

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 относно начина, по който Европейската централна банка (ЕЦБ) се справя със случаите на „кадрова въртележка между държавния и частния сектор“ (OI/1/2022/KR)

Решение

Случай OI/1/2022/KR - Открит на 01/03/2022 - Решение от 26/10/2022 - Засегната институция Европейска централна банка (Няма основания за допълнителни проверки) |

Европейският омбудсман отдавна определя „кадровата въртележка“, при която държавните служители се преместват в частния сектор, като явление, което може потенциално да навреди на общественото доверие, ако не се управлява правилно.

Целта на тази проверка по собствена инициатива беше да се проучи как Европейската централна банка (ЕЦБ) се занимава с преместването на кадровата въртележка на своите служители.

Като се има предвид ролята на ЕЦБ за осигуряване на ценова стабилност и надзор над финансовите и кредитните институции, всяко преместване на (бивши) служители на ЕЦБ към частни финансови или кредитни институции, по-специално тези, които попадат под надзора на ЕЦБ, може да създаде конфликт на интереси и рискове за репутацията и да предизвика обществено безпокойство.

Проверката на Омбудсмана разгледа един конкретен случай, който породил опасения от страна на обществеността, и също така разгледа 26 случая на искания от служители за започване на професионална дейност по време на неплатен отпуск или след приключване на работа в ЕЦБ. Във всички досиета, с изключение на едно от разгледаните, служители на ЕЦБ се преместиха в частния сектор, включително лица и банки, които са под надзора на ЕЦБ.

Омбудсманът заключи, че ЕЦБ следва да прилага по-стабилен подход по отношение на



преместването на кадровата въртележка между държавния и частния сектор (предишно) средно класиране и висши служители на работни места в частния сектор, по-специално във финансовия сектор.

За да се преодолеят недостатъците, възникнали в конкретния случай, и в по-общ план в начина, по който ЕЦБ се справя с това предизвикателство, омбудсманът представи редица предложения за това как ЕЦБ може да укрепи своите правила, включително в контекста на текущото преразглеждане на етичната рамка на ЕЦБ.

По-конкретно ЕЦБ следва да разшири обхвата на тези служители, за които се прилагат по-строги изисквания за уведомяване и/или прекъсване, или да избере общо минимално изискване за целия персонал, подобно на разпоредбите на Правилника за длъжностните лица на ЕС, свързани с професионалните дейности след приключване на служебното правоотношение.

ЕЦБ следва също така да удължи от шест месеца на една година забраната бивши висши служители на ЕЦБ да лобират пред бившите си колеги.

ЕЦБ следва да подобри допълнително наблюдението на спазването от страна на (бившите) служители на техните етични задължения и условия, наложени от ЕЦБ, например като оповести публично условията за разрешаване на дейностите след напускане на работа на бивши висши служители, така че предполагаемите нарушения да могат да бъдат отбелязани.

Освен това Омбудсманът предложи, когато ЕЦБ счита, че искане от служител за започване на професионална дейност по време на неплатен отпуск създава рискове, които не могат да бъдат адекватно смекчени от ограниченията, или когато ограниченията не могат да бъдат ефективно наблюдавани или прилагани, тя не следва да разрешава такова искане.

Фон

1. Налице е повишено обществено очакване и искане публичните институции да спазват възможно най-високите стандарти за етично поведение, прозрачност, легитимност и отчетност. За паричните и финансовите институции това стана особено важно след финансовата криза и широко разпространената обществена загриженост относно отношенията между финансовия сектор и регулаторните органи.

2. След финансовата криза Европейската централна банка (ЕЦБ) получи значителни надзорни отговорности за кредитните институции. В този контекст от първостепенно значение е ЕЦБ не само да действа, но и да действа при пълна независимост.



3. Когато държавните служители напускат администрацията, за да заемат длъжности в частния сектор, те се описват като преминаващи през „въртящата се врата“. Въпреки че (бившите) служители имат основно право да работят, след като напуснат администрацията на ЕС, това трябва да бъде балансирано с рисковете, които подобни действия могат да представляват за интересите на институцията на ЕС и за обществения интерес. Необходимо е също така да се вземе предвид общественото възприемане на подобни действия за репутацията на администрацията на ЕС.

4. За да отговори на предизвикателството, свързано с кадровата въртележка между държавния и частния сектор, ЕЦБ разполага със специални правила, уреждащи тези движения, които са определени в Правилника за персонала на ЕЦБ. Те включват етичната рамка на ЕЦБ [1] . Съгласно Рамката служителите на ЕЦБ трябва да действат почтено и дискретно при всички преговори относно бъдещи професионални дейности [2] .

5. Когато служителите възнамеряват да започнат професионална дейност в края на службата си и когато естеството на професионалните задължения може да доведе до конфликт на интереси, те трябва да уведомят Службата на ЕЦБ за съответствие и управление (CGO). Някои категории персонал, в зависимост от техния ранг и задължения, трябва да предоставят минимални срокове на предизвестие, вариращи от шест месеца до две години преди планираното им отпътуване. ЕЦБ налага задължителни периоди на прекъсване на определени категории служители. [3] Продължителността на периода на прекъсване зависи също така от ранга и задълженията на съответния служител и варира от три месеца до максимум две години.

