

Η μετάφραση αυτής της σελίδας είναι προϊόν αυτόματης μετάφρασης [Σύνδεσμος]. Οι αυτόματες μεταφράσεις μπορεί να περιέχουν σφάλματα που δυνητικά μειώνουν τη σαφήνεια και την ακρίβεια· ο Διαμεσολαβητής δεν φέρει καμία ευθύνη για τυχόν αποκλίσεις. Για πιο αξιόπιστες πληροφορίες και μεγαλύτερη νομική ασφάλεια, ανατρέξτε στην πρωτότυπη έκδοση που αγγλικά περιέχεται στον ανωτέρω σύνδεσμο. Για περισσότερες πληροφορίες συμβουλευτείτε τη [γλωσσική και μεταφραστική πολιτική \[Σύνδεσμος\]](#) μας.

Απόφαση στην υπόθεση 2168/2019/KR σχετικά με την απόφαση της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών να εγκρίνει την αίτηση του Εκτελεστικού Διευθυντή της να αναλάβει καθήκοντα Διευθύνοντος Συμβούλου σε ομάδα χρηματοοικονομικών συμφερόντων

Απόφαση

Υπόθεση 2168/2019/KR - Εκκίνηση έρευνας στις 16/01/2020 - Σύσταση σχετικά με 07/05/2020 - Απόφαση στις 18/11/2020 - Εμπλεκόμενο θεσμικό όργανο Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών (Συμφωνηθείσα σύσταση από το θεσμικό όργανο) |

Η υπόθεση αφορούσε την απόφαση της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT) να επιτρέψει στον Εκτελεστικό Διευθυντή της να αναλάβει τη θέση Διευθύνοντος Συμβούλου σε ομάδα συμφερόντων.

Η Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια διαπίστωσε δύο περιπτώσεις κακοδιοίκησης και διατύπωσε τρεις συστάσεις για να αποφευχθούν παρεμφερή ζητήματα στο μέλλον.

Πρώτον, η EAT πρέπει, όταν το κρίνει αναγκαίο, να επικαλείται την δυνατότητα απαγόρευσης στα ανώτερα στελέχη της να τοποθετούνται σε ορισμένες θέσεις μετά τη λήξη της θητείας τους. Κάθε τέτοια απαγόρευση θα πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένη, για παράδειγμα, για δύο χρόνια.

Δεύτερον, η EAT πρέπει να καθορίσει κριτήρια για τις περιπτώσεις στις οποίες θα απαγορεύει τέτοιες μετακινήσεις στο μέλλον, ώστε να υπάρχει σαφήνεια στο ανώτερο προσωπικό. Οι υποψήφιοι για ανώτερες θέσεις στην EAT πρέπει να ενημερώνονται για τα κριτήρια αυτά όταν υποβάλουν αίτηση πρόσληψης.

Τρίτον, η EAT πρέπει να εφαρμόσει εσωτερικές διαδικασίες, ώστε μόλις γίνεται γνωστό ότι ένα μέλος του προσωπικού της μεταπηδά σε άλλη θέση εργασίας, η πρόσβασή του σε εμπιστευτικές πληροφορίες να διακόπτεται άμεσα.



Η Ευρωπαϊκή Διαμεσολαβήτρια περάτωσε την έρευνα αφού η EAT αποδέχτηκε τις συστάσεις της και ενέκρινε μέτρα για την εφαρμογή τους.

Η Ευρωπαϊκή Διαμεσολαβήτρια είναι πεπεισμένη ότι οι πολιτικές που εισήγαγε η EAT θα τη βοηθήσουν να αποφύγει επιζήμιες μετατοπίσεις στον ιδιωτικό τομέα στο μέλλον. Τα άλλα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ θα πρέπει να αξιοποιήσουν τις εν λόγω νέες εγγυήσεις της EAT κατά την αναθεώρηση των δικών τους κανόνων.

