



**2023/2160(DEC)**

12.2.2024

# **POPRAWKI**

## **1 - 7**

**Projekt sprawozdania**  
**Petri Sarvamaa**  
(PE753.528v01-00)

Absolutorium za rok 2022: Agencja Kolejowa Unii Europejskiej  
((2023/2160(DEC)))



### Poprawka 1

Olivier Chastel, Jozef Mihál, Alin Mituța, Ilana Cicurel, Ramona Strugariu

#### Projekt rezolucji

Ustęp 7 a (nowy)

*Projekt rezolucji*

*Poprawka*

**7a. podkreśla, jak ważne jest dalsze wspieranie wszystkich inicjatyw na rzecz lepszego wspólnego rozumienia technicznych specyfikacji interoperacyjności, aby przyczynić się do rozwoju silnego i konkurencyjnego europejskiego przemysłu kolejowego;**

Or. en

### Poprawka 2

Olivier Chastel, Jozef Mihál, Alin Mituța, Ilana Cicurel, Ramona Strugariu

#### Projekt rezolucji

Ustęp 7 b (nowy)

*Projekt rezolucji*

*Poprawka*

**7b. domaga się większego wsparcia dla innowacyjności w kolejowych usługach transportu towarowego i intermodalnego, aby osiągnąć konkurencyjną integrację z logistycznym łańcuchem wartości, wraz z automatyzacją i cyfryzacją kolei towarowych;**

Or. en

### Poprawka 3

Sándor Rónai, Hannes Heide

#### Projekt rezolucji

Ustęp 13

*Projekt rezolucji*

*Poprawka*

13. dostrzega, że Agencja osiągnęła bardzo wysoki stopień cyfryzacji, w tym

13. dostrzega, że Agencja osiągnęła bardzo wysoki stopień cyfryzacji, **aby**

dzięki wdrożeniu w 2022 r. systemu Komisji do zarządzania zasobami ludzkimi (SYSPER) oraz dzięki migracji – aktualnie w fazie pilotażowej – do nowego systemu budżetowego, księgowego i finansowego SUMMA; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w jednolitym dokumencie programowym Agencji na lata 2023–2025 przewiduje się dalszą cyfryzację jej procedur;

*zwiększyć swoją skuteczność, eliminując użycie papieru i wprowadzając rozwiązania online, takie jak e-zamówienia, e-fakturowanie czy elektroniczne rezerwacje podróży*, w tym dzięki wdrożeniu w 2022 r. systemu Komisji do zarządzania zasobami ludzkimi (SYSPER) oraz dzięki migracji – aktualnie w fazie pilotażowej – do nowego systemu budżetowego, księgowego i finansowego SUMMA; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w jednolitym dokumencie programowym Agencji na lata 2023–2025 przewiduje się dalszą cyfryzację jej procedur;

Or. en

#### **Poprawka 4** **Sándor Rónai, Hannes Heide**

#### **Projekt rezolucji** **Ustęp 14**

##### *Projekt rezolucji*

14. na podstawie opinii Agencji w odniesieniu do działań następczych podjętych w związku z absolutorium z wykonania budżetu Agencji za rok budżetowy 2021 zauważa, że Agencja wdrożyła szereg środków mających na celu obniżenia kosztów operacji w Lille (tj. znacznie ograniczono koszty podróży służbowych i wyjazdów pracowników i zewnętrznych zainteresowanych stron) i zakończyła obecną umowę najmu pomieszczeń w Lille; zauważa, że zamiarem Agencji jest organizowanie jedynie obowiązkowych posiedzeń w Lille w celu zastosowania się do decyzji Rady Europejskiej w sprawie podwójnej siedziby w Lille i Valenciennes; odnotowuje pozytywne doświadczenia i rozwój w Agencji w odniesieniu do korzystania z systemu telepracy w okresie po pandemii COVID-19, co skłoniło Agencję do wniosku, że nową normą jest uznanie

##### *Poprawka*

14. na podstawie opinii Agencji w odniesieniu do działań następczych podjętych w związku z absolutorium z wykonania budżetu Agencji za rok budżetowy 2021 zauważa, że Agencja wdrożyła szereg środków mających na celu obniżenia kosztów operacji w Lille (tj. znacznie ograniczono koszty podróży służbowych i wyjazdów pracowników i zewnętrznych zainteresowanych stron) i zakończyła obecną umowę najmu pomieszczeń w Lille; zauważa, że zamiarem Agencji jest organizowanie jedynie obowiązkowych posiedzeń w Lille w celu zastosowania się do decyzji Rady Europejskiej w sprawie podwójnej siedziby w Lille i Valenciennes; **z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w 2022 r. Agencja zatwierdziła strategię kadrową na lata 2023–2027 w oparciu o uwagę Parlamentu, ze szczególnym uwzględnieniem poprawy swojej**

telepracy za równoważną z pracą w biurze w przypadku większości pracowników, choć w odniesieniu do niektórych konkretnych stanowisk obecność fizyczna wciąż ma kluczowe znaczenie;