6. Когато членовете на персонала възнамеряват да започнат професионална дейност (която надхвърля свободното време) по време на неплатен отпуск , те трябва да получат предварително писмено разрешение от отдел „Човешки ресурси„(ГД „Човешки ресурси“). Такива професионални дейности могат да бъдат разрешени само ако по никакъв начин не нарушават изпълнението на професионалните задължения на служителя към ЕЦБ и не представляват вероятен източник на конфликт на интереси. Преди да издаде такова разрешение, ГД „Човешки ресурси и сигурност“ се консултира с CGO, която оценява всеки риск от конфликт на интереси. Когато ГПК е установил риска от конфликт на интереси, ГПК трябва да определи мерки за смекчаване на този риск и да посъветва прекия ръководител за тези мерки. Служителите в неплатен отпуск продължават да бъдат обвързани от задължението да не подкопават професионалната си независимост и безпристрастност, нито да накърняват репутацията на ЕЦБ [4] .

7. Служителите на ЕЦБ трябва да спазват правилата за поверителност на информацията и да поискат разрешение за разкриване на такава информация в рамките на ЕЦБ или извън нея. Бившите членове на персонала продължават да бъдат обвързани от задължението да не разкриват информация, която е предмет на професионална тайна. [5] Нарушението на тези задължения има сериозни последици.



Запитването

8. През февруари 2022 г. икономист от ЕЦБ започна работа в банка от частния сектор, докато е в неплатен отпуск от ЕЦБ. След обществената загриженост относно ролята на икономиста на ЕЦБ в банката, включително медиен доклад за дейността му, които се възприемат като пряко свързани със задълженията му в ЕЦБ, той оттегли искането си за неплатен отпуск и подаде оставка от ЕЦБ.

9. В този контекст Омбудсманът започна проверка по собствена инициатива относно кадровата въртележка между държавния и частния сектор в ЕЦБ. [6] По-специално проверката разглежда:

а) Как ЕЦБ е разгледала конкретното искане за разрешение от служителя на ЕЦБ да започне работа в банка от частния сектор по време на неплатен отпуск.

б) По-общо казано, как ЕЦБ е разгледала исканията на служители на средно равнище и висши служители на ЕЦБ за започване на професионална дейност по време на неплатен отпуск или след напускане на ЕЦБ.

10. В хода на проверката екипът за разследване на Омбудсмана провери досието на ЕЦБ по конкретния случай и разгледа подробен преглед на информацията относно временните или постоянните премествания на други служители на средно ниво или висши служители на ЕЦБ през 2020 г. и 2021 г. Разследващият екип се срещна и със съответните представители на ЕЦБ, за да обсъди проверката и други въпроси, свързани с разследването. [7]

11. На срещата за проверка представителите на ЕЦБ посочиха, че ЕЦБ е в процес на преразглеждане на своята етична рамка [8] и че би приветствала обратната информация от омбудсмана в това отношение. Следователно проучването включва и оценка на съответните правила и на начините, по които те могат да бъдат подобрени.

Как ЕЦБ е разгледала искането на своя служител

Аргументи, представени от ЕЦБ

12. Случаят се отнася до искане от икономист на ЕЦБ да започне работа в банка от частния сектор, докато е в неплатен отпуск. Съгласно приложимите правила служителите на ЕЦБ трябва да получат предварително разрешение за извършване на дейности, които са с професионален характер или по друг начин надхвърлят това, което разумно може да се счита за развлекателна дейност. Това разрешение може да бъде предоставено за максимален срок от пет години. [9] Тази дейност не трябва по никакъв начин да възпрепятства изпълнението на професионалните задължения на служителя към ЕЦБ и не трябва да представлява вероятен източник на конфликт на интереси [10].



13. На 12 октомври 2021 г. икономистът от ЕЦБ подаде заявление за лиценз до ГД „Човешки ресурси и сигурност“ на ЕЦБ. Като част от преценката на СГО дали отпускът би породил конфликт на интереси, той отбелязва, че в този случай потенциалният работодател е субект под надзора на ЕЦБ. Първоначално СГО изрази съмнение дали молбата може или следва да бъде разрешена, докато служителят е бил в неплатен отпуск. Тъй като обаче служителят не е участвал в надзорни дейности в ЕЦБ, а по-скоро е работил на експертно равнище, допринасяйки за специфични изследователски аспекти на паричната политика, фактът, че работодателят е поднадзорно лице на ЕЦБ, в крайна сметка не се счита за релевантен.

14. При оценката на риска от конфликт на интереси СГО взе предвид естеството на задачите на служителя в ЕЦБ и предложените бъдещи задачи, както е посочено в искането [11]. СГО отбелязва, че служителят не е имал задачи с ЕЦБ, които са пряко свързани с потенциалния работодател, и че няма да има тесни професионални контакти с ЕЦБ на бъдещата работа. Освен това СГО отбелязва, че служителят не е бил обект на период на прекъсване, като се има предвид, че неговият ранг е по-нисък от ръководния и че той не е участвал в надзорна дейност. Накрая, СГО се консултира с прекия ръководител на служителя, който е одобрил заявлението на служителя за разрешение за неплатен отпуск.

