

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 σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) χειρίζεται υποθέσεις «μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα» (ΟΙ/1/2022/ΚΡ)

Απόφαση

Υπόθεση ΟΙ/1/2022/ΚΡ - **Εκκίνηση έρευνας στις** 01/03/2022 - **Απόφαση στις** 26/10/2022 - **Εμπλεκόμενο θεσμικό όργανο** Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (Δεν δικαιολογούνται περαιτέρω έρευνες) |

Η Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια έχει εντοπίσει εδώ και καιρό την «μεταπήδηση στον ιδιωτικό τομέα», σύμφωνα με την οποία οι δημόσιοι υπάλληλοι μετακινούνται στον ιδιωτικό τομέα, ως φαινόμενο που μπορεί δυνητικά να βλάψει την εμπιστοσύνη του κοινού εάν δεν αντιμετωπιστεί σωστά.

Αυτή η αυτεπάγγελη έρευνα προσπάθησε να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) χειρίζεται τις κινήσεις των μελών του προσωπικού της στις περιστρεφόμενες πόρτες.

Δεδομένου του ρόλου της ΕΚΤ στη διασφάλιση της σταθερότητας των τιμών και στην εποπτεία των χρηματοπιστωτικών και πιστωτικών ιδρυμάτων, κάθε κίνηση (πρώην) μελών του προσωπικού της ΕΚΤ προς ιδιωτικά χρηματοπιστωτικά ή πιστωτικά ιδρύματα, ιδίως εκείνα που εμπίπτουν στην εποπτεία της ΕΚΤ, μπορεί να δημιουργήσει σύγκρουση συμφερόντων και κινδύνους φήμης και να προκαλέσει ανησυχία του κοινού.

Η έρευνα της Διαμεσολαβήτριας αξιολόγησε μια συγκεκριμένη υπόθεση, η οποία είχε εγείρει ανησυχίες στο κοινό, και εξέτασε επίσης 26 περιπτώσεις αιτημάτων μελών του προσωπικού για την ανάληψη επαγγελματικών δραστηριοτήτων, είτε κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών είτε μετά την ολοκλήρωση των εργασιών με την ΕΚΤ. Σε όλους τους φακέλους, εκτός από έναν, τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ μετακινήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων οντοτήτων και τραπεζών που τελούν υπό την εποπτεία της ΕΚΤ.



Η Διαμεσολαβήτρια κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ΕΚΤ θα πρέπει να εφαρμόσει μια πιο ισχυρή προσέγγιση σε σχέση με τις μετακινήσεις μεταπήδησης από τον ιδιωτικό τομέα (πρώην) μεσαίας ιεραρχίας και ανώτερου προσωπικού σε θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, ιδίως στον χρηματοπιστωτικό κλάδο.

Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που ανέκυψαν στη συγκεκριμένη περίπτωση και γενικότερα στον τρόπο με τον οποίο η ΕΚΤ αντιμετωπίζει αυτή την πρόκληση, ο Διαμεσολαβητής διατύπωσε μια σειρά προτάσεων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η ΕΚΤ μπορεί να ενισχύσει τους κανόνες της, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της εν εξελίξει αναθεώρησης του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ.

Ειδικότερα, η ΕΚΤ θα πρέπει να διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του προσωπικού που υπόκειται σε αυστηρότερες απαιτήσεις κοινοποίησης και/ή αναμονής ή να επιλέξει μια γενική ελάχιστη απαίτηση για όλο το προσωπικό που προσομοιάζει με τις διατάξεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ σχετικά με τις μεταυπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες.

Η ΕΚΤ θα πρέπει επίσης να παρατείνει, από έξι μήνες σε ένα έτος, την απαγόρευση των πρώην ανώτερων υπαλλήλων της ΕΚΤ να ασκούν πιέσεις στους πρώην συναδέλφους τους.

Η ΕΚΤ θα πρέπει να βελτιώσει περαιτέρω την παρακολούθηση της συμμόρφωσης των (πρώην) μελών του προσωπικού με τις υποχρεώσεις και τους όρους δεοντολογίας που επιβάλλει η ΕΚΤ, για παράδειγμα δημοσιοποιώντας τους όρους για την έγκριση των δραστηριοτήτων πρώην ανώτερων υπαλλήλων μετά την έξοδο από την υπηρεσία, έτσι ώστε να μπορούν να επισημανθούν οι εικαζόμενες παραβιάσεις.

Επιπλέον, ο Διαμεσολαβητής πρότεινε ότι, όταν η ΕΚΤ θεωρεί ότι ένα αίτημα ενός υπαλλήλου για την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών ενέχει κινδύνους που δεν μπορούν να μετριαστούν επαρκώς από περιορισμούς ή όταν οι περιορισμοί δεν μπορούν να παρακολουθούνται αποτελεσματικά ή να επιβάλλονται αποτελεσματικά, δεν θα πρέπει να εγκρίνει το αίτημα αυτό.

Ιστορικό

1. Υπάρχει αυξημένη δημόσια προσδοκία και απαίτηση οι δημόσιοι θεσμοί να συμμορφώνονται με τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα δεοντολογίας, διαφάνειας, νομιμότητας και λογοδοσίας. Για τα νομισματικά και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, αυτό έχει καταστεί ιδιαίτερα σημαντικό μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση και την ευρεία ανησυχία του κοινού σχετικά με τη σχέση μεταξύ του χρηματοπιστωτικού κλάδου και των ρυθμιστικών αρχών.



2. Μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) έχει αποκτήσει σημαντικές εποπτικές αρμοδιότητες για τα πιστωτικά ιδρύματα. Στο πλαίσιο αυτό, είναι υψίστης σημασίας η ΕΚΤ όχι μόνο να ενεργεί, αλλά και να θεωρείται ότι ενεργεί με πλήρη ανεξαρτησία.

3. Όταν οι δημόσιοι υπάλληλοι αποχωρούν από τη διοίκηση για να αναλάβουν θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, περιγράφονται ότι περνούν από την «περιστρεφόμενη πόρτα». Ενώ τα (πρώην) μέλη του προσωπικού έχουν θεμελιώδες δικαίωμα να εργάζονται μετά την αποχώρησή τους από τη διοίκηση της ΕΕ, αυτό πρέπει να σταθμίζεται με τους κινδύνους που μπορεί να ενέχουν οι εν λόγω κινήσεις για τα συμφέροντα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και για το δημόσιο συμφέρον. Είναι επίσης αναγκαίο να ληφθεί υπόψη η αντίληψη του κοινού για τις κινήσεις αυτές για τη φήμη της διοίκησης της ΕΕ.

