



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, 28.5.2002
KOM(2002) 264 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

En ny type forvaltningskontor med støtte- og administrationsopgaver i Europa-Kommissionen

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

En ny type forvaltningskontor med støtte- og administrationsopgaver i Europa-Kommissionen

1.	Årsager til kontoroprettelsen.....	4
1.1.	Øget kvalitet og effektivitet	4
1.2.	Potentielle besparelser.....	5
1.3.	Potentielle risici.....	5
2.	Eksisterende kontortyper.....	6
2.1.	Det interinstitutionelle kontor	6
2.2.	Kommissionskontoret	7
3.	En ny kontortype	8
3.1.	Ansvarskriteriet	8
3.1.1.	En klar funktionsadskillelse mellem bestyrelsen og kontorets direktør.....	8
3.1.2.	Ansvarsfordelingen mellem bestyrelsen, det GD, der refereres til, og kontoret.....	8
3.1.3.	Det enkelte kontor skal have en større uafhængighed	9
3.1.4.	Et kontrolsystem og et passende revisionssystem.....	9
3.2.	Struktur.....	9
3.3.	De interinstitutionelle kontorer	10
3.4.	De områder, hvor forvaltningen kan tænkes at foregå gennem kontorer.....	10
KONKLUSIONER.....		11

INDLEDNING

Meddelelsen fra december 1999 med generelle retningslinjer for en politik for *eksternalisering*¹ af forvaltning af EF-programmer og hvidbogen om administrativ reform² skitserede en ny eksternaliseringspolitik baseret på visionen om en administration, som igen koncentrerer sig om sine kerneopgaver og -aktiviteter.

Kommissionen har givet en planlægnings- og koordineringsgruppe bemyndigelse til at omsætte disse retningslinjer til konkrete foranstaltninger. Det første emne, der blev taget op, var en kontrolleret eksternalisering af forvaltningen af EF-programmer og dens naturlige konsekvens, nemlig reintegrationen af kontorerne for faglig bistand.

I december 2000 forelagde Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en meddelelse³ om eksternalisering af forvaltningen af EF-programmer, herunder forelæggelse af en rammeforordning for en ny type forvaltningsorgan, hvilket er det mest nyskabende element i Kommissionens eksternaliseringsstrategi.

I november 2001 godkendte Kommissionen en meddelelse⁴ om forvaltning af EF-programmer ved hjælp af net af nationale organer. Dette er en form for eksternalisering, der er baseret på, at Kommissionen uddelegerer forvaltningsopgaver til nationale organer, der har fået overdraget en offentlig forvaltningsopgave under statens garanti, og som fungerer som partnere ved gennemførelsen af visse EF-politikker.

Kommissionen identificerede i sin meddelelse om *overensstemmelse mellem Kommissionens menneskelige ressourcer og opgaver*⁵ en række andre opgaver end forvaltningen af EF-programmer, som også kunne blive eksternaliseret, herunder opgaver i forbindelse med Kommissionens interne arbejde og interinstitutionelle aktiviteter. Der påtænkes i den forbindelse oprettet særskilte administrative enheder. På linje hermed har Kommissionen for nylig fremsat forslag om oprettelse af et interinstitutionelt ansættelseskontor⁶.

Udtrykket "kontor" forstås her som en administrativ enhed, der skal støtte aktiviteterne i andre af Kommissionens afdelinger og/eller i andre EF-institutioner. Imidlertid har udtrykket "kontor" i nogle tilfælde været benyttet for specifikke afdelinger i Kommissionen med ansvar for visse politikker eller på ad hoc-basis.

¹ Retningslinjer for en eksternaliseringspolitik, SEK(1999) 2051/7.

² Reform af Kommissionen, KOM(2000) 200.

³ Eksternalisering af forvaltningen af EF-programmer herunder forelæggelse af en rammeforordning for en ny type forvaltningsorgan, KOM(2000)788 endelig, 13.12.2000.

⁴ KOM 2001/648.

⁵ (SEK 2000/200).

⁶ KOM (2002) 126 endelig.

Som udgangspunkt redegøres der i denne meddelelse for fordele og risici i forbindelse med oprettelsen af kommissionskontorer, dernæst opregnes og evalueres de eksisterende typer af *kontorer*, og endelig defineres en ny slags støtte- og administrationskontor.