15. Тъй като служителят е уведомил ЕЦБ за намерението си да започне професионалната дейност достатъчно рано, ЕЦБ е била в състояние да предприеме мерки за смекчаване на действителни или потенциални конфликти на интереси повече от три месеца преди заминаването си. В началото на октомври прекият ръководител премахна правата на достъп на служителя до информация, свързана с паричната политика, за да не даде никакво конкурентно предимство на бъдещия работодател. На 22 октомври 2022 г., преди ГД „Човешки ресурси“ да одобри искането, ЕЦБ отмени достъпа му до класифицирана информация [12].

16. ЕЦБ също така разглежда дали съществува риск от **възприеман** конфликт на интереси и определи, че всеки такъв риск е намален в достатъчна степен, тъй като:

- В рамките на финансовия сектор като цяло би било ясно, че ЕЦБ би предприела необходимите проактивни смекчаващи мерки, както е стандартната практика.
- Служителите на ЕЦБ подлежат на строги изисквания за поверителност, чието нарушаване има сериозни последици.
- Правилата за персонала на ЕЦБ, включително етичната рамка, са достъпни за обществеността.

17. Въз основа на тези елементи и в съответствие с предишни решения ГПК реши, че не съществува риск от конфликт на интереси.

18. ГД „Човешки ресурси и сигурност“ на ЕЦБ одобри искането, тъй като счете, че опитът, който служителят ще натрупа по време на работа, ще бъде от значение за ЕЦБ и че този ход няма да се отрази на работата и операциите на ЕЦБ.



19. След издаването на лиценза ЕЦБ е узнала, че действителните задачи на служителя са различни от описаните в първоначалното искане. Според медиен репортаж и публикация в социалните медии, служителят не само ще даде обща перспектива за европейската икономика, но и прогноза за бъдещите решения по паричната политика. Това означава, че той ще работи по-конкретно по теми, които пряко попадат в компетентността на ЕЦБ.

20. Предвид тази промяна в обстоятелствата ЕЦБ се стреми да изясни естеството на задачите, които се изпълняват от служителя на ЕЦБ в банката. На 22 март 2022 г. служителят оттегли искането си за неплатен отпуск и подаде оставка от ЕЦБ.

Оценка на Омбудсмана

21. Омбудсманът отбелязва, че ЕЦБ е разчитала на описанието на планираната работа от служителя, а не на описание на задачите, изготвени от бъдещия работодател. CGO получи официалната длъжностна характеристика от банката едва на 8 март 2022 г. Омбудсманът счита, че ако официалната длъжностна характеристика беше представена през октомври 2021 г., тя би могла разумно да повлияе на решението за разрешаване на искането за неплатен отпуск. [13] **Омбудсманът ще направи съответно предложение до ЕЦБ по-долу.**

22. На 1 февруари 2022 г. в социалните медии бяха изразени опасения относно преместването на служителя на ЕЦБ в банката. Допълнителни опасения бяха изразени публично на 7 и 9 февруари 2022 г. вследствие на медиен доклад, че банката от частния сектор е споделила с клиенти докладна записка относно заседанието на Управителния съвет на ЕЦБ от 3 февруари 2022 г., която е съавтор на члена на персонала на ЕЦБ.

23. CGO заяви, че е разбрала за опасенията, изразени в първоначалната публикация в социалните медии едва на 1 март 2022 г. След това тя поиска копие от официалната длъжностна характеристика от банката на 4 март 2022 г. [14] Според Омбудсмана това е довело до забавяне на преоценката на естеството на дейностите на служителя в банката от частния сектор по време на отпуск. **Омбудсманът ще направи съответно предложение по-долу.**

24. Омбудсманът признава, че ЕЦБ е приложила смекчаващи мерки три месеца преди преместването на служителя, за да се гарантира, че служителят няма достъп до чувствителна информация. Впоследствие ЕЦБ също така оцени банкнотата, изпратена от частната банка на нейните клиенти. Тя е направила това, за да провери дали служителят не е нарушил задълженията си за опазване на професионалната тайна.

25. Омбудсманът обаче счита, че ЕЦБ би могла да направи по-активно, за да разсее всякакви опасения относно това дали ходът е в съответствие с нейните етични правила. Макар че вътрешните лица от финансовия сектор като цяло могат да са наясно с начина,



по който функционира ЕЦБ, обществеността може да не разполага с това разбиране.

Например ЕЦБ би могла незабавно да се обърне към обществеността:

- загрижеността, че поверителната информация е била използвана в докладната записка от 7 февруари; и
- фактът, че е приложил смекчаващи мерки за справяне с рисковете от конфликти на интереси три месеца преди заминаването на служителя.

Омбудсманът ще направи съответно предложение по-долу.

Случаи на кадрова въртележка между държавния и частния сектор за 2020 г. и 2021 г.