4. Για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της μεταπήδησης από τον ιδιωτικό στον ιδιωτικό τομέα, η ΕΚΤ διαθέτει ειδικούς κανόνες που διέπουν τις εν λόγω κινήσεις, οι οποίοι καθορίζονται στους κανόνες της ΕΚΤ για θέματα προσωπικού. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται το Πλαίσιο Δεοντολογίας της ΕΚΤ [1]. Σύμφωνα με το Πλαίσιο, τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ πρέπει να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και διακριτικότητα στις διαπραγματεύσεις που αφορούν μελλοντικές επαγγελματικές δραστηριότητες [2].

5. Όταν τα μέλη του προσωπικού προτίθενται να αναλάβουν επαγγελματική δραστηριότητα στο τέλος της υπηρεσίας τους και όταν η φύση του επαγγελματικού καθήκοντος μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων, πρέπει να ενημερώνουν το Γραφείο Συμμόρφωσης και Διακυβέρνησης της ΕΚΤ (CGO). Ορισμένες κατηγορίες προσωπικού, ανάλογα με τον βαθμό και τα καθήκοντά τους, πρέπει να προβλέπουν ελάχιστες προθεσμίες προειδοποίησης, οι οποίες κυμαίνονται από έξι μήνες έως δύο έτη πριν από την προβλεπόμενη αναχώρησή τους. Η ΕΚΤ επιβάλλει υποχρεωτικές περιόδους αναμονής σε ορισμένες κατηγορίες προσωπικού. [3] Η διάρκεια της περιόδου αναμονής εξαρτάται επίσης από την κατάσταση και τα καθήκοντα του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου και κυμαίνεται από τρεις έως δύο έτη κατ' ανώτατο όριο.

6. Όταν τα μέλη του προσωπικού σκοπεύουν να αναλάβουν επαγγελματική δραστηριότητα (η οποία υπερβαίνει τις δραστηριότητες αναψυχής) ενώ βρίσκονται σε άδεια άνευ αποδοχών, πρέπει να λάβουν την προηγούμενη γραπτή έγκριση του τμήματος ανθρωπίνων πόρων (ΓΔ HR). Οι εν λόγω επαγγελματικές δραστηριότητες μπορούν να επιτρέπονται μόνον εφόσον δεν παρεμποδίζουν σε καμία περίπτωση την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων του υπαλλήλου έναντι της ΕΚΤ και δεν συνιστούν πιθανή πηγή σύγκρουσης συμφερόντων. Πριν από την έκδοση της εν λόγω εξουσιοδότησης, η ΓΔ HR διαβουλεύεται με το CGO, το οποίο αξιολογεί κάθε κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων. Όταν η CGO έχει εντοπίσει τον κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων, η CGO πρέπει να προσδιορίζει μέτρα για τον μετριασμό του εν λόγω κινδύνου και να συμβουλεύει τον προϊστάμενο σχετικά με τα εν λόγω μέτρα. Τα μέλη του προσωπικού που λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών εξακολουθούν να δεσμεύονται από την υποχρέωση να μην υπονομεύουν την επαγγελματική ανεξαρτησία και αμεροληψία τους ούτε να βλάπτουν τη φήμη της ΕΚΤ [4].

7. Το προσωπικό της ΕΚΤ πρέπει να συμμορφώνεται με τους κανόνες περί εμπιστευτικότητας των πληροφοριών και να ζητεί την άδεια να τις γνωστοποιεί είτε εντός είτε εκτός της ΕΚΤ. Τα



πρώην μέλη του προσωπικού εξακολουθούν να δεσμεύονται από την υποχρέωση να μην αποκαλύπτουν πληροφορίες που υπόκεινται στο επαγγελματικό απόρρητο. [5] Η παραβίαση των υποχρεώσεων αυτών έχει σοβαρές συνέπειες.

Η έρευνα

8. Τον Φεβρουάριο του 2022, οικονομολόγος της ΕΚΤ ανέλαβε εργασία σε τράπεζα του ιδιωτικού τομέα ενώ βρισκόταν σε άδεια άνευ αποδοχών από την ΕΚΤ. Μετά την ανησυχία του κοινού σχετικά με τον ρόλο του οικονομολόγου της ΕΚΤ με την τράπεζα, συμπεριλαμβανομένης έκθεσης των μέσων ενημέρωσης σχετικά με τις δραστηριότητές του, οι οποίες θεωρήθηκαν ότι συνδέονται άμεσα με τα καθήκοντά του στην ΕΚΤ, απέσυρε το αίτημά του για άδεια άνευ αποδοχών και παραιτήθηκε από την ΕΚΤ.

9. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διαμεσολαβητής κίνησε αυτεπάγγελτη έρευνα σχετικά με τη μεταπήδηση στον ιδιωτικό τομέα στην ΕΚΤ. [6] Ειδικότερα, η έρευνα εξέτασε:

α) Πώς η ΕΚΤ χειρίστηκε το συγκεκριμένο αίτημα εξουσιοδότησης από το μέλος του προσωπικού της ΕΚΤ για την ανάληψη εργασίας σε τράπεζα του ιδιωτικού τομέα κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών.

β) Γενικά, ο τρόπος με τον οποίο η ΕΚΤ χειρίστηκε τα αιτήματα των μεσαίων και ανώτερων υπαλλήλων της ΕΚΤ να αναλάβουν επαγγελματικές δραστηριότητες είτε κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών είτε μετά την αποχώρησή τους από την ΕΚΤ.

10. Κατά τη διάρκεια της έρευνας, η ομάδα έρευνας του Διαμεσολαβητή επιθεώρησε τον φάκελο της ΕΚΤ για τη συγκεκριμένη υπόθεση και εξέτασε λεπτομερή επισκόπηση των πληροφοριών σχετικά με τις προσωρινές ή μόνιμες μετακινήσεις άλλων μεσαίων ή ανώτερων υπαλλήλων της ΕΚΤ το 2020 και το 2021. Η ομάδα έρευνας συναντήθηκε επίσης με τους αρμόδιους εκπροσώπους της ΕΚΤ για να συζητήσει την επιθεώρηση και άλλα θέματα που προέκυψαν από την έρευνα [7].

11. Στη συνεδρίαση επιθεώρησης, οι εκπρόσωποι της ΕΚΤ ανέφεραν ότι η ΕΚΤ βρίσκεται σε διαδικασία αναθεώρησης του πλαισίου δεοντολογίας της [8] και ότι θα επιθυμούσε την ανατροφοδότηση από τον Διαμεσολαβητή σχετικά με το θέμα αυτό. Ως εκ τούτου, η έρευνα περιλάμβανε επίσης αξιολόγηση των σχετικών κανόνων και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να βελτιωθούν.