Disse nye kontorer skal lette reorganiseringen af Kommissionen på basis af reformen og være et egnet instrument til at forberede overgangen på et passende tidspunkt til et interinstitutionelt samarbejde, der går ud på at samle en række administrations- og støtteopgaver. De nye kontorer vil ligeledes gøre det muligt for Kommissionen og/eller de andre institutioner at opfylde de berettigede krav om en optimal ressourceudnyttelse og tjenesteydelser af høj kvalitet, blandt andet gennem oprettelsen af synlige ekspertisecentre.

Formålet med denne meddelelse er at opstille rammer for, hvorledes institutionens/institutionernes afdelinger i fremtiden kan oprette en ny slags kontorstrukturer. De eksisterende kontorer status, drift og forvaltningsstrukturer berøres ikke.

Fra et funktionelt synspunkt adskiller denne nye kontortype sig klart fra forvaltningsorganet. Kommissionen agter at overdrage disse kontorer, der oprettes inden for rammerne af en rådsforordning med status af juridiske personer, visse opgaver i forbindelse med forvaltningen af et eller flere EF-programmer. På denne baggrund er et gennemførelsesorgans levetid nært knyttet til programmets varighed. De nye kontorer skal have et mandat, der er knyttet til udførelsen af støtte- og administrationsopgaver, som kan have permanent karakter, og som er knyttet til et mandat til en afdeling i Kommissionen.

1. ÅRSAGER TIL KONTOROPRETTELSEN

Hovedformålet med at oprette nye kontorer bygger på idéen om, at strukturer, der skal holdes adskilt fra Kommissionens afdelinger – således som disse er organiseret på nuværende tidspunkt – skal bemyndiges til at udføre de opgaver, som ikke er knyttet direkte til Kommissionens rolle som traktaternes vogter eller dens initiativret, som institutionen fortsat ønsker at kontrollere direkte.

Der er mange forskellige grunde til at uddelegere udførelsen af administrations- og støtteopgaver til kontorerne:

1.1. Øget kvalitet og effektivitet

Kontorerne vil kunne sikre større **kvalitet** og/eller **øget effektivitet** for tjenesteydelseernes vedkommende gennem følgende:

- Tjenesteydelserne skal gøres mere **synlige**. Resultaterne skal her opnås gennem en bedre styret og integreret behandling af de forskellige faktorer, der bidrager hertil, og gennem en mere effektiv forvaltning af de forskellige aktivitetsområder inden for bedre identificerede, mere autonome og mere funktionelle strukturer. Derved kan både politikken implementering og forvaltningen på de enkelte områder bringes tættere på de praktiske forhold i marken og brugerne, samtidig med at de basale beslutninger overlades til Kommissionen og/eller de generaldirektorater, der refereres til.
- De **faktiske operative ansvar** decentraliseres. Dette skal navnlig ske gennem en klar fastlæggelse af mandaterne og en fuldstændig integrering og forvaltning af kontorenes ressourcer og budgetmidler. En sådan integreret fremgangsmåde vil endvidere være i god overensstemmelse med målsætningerne for den igangværende omarbejdning af

finansforordningen og systemet med matching af aktiviteter og ressourcer (aktivitetsbaseret forvaltning og aktivitetsbaseret budgettering). I den forbindelse vil kontoret kunne skabe et miljø, hvori tjenesteyderne kan arbejde under en vis stabilitet og dermed sikkerhed, således at det sikres, at institutionens essentielle operative behov bliver opfyldt. Kontorets direktør vil derfor bedre være i stand til at planlægge sine aktiviteter og præstere tjenesteydelser af høj kvalitet i en operativ struktur. For at opnå det forventede stabilitetsniveau er det vigtigt, at hver enkelt aktivitet får tildelt de nødvendige menneskelige, finansielle og edb-baserede ressourcer, der løbende kan tilpasses til ændringer i arbejdsmiljøet. Det vil for det første gøre det muligt at klarlægge, hvilke ressourcer der er nødvendige i igangsætningsfasen, men det vil også hjælpe med til at tilpasse kontorernes ressourcer til de behov, som brugerne har.

- Aktiviteterne skal i højere grad **målrettes**, således at kontorets arbejde tilpasses bedre til kundernes behov, og kundernes ønsker hurtigere efterkommes.

1.2. Potentielle besparelser

Over en årrække vil kontorerne kunne medvirke til at skabe **potentielle besparelser** gennem:

- virkningerne af den øgede effektivitet, jf. punktet ovenfor
- nye **stordriftsfordele** som følge af en forbedret **interinstitutionel fremgangsmåde**.