Аргументи, представени от ЕЦБ

26. Правото на труд е основно право и всяко ограничаване на това право трябва да е в съответствие с принципа на пропорционалност. ЕЦБ приема много сериозно необходимостта от управление на конфликтите на интереси, произтичащи от дейности след напускане и професионални дейности по време на неплатен отпуск. По този начин тя разглежда пълния спектър от смекчаващи мерки. Когато идентифицира рискове, тя има за цел да приеме мерки, които намаляват тези рискове по подходящ начин и които са пропорционални. Това може да включва временни забрани за заемане на нови позиции.

27. ЕЦБ счита, че служителите могат да развият уменията си, като заемат позиции извън ЕЦБ. ЕЦБ не изключва автоматично конкретни видове професионални дейности по време на неплатен отпуск, а по-скоро се стреми да оцени рисковете и да третира подобни случаи еднакво. При оценката на заявките за персонал ЕЦБ взема предвид старшинството на служителя при определянето на условията или смекчаващите мерки, които предлага.

28. Правилата за персонала на ЕЦБ описват видовете потенциални работодатели за професионални дейности, предприети по време на неплатен отпуск, а именно: националните централни банки; националните надзорни органи в рамките на единния надзорен механизъм; Институции, органи, служби или агенции на ЕС; други международни организации. Когато нейната ГД „Човешки ресурси и сигурност“ счита, че опитът, който трябва да бъде придобит в резултат на периода на заетост или самостоятелна заетост, е от значение за ЕЦБ, потенциалните работодатели могат да включват също така: академични институции; частния сектор; или национални публични или междуправителствени организации, различни от посочените по-горе. [15]

29. Проверката на Омбудсмана разглежда 26 случая на служители на ЕЦБ, които са започнали професионална дейност, след като са напуснали ЕЦБ временно (по време на неплатен отпуск) или постоянно. [16]



30. Както за 2020 г., така и за 2021 г., два от тринадесетте случая се отнасят до искания за разрешение за професионална дейност в частния сектор, докато са в неплатен отпуск, в който участват служители от среден ранг. Всички други искания се отнасят до разрешение за професионална дейност след изтичане на мандата, когато членовете на персонала са напуснали ЕЦБ за постоянно.

31. Девет от общо тринадесет случая през 2020 г. и осем от общо тринадесет случая през 2021 г. предполагат, че от служителя се изисква да уведоми ЕЦБ известно време преди евентуалната начална дата. През всяка от двете разглеждани години е имало по един случай, който подлежи на задължителен период на прекъсване, което означава, че лицето не може да заеме въпросната позиция в продължение на три месеца, след като е напуснала ЕЦБ. През 2020 г. три случая са били предмет на интернализиран период на прекъсване (когато членовете на персонала са ползвали годишен отпуск/родителски отпуск или са били преназначени например на задачи, които не са от критично значение), но през 2021 г. няма такива. Общо девет случая са били обект на смекчаващи мерки, докато служителят все още е бил на служба, например чрез премахване на правата на достъп до чувствителна информация или чрез преназначаване на задачи, които не са от критично значение. В три от тези девет случая служителят не е бил обект на период на прекъсване.

32. По-голямата част от исканията на служителите за заемане на нови длъжности се уведомяват своевременно, така че ЕЦБ да може да се справи с евентуалните рискове и да приеме мерки за смекчаване, ако и когато е необходимо. [17] ЕЦБ се стреми да повиши осведомеността за това, включително чрез семинари и онлайн обучение.

33. ЕЦБ не следи проактивно спазването на условията, определени в решенията за разрешаване на искания за започване на професионална дейност. При все това, заедно със съответните членове на персонала, тя следва, ако е уведомена за предполагаеми нарушения. Бившите членове на персонала са задължени да уведомяват за всяко намерение за промяна на професионалния си статус за срока на приложимия период на прекъсване.

Оценка на Омбудсмана

34. Във всички досиета, разгледани в настоящото проучване, служителите на ЕЦБ (на различни равнища) се преместиха в частния сектор, независимо дали временно или постоянно. Това включваше заемането на длъжности в лица и банки, които са под надзора на ЕЦБ.

35. Разгледаните случаи не включват служители на ЕЦБ, които искат да работят за национален регулатор или надзорен орган, орган на ЕС или друг публичен орган. [18] Между 2020 г. и 2021 г. и четиримата служители, поискали неплатен отпуск за започване на професионална дейност, са отишли в частния сектор. Освен индивидуалния случай на икономиста, обхванат от това проучване, други случаи включват преместване на



доставчик на данни и платформа за търговия, дружество за финансови технологии и голямо дружество за управление на инвестиции.

36. Служителите на ЕЦБ очевидно могат да бъдат привлекателни за работодателите от частния сектор, особено във финансовия сектор, поради своите контакти, експертен опит и знания. За да смекчи рисковете от конфликти на интереси, свързани с такива ходове, ЕЦБ разчита в голяма степен на мерки, докато служителите все още са служители на ЕЦБ (като например ограничаване на достъпа до определена информация или преназначаване за некритични дейности). През 2020 г. и 2021 г. само един заминаващ служител беше подложен на задължителен период на прекъсване след напускането на ЕЦБ.