Πώς χειρίστηκε η ΕΚΤ το αίτημα του υπαλλήλου της

Επιχειρήματα της ΕΚΤ

12. Η υπόθεση αφορούσε αίτημα οικονομολόγου της ΕΚΤ να αναλάβει εργασία σε τράπεζα του



ιδιωτικού τομέα κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών. Σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες, το προσωπικό της ΕΚΤ πρέπει να εξασφαλίζει προηγούμενη άδεια για την άσκηση δραστηριοτήτων επαγγελματικής φύσης ή που υπερβαίνουν κατά τα άλλα αυτό που μπορεί ευλόγως να θεωρηθεί δραστηριότητα αναψυχής. Η άδεια αυτή μπορεί να χορηγηθεί για μέγιστο χρονικό διάστημα πέντε ετών. [9] Μια τέτοια δραστηριότητα δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να παρεμποδίζει την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων του μέλους του προσωπικού έναντι της ΕΚΤ και δεν πρέπει να συνιστά πιθανή πηγή σύγκρουσης συμφερόντων [10] .

13. Στις 12 Οκτωβρίου 2021 ο οικονομολόγος της ΕΚΤ υπέβαλε αίτηση χορήγησης άδειας στη ΓΔ Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΚΤ. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κατά πόσον η άδεια θα προκαλούσε σύγκρουση συμφερόντων, επισήμανε ότι ο μελλοντικός εργοδότης στην προκειμένη περίπτωση είναι οντότητα υπό την εποπτεία της ΕΚΤ. Η CGO εξέφρασε αρχικά αμφιβολίες ως προς το αν η αίτηση θα μπορούσε ή θα έπρεπε να εγκριθεί κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών. Ωστόσο, δεδομένου ότι το μέλος του προσωπικού δεν συμμετείχε σε εποπτικές δραστηριότητες στην ΕΚΤ, αλλά εργάστηκε σε επίπεδο εμπειρογνομόνων συμβάλλοντας σε συγκεκριμένες ερευνητικές πτυχές της νομισματικής πολιτικής, το γεγονός ότι ο εργοδότης ήταν εποπτευόμενη οντότητα της ΕΚΤ δεν θεωρήθηκε εν τέλει κρίσιμο.

14. Κατά την αξιολόγηση του κινδύνου σύγκρουσης συμφερόντων, η CGO εξέτασε τη φύση των καθηκόντων του μέλους του προσωπικού με την ΕΚΤ και τα προτεινόμενα μελλοντικά καθήκοντα, όπως ορίζεται στην αίτηση [11] . Το CGO σημείωσε ότι το μέλος του προσωπικού δεν είχε καθήκοντα με την ΕΚΤ που να σχετίζονται άμεσα με τον μελλοντικό εργοδότη και ότι δεν θα είχε στενές επαγγελματικές επαφές με την ΕΚΤ στην μελλοντική θέση εργασίας. Η CGO επισήμανε επίσης ότι ο υπάλληλος δεν υπόκειται σε περίοδο αναμονής, δεδομένου ότι ο βαθμός του ήταν κατώτερος των διευθυντικών στελεχών και ότι δεν συμμετείχε σε εποπτικές εργασίες. Τέλος, η CGO διαβουλευθηκε με τον γενικό διευθυντή του υπαλλήλου, ο οποίος είχε εγκρίνει την αίτηση του υπαλλήλου για έγκριση άδειας άνευ αποδοχών.

15. Δεδομένου ότι ο υπάλληλος είχε γνωστοποιήσει στην ΕΚΤ την πρόθεσή του να αναλάβει την επαγγελματική του δραστηριότητα πολύ νωρίτερα, η ΕΚΤ ήταν σε θέση να λάβει μέτρα για τον μετριασμό τυχόν πραγματικών ή δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων περισσότερο από τρεις μήνες πριν από την αναχώρησή του. Στις αρχές Οκτωβρίου, ο προϊστάμενος αφαίρεσε τα δικαιώματα πρόσβασης του υπαλλήλου σε πληροφορίες που σχετίζονται με τη νομισματική πολιτική, ώστε να μην παρέχει κανένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον μελλοντικό εργοδότη. Στις 22 Οκτωβρίου 2022, πριν από την έγκριση του αιτήματος από τη ΓΔ HR, η ΕΚΤ ανακάλεσε την πρόσβασή του σε διαβαθμισμένες πληροφορίες [12] .

16. Η ΕΚΤ εξέτασε επίσης κατά πόσον υπήρχε κίνδυνος **αντιληπτής** σύγκρουσης συμφερόντων και έκρινε ότι οποιοσδήποτε τέτοιος κίνδυνος μετριάστηκε επαρκώς επειδή:

- Στον χρηματοπιστωτικό τομέα, θα ήταν γενικά κατανοητό ότι η ΕΚΤ θα είχε λάβει τα αναγκαία προληπτικά μέτρα μετριασμού, όπως και η συνήθης πρακτική.
- Τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ υπόκεινται σε αυστηρές απαιτήσεις εμπιστευτικότητας, η παραβίαση των οποίων έχει σοβαρές συνέπειες.
- Οι κανόνες υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΚΤ, συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου δεοντολογίας, είναι διαθέσιμοι στο κοινό.



17. Με βάση τα στοιχεία αυτά και σύμφωνα με προηγούμενες αποφάσεις, η CGO αποφάσισε ότι δεν υπήρχε κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων.

18. Η ΓΔ Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΚΤ ενέκρινε το αίτημα, καθώς έκρινε ότι η εμπειρία που θα αποκτούσε το μέλος του προσωπικού κατά τη διάρκεια της εργασίας θα είχε σημασία για την ΕΚΤ και ότι η κίνηση αυτή δεν θα επηρεάσει το έργο και τις πράξεις της ΕΚΤ.

19. Μετά τη χορήγηση της άδειας, η ΕΚΤ έλαβε γνώση του γεγονότος ότι τα πραγματικά καθήκοντα του υπαλλήλου ήταν διαφορετικά από εκείνα που περιγράφηκαν στην αρχική αίτηση. Σύμφωνα με μια έκθεση των μέσων ενημέρωσης και μια θέση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, το μέλος του προσωπικού όχι μόνο θα δώσει μια γενική εικόνα για την ευρωπαϊκή οικονομία, αλλά και μια πρόβλεψη για μελλοντικές αποφάσεις νομισματικής πολιτικής. Αυτό σήμαινε ότι θα εργαζόταν πιο συγκεκριμένα σε θέματα που θα ενέπιπταν άμεσα στην αρμοδιότητα της ΕΚΤ.

20. Δεδομένης αυτής της μεταβολής των συνθηκών, η ΕΚΤ ζήτησε διευκρινίσεις σχετικά με τη φύση των καθηκόντων που εκτελεί το μέλος του προσωπικού της ΕΚΤ με την τράπεζα. Στις 22 Μαρτίου 2022, ο υπάλληλος απέσυρε την αίτησή του για άδεια άνευ αποδοχών και παραιτήθηκε από την ΕΚΤ.