Denne målsætning forventes gennemført ved at samle de finansielle og menneskelige ressourcer samtidig med, at forvaltningen rationaliseres, og politikkerne gøres mere effektive og konsistente. Mulighederne for at gennemføre denne operation er mere afhængige af den *politiske vilje* end af de tekniske problemer, idet sidstnævnte altid kan løses

- anvendelsen af **nye kontraktansatte** i overensstemmelse med Kommissionens forslag om anvendelse af eksternt personale⁷. Ifølge de endelige retningslinjer på dette område vil de nye kontraktansatte:
 - blive ansat på grundlag af offentligretlige kontrakter
 - få en anden status end de hjælpeansatte
 - kun blive benyttet i specifikke strukturer, herunder kontorerne
 - udføre ikke-kerneopgaver og
 - altid arbejde under det fastansatte personales vejledning.

1.3. Potentielle risici

Der kan være en række potentielle risici forbundet med kontorernes oprettelse.

For det første bør der foretages en grundig undersøgelse af, hvilke generalomkostninger der er nødvendige for det enkelte kontors drift⁸, således at stordriftsulemper undgås. Det er derfor nødvendigt, at kontorerne har en tilstrækkelig minimumsstørrelse, der vil kunne gøre det muligt at opnå fuld fordel af en særskilt etableringsplan. Den kritiske størrelse skal

⁷ SEK(2001) 1697/7 af 30/10/2001, punkt 3.3 og bilag X.

⁸ Hovedsagelig menneskelige, finansielle og edb-baserede ressourcer.

bestemmes sag for sag på basis af navnlig en costbenefit-analyse, der skal vise tærsklen for, hvornår de potentielle besparelser opvejer stordriftsulemperne. Det skal specielt undersøges, om der er en god funktionel forbindelse til den afdeling (eller institution), som kontoret er tilknyttet, og der foreslås derfor oprettet tilsynsråd.

2. EKSISTERENDE KONTORTYPER

Ordet “kontor” anvendes inden for de nuværende strukturer i forskellige situationer, og disse kontorer status, funktion og forvaltning berøres ikke af den nye kontortype, der defineres i denne meddelelse.

På nuværende tidspunkt kan tre forskellige kontortyper identificeres, nemlig det interinstitutionelle kontor (Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, og for nylig blev det vedtaget at oprette De Europæiske Fællesskabers Ansættelseskontor), det “interne” kommissionskontor og “OLAF-typen” (Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig). De særlige træk, der er forbundet med sidstnævnte type, skyldes de særlige opgaver, kontoret er tildelt, samt det miljø, det virker i, og typen kan derfor ikke nødvendigvis overføres til andre kontorer. Det vil derfor ikke blive analyseret yderligere.

Følgende træk er fælles for kontorerne:

- Kontorerne har ikke status af at være *juridiske personer*. Selv om de retsakter, hvorved de oprettes, kan give dem bemyndigelse til at optræde i en retlig kontekst (f.eks. indgå kontrakter), er de ikke retlige enheder modsat EF-agenturerne.
- I modsætning til oprettelsen af et agentur udgør oprettelsen af et kontor en *organisatorisk handling*, som institutionen/institutionerne foretager, og som formaliseres gennem en beslutning truffet af Kommissionen (eller en fælles beslutning truffet af institutionerne i tilfælde af et interinstitutionelt kontor).
- I Kommissionens nuværende kontorer sker ansættelserne inden for rammerne af Kommissionens *stillingsfortegnelse*.
- Når *Vedtægten for tjenestemænd* anvendes, er personaletyperne i kontorerne hovedsagelig de samme som i institutionerne. For fremtiden vil kontorerne modsat Kommissionens afdelinger have mulighed for at anvende formen med de nye kontraktansatte.
- De nuværende bestemmelser giver mulighed for at uddelegere *ansættelsesmyndighedens* beføjelser, men i varierende grad afhængigt af kontorets status.

2.1. Det interinstitutionelle kontor

Det interinstitutionelle kontor er en enhed, der ikke er en integreret del af en institution, og som er beregnet til at skulle udføre opgaver, der er fælles for flere eller alle institutioner. Fordelen ved at tildele et kontor sådanne opgaver er, at det akkumulerer viden og besparelser som følge af stordrift (især for mindre enheders vedkommende) og skaber sammenhæng i institutionernes praksis.

