

Преводът на страницата е генериран чрез машинен превод [\[Връзка\]](#). Машинните преводи могат да съдържат грешки, които да водят до нарушаване на яснотата и точността. Омбудсманът не поема отговорност за евентуални несъответствия. За най-надеждна и правно издържана информация направете справка с: изходната версия в английски препратката по-горе. За повече информация вижте нашата [езикова политика](#) и [политика за превода](#) [\[Връзка\]](#).

Решение по дело 2168/2019/KR относно решението на Европейския банков орган да одобри искането на изпълнителния му директор да стане изпълнителен директор на група за финансово лобиране

Решение

Случай 2168/2019/KR - Открит на 16/01/2020 - Препоръка за 07/05/2020 - Решение от 18/11/2020 - Засегната институция Европейски банков орган (Препоръка, одобрена от институцията) |

Случаят се отнася до решението на Европейския банков орган (ЕБО) да позволи на изпълнителния му директор да встъпи в длъжност като главен изпълнителен директор на лобистка група.

Омбудсманът откри два случая на лошо администриране и отправи три препоръки, за да се избегне възникването на подобни проблеми в бъдеще.

Първо, ЕБО следва, когато е необходимо, да се позове на възможността да забрани на висшите си служители да заемат определени длъжности след изтичането на мандата им. Всяка такава забрана следва да бъде ограничена във времето, например за две години.

Второ, ЕБО следва да определи критерии за това кога ще забрани подобни ходове в бъдеще, за да даде яснота на висшите служители. Кандидатите за висши длъжности в ЕБО следва да бъдат информирани за критериите, когато кандидатстват.

Трето, ЕБО следва да въведе вътрешни процедури, така че след като стане известно, че член на персонала му се премества на друга длъжност, достъпът им до поверителна информация да бъде прекъснат незабавно.

Омбудсманът приключи проверката, след като ЕБО прие нейните препоръки и прие мерки за тяхното изпълнение.



Омбудсманът е уверен, че политиките, които ЕБО е въвел, ще му помогнат да избегне вредните ходове на кадровата въртележка в бъдеще. Други институции и агенции на ЕС следва да се възползват от тези нови гаранции на ЕБО при преразглеждането на собствените си правила.

Контекст на жалбата

1. На 27 ноември 2019 г. омбудсманът получи жалба във връзка с решението на Европейския банков орган (ЕБО) да позволи на изпълнителния му директор да встъпи в длъжност като главен изпълнителен директор на сдружение, представляващо банки.
2. Омбудсманът извърши проверка [1], включително чрез проверка на съответните документи на ЕБО. Омбудсманът установи два случая на лошо управление.
3. На 7 май 2020 г. омбудсманът отправи три препоръки към ЕБО, за да се гарантира, че това лошо администриране няма да се повтори [2].
4. На 28 август 2020 г. ЕБО изпрати своя отговор на омбудсмана. ЕБО прие препоръките на Омбудсмана и прие мерки за тяхното изпълнение [3].
5. На 29 септември жалбоподателят представи коментари по отговора на ЕБО [4].

Препоръка на Омбудсмана

6. В хода на проверката си омбудсманът откри два случая на лошо администриране. Първо, ЕБО трябваше да забрани преместването на работата. Въпреки че ЕБО прие значителни ограничения, те не бяха достатъчни, когато бяха измерени спрямо съответните рискове. Второ, след като е уведомил за планирания ход, ЕБО не е оттеглил незабавно достъпа на изпълнителния си директор до поверителна информация.
7. Омбудсманът отправи три препоръки, като заяви, че ЕБО следва:
 - I) Когато е необходимо в бъдеще, да се позове на възможността за забрана на висшите служители да заемат определени длъжности след изтичането на мандата им. Всяка такава забрана следва да бъде ограничена във времето, например за две години;
 - II) Да определи критерии за това кога ще забрани подобни ходове в бъдеще, така че да се даде яснота на висшите служители. Кандидатите за висши длъжности в ЕБО следва да бъдат информирани за критериите, когато кандидатстват; и
 - (III) Да въведе вътрешни процедури, така че след като бъде известно, че член на персонала му се премества на друга работа, достъпът му до поверителна информация да



бъде прекъснат незабавно.

8. ЕБО прие тези препоръки. Тя заяви, че е поела ангажимент да забрани на висшите си служители да заемат някои проблемни длъжности при напускането на ЕБО. ЕБО заяви, че например е забранил на бившия си изпълнителен директор да стане директор без изпълнителни функции на лобистка група за финансовия сектор на Обединеното кралство [5] .