Ιστορικό της καταγγελίας

1. Στις 27 Νοεμβρίου 2019, ο Διαμεσολαβητής έλαβε καταγγελία σχετικά με την απόφαση της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT) να επιτρέψει στον εκτελεστικό διευθυντή της να αναλάβει θέση διευθύνοντος συμβούλου ένωσης που εκπροσωπεί τράπεζες.
2. Ο Διαμεσολαβητής διεξήγαγε έρευνα [1] , μεταξύ άλλων επιθεωρώντας τα σχετικά έγγραφα της EAT. Ο Διαμεσολαβητής διαπίστωσε δύο περιπτώσεις κακοδιοίκησης.
3. Στις 7 Μαΐου 2020, ο Διαμεσολαβητής εξέδωσε τρεις συστάσεις προς την EAT προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η εν λόγω κακοδιοίκηση δεν θα επαναληφθεί [2] .
4. Στις 28 Αυγούστου 2020, η EAT απέστειλε την απάντησή της στον Διαμεσολαβητή. Η EAT αποδέχθηκε τις συστάσεις του Διαμεσολαβητή και έλαβε μέτρα για την εφαρμογή τους [3] .
5. Στις 29 Σεπτεμβρίου, ο καταγγέλλων υπέβαλε παρατηρήσεις σχετικά με την απάντηση της EAT [4] .

Η σύσταση της Διαμεσολαβήτριας

6. Κατά τη διάρκεια της έρευνάς της, η Διαμεσολαβήτρια διαπίστωσε δύο περιπτώσεις κακοδιοίκησης. Πρώτον, η EAT θα έπρεπε να είχε απαγορεύσει τη μετακίνηση της θέσης εργασίας. Ενώ η EAT ενέκρινε εκτεταμένους περιορισμούς, οι περιορισμοί αυτοί δεν ήταν επαρκείς όταν μετρήθηκαν με βάση τους σχετικούς κινδύνους. Δεύτερον, η EAT, μετά την κοινοποίηση της σχεδιαζόμενης μετακίνησης, δεν απέσυρε αμέσως την πρόσβαση του εκτελεστικού διευθυντή της σε εμπιστευτικές πληροφορίες.
7. Ο Διαμεσολαβητής εξέδωσε τρεις συστάσεις, αναφέροντας ότι η EAT θα πρέπει:
 - (I) Εφόσον είναι αναγκαίο στο μέλλον, να επικαλεσθεί τη δυνατότητα να απαγορεύσει στους ανώτερους υπαλλήλους της να αναλάβουν ορισμένες θέσεις μετά τη λήξη της θητείας τους. Κάθε τέτοια απαγόρευση θα πρέπει να περιορίζεται χρονικά, για παράδειγμα, για δύο έτη·
 - II) Καθορισμός κριτηρίων για το πότε θα απαγορεύσει τέτοιες κινήσεις στο μέλλον, ώστε να δοθεί σαφήνεια στο ανώτερο προσωπικό. Οι υποψήφιοι για ανώτερες θέσεις της EAT θα πρέπει



να ενημερώνονται σχετικά με τα κριτήρια όταν υποβάλλουν αίτηση· και
- (III) Να θέσει σε εφαρμογή εσωτερικές διαδικασίες, ώστε μόλις γίνει γνωστό ότι ένα μέλος του προσωπικού του μετακινείται σε άλλη θέση εργασίας, η πρόσβασή του σε εμπιστευτικές πληροφορίες διακόπτεται με άμεση ισχύ.

8. Η EAT αποδέχθηκε τις συστάσεις αυτές. Δήλωσε ότι δεσμεύεται να απαγορεύσει στους ανώτερους υπαλλήλους της να αναλάβουν ορισμένες προβληματικές θέσεις κατά την αποχώρηση από την EAT. Η EAT δήλωσε ότι, για παράδειγμα, απαγόρευσε στον πρώην εκτελεστικό διευθυντή της να γίνει μη εκτελεστικός διευθυντής για μια ομάδα συμφερόντων για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο του Ηνωμένου Βασιλείου.

9. Η EAT ενέκρινε επίσης δύο πολιτικές για την εφαρμογή των συστάσεων της Διαμεσολαβήτριας που θα συμπεριληφθούν στον «Οδηγό Δεοντολογίας» της EAT κατά την επόμενη επικαιροποίησή του [6] .

Πολιτικές που υιοθετήθηκαν από την EAT

Περιορισμός της πρόσβασης σε εμπιστευτικές πληροφορίες

10. Η EAT ενέκρινε πολιτική περιορισμού της πρόσβασης σε εμπιστευτικές πληροφορίες για το προσωπικό που μετακινείται σε άλλη θέση εκτός της EAT [7] .

