

Denne side er maskinoversat [\[Link\]](#). Maskinoversættelser kan indeholde fejl, der potentielt gør teksten mindre klar og nøjagtig. Ombudsmanden påtager sig intet ansvar for eventuelle afvigelser. For de mest pålidelige oplysninger og den største retssikkerhed henvises der til originalversionen på engelsk, som der er linket til ovenfor. Læs mere i vores [sprog- og oversættelsespolitik](#) [\[Link\]](#).

Afgørelse i sag 2168/2019/KR om Den Europæiske Banktilsynsmyndigheds afgørelse om at godkende den administrerende direktørs anmodning om at blive administrerende direktør for en finansiel lobbygruppe

Afgørelse

Sag 2168/2019/KR - Indledt den 16/01/2020 - Henstilling om 07/05/2020 - Afgørelse af 18/11/2020 - Den vedrørte institution Den Europæiske Banktilsynsmyndighed (Henstilling godkendt af institutionen) |

Sagen vedrørte Den Europæiske Banktilsynsmyndigheds (EBA's) beslutning om at give den administrerende direktør mulighed for at tiltræde en stilling som administrerende direktør for en lobbygruppe.

Ombudsmanden konstaterede to tilfælde af fejl og forsømmelser og fremsatte tre henstillinger for at undgå lignende problemer i fremtiden.

For det første bør EBA om nødvendigt gøre brug af muligheden for at forbyde sine ledende medarbejdere at tiltræde visse stillinger efter deres embedsperiode. Et sådant forbud bør være tidsbegrænset, f.eks. i to år.

For det andet bør EBA fastsætte kriterier for, hvornår den vil forbyde sådanne skridt i fremtiden for at skabe klarhed for ledende medarbejdere. Ansøgere til ledende EBA-stillinger bør informeres om kriterierne, når de ansøger.

For det tredje bør EBA indføre interne procedurer, således at når det er kendt, at en medarbejder flytter til et andet job, afbrydes deres adgang til fortrolige oplysninger med øjeblikkelig virkning.

Ombudsmanden afsluttede undersøgelsen, efter at EBA havde accepteret hendes henstillinger og vedtaget foranstaltninger til at gennemføre dem.



Ombudsmanden er overbevist om, at de politikker, som EBA har indført, vil hjælpe den med at undgå skadelige svingdørsbevægelser i fremtiden. Andre EU-institutioner og -agenturer bør trække på disse nye EBA-garantier, når de reviderer deres egne regler.

Baggrunden for klagen

1. Den 27. november 2019 modtog Ombudsmanden en klage over Den Europæiske Banktilsynsmyndigheds (EBA) afgørelse om at give den administrerende direktør mulighed for at tiltræde en stilling som administrerende direktør for en sammenslutning, der repræsenterer banker.
2. Ombudsmanden gennemførte en undersøgelse [1] , herunder ved at inspicere relevante EBA-dokumenter. Ombudsmanden konstaterede to tilfælde af fejl eller forsømmelser.
3. Den 7. maj 2020 fremsatte Ombudsmanden tre henstillinger til EBA for at sikre, at disse fejl og forsømmelser ikke gentager sig [2] .
4. Den 28. august 2020 sendte EBA sit svar til Ombudsmanden. EBA accepterede Ombudsmandens henstillinger og vedtog foranstaltninger til at gennemføre dem [3] .
5. Den 29. september fremsatte klageren bemærkninger til EBA's svar [4] .

Ombudsmandens henstilling

6. I forbindelse med sin undersøgelse konstaterede Ombudsmanden to tilfælde af fejl eller forsømmelser. For det første burde EBA have forbudt jobflytningen. EBA vedtog omfattende restriktioner, men disse var ikke tilstrækkelige, når de blev målt i forhold til de involverede risici. For det andet trak EBA ikke straks sin administrerende direktørs adgang til fortrolige oplysninger tilbage, når den havde fået meddelelse om den planlagte flytning.

7. Ombudsmanden fremsatte tre henstillinger og sagde, at EBA bør:

- i) Hvis det er nødvendigt i fremtiden, påberåbe sig muligheden for at forbyde dets ledende personale at tiltræde visse stillinger efter deres embedsperiode. Et sådant forbud bør være tidsbegrænset, f.eks. i to år;
- II) Fastsætte kriterier for, hvornår det vil forbyde sådanne flytninger i fremtiden for at skabe klarhed for de ledende medarbejdere. Ansøgere til ledende EBA-stillinger bør informeres om kriterierne, når de ansøger. og
- III) Indføre interne procedurer, således at når det er kendt, at en medarbejder flytter til et andet job, afbrydes deres adgang til fortrolige oplysninger med øjeblikkelig virkning.



