

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Revisionsrettens beretning
om effektiviteten af Den Europæiske Centralbanks forvaltning i
regnskabsåret 2004

med Den Europæiske Centralbanks svar

1. Rettens revision af effektiviteten af Den Europæiske Centralbanks (ECB) forvaltning var baseret på artikel 27, stk. 2, i protokollen om statuten for Det Europæiske System af Centralbanker (ESCB) og Den Europæiske Centralbank¹. Det område, der blev udvalgt til revisionen vedrørende regnskabsåret 2004, var effektiviteten af ECB's personalepolitik. Retten gennemførte også en opfølgingsrevision af kontrollen af projekter og af bankens eksterne aftaler om tjenesteydelser og forvaltningen heraf.

PERSONALEPOLITIK

2. ECB's budget for 2004 beløb sig til 376,4 millioner euro, heraf udgjorde personaleudgifter 145,9 millioner euro (39 %)².
3. Siden starten i 1999 har ECB været i hurtig vækst fra 518 ansatte i 1999 til 1 309 ansatte ved udgangen af 2004. I opstartsfasen beskæftigede direktoratet for menneskelige ressourcer (Directorate Human Resources, herefter D-HR) sig fortrinsvis med ansættelser, den daglige personaleadministration og personalepolitikken på kort sigt. ECB er nu i en konsolideringsfase og har konstateret³, at personalepolitikken kan forbedres på flere punkter, og at der stadig er en del at tage fat på.
4. Målet for Rettens revision var at vurdere effektiviteten af ECB's personalepolitik på områderne ansættelser og mobilitet, lønninger og godtgørelser samt forvaltning af fravær. Retten undersøgte, om ECB havde:

¹ I artikel 27, stk. 2, fastsættes som følger: "Traktatens artikel 248 gælder kun for efterprøvning af, hvor effektiv ECB's forvaltning er i operationel henseende". De institutionelle bestemmelser om Den Europæiske Centralbank er fastsat i EF-traktatens artikel 110.

² Herunder 133,2 millioner euro i direkte lønomkostninger og 12,7 millioner euro i indirekte lønomkostninger, f.eks. udgifter til ansættelse og flyttegodtgørelser.

³ I forbindelse med gennemførelsen af et program til ændring af ECB's organisationsstruktur, "ECB in Motion", iværksatte direktionen en række rundspørger blandt personalet for at forbedre ECB's effektivitet og produktivitet.

- udviklet en samlet og sammenhængende personalepolitik, der opfyldte dens organisatoriske behov,
- indført egnede mekanismer på centralt plan til at overvåge gennemførelsen af personalepolitikken
- gennemført sin personalepolitik hensigtsmæssigt på alle niveauer.

5. For at kunne vurdere, om ECB's personalepolitik på de udvalgte områder var fuldstændig dækkende, sammenlignede Retten den med andre internationale organisationer, nemlig Den Europæiske Investeringsbank (EIB), Den Europæiske Bank for Genopbygning og Udvikling (EBGU) og EU-institutionerne. Retten undersøgte endvidere de oplysninger om forvaltningen, de centrale tjenester i ECB havde til brug ved deres overvågning af gennemførelsen af personalepolitikken. Retten udtog derefter en stikprøve af ECB's forretningsområder⁴ og undersøgte, hvordan personalepolitikken blev gennemført i disse forretningsområder.

6. I årenes løb har ECB udviklet en sammenhængende personalepolitik, der dækker dens væsentligste organisatoriske behov. Der kan dog stadig ske forbedringer på følgende områder: ansættelser, indplaceringer, disciplinære sanktioner og forebyggelse af mobning og chikane. På nogle af disse områder er rådsdirektiverne ikke gennemført fuldt ud.

7. Selv om der er oprettet mekanismer på centralt plan til overvågning af gennemførelsen af personalepolitikken, er der stadig svagheder ved D-HR's overvågning, navnlig på følgende områder: ansættelser, den videreuddannelse, som forretningsområderne organiserer, og administrationen af ferie/orlov og fravær.

8. Generelt har ECB gennemført det meste af sin personalepolitik på alle planer i overensstemmelse med den fastlagte strategi, men politikken var ikke

⁴ Betegnelsen "forretningsområder" bruges for "generaldirektorater" og "direktorater" i ECB.

konsekvent og de ansatte blev ikke behandlet ens på følgende områder: lønberegning, bonus, ansættelse og videreuddannelse. Den største svaghed var imidlertid, at reglerne om ferie/orlov og fravær hyppigt ikke var fulgt.