37. При преценката си CGO се позовава на момента на уведомяване на съответния член на персонала. Служителите трябва да уведомят CGO, когато обсъжданията относно бъдещите професионални дейности са в напреднал етап и във всеки случай, преди да вземат решение дали да приемат работата. Омбудсманът отбелязва, че ЕЦБ е издала тълкувателни насоки за персонала относно професионалните дейности след служебното обслужване. Тези тълкувателни насоки включват, че служителят следва да уведоми CGO „*след като конкретните преговори относно бъдещата професионална дейност документират потенциалния интерес на потенциалния работодател от наемането на служителя, ако това може да доведе до конфликт на интереси*“. Омбудсманът е на мнение, че настоящите насоки относно графика на уведомленията следва да се прилагат и за двата сценария, при които служители на ЕЦБ се преместват временно или постоянно от ЕЦБ, и следва да бъдат отразени в условията на етичната рамка на ЕЦБ.

38. Фактът, че служителите на ЕЦБ, ако се преместят, го правят предимно в частния сектор, увеличава риска от конфликти на интереси. Този повишен риск следва да бъде взет предвид при оценката на заявленията от ръководителите на ЕЦБ, ГП и ГД „Човешки ресурси и сигурност“. Това би могло например да включва предлагане на достатъчно дълги периоди на прекъсване или мерки за справяне с рисковете за репутацията и задължението за лоялност на персонала в неплатен отпуск. В този контекст ЕЦБ следва да гарантира, че ограниченията, които налага, са адекватни и могат да бъдат наблюдавани и прилагани. Когато дадено искане за започване на дейност създава рискове, които не могат да бъдат адекватно смекчени от ограниченията, или когато ограниченията не могат да бъдат ефективно наблюдавани или прилагани, ЕЦБ не следва да разрешава на служителите да предприемат такива дейности по време на неплатен отпуск. **Омбудсманът ще направи съответно предложение по-долу.**

Преразглеждане на етичната рамка на ЕЦБ

39. Етичната рамка определя етичните изисквания и задължения за персонала на ЕЦБ [19] и се прилага за всички служители на ЕЦБ, включително командированите служители и служителите на срочни договори. [20] Етичната рамка определя, наред с другото, *специфични* правила за гарантиране на независимостта на нейния персонал по



отношение на конфликтите на интереси [21] , външните дейности [22] и ограниченията след напускане [23] .

40. ЕЦБ се консултира с Омбудсмана през 2014 г., когато преразглежда своята етична рамка. [24] Омбудсманът заяви, че ЕЦБ трябва да гарантира и демонстрира, че нейните служители изпълняват функциите си с най-висока степен на професионализъм и почтеност, и подчерта необходимостта да се обърне специално внимание на правилата и политиките на ЕЦБ в областта на етиката. Омбудсманът също така изрази загриженост, че периодите на прекъсване се прилагат само за работни места в кредитни институции под надзора на ЕЦБ, когато служителят е участвал пряко в надзора на този субект или е бил пряк конкурент. Това рискува да доведе до това тези служители да могат да се присъединяват към други субекти от частния сектор (като консултантски фирми) без период на прекъсване.

41. ЕЦБ е в процес на преразглеждане на своята Етична рамка [25] , като прегледът се очаква да приключи през 2023 г. В контекста на това разследване ЕЦБ прикани Омбудсмана да направи предложения за подобряване на етичната рамка на ЕЦБ. Омбудсманът приветства тази възможност и прави предложения, свързани с онези части от етичната рамка, които са обхванати от настоящото разследване.

42. Етичната рамка отчита различните роли на ЕЦБ по отношение на: i) паричната политика и ii) надзорните задачи. [26] Тя поставя специален акцент върху гарантирането на независимостта на своя персонал и на лицата, участващи в процеса на вземане на решения във връзка с надзорните му задачи. Има различни изисквания по отношение на предизвестията и периодите на прекъсване в зависимост от: i) дали задачите на физическото лице включват надзор, ii) неговата роля или степен в рамките на ЕЦБ и iii) естеството на бъдещия работодател. Разбирането на Омбудсмана е, че съгласно съществуващата рамка тези срокове могат само да бъдат отменени, намалени или удължени, но не и наложени [27] .

43. Преходни надбавки [28] могат да се изплащат на бивши членове на персонала, на които в края на работата си в ЕЦБ е забранено да упражняват определена професионална дейност. Тези надбавки се изплащат, ако бившите служители не могат да намерят подходяща алтернатива и в резултат на това са безработни.

44. Въз основа на проверката Омбудсманът отбелязва, че членовете на персонала, които са обект на кратки срокове за уведомяване и/или прекъсване (въз основа на тяхната степен или задължения) или изобщо не могат да бъдат изложени на риск от конфликти на интереси и/или опасения за репутацията, когато временно или постоянно напускат ЕЦБ. ЕЦБ може да договори доброволни периоди на прекъсване с тези служители. ЕЦБ може също така да интернализира период на прекъсване, докато служителите все още са в ЕЦБ, или да предприеме други смекчаващи мерки, например чрез премахване на правата на достъп до непублична информация или чрез пренасочване на служители към задачи, които не са критични. Тези мерки обаче имат своите ограничения. Например дали могат да бъдат предприети подходящи смекчаващи мерки, когато служителят все още е на



служба в ЕЦБ, зависи от момента на уведомлението.