8. EBA accepterede disse anbefalinger. Det sagde, at det er fast besluttet på at forbyde sine ledende medarbejdere at indtage visse problematiske stillinger, når de forlader EBA. EBA sagde, at den f.eks. havde forbudt sin tidligere administrerende direktør at blive menig direktør for en lobbygruppe for den britiske finanssektor [5] .

9. EBA vedtog endvidere to politikker til gennemførelse af Ombudsmandens henstillinger, som vil blive medtaget i EBA's etiske vejledning, når den opdateres. [6]

Politikker vedtaget af EBA

Begrænsning af adgangen til fortrolige oplysninger

10. EBA vedtog en politik for at begrænse adgangen til fortrolige oplysninger for medarbejdere, der flytter til et andet job uden for EBA [7] .

11. Politikken fastslår, at medarbejderne skal udvise integritet og diskretion i forbindelse med eventuelle forhandlinger om erhvervsaktiviteter efter fratrædelse [8] . Det understreges i politikken, at det er nødvendigt, at medarbejderne informerer deres linjechef, når de deltager i forhandlinger om job, som " *kan opfattes som at påvirke [deres] uafhængighed i udførelsen af [deres] opgaver, hvilket bringer tilliden til EBA's udførelse af sine opgaver i fare* ". [9]

12. EBA's politik indeholder følgende retningslinjer i denne henseende. Medarbejderne *bør "tage hensyn til karakteren af [deres] nuværende rolle, herunder anciennitet, arten af den potentielle fremtidige arbejdsgiver og rolle, og om organisationen er en organisation, der er genstand for eller påvirkes af EBA's afgørelser, retningslinjer, henstillinger eller udtalelser eller repræsenterer sådanne organisationer.* "

13. Når EBA er blevet underrettet om en medarbejders hensigt om at flytte til et andet job, udløses tre relaterede processer. Det drejer sig om at vurdere, om:

I. den ansattes adgang til fortrolige oplysninger bør suspenderes —

II. den påtænkte nye stilling giver anledning til interessekonflikter, mens den ansatte stadig er i tjeneste, og

III. Den påtænkte nye stilling vil give anledning til interessekonflikter, efter at den ansatte er rejst.

14. **For så vidt** angår suspension af den ansattes adgang til fortrolige oplysninger er dette reglen, medmindre det påtænkte nye job er i EU's tjeneste, i den offentlige sektor i EØS eller i en international organisation, eller hvis det påtænkte nye job ikke vedrører den ansattes job i EBA (f.eks. når det nye job ikke ville være i eller hovedsagelig levere tjenesteydelser til den finansielle sektor).



15. Hvis adgangen til fortrolige oplysninger suspenderes, vil EBA vurdere, om det påtænkte nye job kan påvirke den ansattes uafhængighed, og hvilken grad af adgang til fortrolige oplysninger der bør gives i overensstemmelse hermed.

Restriktioner og forbud efter fratræden

16. EBA vedtog en politik, der fastsætter kriterier for vurdering af dens ansattes fremtidige job med hensyn til at anvende restriktioner og forbud. EBA gjorde det klart, at påtænkte nye job i betragtning af sin rolle med hensyn til at regulere og føre tilsyn med finansielle institutioner sandsynligvis vil give anledning til interessekonflikter, hvis den fremtidige arbejdsgiver er genstand for eller påvirkes af EBA's afgørelser, retningslinjer, henstillinger eller udtalelser eller repræsenterer sådanne organisationer [10] .

17. EBA anførte, at graden af interessekonflikt sandsynligvis er størst, hvis den pågældende medarbejder har en ledende rolle i EBA og/eller har kendskab til fortrolige oplysninger når det påtænkte nye job vedrører en ledende stilling og hvor omfanget af virksomhedens tilstedeværelse på markedet eller omfanget af organisationens indflydelse på industriens praksis og politikudformning [11] er betydelig.

18. Når EBA konstaterer en risiko for interessekonflikter, beslutter den at anvende restriktioner og/eller forbud fra sag til sag. EBA's afgørelser har i denne forbindelse til formål at finde den rette balance mellem behovet for at sikre integritet gennem midlertidige forbud og restriktioner og behovet for at respektere den grundlæggende ret til at arbejde og til at udøve et frit valgt eller accepteret erhverv.

19. EBA opregner den vigtigste form for foranstaltninger, den kan overveje i denne henseende i sin politik. De forbud, som EBA specificerer, vil sandsynligvis hovedsagelig blive anvendt i forbindelse med ledende medarbejdere såsom formanden, den administrerende direktør, direktører og rådgivere. EBA's stillingsopslag indeholder nu et afsnit, der opsummerer begrænsningerne efter fratrædelsen.

Klagerens bemærkninger

20. Klageren anerkendte, at EBA's svar på henstillingen er et tegn på fremskridt. Klageren ser dog stadig plads til forbedringer.