**skuteczności i wydajności; w związku z tym** odnotowuje pozytywne doświadczenia i rozwój w Agencji w odniesieniu do korzystania z systemu telepracy w okresie po pandemii COVID-19, co skłoniło Agencję do wniosku, że nową normą jest uznanie telepracy za równoważną z pracą w biurze w przypadku większości pracowników, choć w odniesieniu do niektórych konkretnych stanowisk obecność fizyczna wciąż ma kluczowe znaczenie;

Or. en

## Poprawka 5 Sándor Rónai, Hannes Heide

### Projekt rezolucji Ustęp 16

#### *Projekt rezolucji*

16. odnotowuje brak równowagi płci wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla Agencji, gdzie 8 na 10 członków (80%) to mężczyźni; zauważa, że rozkład płci wśród zarządu Agencji przedstawia się następująco: 34 osób z 64 (53%) to mężczyźni; odnotowuje ponadto rozkład płci wśród całego personelu Agencji, przy czym 120 z 188 pracowników (64%) to mężczyźni; odnotowuje, że Agencja kontynuowała prace na rzecz zlikwidowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, obejmujące konkretne projekty, takie jak projekt „Kobiety w transporcie”, aby wzmocnić zatrudnienie kobiet i równość szans w sektorze transportu; w tym kontekście zwraca uwagę na wysiłki Agencji na rzecz zwiększenia liczby kobiet w sektorze transportu dzięki takim działaniom jak wydarzenia służące nawiązywaniu kontaktów i seminaria internetowe poświęcone różnorodności i włączeniu społecznemu w 2022 r.;

#### *Poprawka*

16. **z zaniepokojeniem** odnotowuje brak równowagi płci wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla Agencji, gdzie 8 na 10 członków (80 %) to mężczyźni; zauważa, że rozkład płci wśród zarządu Agencji przedstawia się następująco: 34 osób z 64 (53 %) to mężczyźni; odnotowuje ponadto rozkład płci wśród całego personelu Agencji, przy czym 120 z 188 pracowników (64 %) to mężczyźni; **przypomina o znaczeniu zapewnienia równowagi płci i wzywa Agencję do uwzględnienia tego aspektu podczas przyszłych naborów pracowników i nominacji na stanowiska kadry kierowniczej wyższego szczebla;** odnotowuje, że Agencja kontynuowała prace na rzecz zlikwidowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, obejmujące konkretne projekty, takie jak projekt „Kobiety w transporcie”, aby wzmocnić zatrudnienie kobiet i równość szans w sektorze transportu; w tym kontekście zwraca uwagę na wysiłki Agencji na rzecz zwiększenia liczby kobiet w sektorze

transportu dzięki takim działaniom jak wydarzenia służące nawiązywaniu kontaktów i seminaria internetowe poświęcone różnorodności i włączeniu społecznemu w 2022 r.;

Or. en

**Poprawka 6**  
**Sándor Rónai, Hannes Heide**

**Projekt rezolucji**  
**Ustęp 17 a (nowy)**

*Projekt rezolucji*

*Poprawka*

*17a. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Agencja dąży do zapewnienia równowagi geograficznej wśród swoich pracowników i zachęca kandydatów ze wszystkich państw członkowskich do ubiegania się o stanowiska; zauważa, że informacje o wakatach na stanowiska tymczasowe są publikowane we wszystkich językach UE, a zaproszenia do składania wniosków są publikowane nie tylko na stronie internetowej Agencji, ale również rozpowszechniane za pośrednictwem stałych przedstawicielstw państw członkowskich;*

Or. en

**Poprawka 7**  
**Sándor Rónai, Hannes Heide**

**Projekt rezolucji**  
**Ustęp 32 a (nowy)**

*Projekt rezolucji*

*Poprawka*

*32a. z zadowoleniem przyjmuje stałe wysiłki Agencji na rzecz poprawy komunikacji, wdrażane różnymi kanałami w celu dotarcia do jak największej liczby obywateli; odnotowuje opracowanie i*

*uruchomienie w listopadzie 2022 r. nowej strony internetowej ERA, która zapewnia jaśniejsze, usprawnione i nowoczesne narzędzie przedstawiania wkładu Agencji na rzecz sektora kolejowego i ogółu obywateli UE; docenia wysiłki Agencji polegające na zorganizowaniu dziewięciu seminariów internetowych oraz przygotowaniu szeregu publikacji i nagrań wideo w 2022 r.; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w 2022 r. Agencja utrzymała silną obecność w mediach i zwiększyła zasięg swoich mediów społecznościowych;*

Or. en