45. Омбудсманът отбелязва също така, че правилата на ЕЦБ предвиждат по-кратки срокове за евентуални забрани за лобиране на бивши колеги от предвидените в член 16 от Правилника за длъжностните лица на ЕС (шест месеца за висши служители на ЕЦБ в сравнение с една година за висши служители, обхванати от Правилника за длъжностните лица на ЕС). [29] Макар че естеството на лобистките дейности може да се различава на равнището на ЕЦБ предвид специфичните ѝ отговорности, омбудсманът счита, че ЕЦБ следва да възприеме по-разумен подход.

46. Омбудсманът е на мнение, че ЕЦБ би могла да укрепи своята етична рамка и по-долу отправя съответните предложения към ЕЦБ.

Изводи

Въз основа на проверката омбудсманът приключва този случай със следните заключения:

ЕЦБ следва да прилага по-стабилен подход по отношение на преместването на кадровата въртележка между държавния и частния сектор и заемането на висши служители в частния сектор, по-специално във финансовия сектор, по време на неплатен отпуск от ЕЦБ или при напускане или пенсиониране.

Тъй като ЕЦБ в момента е в процес на преразглеждане на своята етична рамка, омбудсманът приключва проверката, като заключава, че на този етап не са обосновани по-нататъшни проверки.

ЕЦБ ще бъде уведомена за това решение .

Предложения за подобрене

1. ЕЦБ следва да поиска от служителите да представят официално описание на задачите си пред бъдещия си работодател в исканията си за започване на външна дейност по време на неплатен отпуск или като дейност след напускане.

2. ЕЦБ следва да разработи мерки за наблюдение на спазването от страна на (бившите) служители на техните етични задължения и/или условия, наложени от ЕЦБ.

3. ЕЦБ следва да оценява, за всеки отделен случай, дали проактивната комуникация би била полезна, когато са изразени публично опасения.

4. Когато ЕЦБ счита, че искане от член на персонала за започване на



професионална дейност по време на неплатен отпуск създава рискове, които не могат да бъдат адекватно смекчени от ограниченията, или когато ограниченията не могат да бъдат ефективно наблюдавани или прилагани, тя не следва да разрешава такова искане.

В контекста на преразглеждането на Етичната рамка на ЕЦБ ЕЦБ следва да разгледа:

5. Разширяване на обхвата на членовете на персонала, които подлежат на по-строги изисквания за уведомяване и/или прекъсване или по друг начин прилагат общо минимално изискване за целия персонал, подобно на разпоредбите на Правилника за длъжностните лица, свързани с професионалните дейности след служебното правоотношение.

6. Увеличаване до дванадесет месеца на забраната бивши висши служители на ЕЦБ да лобират пред бившите си колеги и да инструктират настоящите служители на ЕЦБ да избягват преференциалното третиране на бившите си колеги.

7. Дали е в духа на етичните правила на ЕЦБ членовете на персонала, които са в отпуск, да могат да заемат длъжности в частни фирми във финансовия сектор. Ако практиката продължи, ЕЦБ следва да обмисли как може по-добре да се справи с рисковете от конфликти на интереси и рискове както за репутацията на ЕЦБ, така и за задължението за лоялност на служителите.

8. Обвързване на разрешаването на професионалните дейности на служителите в отпуск или бивши служители с условието новият работодател да оповести публично наложените от ЕЦБ условия. Като минимум от бившите служители и тези, които са в отпуск, следва да се изисква да уведомят новия си работодател за мерките за смекчаване, наложени от ЕЦБ, както и за продължаващото им задължение да не разкриват информация, която е предмет на професионална тайна.

9. Публично оповестяване на условията за разрешаване на дейностите след приключване на трудовите правоотношения на бивши висши служители.

10. Привеждане на определението за конфликт на интереси в раздел III от Етичната рамка в съответствие с други части на правната рамка на ЕЦБ. Понастоящем определението в раздел III не се отнася до „действителни“ конфликти на интереси, а само до възможни и предполагаеми конфликти.

Емили О'Райли

Европейски омбудсман



Страсбург, 26.10.2022 г.

Приложение 1: Съответни разпоредби в етичната рамка

Персонал на ЕЦБ — Етична рамка

Външни дейности

Последващи професионални дейности

Правило

Членовете на персонала получават писмено разрешение, **преди да започнат външна дейност**, която е с професионален характер или по друг начин надхвърля това, което разумно може да се счита за развлекателна дейност.

Правило

Членовете на персонала **информират ГПК, ако естеството на професионалната дейност може да доведе до конфликт на интереси** с професионалните задължения на служителя.

Процедура

ГД „Човешки ресурси“ след консултация с (i) CGO (оценка на риска от ИДП) и ii) със **съответните преки ръководители**, издава такова разрешение, ако:

а) външната дейност **по никакъв начин не възпрепятства изпълнението на професионалните задължения** на служителя към ЕЦБ и:

б) **не представлява вероятен източник на конфликт на интереси**.