Αξιολόγηση της Διαμεσολαβήτριας

21. Ο Διαμεσολαβητής επισημαίνει ότι η ΕΚΤ βασίστηκε στην περιγραφή της προβλεπόμενης εργασίας από τον υπάλληλο και όχι στην περιγραφή των καθηκόντων που εκτόνησε ο μελλοντικός εργοδότης. Η CGO έλαβε την επίσημη περιγραφή καθηκόντων από την τράπεζα μόλις στις 8 Μαρτίου 2022. Ο Διαμεσολαβητής θεωρεί ότι, αν η επίσημη περιγραφή καθηκόντων είχε υποβληθεί τον Οκτώβριο του 2021, θα μπορούσε εύλογα να επηρεάσει την απόφαση έγκρισης της αίτησης άδειας άνευ αποδοχών [13] **Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει αντίστοιχη πρόταση στην ΕΚΤ κατωτέρω.**

22. Ανησυχίες σχετικά με τη μετακίνηση του μέλους του προσωπικού της ΕΚΤ στην τράπεζα εκφράστηκαν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης την 1η Φεβρουαρίου 2022. Περαιτέρω ανησυχίες εκφράστηκαν δημοσίως στις 7 και 9 Φεβρουαρίου 2022, μετά από έκθεση μέσων ενημέρωσης σύμφωνα με την οποία η τράπεζα του ιδιωτικού τομέα είχε κοινοποιήσει στους πελάτες σημείωμα σχετικά με τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΚΤ στις 3 Φεβρουαρίου 2022, το οποίο συνέταξε από κοινού το μέλος του προσωπικού της ΕΚΤ.

23. Το CGO δήλωσε ότι έλαβε γνώση των ανησυχιών που διατυπώθηκαν στην αρχική ανάρτηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μόλις την 1η Μαρτίου 2022. Στη συνέχεια, ζήτησε αντίγραφο της επίσημης περιγραφής καθηκόντων από την τράπεζα στις 4 Μαρτίου 2022. [14] Η άποψη του Διαμεσολαβητή είναι ότι αυτό είχε ως αποτέλεσμα να καθυστερήσει η επανεξέταση της φύσης των δραστηριοτήτων του υπαλλήλου με την τράπεζα του ιδιωτικού τομέα κατά τη διάρκεια της άδειας. **Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει σχετική πρόταση κατωτέρω.**



24. Ο Διαμεσολαβητής αναγνωρίζει ότι η ΕΚΤ εφάρμοσε μέτρα μετριασμού τρεις μήνες πριν από τη μετακίνηση του υπαλλήλου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το μέλος του προσωπικού δεν θα έχει πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες. Στη συνέχεια, η ΕΚΤ αξιολόγησε επίσης το σημείωμα που απέστειλε η ιδιωτική τράπεζα στους πελάτες της. Με τον τρόπο αυτό εξακριβώθηκε ότι ο υπάλληλος δεν παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το επαγγελματικό απόρρητο.

25. Ωστόσο, η Διαμεσολαβήτρια είναι της άποψης ότι η ΕΚΤ θα μπορούσε να είχε ενεργήσει πιο προορατικά για να διαλύσει τυχόν ανησυχίες σχετικά με το κατά πόσον η κίνηση ήταν σύμφωνη με τους κανόνες δεοντολογίας της. Ενώ οι κάτοχοι εμπιστευτικών πληροφοριών του χρηματοπιστωτικού κλάδου μπορεί γενικά να γνωρίζουν τον τρόπο λειτουργίας της ΕΚΤ, το κοινό ενδέχεται να μην έχει αυτή την κατανόηση. Για παράδειγμα, η ΕΚΤ θα μπορούσε να απευθυνθεί άμεσα δημοσίως:

- την ανησυχία ότι στο σημείωμα της 7ης Φεβρουαρίου χρησιμοποιήθηκαν εμπιστευτικές πληροφορίες· και
- το γεγονός ότι είχε εφαρμόσει μέτρα μετριασμού για την αντιμετώπιση των κινδύνων σύγκρουσης συμφερόντων, τρεις μήνες πριν από την αποχώρηση του υπαλλήλου.

Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει σχετική πρόταση κατωτέρω.

Περιπτώσεις μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα για το 2020 και το 2021

Επιχειρήματα της ΕΚΤ

26. Το δικαίωμα στην εργασία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και κάθε περιορισμός του δικαιώματος αυτού πρέπει να συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας. Η ΕΚΤ λαμβάνει πολύ σοβαρά υπόψη την ανάγκη διαχείρισης των συγκρούσεων συμφερόντων που προκύπτουν από δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία και επαγγελματικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, εξετάζει το πλήρες φάσμα των μέτρων μετριασμού. Όταν εντοπίζει κινδύνους, αποσκοπεί στη θέσπιση μέτρων που μετριάζουν επαρκώς τους εν λόγω κινδύνους και είναι αναλογικά. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει προσωρινές απαγορεύσεις για την ανάληψη νέων θέσεων.

27. Η ΕΚΤ θεωρεί ότι το προσωπικό μπορεί να αναπτύξει τις δεξιότητές του αναλαμβάνοντας θέσεις εκτός της ΕΚΤ. Η ΕΚΤ δεν αποκλείει αυτομάτως συγκεκριμένους τύπους επαγγελματικών δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών, αλλά επιδιώκει να αξιολογήσει τους κινδύνους και να αντιμετωπίσει ισότιμα παρόμοιες περιπτώσεις. Κατά την αξιολόγηση των αιτημάτων προσωπικού, η ΕΚΤ λαμβάνει υπόψη την αρχαιότητα του υπαλλήλου κατά τον καθορισμό των όρων ή των μέτρων μετριασμού που προτείνει.

28. Οι κανόνες υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΚΤ περιγράφουν τα είδη των δυνητικών



εργοδοτών για επαγγελματικές δραστηριότητες που αναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών, και συγκεκριμένα: εθνικές κεντρικές τράπεζες· εθνικές εποπτικές αρχές στο πλαίσιο του Ενιαίου Εποπτικού Μηχανισμού· Θεσμικά και λοιπά όργανα ή οργανισμοί της ΕΕ· άλλοι διεθνείς οργανισμοί. Όταν η ΓΔ Ανθρώπινου Δυναμικού θεωρεί ότι η πείρα που πρέπει να αποκτηθεί ως αποτέλεσμα της περιόδου απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης είναι σημαντική για την ΕΚΤ, οι πιθανοί εργοδότες μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν: ακαδημαϊκά ιδρύματα· τον ιδιωτικό τομέα· ή εθνικές δημόσιες οργανώσεις ή διακυβερνητικές οργανώσεις εκτός των προαναφερόμενων [15] .

29. Η έρευνα της Διαμεσολαβήτριας εξέτασε 26 περιπτώσεις υπαλλήλων της ΕΚΤ που ανέλαβαν επαγγελματικές δραστηριότητες μετά την αποχώρησή τους από την ΕΚΤ είτε προσωρινά (κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών) είτε μόνιμα.