Det interinstitutionelle kontor har en særskilt *budgetpost* i Kommissionens administrative budget (Del A). Det har også en særskilt *stillingsfortegnelse*, som budgetmyndigheden har godkendt. I forbindelse med den aktivitetsbaserede budgettering fra 2004 vil det interinstitutionelle kontor blive foreslået som en artikel (med konti) under titlen

“Kommissionens administration”, stadig med en særskilt stillingsfortegnelse og som bilag en indtægts- og udgiftsfordeling.

Beslutningen om at *oprette* et interinstitutionelt træffes af de berørte institutioner i fællesskab.

I tilfældet med Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, som er et interinstitutionelt kontor, er det i grundforordningen fastsat, at Kommissionen også er *ansættelsesmyndighed* efter aftale med bestyrelsen. I princippet kan bestyrelsen ikke optræde som ansættelsesmyndighed for direktøren. I personalespørgsmål har Kommissionen, der er ansættelsesmyndighed, fået bemyndigelse til at uddelegere disse beføjelser til kontorets direktør.

Det interinstitutionelle kontor *ledes* af en direktør eller en formand og kontrolleres af en bestyrelse, over for hvilken denne leder er ansvarlig.

Et interinstitutionelt kontor vedtager sine egen *personalepolitik*, altid under fuld overholdelse af Vedtægten for tjenestemænd.

Det interinstitutionelle kontor *indgår kontrakter* på institutionernes vegne. Det er således ikke kontoret, der er part i retssager i den forbindelse, men derimod den pågældende institution. Spørgsmålet om et interinstitutionelt kontors juridiske repræsentation har derfor hidtil ikke været aktuelt.

2.2. Kommissionskontoret

De nuværende interne kontorer i Kommissionen er tjenestegrene i Kommissionen, som imidlertid i visse henseender afviger fra et generaldirektorat. På nuværende tidspunkt er kontorerne enten helt uafhængige af en overordnet administrativ afdeling og refererer direkte til en kommissær (Det Europæiske Fællesskabs Kontor for Humanitær bistand) eller til en bestyrelse (EuropeAid-samarbejdskontoret), eller de kan indgå i et generaldirektorat (Levnedsmiddel- og Veterinærkontoret). I resten af dette punkt vil sidstnævnte tilfælde ikke blive omhandlet, da Levnedsmiddel- og Veterinærkontoret *de facto* er et direktorat i Generaldirektoratet for Sundhed og Forbrugerbeskyttelse og derfor ikke adskiller sig fra andre direktorater i Kommissionen.

Kommissionens ”standardkontor” har hidtil været fuldt integreret i Kommissionens sektion i budgettet, dvs. personalet aflønnes over del A i denne sektion, og posterne til driftsudgifterne indgår i del B i denne sektion. Derfor har Kommissionen mulighed for at anvende sine ressourcer efter interne organisationsprocedurer i overensstemmelse med sine prioriteter.

Oprettelsen af et kontor er en organisatorisk handling, som institutionen foretager, og som er formaliseret gennem en kommissionsbeslutning.

Et kontor arbejder under ledelse af en kontorchef. I Kommissionens eksisterende kontorer har chefen en position (dog ikke nødvendigvis i samme lønklasse) svarende til generaldirektørens funktion og er derfor ansvarlig over for en kommissær.

Kommissionen optræder som ansættelsesmyndighed, og reglerne om uddelegering af de dermed forbundne beføjelser finder anvendelse. I kommissionskontorets tilfælde er det i personalespørgsmål Kommissionen, som har ansættelsesmyndighedens beføjelser og beføjelserne til at indgå kontrakter, men Kommissionen uddelegerer disse beføjelser til kontorets chef.

De interne gennemførelsesregler i Kommissionens kontorer er de samme som for selve Kommissionen.

Den Juridiske Tjeneste repræsenterer kommissionskontorer i retssager.

3. EN NY KONTORTYPE

Den seneste og den kommende udvikling med hensyn til både forslagene om nye regler for det eksterne personale og den omarbejdede finansforordning vil gøre det muligt at indføre en helt ny kontortype i Kommissionen.

Den nedenfor foreslåede nye slags kontor i Kommissionen kan ses enten som et mål i sig selv eller som et første skridt hen imod et interinstitutionelt kontor.