11. Η πολιτική ορίζει ότι τα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και διακριτικότητα σε οποιοσδήποτε διαπραγματεύσεις σχετικά με επαγγελματικές δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία. [8] Η πολιτική τονίζει την ανάγκη τα μέλη του προσωπικού να ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους όταν συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις σχετικά με θέσεις εργασίας οι οποίες « *θα μπορούσαν να θεωρηθούν ότι επηρεάζουν την ανεξαρτησία τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, θέτοντας σε κίνδυνο την εμπιστοσύνη στην εκτέλεση των καθηκόντων της EAT* [9] ».

12. Η πολιτική της EAT παρέχει τις ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το θέμα αυτό. Τα μέλη του προσωπικού « *θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση του τρέχοντος ρόλου τους, συμπεριλαμβανομένης της αρχαιότητας [τους], τη φύση του δυνητικού μελλοντικού εργοδότη και του ρόλου, και κατά πόσον ο οργανισμός υπόκειται ή επηρεάζεται από αποφάσεις, κατευθυντήριες γραμμές, συστάσεις ή γνώμες της EAT ή εκπροσωπεί τέτοιους οργανισμούς.* »

13. Μόλις η EAT ενημερωθεί για την πρόθεση ενός μέλους του προσωπικού να μεταβεί σε άλλη θέση εργασίας, ενεργοποιούνται τρεις σχετικές διαδικασίες. Πρόκειται για την αξιολόγηση του κατά πόσον:

I. η πρόσβαση του υπαλλήλου σε εμπιστευτικές πληροφορίες θα πρέπει να ανασταλεί,

II. η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας δημιουργεί συγκρούσεις συμφερόντων ενόσω το μέλος



του προσωπικού εξακολουθεί να υπηρετεί, και

III. η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας θα οδηγήσει σε συγκρούσεις συμφερόντων μετά την αποχώρηση του μέλους του προσωπικού.

14. Όσον αφορά την αναστολή της πρόσβασης του μέλους του προσωπικού σε εμπιστευτικές πληροφορίες, αυτός είναι ο κανόνας, εκτός εάν η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας βρίσκεται στην υπηρεσία της ΕΕ, στον δημόσιο τομέα του ΕΟΧ ή σε διεθνή οργανισμό, ή εάν η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας δεν σχετίζεται με τη θέση εργασίας του μέλους του προσωπικού στην ΕΑΤ (για παράδειγμα, όταν η νέα θέση εργασίας δεν θα ήταν στον χρηματοπιστωτικό τομέα ή δεν θα παρείχε κατά κύριο λόγο υπηρεσίες στον χρηματοπιστωτικό τομέα).

15. Σε περίπτωση αναστολής της πρόσβασης σε εμπιστευτικές πληροφορίες, η ΕΑΤ θα αξιολογήσει κατά πόσον η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας θα μπορούσε να επηρεάσει την ανεξαρτησία του μέλους του προσωπικού και ποιο επίπεδο πρόσβασης σε εμπιστευτικές πληροφορίες θα πρέπει να χορηγηθεί αναλόγως.

Περιορισμοί και απαγορεύσεις μετά την έξοδο από την υπηρεσία

16. Η ΕΑΤ ενέκρινε πολιτική που καθορίζει κριτήρια για την αξιολόγηση των μελλοντικών θέσεων εργασίας του προσωπικού της όσον αφορά την εφαρμογή περιορισμών και απαγορεύσεων. Η ΕΑΤ κατέστησε σαφές ότι, δεδομένου του ρόλου της στη ρύθμιση και την εποπτεία των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, οι επιδιωκόμενες νέες θέσεις εργασίας είναι πιθανότερο να προκαλέσουν συγκρούσεις συμφερόντων όταν ο μελλοντικός εργοδότης υπόκειται ή επηρεάζεται από αποφάσεις, κατευθυντήριες γραμμές, συστάσεις ή γνώμες της ΕΑΤ ή εκπροσωπεί τέτοιους οργανισμούς.

17. Η ΕΑΤ ανέφερε ότι το επίπεδο σύγκρουσης συμφερόντων είναι πιθανότατα σημαντικότερο όταν το ενδιαφερόμενο μέλος του προσωπικού έχει ανώτερο ρόλο στην ΕΑΤ και/ή έχει γνώση εμπιστευτικών πληροφοριών· όταν η προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας αφορά ανώτερη θέση· και όπου η κλίμακα της παρουσίας της εταιρείας στην αγορά, ή η κλίμακα της επιρροής του οργανισμού στις πρακτικές του κλάδου και στη χάραξη πολιτικής [11], είναι σημαντική.