Процедура

Настоящ персонал (всички нива):

CGO **оценява дали е налице конфликт на интереси**. Ако има такива, CGO **информира и съветва отговорния пряк ръководител относно подходящите мерки**, които трябва да бъдат предприети за смекчаване на конфликта на интереси, включително, ако е необходимо, освобождаване на служителя от отговорност по съответния въпрос.



Някои настоящи и бивши служители трябва да уведомят CGO, **преди да приемат каквато и да е професионална дейност** (продължителността на периода зависи от ранга и задълженията).

Срок/Условия

Условия:

Съгласно разрешението + въз основа на информацията, предоставена в искането на служителя.

Такова разрешение се предоставя за максимален срок от пет години в даден момент.

Поведението на служителите **не накърнява тяхната професионална независимост и непристрастност, нито накърнява репутацията на ЕЦБ.**

Те:

I)

да изпълняват задълженията си добросъвестно, **честно и без оглед на личния интерес** или националните интереси;

II)

избягване на ситуации, които пораждат или могат да се възприемат като пораздащи конфликти на интереси, включително такива, произтичащи от последващи професионални дейности;

(III)

да **отговаря** на най-високите стандарти на **професионална етика и да действа** лоялно към Съюза и ЕЦБ.

Членовете на персонала **продължават да бъдат обвързани от тези задължения, докато са в отпуск** от ЕЦБ.

Срок и условия:

Задължителни периоди на прекъсване за определени служители в зависимост от ранга и задълженията (максимум 2 години), които могат да бъдат отменени, намалени или удължени от Изпълнителния съвет.

Служителите се въздържат, дори и след прекратяване на служебните си задължения, от неоторизирано разкриване на всякаква информация, която са получили при изпълнение



на служебните си задължения, освен ако тази информация вече не е била оповестена публично.

Приложение 2: Индивидуален случай във временната линия

Дата

Действия на ЕЦБ

Действия на служителя на ЕЦБ

Преди 12 октомври 2021 г.

Прекият ръководител на служителя е отстранил служителя от информационната верига, свързана с паричната политика.

Проведе обмен с ръководството си и с ГД „Човешки ресурси“ относно намерението си да започне работа в банката по време на неплатен отпуск.

12 октомври 2021 г.

Службата за съответствие и управление (CGO) започна оценка на искането на служителя.

Информира CGO за своето искане за отпуск за мобилност, за да започне работа в банка от частния сектор, и отправя искане за техния принос от етична гледна точка.

15 октомври 2021 г.

CGO поиска допълнителна информация от служителя.

Отговори на искането за допълнителна информация.

CGO призова служителя за допълнителни разяснения. След като получи разяснения, CGO стигна до заключението, че служителят няма задачи в ЕЦБ, свързани с потенциалния работодател, и че служителят няма да има контакт с ЕЦБ на бъдещата работа.

22 октомври 2021 г.

CGO изпрати писмо до прекия ръководител на служителя, за да потвърди задачите на



служителя в ЕЦБ, както и при бъдещия работодател.

Прекият управител дава потвърждение в телефонно обаждане, като добавя, че отстраняването на служителя от данните за паричната политика е важно, за да не се даде никакво конкурентно предимство на потенциалния работодател, като признава, че въпросната информация губи своето значение с времето.

22 октомври 2021 г.

ЕЦБ отмени достъпа на служителя до класифицирана информация.

25 октомври 2021 г.

CGO пише на служителя, че условията за заемане на бъдещата работа в банката по време на отпуск са изпълнени от етична гледна точка, тъй като той: 1. не са имали задачи, свързани с бъдещия работодател;

2. не би имал тесни професионални контакти с ЕЦБ на бъдещата работа;

3. не е бил обект на период на прекъсване;

4. ще ръководи екип от икономисти, който предоставя изследвания, въз основа на които банката ще развие представа за вероятната еволюция на европейската икономика.

CGO се съгласи с превантивните мерки за отмяна на достъпа до информация, свързана с формулирането на препоръки за паричната политика, за да се избегне всякакво съмнение за привилегирован достъп до информация относно евентуални решения на Управителния съвет.

28 октомври 2021 г.

ГД „Човешки ресурси и сигурност“ одобри искането за неплатен отпуск.

1 февруари 2022 г.

Започва нова професия в банката, докато е в отпуск от ЕЦБ.

Публикувана публикация в социалните медии, в която се посочва началото на новата заетост, която се припокрива с предишни задачи в ЕЦБ.

3 февруари 2022 г.

Заседание на Управителния съвет на ЕЦБ

7 февруари 2022 г.



Съавтор на бележка на банката, в която се коментира заседанието на Управителния съвет на ЕЦБ от 3 февруари 2022 г.

1 март 2022 г.

CGO е уведомена за публикацията в социалните медии на служителя от 1 февруари 2022 г.

2 март

2022

CGO и прекият ръководител на персонала обсъждат публикацията в социалните медии, която включва описание на задачата, което изглежда в противоречие с описанието в искането за разрешение за неплатен отпуск.

3—8 март 2022 г.