3.1. Ansvarskriteriet

3.1.1. En klar funktionsadskillelse mellem bestyrelsen og kontorets direktør

Kommissærkollegiet vil i første række fastlægge de forskellige bestyrelses mandater og kontorenes opgaver/ansvarsområder (mission statement). Den pågældende bestyrelse skal fastlægge mandatet til det enkelte kontors direktør og det enkelte arbejdsprogram, således at direktøren kan udføre sine opgaver under fuldstændig ansvarlighed og funktionel uafhængighed. Bestyrelsen skal mødes regelmæssigt for at træffe beslutninger vedrørende arbejdsprogrammets gennemførelse og føre overordnet kontrol med kontorets virke. Bestyrelsen griber ikke ind i den løbende forvaltning, som kontorets direktør har det direkte ansvar for.

3.1.2. Ansvarsfordelingen mellem bestyrelsen, det GD, der refereres til, og kontoret

- Beslutninger af principiel eller grundlæggende art vil – afhængigt af sektoren – fortsat henhøre under kommissærkollegiets ansvar. For så vidt angår de interinstitutionelle kontorer, vil hver institution bevare sit eget ansvar.
- Alle beslutninger af lovgivningsmæssig karakter (som f.eks. personalebestemmelser eller ethvert direktiv af politisk karakter) skal fortsat ligge hos Kommissionen, men det pågældende kontor vil blive hørt.

Ovennævnte beslutninger skal forberedes i det GD, der refereres til, i samarbejde med kontorerne.

- Beslutninger vedrørende implementeringen af de politiske beslutninger vil blive overdraget til kontorerne. I tvivlstilfælde skal kontorets direktør høre bestyrelsen.
- For de enkelte bestyrelses vedkommende vil konsistens og autoritet blive sikret gennem mandatet og den uddelegerede myndighed fra kommissærkollegiet. Til dette formål vil den enkelte bestyrelsesformand aflægge rapport til sin kommissær om arbejdsprogrammets gennemførelse.

3.1.3. *Det enkelte kontor skal have en større uafhængighed*

Et af den administrative reforms principper er, at det personlige ansvar skal fremmes på alle niveauer. Dette vil blive nemmere ved, at det enkelte kontor får en større forvaltningsmæssig uafhængighed, hvilket understøttes inden for rammerne af den årlige budgetprocedure ved at tildele kontoret alle de midler, der er nødvendige (menneskelige og finansielle ressourcer, IT, mm.) til udførelsen af dets opgaver. I den forbindelse skal det enkelte kontor have beføjelse til at træffe beslutninger og implementere disse på basis af den omarbejdede finansforordningen⁹, hvorefter:

- bevillingerne dækkes over en særlig budgetpost i Kommissionens sektion, og den detaljerede opdeling anføres i et bilag til denne sektion
- der i bilaget foretages en opdeling af indtægter og udgifter på forskellige budgetsektioner
- der knyttes en separat stillingsfortegnelse som bilag til Kommissionens sektion
- kontorets direktør har ret til at foretage overførsler mellem de forskellige budgetkonti i bilaget
- kontorets direktør er ansættelsesmyndighed.

Som nævnt i punkt 2.1, andet afsnit, vil det i forbindelse med den aktivitetsbaserede budgettering fra 2004 blive foreslået at opføre titlen ”Kommissionens administration” som en artikel (med konti), også her med en separat stillingsfortegnelse og som bilag en indtægts- og udgiftsfordeling.

3.1.4. *Et kontrolsystem og et passende revisionssystem*

Der skal for hvert enkelt kontor gælde de principper, som ligger til grund for den administrative reform.

- Hvervet som anvisningsberettiget uddelegeres til kontorets direktør, som skal afgive samme formelle erklæring som en generaldirektør eller en afdelingschef, for at der kan være en rimelig sikkerhed for, at han/hun forvalter kontorets ressourcer tilfredsstillende.
- I overensstemmelse med ånden i den generelle reformproces skal indførelsen af passende ordninger vedrørende intern kontrol og revision høre under direktørens ansvarsområde.
- Kommissionens interne kontroltjeneste vil fortsat have kompetencen til at foretage revision af kontorerne. **Strukturen for den interne revision** kunne tænkes udformet således, at den enten er separat for hvert enkelt kontor, eller at den koncentrerer i en enkelt enhed, der er fælles for alle kontorer. OLAF skal have enhver form for adgang til de nye kontorer.

3.2. **Struktur**

(1) Kontorerne skal stå under Kommissionens politiske myndighed.