18. Όταν η ΕΑΤ εντοπίσει κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων, αποφασίζει να εφαρμόσει περιορισμούς ή/και απαγορεύσεις κατά περίπτωση. Οι αποφάσεις που εκδίδει η ΕΑΤ στο πλαίσιο αυτό αποσκοπούν στην επίτευξη της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ της ανάγκης διασφάλισης της ακεραιότητας μέσω προσωρινών απαγορεύσεων και περιορισμών και της ανάγκης σεβασμού του θεμελιώδους δικαιώματος στην εργασία και στην άσκηση ενός ελεύθερα επιλεγμένου ή αποδεκτού επαγγέλματος.

19. Η ΕΑΤ απαριθμεί το κύριο είδος μέτρων που μπορεί να λάβει υπόψη της στο πλαίσιο της πολιτικής της. Οι απαγορεύσεις, όπως διευκρινίζει η ΕΑΤ, είναι πιθανό να χρησιμοποιούνται



κυρίως σε σχέση με ανώτερα στελέχη, όπως ο πρόεδρος, ο εκτελεστικός διευθυντής, τα διευθυντικά στελέχη και οι σύμβουλοι. Οι προκηρύξεις κενών θέσεων της EAT περιέχουν πλέον τμήμα που συνοψίζει τους περιορισμούς μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Παρατηρήσεις του καταγγέλλοντος

20. Ο καταγγέλλων αναγνώρισε ότι η απάντηση της EAT στη σύσταση αποτελεί ένδειξη προόδου. Ωστόσο, ο καταγγέλλων εξακολουθεί να θεωρεί ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης.

21. Η κύρια ανησυχία του καταγγέλλοντος είναι ότι οι προβληματικές μετακομίσεις προσωπικού της EAT στον ιδιωτικό τομέα, κατά την άποψή του, θα μπορούσαν να συνεχιστούν στο μέλλον. [12] *Ειδικότερα, ο καταγγέλλων αμφισβητεί την πολιτική της EAT για την αξιολόγηση μελλοντικών θέσεων εργασίας του προσωπικού της EAT που έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της EAT, μεταξύ άλλων ότι «θα πρέπει να επιτευχθεί η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της ανάγκης διασφάλισης της ακεραιότητας μέσω προσωρινών απαγορεύσεων και περιορισμών και της ανάγκης σεβασμού του θεμελιώδους δικαιώματος για εργασία και άσκηση ελεύθερα επιλεγμένου ή αποδεκτού επαγγέλματος»*. Ο καταγγέλλων ισχυρίστηκε ότι αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στην ιεράρχηση από την EAT [13] του δικαιώματος συμμετοχής σε εργασίες σε σχέση με τα μέτρα μετριασμού, συμπεριλαμβανομένων πιθανών απαγορεύσεων.

Η αξιολόγηση του Διαμεσολαβητή μετά τη σύσταση

22. Η Διαμεσολαβήτρια συγχαίρει την EAT για τη συμφωνία για τη θέσπιση εκτεταμένων μέτρων όσον αφορά τους κινδύνους σύγκρουσης συμφερόντων σε δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία και την πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες του προσωπικού που αποχωρεί. Η Διαμεσολαβήτρια είναι πεπεισμένη ότι η επιμελής εφαρμογή αυτών των μέτρων θα συμβάλει στην αποφυγή βλαβερών μετακινήσεων μεταπήδησης από τον ιδιωτικό στον ιδιωτικό τομέα στο μέλλον.

23. Όσον αφορά την πολιτική περιορισμού της πρόσβασης σε εμπιστευτικές πληροφορίες, η Διαμεσολαβήτρια επισημαίνει ότι μόνο όταν η EAT γνωρίζει μέλος του προσωπικού που υποβάλλει αίτηση για μια δυνητικά προβληματική θέση εργασίας, μπορεί να λάβει τα κατάλληλα μέτρα. Η Διαμεσολαβήτρια εκφράζει την ικανοποίησή της για την καθοδήγηση που προσφέρει η EAT στο προσωπικό της σχετικά (βλ. σημείο 12) και πιστεύει ότι οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές είναι επαρκώς σαφείς και, όταν τηρούνται, ενδέχεται να οδηγήσουν στα επιθυμητά αποτελέσματα.