9. Освен това ЕБО прие две политики за изпълнение на препоръките на Омбудсмана, които ще бъдат включени в „Наръчника по етика“ на ЕБО при следващото му актуализиране [6] .

Политики, приети от ЕБО

Ограничаване на достъпа до поверителна информация

10. ЕБО прие политика за ограничаване на достъпа до поверителна информация за служителите, които се преместват на друга работа извън ЕБО [7] .

11. В политиката се посочва, че членовете на персонала трябва да се държат почтено и дискретно във всички преговори относно професионалните дейности след напускане. [8] В политиката се подчертава необходимостта членовете на персонала да информират прекия си ръководител, когато участват в преговори относно работни места, които „ *биха могли да се възприемат като засягащи [техните] независимост при изпълнението на [техните] задължения, като застрашават доверието в изпълнението на задачите на ЕБО* [9] “.

12. Политиката на ЕБО предоставя следните насоки в това отношение. Членовете на персонала „ *следва да вземат предвид естеството на настоящата им роля, включително техния трудов стаж, естеството на потенциалния бъдещ работодател и ролята, както и дали организацията е субект или засегнат от решения, насоки, препоръки или становища на ЕБО, или представлява такива организации* “.

13. След като ЕБО бъде информиран за намерението на служителя да се премести на друга длъжност, се задействат три свързани процеса. Те се отнасят до оценката дали:

- I. достъпът на служителя до поверителна информация следва да бъде спрян,
- II. планираната нова работа поражда конфликти на интереси, докато служителят все още е на служба, и
- III. планираната нова работа би породила конфликт на интереси след напускането на



служителя.

14. Що се отнася до спирането на достъпа на служителя до поверителна информация, това е правилото, освен ако планираното ново работно място не е в служба на ЕС, в публичния сектор на ЕИП или в международна организация, или ако планираното ново работно място не е свързано с работата на служителя в ЕБО (например когато новата работа няма да бъде във финансовия сектор или основно да предоставя услуги на финансовия сектор).

15. В случай че достъпът до поверителна информация бъде спрял, ЕБО ще прецени дали планираната нова работа би могла да засегне независимостта на служителя и какво ниво на достъп до поверителна информация следва да бъде предоставено съответно.

Ограничения и забрани след напускане

16. ЕБО прие политика, определяща критерии за оценка на бъдещите работни места на своите служители по отношение на прилагането на ограничения и забрани. ЕБО поясни, че предвид ролята му в регулирането и надзора на финансовите институции е най-вероятно планираните нови работни места да доведат до конфликти на интереси, когато бъдещият работодател е подчинен или засегнат от решения, насоки, препоръки или становища на ЕБО или представлява такива организации [10] .

17. ЕБО е посочил, че степента на конфликт на интереси вероятно е най-значима, когато съответният служител изпълнява висша роля в ЕБО и/или е запознат с поверителна информация; когато планираната нова работа се отнася до ръководна длъжност; и когато мащабът на пазарното присъствие на дружеството, или мащабът на влиянието на организацията върху промишлените практики и разработването на политики [11] , е значителен.

18. Когато ЕБО установи риск от конфликт на интереси, той ще реши да прилага ограничения и/или забрани за всеки отделен случай. Решенията, приети от ЕБО в това отношение, имат за цел да се постигне подходящ баланс между необходимостта от гарантиране на почтеност чрез временни забрани и ограничения и необходимостта от зачитане на основното право на труд и упражняване на свободно избрана или приета професия.

19. ЕБО изброява в своята политика основния вид мерки, които може да вземе предвид в това отношение. Забраните, уточнява ЕБО, вероятно ще се използват най-вече по отношение на висши служители, като например председателя, изпълнителния директор, директорите и съветниците. Обявленията за свободни работни места на ЕБО вече съдържат раздел, в който се обобщават ограниченията след приключване на трудовото правоотношение.



Коментари на жалбоподателя

20. Жалбоподателят призна, че отговорът на ЕБО на препоръката е знак за напредък. Жалбоподателят обаче все още вижда възможност за подобрене.