30. Τόσο για το 2020 όσο και για το 2021, δύο από τις δεκατρείς υποθέσεις αφορούσαν αιτήσεις έγκρισης επαγγελματικής δραστηριότητας στον ιδιωτικό τομέα κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών με τη συμμετοχή μεσαίου προσωπικού. Όλες οι άλλες αιτήσεις αφορούσαν τη χορήγηση άδειας για επαγγελματικές δραστηριότητες μετά τη λήξη της θητείας τους, όπου τα μέλη του προσωπικού εγκατέλειψαν μόνιμα την ΕΚΤ.

31. Εννέα από τις δεκατρείς υποθέσεις το 2020 και οκτώ από τις δεκατρείς το 2021 αφορούσαν την υποχρέωση του υπαλλήλου να ενημερώσει την ΕΚΤ πριν από την πιθανή ημερομηνία έναρξης. Σε καθένα από τα δύο έτη που επανεξετάστηκαν, υπήρξε μία υπόθεση που υπόκειται σε υποχρεωτική περίοδο αναμονής, πράγμα που σημαίνει ότι το πρόσωπο δεν μπορούσε να αναλάβει την εν λόγω θέση για τρεις μήνες μετά την αποχώρησή του από την ΕΚΤ. Το 2020 τρεις περιπτώσεις υπάγονταν σε εσωτερικευμένη περίοδο αναμονής (όπου τα μέλη του προσωπικού έλαβαν ετήσια άδεια/γονική άδεια ή τοποθετήθηκαν εκ νέου σε μη κρίσιμα καθήκοντα, για παράδειγμα), αλλά καμία το 2021. Συνολικά, εννέα περιπτώσεις αποτέλεσαν αντικείμενο μέτρων μετριασμού, ενώ το μέλος του προσωπικού εξακολουθούσε να υπηρετεί, για παράδειγμα μέσω της κατάργησης των δικαιωμάτων πρόσβασης σε ευαίσθητες πληροφορίες ή μέσω ανακατανομής σε μη κρίσιμα καθήκοντα. Σε τρεις από τις εννέα αυτές περιπτώσεις, ο υπάλληλος δεν υπέκειτο σε περίοδο αναμονής.

32. Η συντριπτική πλειονότητα των αιτημάτων των υπαλλήλων για την ανάληψη νέων θέσεων κοινοποιούνται εγκαίρως, ώστε η ΕΚΤ να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τυχόν πιθανούς κινδύνους και να λάβει μέτρα μετριασμού, εάν και όταν είναι αναγκαίο. [17] Η ΕΚΤ επιδιώκει να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτό, μεταξύ άλλων μέσω σεμιναρίων και διαδικτυακής κατάρτισης.

33. Η ΕΚΤ δεν παρακολουθεί προορατικά τη συμμόρφωση με τους όρους που καθορίζει στις αποφάσεις έγκρισης αιτήσεων για την ανάληψη επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Ωστόσο, παρακολουθεί με τα ενδιαφερόμενα μέλη του προσωπικού εάν ενημερωθεί για εικαζόμενες παραβάσεις. Τα πρώην μέλη του προσωπικού υποχρεούνται να κοινοποιούν κάθε πρόθεση αλλαγής της επαγγελματικής τους κατάστασης για τη διάρκεια της ισχύουσας περιόδου αναμονής.



Αξιολόγηση της Διαμεσολαβήτριας

34. Σε όλους τους φακέλους εκτός από έναν από τους φακέλους που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ (σε διάφορα επίπεδα) μετακινήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα, είτε σε προσωρινή είτε σε μόνιμη βάση. Αυτό περιλάμβανε την ανάληψη θέσεων σε οντότητες και τράπεζες που τελούν υπό την εποπτεία της ΕΚΤ.

35. Στις περιπτώσεις που εξετάστηκαν δεν περιλαμβάνονταν μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ που ζητούσαν να εργαστούν για εθνική ρυθμιστική αρχή ή εποπτική αρχή, φορέα της ΕΕ ή άλλη δημόσια αρχή. [18] Μεταξύ του 2020 και του 2021, και τα τέσσερα μέλη του προσωπικού που ζήτησαν άδεια άνευ αποδοχών για την ανάληψη επαγγελματικών δραστηριοτήτων μετέβησαν στον ιδιωτικό τομέα. Εκτός από την μεμονωμένη περίπτωση του οικονομολόγου που καλύπτεται από την παρούσα έρευνα, άλλες περιπτώσεις περιλάμβαναν μεταβάσεις σε έναν πάροχο δεδομένων και πλατφόρμας συναλλαγών, μια εταιρεία χρηματοοικονομικής τεχνολογίας και μια μεγάλη εταιρεία διαχείρισης επενδύσεων.

36. Τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ μπορούν σαφώς να είναι ελκυστικά για τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, ιδίως στον χρηματοπιστωτικό τομέα, λόγω των επαφών, της εμπειρογνωμοσύνης και των γνώσεών τους. Προκειμένου να μετριαστούν οι κίνδυνοι σύγκρουσης συμφερόντων που συνδέονται με τέτοιες κινήσεις, η ΕΚΤ βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό σε μέτρα, ενώ τα μέλη του προσωπικού εξακολουθούσαν να είναι υπάλληλοι της ΕΚΤ (όπως ο περιορισμός της πρόσβασης σε ορισμένες πληροφορίες ή η επανατοποθέτηση σε μη κρίσιμες δραστηριότητες). Το 2020 και το 2021 μόνο ένα μέλος του προσωπικού που αποχωρεί υπόκειτο σε υποχρεωτική περίοδο αναμονής μετά την αποχώρησή του από την ΕΚΤ.

37. Κατά την εκτίμησή της, η CGO βασίζεται στο χρονοδιάγραμμα της κοινοποίησης του ενδιαφερόμενου μέλους του προσωπικού. Τα μέλη του προσωπικού πρέπει να ενημερώνουν το ΓΚΟ όταν οι συζητήσεις σχετικά με τις μελλοντικές επαγγελματικές δραστηριότητες βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο και, σε κάθε περίπτωση, προτού αποφασίσουν αν θα δεχθούν τη θέση εργασίας. Η Διαμεσολαβήτρια σημειώνει ότι η ΕΚΤ έχει εκδώσει ερμηνευτικές κατευθυντήριες γραμμές για το προσωπικό που ασχολείται με τις μεταύπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες. Οι εν λόγω ερμηνευτικές κατευθυντήριες γραμμές περιλαμβάνουν ότι ένα μέλος του προσωπικού θα πρέπει να γνωστοποιεί στο CGO « *μόλις συγκεκριμένες διαπραγματεύσεις σχετικά με το έγγραφο μελλοντικής επαγγελματικής δραστηριότητας το δυνητικό συμφέρον του υποψήφιου εργοδότη να προσλάβει το μέλος του προσωπικού, εάν αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων* ». Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι η παρούσα κατευθυντήρια γραμμή σχετικά με το χρονοδιάγραμμα των κοινοποιήσεων θα πρέπει να εφαρμόζεται και στα δύο σενάρια όπου το προσωπικό της ΕΚΤ μετακινείται προσωρινά ή μόνιμα από την ΕΚΤ και θα πρέπει να αντικατοπτρίζεται στους όρους του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ.