CGO обмени с новия работодател на служителя, за да получи официалното описание на задачата

14—21 март 2022 г.

CGO обмени с новия работодател на служителя, за да обсъди въпроси, свързани с режима на неплатен отпуск на ЕЦБ.

22 март 2022 г.

Оттегля искането за неплатен отпуск и подава оставка от ЕЦБ.

[1] Новата етична рамка заменя част 0 от Правилника за персонала на ЕЦБ (публикувана в ОВ на 6 ноември 2020 г.). Самите правила за персонала бяха актуализирани на 1 май 2022 г. Тези правила, а оттам и рамката, се прилагат за всички служители на ЕЦБ, включително командированите и договорно наетите служители. Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29> [Връзка]

[2] Вж. приложение 1 за преглед на съответните разпоредби от Етичната рамка на ЕЦБ.



[3] Вж. част 0.2.8.3 от Правилника за персонала.

[4] Аз съм аз.

[5] Етичната рамка изисква от служителите на ЕЦБ да спазват нейните правила за управление и поверителност на информацията и да искат разрешение за разкриване на такава информация в рамките на ЕЦБ или извън нея. Вж. част 0.3.1 от Правилника за персонала.

[6] Вижте встъпителното писмо тук:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Връзка].

[7] Вж. доклада от инспекционната среща тук:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Връзка].

[8] Повече информация: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Връзка]

[9] Не се изисква разрешение за външни дейности, които са i) неплатени, ii) в областта на културата, науката, образованието, спорта, благотворителността, религията, социалната или друга благотворителна дейност и iii) не са свързани с ЕЦБ или професионалните задължения на служителя в ЕЦБ. Някои изключения се прилагат и по отношение на профсъюзите и публичната служба.

[10] Конфликтът на интереси се определя като ситуация, при която членовете на персонала имат лични интереси, които могат да повлияят или да изглежда, че оказват влияние върху безпристрастното и обективно изпълнение на професионалните им задължения. Личните интереси се определят като всяка полза или потенциална полза от финансов или нефинансов характер за членовете на персонала, членовете на техните семейства, техните други роднини или техния кръг от приятели и близки познати. Вж. част 0.2.1 от Правилата за персонала.

[11] Прогнозната работа е описана като водещ екип от икономисти, които ще предоставят изследвания, въз основа на които потенциалният работодател ще развие представа за вероятната еволюция на европейската икономика.

[12] Информация, обозначена с „тайна“ или „поверителна“, съгласно системата за класификация на ЕЦБ.

[13] Вж. приложение I за графика на конкретния случай.

[14] Идем.

[15] Вж.: Член 5.12.1а, буква б) от Правилника за персонала на ЕЦБ.



[16] Прегледът е разделен на ръководни длъжности (степени на заплатите на ЕЦБ I и по-високи), както и на длъжности със средно класиране, но неуправляващи (степени на заплатите на ЕЦБ F/G до H), които работят за отделите за банков надзор, като и двете са обект на официално прекъсване на периодите, и по генерални дирекции и дирекции. През 2020 г. имаше 13 случая и 13 през 2021 г.

[17] Вж. член 0.2.8.1 от Правилника за персонала на ЕЦБ, който определя рамката за „Преговаряне на бъдещи професионални дейности“.

[18] През 2020 г. и 2021 г. имаше два случая на служители от национална централна банка или компетентен орган, които бяха временно командировани в ЕЦБ и уведомиха ЕЦБ, че възнамеряват да започнат работа в частния сектор.

[19] В последната редакция раздел III, част 0 от Правилника за персонала на ЕЦБ (публикуван в Официален вестник на ЕС на 6 ноември 2020 г.) беше заменен. Самите правила за персонала бяха актуализирани на 1 май 2022 г. Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Вж. приложение 2 за обобщение на етичната рамка

[21] Вж. част 0.2.1 от Правилника за персонала.

[22] Вж. част 0.2.6 от Правилника за персонала.

[23] Вж. част 0.2.8 от Правилника за персонала

[24] Вж. работния документ на службите на Европейския омбудсман относно преразглеждането на етичната рамка на ЕЦБ, тук: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Връзка]

[26] Вж. приложение 2 за съответните правни позовавания.

[27] Това означава, че служителите, които не са обхванати от задължителния период на прекъсване в етичната рамка, не могат да бъдат подлагани на задължителен период за размисъл от ЕЦБ след отпътуването им. За сметка на това съгласно член 16 от Правилника за длъжностните лица възможността за (временна) забрана се оставя на преценката на институцията, когато дадена длъжност би могла да противоречи на законните ѝ интереси и е свързана с работата, извършвана от бившето длъжностно лице през последните три години служба.

[28] Вж. част I, член 36а и част II, член 31а от Етичната рамка на ЕЦБ, който предвижда, че когато на член на персонала е „забранено в резултат на периода на прекъсване да започне конкретна професионална дейност и който не може да намери подходяща



алтернативна професионална дейност и поради това е безработен“, този член получава специално месечно обезщетение, равняващо се на 80 % от последната основна заплата за първата година, 60 % за следващата година.

[29] Вж. член 0.2.8.3, буква е) от Правилника за персонала.