarbete, skrivbordsdelning och moderna videokonferenslösningar som har lett till minskade affärsresor. Parlamentet noterar att myndigheten, för att bevara institutionell kunskap, expertis och effektivitet när det gäller att utföra kärnuppgifter, ytterligare förbättrade sitt integrerade talangförvaltningssystem **som möjliggör strategiskt anpassade personalprocesser, bättre sourcing av kandidater och lärande och utveckling med mer potential**. Parlamentet uppmanar myndigheten att förse den ansvarsfrihetsbeviljande myndigheten med

uppgifter och siffror om effekterna av detta system.

Or. en

Ändringsförslag 3 Sándor Rónai, Hannes Heide

Förslag till resolution Punkt 12

Förslag till resolution

12. Europaparlamentet noterar myndighetens könsfördelning som rapporterades för 2022 med 15 män (65,20 %) och 8 kvinnor (34,80 %) på mellanchefernsnivå, för högre chefsbefattningar och i dess förvaltningsstyrelse, och 104 män (53,60 %) och 90 kvinnor (46,40 %) i dess totala personal.

Ändringsförslag

12. Europaparlamentet noterar myndighetens könsfördelning som rapporterades för 2022 med 15 män (65,20 %) och 8 kvinnor (34,80 %) på mellanchefernsnivå, för högre chefsbefattningar och i dess förvaltningsstyrelse, och 104 män (53,60 %) och 90 kvinnor (46,40 %) i dess totala personal. ***Parlamentet påminner om vikten av att säkerställa en jämn könsfördelning och uppmanar myndigheten att ta hänsyn till denna aspekt när det gäller framtida rekryteringar av personal och utnämningar på högre chefsnivå och mellanchefernsnivå.***

Or. en

Ändringsförslag 4 Sándor Rónai, Hannes Heide

Förslag till resolution Punkt 13

Förslag till resolution

13. Europaparlamentet välkomnar att myndigheten under 2022 fortsatte genomförandet av strategin för mångfald och inkludering (som antogs 2021) och sin detaljerade handlingsplan genom initiativ som omfattar övergripande åtgärder såsom samarbete med andra institutioner,

Ändringsförslag

13. Europaparlamentet välkomnar att myndigheten under 2022 fortsatte genomförandet av strategin för mångfald och inkludering (som antogs 2021) och sin detaljerade handlingsplan ***i linje med den antagna EUAN-stadgan om mångfald*** genom initiativ som omfattar övergripande

attrahera och välja ut en mer diversifierad arbetskraft, förebygga diskriminering, trakasserier, medveten och omedveten bias- samt övervaka uppgifter om mångfald och inkludering. Parlamentet noterar att ett påstått trakasserifall rapporterades 2022, men att ärendet avslutades utan ytterligare åtgärder, eftersom inga prima facie-bevis hittades efter en preliminär bedömning.

åtgärder såsom samarbete med andra institutioner, attrahera och välja ut en mer diversifierad arbetskraft, förebygga diskriminering, trakasserier, medveten och omedveten bias-- samt övervaka uppgifter om mångfald och inkludering. Parlamentet noterar att ett påstått trakasserifall rapporterades 2022, men att ärendet avslutades utan ytterligare åtgärder, eftersom inga prima facie-bevis hittades efter en preliminär bedömning.

Or. en

Ändringsförslag 5 Sándor Rónai, Hannes Heide

Förslag till resolution Punkt 15

Förslag till resolution

15. Europaparlamentet noterar att myndigheten fortfarande var djupt engagerad i att förbättra personalens välbefinnande och balansen mellan arbetsliv och privatliv, med positiva resultat när det gäller personalens engagemang och tillfredsställelse. Parlamentet noterar att de viktigaste fokusområdena var flexibla arbetsformer, distansarbete, livslång vägledning och karriärutveckling, friskvårdsprogram och stödförvaltning.

Ändringsförslag

15. Europaparlamentet noterar **med tillfredsställelse** att myndigheten fortfarande var djupt engagerad i att förbättra personalens välbefinnande och balansen mellan arbetsliv och privatliv, med positiva resultat när det gäller personalens engagemang och tillfredsställelse. Parlamentet noterar att de viktigaste fokusområdena var flexibla arbetsformer, distansarbete, livslång vägledning och karriärutveckling, friskvårdsprogram och stödförvaltning.

Or. en