38. Το γεγονός ότι τα μέλη του προσωπικού της ΕΚΤ, εάν μετακινηθούν, το πράττουν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει τον κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων. Αυτός ο αυξημένος κίνδυνος θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων από τα διευθυντικά στελέχη της ΕΚΤ, το CGO και τη ΓΔ HR. Αυτό θα μπορούσε, για παράδειγμα, να



περιλαμβάνει την πρόταση επαρκώς μακρών περιόδων αναμονής ή μέτρων για την αντιμετώπιση των κινδύνων για τη φήμη και το καθήκον πίστης του προσωπικού σε άδεια άνευ αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΚΤ θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι περιορισμοί που επιβάλλει είναι επαρκείς και μπορούν να παρακολουθούνται και να επιβάλλονται. Όταν ένα αίτημα ανάληψης δραστηριότητας ενέχει κινδύνους που δεν μπορούν να μετριαστούν επαρκώς από περιορισμούς ή όταν οι περιορισμοί δεν μπορούν να παρακολουθούνται αποτελεσματικά ή να επιβάλλονται, η ΕΚΤ δεν θα πρέπει να επιτρέπει στα μέλη του προσωπικού να αναλαμβάνουν τέτοιες δραστηριότητες ενώ βρίσκονται σε άδεια άνευ αποδοχών. **Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει αντίστοιχη πρόταση κατωτέρω .**

Αναθεώρηση του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ

39. Το Πλαίσιο Δεοντολογίας καθορίζει τις δεοντολογικές απαιτήσεις και υποχρεώσεις για το προσωπικό της ΕΚΤ [19] , και ισχύει για το σύνολο του προσωπικού της ΕΚΤ, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αποσπώνται και εκείνων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. [20] Το Πλαίσιο Δεοντολογίας καθορίζει, μεταξύ άλλων, *ειδικούς* κανόνες για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας του προσωπικού του όσον αφορά τις συγκρούσεις συμφερόντων [21] , τις εξωτερικές δραστηριότητες [22] , και τους περιορισμούς μετά την έξοδο από την υπηρεσία [23] .

40. Η ΕΚΤ ζήτησε τη γνώμη του Διαμεσολαβητή το 2014 όταν αναθεώρησε το Πλαίσιο Δεοντολογίας της. [24] Ο Διαμεσολαβητής δήλωσε ότι η ΕΚΤ πρέπει να διασφαλίσει και να αποδείξει ότι το προσωπικό της εκπληρώνει τα καθήκοντά του με τον υψηλότερο βαθμό επαγγελματισμού και ακεραιότητας, και τόνισε την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους κανόνες και τις πολιτικές της ΕΚΤ στον τομέα της δεοντολογίας. Ο Διαμεσολαβητής εξέφρασε επίσης την ανησυχία του για το γεγονός ότι οι περίοδοι αναμονής εφαρμόζονταν μόνο σε θέσεις εργασίας σε πιστωτικά ιδρύματα υπό την εποπτεία της ΕΚΤ, όπου το μέλος του προσωπικού συμμετείχε άμεσα στην εποπτεία της εν λόγω οντότητας ή άμεσου ανταγωνιστή. Αυτό ενείχε τον κίνδυνο να μπορέσουν τα εν λόγω μέλη του προσωπικού να ενταχθούν σε άλλες οντότητες του ιδιωτικού τομέα (όπως εταιρείες παροχής συμβουλών) χωρίς περίοδο αναμονής.

41. Η ΕΚΤ βρίσκεται στη διαδικασία αναθεώρησης του πλαισίου δεοντολογίας [25] , ενώ η επανεξέταση αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2023. Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, η ΕΚΤ κάλεσε τον Διαμεσολαβητή να υποβάλει προτάσεις για τη βελτίωση του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ. Η Διαμεσολαβητρια χαιρέτισε αυτή την ευκαιρία και διατυπώνει προτάσεις σχετικά με τα μέρη του πλαισίου δεοντολογίας που καλύπτονται από την παρούσα έρευνα.

42. Το Πλαίσιο Δεοντολογίας λαμβάνει υπόψη τους διακριτούς ρόλους της ΕΚΤ όσον αφορά: (i) νομισματική πολιτική και (ii) εποπτικά καθήκοντα. [26] Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας του προσωπικού της και εκείνων που συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σε σχέση με τα εποπτικά του καθήκοντα. Υπάρχουν διαφορετικές απαιτήσεις όσον αφορά τις περιόδους προειδοποίησης και αναμονής ανάλογα με: i) κατά πόσον τα καθήκοντα του ατόμου περιλαμβάνουν εποπτεία, ii) τον ρόλο ή τον βαθμό του εντός της ΕΚΤ και iii) τη φύση του μελλοντικού εργοδότη. Σύμφωνα με την αντίληψη του Διαμεσολαβητή, σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο, οι προθεσμίες αυτές μπορούν να αρθούν, να μειωθούν ή να παραταθούν μόνο χωρίς



να επιβληθούν [27] .

43. Οι μεταβατικές αποζημιώσεις [28] μπορούν να καταβάλλονται σε πρώην υπαλλήλους οι οποίοι, μετά τη λήξη της απασχόλησής τους στην ΕΚΤ, απαγορεύεται να αναλάβουν συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα. Τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται εάν οι πρώην υπάλληλοι δεν μπορούν να βρουν κατάλληλη εναλλακτική λύση και, ως εκ τούτου, είναι άνεργοι.

44. Βάσει της έρευνας, ο Διαμεσολαβητής επισημαίνει ότι τα μέλη του προσωπικού που υπόκεινται σε σύντομες περιόδους κοινοποίησης ή/και αναμονής (με βάση τον βαθμό ή τα καθήκοντά τους) ή καθόλου, ενδέχεται ωστόσο να διατρέχουν κίνδυνο συγκρούσεων συμφερόντων ή/και προβλημάτων φήμης, όταν εγκαταλείπουν προσωρινά ή μόνιμα την ΕΚΤ. Η ΕΚΤ μπορεί να συμφωνήσει εθελοντικές περιόδους αναμονής με τα εν λόγω μέλη του προσωπικού. Η ΕΚΤ μπορεί επίσης να εσωτερικεύσει μια περίοδο αναμονής ενώ τα μέλη του προσωπικού βρίσκονται ακόμη στην ΕΚΤ, ή να λάβει άλλα μέτρα μετριασμού, για παράδειγμα με την κατάργηση των δικαιωμάτων πρόσβασης σε μη δημόσιες πληροφορίες ή με την εκ νέου τοποθέτηση μελών του προσωπικού σε μη κρίσιμα καθήκοντα. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά έχουν τους περιορισμούς τους. Για παράδειγμα, το κατά πόσον μπορούν να ληφθούν κατάλληλα μέτρα μετριασμού όταν το μέλος του προσωπικού εξακολουθεί να είναι στην υπηρεσία της ΕΚΤ εξαρτάται από το χρονοδιάγραμμα της κοινοποίησης.