24. Όσον αφορά τις μετακινήσεις μεταπήδησης από τον ιδιωτικό στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως λαμβάνοντας υπόψη τις ανησυχίες που εξέφρασε ο καταγγέλλων (βλ. σημείο 19), ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ διασφαλίζει το δικαίωμα να εργάζεται και να ασκεί ελεύθερα επιλεγμένο ή αποδεκτό επάγγελμα [14]. Ο Διαμεσολαβητής εκτιμά ότι κάθε απόφαση που συνεπάγεται περιορισμό του εν λόγω δικαιώματος πρέπει να είναι αναγκαία για την επίτευξη θεμιτού δημόσιου συμφέροντος και αναλογική. Αναγνωρίζει τη δυσκολία που συνεπάγεται η



επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ της διασφάλισης του σεβασμού του θεμελιώδους δικαιώματος και της αποφυγής συγκρούσεων συμφερόντων ή της αντίληψής τους. [15] Ως εκ τούτου, οι κινήσεις μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να ελέγχονται προσεκτικά και η Διαμεσολαβήτρια είναι πεπεισμένη ότι η νέα πολιτική που εισήγαγε η ΕΑΤ ως απάντηση στην έρευνά της θα συμβάλει στη διασφάλιση της λήψης των σωστών αποφάσεων.

25. Η Διαμεσολαβήτρια καλεί τα άλλα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ να αξιοποιήσουν τις νέες διασφαλίσεις που ενέκρινε η ΕΑΤ, κατά την αναθεώρηση των δικών τους κανόνων.

Συμπέρασμα

Με βάση την έρευνα, ο Διαμεσολαβητής περατώνει την υπόθεση με το ακόλουθο συμπέρασμα:

Η ΕΑΤ έχει λάβει μέτρα για την εφαρμογή των συστάσεων της Διαμεσολαβήτριας.

Ο καταγγέλλων και η ΕΑΤ θα ενημερωθούν για την απόφαση αυτή .

Emily O'Reilly Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια

Στρασβούργο, 18/11/2020

[1] Βλ. την εναρκτήρια επιστολή της Διαμεσολαβήτριας με λεπτομερή σειρά ερωτήσεων προς την ΕΑΤ: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Σύνδεσμος].

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

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

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

[5] Η εν λόγω απόφαση της ΕΑΤ δημοσιοποιήθηκε ως απάντηση σε αίτημα πρόσβασης του κοινού, βλ.:

[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)
[Σύνδεσμος]

[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)
[Σύνδεσμος].

[7] Σύμφωνα με το άρθρο 11α παράγραφος 1 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των



υπαλλήλων της ΕΕ, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους [...], τα μέλη του προσωπικού δεν ασχολούνται με ζήτημα στο οποίο, άμεσα ή έμμεσα, έχουν προσωπικό συμφέρον που θα μπορούσε να θίξει την ανεξαρτησία τους, και ιδίως τα οικογενειακά και οικονομικά συμφέροντα. Βλέπε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Σύνδεσμος].

[8] Σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[9] Σύμφωνα με το άρθρο 11α παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[10] Για παράδειγμα: πιστωτικά ιδρύματα, επιχειρήσεις επενδύσεων, ιδρύματα πληρωμών και εκδότες ηλεκτρονικού χρήματος που έχουν λάβει άδεια λειτουργίας στον ΕΟΧ, καθώς και οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εν λόγω εταιρειών, όπως οι κλαδικές ενώσεις, ή παρέχουν συμβουλές και τις εκπροσωπούν, όπως γραφεία συμβούλων.

[11] Για παράδειγμα, εάν ο οργανισμός είναι εκπρόσωπος συμφερόντων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών με επιρροή.

[12] Βλέπε υποσημείωση 4, καθώς και:

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

[13] Για το προσωπικό, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι ο εκτελεστικός διευθυντής, για τον πρόεδρο και ο εκτελεστικός διευθυντής, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι το συμβούλιο εποπτών της ΕΑΤ.

[14] Σύμφωνα με το άρθρο 15, βλέπε: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Σύνδεσμος].

[15] Σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Σύνδεσμος].