21. Klagerens største bekymring er, at EBA's personales problematiske svingdørsflytning efter dens opfattelse stadig kan ske i fremtiden. [12] klageren anfægter navnlig EBA's politik for vurdering af fremtidige job hos EBA's personale, der strider mod EBA's interesser, herunder at "*en passende balance mellem behovet for at sikre integritet gennem midlertidige forbud og restriktioner og behovet for at respektere den grundlæggende ret til at arbejde og til at udøve et frit valgt eller accepteret erhverv*" bør slås. Klageren hævdede, at dette kunne føre til, at EBA



[13] prioriterer retten til at engagere sig i arbejdet med afbødende foranstaltninger, herunder mulige forbud.

Ombudsmandens vurdering efter henstillingen

22. Ombudsmanden roser EBA for at have indvilliget i at indføre vidtrækkende foranstaltninger med hensyn til risikoen for interessekonflikter i forbindelse med aktiviteter efter fratræden og adgang til fortrolige oplysninger for medarbejdere, der forlader tjenesten. Ombudsmanden er overbevist om, at en omhyggelig anvendelse af disse foranstaltninger vil bidrage til at undgå skadelige svingdørsbevægelser i fremtiden.

23. Med hensyn til politikken vedrørende begrænsning af adgangen til fortrolige oplysninger bemærker Ombudsmanden, at det kun er, når EBA har kendskab til en medarbejder, der ansøger om et potentielt problematisk job, at den kan træffe passende foranstaltninger. Ombudsmanden glæder sig over EBA's retningslinjer i denne henseende (jf. punkt 12) og mener, at denne vejledning er tilstrækkelig klar, og når den overholdes, kan det føre til de ønskede resultater.

24. Med hensyn til svingdørsbevægelser og navnlig i betragtning af de betænkeligheder, som klageren har givet udtryk for (se punkt 19), sikrer EU's charter om grundlæggende rettigheder retten til at arbejde og til at udøve et frit valgt eller accepteret erhverv [14] Ombudsmanden anerkender, at enhver afgørelse, der indebærer begrænsning af denne ret, skal være nødvendig for at opfylde en legitim offentlig interesse og stå i et rimeligt forhold til formålet. Hun erkender, at det er vanskeligt at finde den rette balance mellem at sikre respekten for den grundlæggende rettighed og undgå interessekonflikter eller opfattelsen heraf. [15] Som sådan bør svingdørsbevægelserne undersøges nøje, og Ombudsmanden er overbevist om, at den nye politik, som EBA har indført som svar på hendes undersøgelse, vil bidrage til at sikre, at der træffes de rigtige beslutninger.

25. Ombudsmanden opfordrer andre EU-institutioner og -agenturer til at trække på de nye garantier, som EBA har vedtaget, når de reviderer deres egne regler.

Konklusion

På grundlag af undersøgelsen afslutter Ombudsmanden denne sag med følgende konklusion:

EBA har taget skridt til at gennemføre Ombudsmandens henstillinger.

Klageren og EBA vil blive underrettet om denne afgørelse .



Strasbourg, den 18.11.2020

[1] Se Ombudsmandens indledende skrivelse med en detaljeret række spørgsmål til EBA:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Link].

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

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

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

[5] EBA's afgørelse blev frigivet som svar på en anmodning om aktindsigt, se:
[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)
[Link]

[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)
[Link].

[7] I overensstemmelse med artikel 11a, stk. 1, i EU-tjenestemandsvedtægten må ansatte under udøvelsen af deres hverv ikke behandle spørgsmål, hvor de direkte eller indirekte har personlige interesser, der kan skade deres uafhængighed, navnlig familiemæssige og finansielle interesser. Se:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].

[8] I overensstemmelse med vedtægtens artikel 16.

[9] I overensstemmelse med vedtægtens artikel 11a, stk. 2.

[10] F.eks.: kreditinstitutter, investeringsselskaber, betalingsinstitutter og udstedere af e-penge, der er godkendt i EØS, og organisationer i den private sektor, der repræsenterer sådanne selskabers interesser, f.eks. brancheforeninger, eller rådgiver og repræsenterer dem, f.eks. konsulentvirksomheder.

[11] Hvis organisationen f.eks. er en indflydelsesrig interesserepræsentant for finansielle tjenesteydelser.

[12] Se fodnote 4 samt:
<https://www.changefinance.org/2020/10/01/press-release-eu-banking-authority-leaves-loop-holes-on-revolving-doors/>
[Link].

[13] For så vidt angår personale er ansættelsesmyndigheden den administrerende direktør, for



formandens og den administrerende direktørs vedkommende er ansættelsesmyndigheden EBA's tilsynsråd.

[14] I overensstemmelse med artikel 15, se:

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Link].

[15] I overensstemmelse med artikel 16 i EU's personalevedtægt:

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