45. Ο Διαμεσολαβητής σημειώνει επίσης ότι οι κανόνες της ΕΚΤ προβλέπουν συντομότερα χρονοδιαγράμματα για πιθανές απαγορεύσεις άσκησης πίεσης σε πρώην συναδέλφους από αυτά που προβλέπονται στο άρθρο 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ (έξι μήνες για το ανώτερο προσωπικό της ΕΚΤ σε σύγκριση με ένα έτος για τα ανώτερα στελέχη που καλύπτονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ). [29] Ενώ η φύση των δραστηριοτήτων άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων μπορεί να διαφέρει στο επίπεδο της ΕΚΤ λόγω των ειδικών αρμοδιοτήτων της, ο Διαμεσολαβητής πιστεύει ότι η ΕΚΤ θα πρέπει να υιοθετήσει μια πιο συνετή προσέγγιση.

46. Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι η ΕΚΤ θα μπορούσε να ενισχύσει το Πλαίσιο Δεοντολογίας της και υποβάλλει αντίστοιχες προτάσεις στην ΕΚΤ κατωτέρω.

Συμπεράσματα

Με βάση την έρευνα, ο Διαμεσολαβητής περατώνει την υπόθεση με τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Η ΕΚΤ θα πρέπει να εφαρμόσει μια πιο ισχυρή προσέγγιση σε σχέση με τις μετακινήσεις μεταπήδησης από τον ιδιωτικό τομέα στον ιδιωτικό τομέα, ιδίως στον χρηματοπιστωτικό τομέα, είτε κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών από την ΕΚΤ είτε κατά την αποχώρηση ή τη συνταξιοδότησή τους.

Δεδομένου ότι η ΕΚΤ βρίσκεται επί του παρόντος στη διαδικασία αναθεώρησης του πλαισίου δεοντολογίας της, η Διαμεσολαβητρια περατώνει την έρευνα καταλήγοντας



στο συμπέρασμα ότι δεν δικαιολογούνται περαιτέρω έρευνες σε αυτό το στάδιο.

Η ΕΚΤ θα ενημερωθεί σχετικά με την απόφαση αυτή .

Προτάσεις για βελτίωση

1. Η ΕΚΤ θα πρέπει να ζητήσει από τα μέλη του προσωπικού να υποβάλουν επίσημη περιγραφή των καθηκόντων τους με τον μελλοντικό εργοδότη τους στα αιτήματά τους για ανάληψη εξωτερικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών ή ως δραστηριότητα μετά την έξοδο από την υπηρεσία.
2. Η ΕΚΤ θα πρέπει να αναπτύξει μέτρα για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης των (πρώην) μελών του προσωπικού με τις υποχρεώσεις ή/και τους όρους δεοντολογίας που επιβάλλει η ΕΚΤ.
3. Η ΕΚΤ θα πρέπει να αξιολογεί, κατά περίπτωση, κατά πόσον η προληπτική επικοινωνία θα ήταν χρήσιμη σε περίπτωση που εκφραστούν ανησυχίες δημοσίων.
4. Όταν η ΕΚΤ θεωρεί ότι ένα αίτημα μέλους του προσωπικού για την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών ενέχει κινδύνους που δεν μπορούν να μετριαστούν επαρκώς από περιορισμούς ή όταν οι περιορισμοί δεν μπορούν να παρακολουθούνται αποτελεσματικά ή να επιβάλλονται, δεν θα πρέπει να εγκρίνει τέτοιο αίτημα.

Στο πλαίσιο της αναθεώρησης του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ, η ΕΚΤ θα πρέπει να εξετάσει:

5. Διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των υπαλλήλων που υπόκεινται σε αυστηρότερες απαιτήσεις κοινοποίησης ή/και αναμονής ή εφαρμόζουν με άλλο τρόπο μια γενική ελάχιστη απαίτηση για το σύνολο του προσωπικού, παρόμοια με τις διατάξεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης που σχετίζονται με τις μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες.
6. Αύξηση σε δώδεκα μήνες της απαγόρευσης των πρώην ανώτερων υπαλλήλων της ΕΚΤ να ασκούν πιέσεις σε πρώην συναδέλφους τους και να δίνουν οδηγίες στους σημερινούς υπαλλήλους της ΕΚΤ να αποφεύγουν την προνομιακή μεταχείριση των πρώην συναδέλφων τους.
7. Είτε είναι στο πνεύμα των κανόνων δεοντολογίας της ΕΚΤ, τα μέλη του προσωπικού που βρίσκονται σε άδεια μπορούν να αναλάβουν θέσεις σε ιδιωτικές επιχειρήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα. Εάν συνεχιστεί η πρακτική, η ΕΚΤ θα πρέπει να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να αντιμετωπίσει καλύτερα τους κινδύνους σύγκρουσης συμφερόντων και τους κινδύνους τόσο για τη φήμη της ΕΚΤ όσο και για το καθήκον αφοσίωσης των μελών του προσωπικού.



8. Εξαρτώντας την έγκριση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του προσωπικού που βρίσκεται σε άδεια ή του πρώην προσωπικού από τη δημοσιοποίηση των όρων που επιβάλλει η ΕΚΤ από τον νέο εργοδότη. Τουλάχιστον, τα πρώην μέλη του προσωπικού, καθώς και τα άτομα που βρίσκονται σε άδεια, θα πρέπει να υποχρεούνται να κοινοποιούν στον νέο εργοδότη τους τα μέτρα μετριασμού που προβλέπονται στην εξουσιοδότηση που επιβάλλει η ΕΚΤ, καθώς και τη συνεχιζόμενη υποχρέωσή τους να μην αποκαλύπτουν πληροφορίες που υπόκεινται στο επαγγελματικό απόρρητο.

9. Δημοσιοποίηση των όρων έγκρισης των δραστηριοτήτων μετά την έξοδο από την υπηρεσία πρώην ανώτερων υπαλλήλων.

10. Ευθυγράμμιση του ορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων στην ενότητα III του πλαισίου δεοντολογίας με άλλα μέρη του νομικού πλαισίου της ΕΚΤ. Επί του παρόντος, ο ορισμός στο τμήμα III δεν αναφέρεται σε «πραγματικές» συγκρούσεις συμφερόντων, αλλά μόνο σε πιθανές και αντιληπτές συγκρούσεις.