21. Основната загриженост на жалбоподателя е, че в бъдеще все още биха могли да възникнат проблемни премествания на служители на ЕБО, свързани с кадровата въртележка. [12] По-специално жалбоподателят оспорва политиката на ЕБО за оценка на бъдещите работни места на служителите на ЕБО, които противоречат на интересите на ЕБО, включително че *„следва да се постигне подходящ баланс между необходимостта да се гарантира почтеност чрез временни забрани и ограничения и необходимостта от зачитане на основното право на работа и упражняване на свободно избрана или приета професия“*. Жалбоподателят твърди, че това би могло да доведе до това ЕБО [13] да даде приоритет на правото да се ангажира в работата по смекчаващи мерки, включително евентуални забрани.

Оценка на Омбудсмана след препоръката

22. Омбудсманът поздравява ЕБО за това, че се съгласи да въведе широкообхватни мерки по отношение на рисковете от конфликт на интереси при дейности след напускане и достъп до поверителна информация за напускащите служители. Омбудсманът е уверен, че надлежното прилагане на тези мерки ще помогне да се избегнат вредните ходове на кадровата въртележка между държавния и частния сектор в бъдеще.

23. Що се отнася до политиката за ограничаване на достъпа до поверителна информация, Омбудсманът отбелязва, че само когато ЕБО знае за служител, кандидатстващ за потенциално проблемна работа, той може да предприеме подходящи мерки. Омбудсманът приветства насоките, които ЕБО предлага на своите служители в това отношение (вж. точка 12), и счита, че тези насоки са достатъчно ясни и когато бъдат спазени, вероятно ще доведат до желаните резултати.

24. Що се отнася до движението на кадровата въртележка, и по-специално като се имат предвид опасенията, изразени от жалбоподателя (вж. точка 19), Хартата на основните права на ЕС гарантира правото на труд и упражняване на свободно избрана или приета професия. [14] Омбудсманът оценява, че всяко решение, което включва ограничаване на това право, трябва да бъде необходимо за постигането на легитимен обществен интерес и пропорционално. Тя признава трудностите, свързани с намирането на правилния баланс между гарантирането на зачитането на основното право и избягването на конфликти на интереси или тяхното възприемане. [15] По този начин движенията на кадровата въртележка между държавния и частния сектор следва да бъдат внимателно разгледани и омбудсманът е уверен, че новата политика, въведена от ЕБО в отговор на нейното разследване, ще помогне да се гарантира вземането на правилните решения.

25. Омбудсманът призовава другите институции и агенции на ЕС да се възползват от



новите гаранции, които ЕБО е приел при преразглеждането на собствените си правила.

Извод

Въз основа на проверката омбудсманът приключва този случай със следното заключение:

ЕБО предприе стъпки за изпълнение на препоръките на Омбудсмана.

Жалбоподателят и ЕБО ще бъдат информирани за това решение .

Емили О'Райли Европейски омбудсман

Страсбург, 18.11.2020 г.

[1] Вж. встъпителното писмо на Омбудсмана с подробен набор от въпроси към ЕБО:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Връзка].

[2] Вж.: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/127638> [Връзка].

[3] Вж.: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/131987> [Връзка].

[4] Вж.: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/135098> [Връзка].

[5] Това решение на ЕБО беше публикувано в отговор на искане за публичен достъп, вж.:
[https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%](https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%20)
[Връзка]

[6]
[https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%](https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%20)
[Връзка].

[7] В съответствие с член 11а, параграф 1 от Правилника за длъжностните лица на ЕС при изпълнението на своите задължения [...] членовете на персонала не се занимават с въпроси, по които пряко или косвено имат личен интерес, който да накърни тяхната независимост, и по-специално семейните и финансовите им интереси. Вж.:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>
[Връзка].

[8] В съответствие с член 16 от Правилника за длъжностните лица.



[9] В съответствие с член 11а, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица.

[10] Например: кредитни институции, инвестиционни посредници, платежни институции и емитенти на електронни пари, лицензирани в ЕИП, както и организации от частния сектор, представляващи интересите на такива дружества, като например браншови асоциации, или да ги съветват и представляват, като например консултантски фирми.

[11] Например, ако организацията е влиятелен представител на интереси на финансовите услуги.

[12] Вж. бележка под линия 4, както и:

<https://www.changefinance.org/2020/10/01/press-release-eu-banking-authority-leaves-loop-holes-on-revolving-doors>
[Връзка].

[13] За персонала органът по назначаването е изпълнителният директор, а за председателя и изпълнителния директор назначаващият орган е Съветът на надзорниците на ЕБО.

[14] В съответствие с член 15 вж.: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
[Връзка].

[15] Съгласно член 16 от Правилника за длъжностните лица на ЕС:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>
[Връзка].