9. Retten anbefaler, at ECB:

- sørger for, at personalepolitikken dækker flere aspekter og oftere tages op til fornyet overvejelse, således at den hele tiden er tidssvarende og følger den udvikling, der foregår i andre internationale organisationer, der kan sammenlignes med ECB,
- styrker den centrale kontrol på området menneskelige ressourcer, så det sikres, at personalepolitikken gennemføres på samme måde i hele ECB, og indfører resultatmåling på personaleområdet ud fra nøgleindikatorer og kritiske succesfaktorer,
- løser de problemer, der er konstateret med hensyn til ferie/orlov og fravær, ikke alene ved at forbedre overvågningen, men også ved klarere kommunikation og mere præcist definerede ansvarsområder.

OPFØLGNING AF TIDLIGERE BEMÆRKNINGER

10. Retten gennemførte en opfølgende revision af kontrollen af projekter⁵ og af ECB's indgåelse af aftaler om eksterne tjenesteydelser og forvaltningen heraf⁶.

11. Der foretages kun central kontrol af projekter, der vedrører IT, og denne kontrol vedrører kun IT-ressourcer. Andre projekter overvåges stadig kun lokalt af de ansvarlige forretningsområder, og der foretages ikke uafhængig kontrol på et andet plan af forretningsområdernes prioritering, godkendelse og kontrol. Dertil kommer, at næsten halvdelen af de projekter, der blev overvåget på centralt plan i 2004, var forsinket med mere end 20 % i forhold til den oprindelige tidsplan.

⁵ EFT C 286 af 23.11.2004 og EFT C 341 af 4.12.2001.

12. Et nyt administrativt cirkulære vedrørende ECB's regler om indkøbsaftaler blev udsendt i september 2003, og der er udviklet en prototypedatabase, hvori registreres dispensationer fra reglerne om aftaler på over 10 000 euro og alle store indkøb (over 250 000 euro). I ECB foretages der imidlertid stadig ikke - hverken centralt eller decentralt - kvalitetskontrol af konsulenter og leverandørers arbejde.

Vedtaget af Revisionsretten i Luxembourg på mødet den 5. april 2006.

På Revisionsrettens vegne

Hubert Weber

Formand

⁶ EFT C 45 af 20.2.2004.

**DEN EUROPÆISKE CENTRALBANKS SVAR
PÅ REVISIONSRETTENS BERETNING OM EFFEKTIVITETEN AF
DEN EUROPÆISKE CENTRALBANKS FORVALTNING I REGNSKABSÅRET 2004**

Den Europæiske Centralbank (ECB) har med glæde modtaget Den Europæiske Revisionsrets beretning om regnskabsåret 2004 og påskønner Rettens anerkendelse af, at ECB har udviklet en sammenhængende personalepolitik, der dækker dens væsentligste organisatoriske behov.

ECB tager Rettens resultater og anbefalinger til forbedringer til efterretning. I denne sammenhæng har ECB prioriteret udviklingen af en personalepolitik, der bygger på mangfoldighed, samt forebyggelsen af mobning og chikane. Arbejdet på disse områder er nu i den afsluttende fase. Selv om ECB i praksis lever op til indholdet af Den Europæiske Unions direktiver, er det hensigten at gennemføre yderligere forbedringer, så det sikres, at ECBs regler og forordninger fuldt ud afspejler direktivernes indhold. I forbindelse med alle projekter, hvor der udvikles en politik, tager ECB højde for både udviklingen i tilsvarende internationale organisationer og i de nationale centralbanker inden for Det Europæiske System af Centralbanker. Endvidere vil der med hensyn til overholdelsen af reglerne om ferie/orlov og fravær blive lagt særlig vægt på snarest muligt at forbedre overvågningen af administrationen af fravær. For så vidt angår målingen af resultater på personaleområdet, har ECB besluttet sig for gradvist at indføre en række nøgleindikatorer.

Større projekter, både IT-projekter og projekter, der ikke vedrører IT, er altid blevet centralt overvåget af ECBs projektstyringsudvalg. Siden 3. kvartal 2005 er udvalgets centrale overvågningsopgaver blevet udvidet til at omfatte alle IT-relaterede projekter og dækker derved langt de fleste af ECBs projekter. Kvalitetskontrollen af konsulenters og leverandørers arbejde indgår som en integreret del af linjeledelsens ansvar.