(2) Hvert kontor skal overvåges af sin egen bestyrelse, der udpeges af kommissærkollegiet. Bestyrelsens rolle vil være at sikre overvågningen af kontorerne gennem udarbejdelsen af

⁹ Afsnit V

deres arbejdsprogrammer og af direktørens "mission statement" samt ved i en årsberetning om virksomheden at evaluere det aftalte arbejdsprogramms gennemførelse.

(3) Hver bestyrelse har som formand generaldirektøren for det GD, der varetager det pågældende politikområde, og om nødvendigt med deltagelse af de generaldirektører, der berøres af den politik, der skal føres, og af de midler, der skal til for at gennemføre den, samt "bruger-GD'erne" og andre afdelinger. Det GD, der refereres til, skal varetage sekretariatsfunktionen.

(4) Kontorets direktør skal være embedsmand i lønklasse A2, eventuelt A1 afhængigt af kontorets størrelse. Kontorets direktør skal ligeledes være formand for de forskellige interne organer og arbejdsgrupper, der varetager samordningen mellem de forskellige aktører inden for et politikområde.

(5) Der skal inden for GD'erne være procedurer, der kan sikre, at der er en sammenhæng med de givne politiske retningslinjer på området i relation til kontorets mandat. Disse procedurer skal også sikre, at kontorets mandat overvåges, og at bestyrelsen bistår ved udarbejdelsen af dette mandat.

3.3. De interinstitutionelle kontorer

Der er i præsentationen ovenfor af den nye kontortype tale om en standardtype for det nye kommissionskontor.

Kommissionskontoret vil som tidligere nævnt blive *oprettet* enten som et mål i sig selv eller som en midlertidig struktur i forbindelse med overgangen til en permanent interinstitutionel struktur. Denne fremgangsmåde i to trin skyldes, at der i de andre institutioner findes forskellige grader af interesse i og behov for eventuelt at deltage i et kontor. Nogle er mere opsatte herpå end andre, og der er forskellige opfattelser af, hvilket omfang uddelegeringen af kompetencer og opgaver skal have. Endelig er der kun en lille margin for at opnå en fælles aftale på samme grundlag mellem alle institutionerne om eventuel oprettelse af et kontor.

Det interinstitutionelle kontor betegner i den henseende en naturlig udvikling af kommissionskontoret. Det interinstitutionelle kontor vil i sin endelige udformning ligge meget nært op ad de modeller, som Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer og De Europæiske Fællesskabers Ansættelseskontor repræsenterer, og det er nødvendigt at tilpasse forslagene under punkt 3.1. og 3.2. for at gøre de foreslåede strukturer interinstitutionelle.

3.4. De områder, hvor forvaltningen kan tænkes at foregå gennem kontorer

Uddelegeringen af opgaver til kontorer har et vist udviklings- og udvidelsespotentiale på områder, hvor der kan ydes administrativ støtte til Kommissionens afdelinger, og der samtidig er mulighed for at udvide støtten til også at gælde for andre institutioner.

Der er i meddelelsen "Nye forvaltningsstrukturer for de administrative opgaver, der for øjeblikket varetages af GD Admin"¹⁰ angivet forskellige egnede aktivitetsområder for kontorerne.

¹⁰ SEK (2002) 618.

I nævnte meddelelse foreslås der specielt oprettet et kontor, der skal fastlægge de individuelle rettigheder samt beregne og udbetale de pågældende ydelser (*udbetalingskontor*), og et kontor, der skal tage sig af bygningspolitikken og forvaltningen af kontorarealerne (*infrastruktur- og logistikkontor*).

KONKLUSIONER

I denne meddelelse redegøres der for resultaterne af den analyse, der er iværksat af Planlægnings- og Koordineringsgruppen for Eksternalisering med hensyn til kontorerne, og efter en status over den nuværende situation i Kommissionen og på det interinstitutionelle plan påvises det, hvilke fordele der er forbundet med oprettelsen af kommissionskontorer, og de potentielle risici i tilknytning hertil.

Der foreslås derfor oprettet en ny slags kontor, der helt er i overensstemmelse med og fuldt ud drager fordel af Kommissionens beslutninger vedrørende eksternt personale og af de muligheder, som følger af finansforordningens omarbejdning.

De første elementer i disse kontors struktur er allerede under udarbejdelse i fuld overensstemmelse med principperne i nærværende meddelelse.