Έμιλυ Ο' Ράιλι

Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής

Στρασβούργο, 26/10/2022

Παράρτημα 1: Σχετικές διατάξεις του πλαισίου δεοντολογίας

Προσωπικό της ΕΚΤ — Πλαίσιο Δεοντολογίας

Εξωτερικές δραστηριότητες

Δραστηριότητες εκ των υστέρων απασχόλησης

Κανόνας

Τα μέλη του προσωπικού λαμβάνουν γραπτή **άδεια πριν από την άσκηση εξωτερικής δραστηριότητας** επαγγελματικής φύσεως ή πέραν αυτού που μπορεί ευλόγως να θεωρηθεί δραστηριότητα αναψυχής.

Κανόνας



Τα μέλη του προσωπικού **ενημερώνουν τον ΓΚΟ εάν η φύση της επαγγελματικής δραστηριότητας μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων** με τα επαγγελματικά καθήκοντα του μέλους του προσωπικού.

Διαδικασία

Η ΓΔ-ΥΕ, μετά από διαβούλευση i) με την CGO (εκτίμηση του κινδύνου ΠΧΚ) και (ii) με τους αρμόδιους διαχειριστές, χορηγεί την εν λόγω άδεια εάν:

α) η εξωτερική δραστηριότητα **δεν εμποδίζει σε καμία περίπτωση την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων** του μέλους του προσωπικού έναντι της ΕΚΤ και:

β) **δεν αποτελεί πιθανή πηγή σύγκρουσης συμφερόντων** .

Διαδικασία

Υφιστάμενο προσωπικό (όλα τα επίπεδα):

Η CGO αξιολογεί εάν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων . Εάν υπάρχει, ο ΓΚΟ **ενημερώνει και συμβουλεύει τον αρμόδιο προϊστάμενο σχετικά με τα κατάλληλα μέτρα** που πρέπει να ληφθούν για τον μετριασμό της σύγκρουσης συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένης, εάν είναι αναγκαίο, της απαλλαγής του μέλους του προσωπικού από την ευθύνη για το σχετικό θέμα.

Ορισμένοι εν ενεργεία και πρώην υπάλληλοι πρέπει να ενημερώνουν το ΓΤΓ **πριν από την αποδοχή οποιασδήποτε επαγγελματικής δραστηριότητας** (η διάρκεια της περιόδου εξαρτάται από τον βαθμό και τα καθήκοντα)

Όρος/Όροι

Προϋποθέσεις:

Σύμφωνα με την εξουσιοδότηση + βάσει των πληροφοριών που παρέχονται στο αίτημα του υπαλλήλου.

Η άδεια αυτή χορηγείται για μέγιστο χρονικό διάστημα πέντε ετών κάθε φορά.

Η συμπεριφορά των μελών του προσωπικού **δεν θίγει ούτε την επαγγελματική ανεξαρτησία και αμεροληψία τους ούτε τη φήμη της ΕΚΤ.**

Τα κράτη μέλη:

(I)

ασκούν τα καθήκοντά τους ευσυνειδήτα, **έντιμα και χωρίς να λαμβάνουν υπόψη το ιδιοτελές συμφέρον** ή τα εθνικά συμφέροντα·



II)

να αποφεύγουν καταστάσεις που προκαλούν ή μπορεί να θεωρηθούν ότι προκαλούν συγκρούσεις συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν από επακόλουθες επαγγελματικές δραστηριότητες·

(III)

να τηρεί τα υψηλότερα πρότυπα **επαγγελματικής δεοντολογίας και να ενεργεί με πίστη** στην Ένωση και την ΕΚΤ.

Τα μέλη του προσωπικού **εξακολουθούν να δεσμεύονται από τις υποχρεώσεις αυτές ενόσω βρίσκονται σε άδεια** από την ΕΚΤ.

Όροι και προϋποθέσεις:

Υποχρεωτικές περίοδοι αναμονής για ορισμένα μέλη του προσωπικού ανάλογα με τον βαθμό και τα καθήκοντα (το πολύ 2 έτη) από τις οποίες η εκτελεστική επιτροπή μπορεί να παραιτηθεί, να μειωθεί ή να παραταθεί.

Οι υπάλληλοι απέχουν, ακόμη και μετά την παύση των καθηκόντων τους, από τη μη εξουσιοδοτημένη δημοσιοποίηση των πληροφοριών που έλαβαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, εκτός εάν οι πληροφορίες αυτές έχουν ήδη δημοσιοποιηθεί.

Παράρτημα 2: Χρονογραμμή μεμονωμένης περίπτωσης

Ημερομηνία

Δράσεις της ΕΚΤ

Ενέργειες του μέλους του προσωπικού της ΕΚΤ

Πριν από τις 12 Οκτωβρίου 2021

Ο προϊστάμενος του προσωπικού αφαίρεσε το μέλος του προσωπικού από ένα κύκλωμα πληροφοριών που σχετίζεται με τη νομισματική πολιτική.

Είχε επαφές με τη διοίκησή του και τη ΓΔ HR σχετικά με την πρόθεσή του να εργαστεί στην τράπεζα κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών.



12 Οκτωβρίου 2021

Το Γραφείο Συμμόρφωσης και Διακυβέρνησης (CGO) ξεκίνησε την αξιολόγηση του αιτήματος του μέλους του προσωπικού.

Ενημέρωσε το CGO σχετικά με το αίτημά του για άδεια κινητικότητας για να αναλάβει εργασία σε τράπεζα του ιδιωτικού τομέα και ζητεί τη συμβολή τους από δεοντολογική σκοπιά.

15 Οκτωβρίου 2021

Η CGO ζήτησε από το μέλος του προσωπικού περισσότερες πληροφορίες.

Απαντά στο αίτημα για περαιτέρω πληροφορίες.

Η CGO κάλεσε το μέλος του προσωπικού για περαιτέρω διευκρινίσεις. Αφού έλαβε διευκρινίσεις, η CGO κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το μέλος του προσωπικού δεν είχε καθήκοντα στην ΕΚΤ σχετικά με τον μελλοντικό εργοδότη και ότι το μέλος του προσωπικού δεν θα είχε καμία επαφή με την ΕΚΤ στο πλαίσιο της μελλοντικής εργασίας.

22 Οκτωβρίου 2021

Η CGO απέστειλε επιστολή στον γενικό διευθυντή του υπαλλήλου, προκειμένου να επιβεβαιώσει τα καθήκοντα του μέλους του προσωπικού στην ΕΚΤ καθώς και στον μελλοντικό εργοδότη.

Ο γενικός διευθυντής έδωσε επιβεβαίωση σε τηλεφωνική κλήση, προσθέτοντας ότι η απομάκρυνση του υπαλλήλου από τα στοιχεία νομισματικής πολιτικής ήταν σημαντική προκειμένου να μην προσδώσει κανένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον μελλοντικό εργοδότη, αναγνωρίζοντας ότι οι εν λόγω πληροφορίες χάνουν τη σημασία τους με την πάροδο του χρόνου.

22 Οκτωβρίου 2021

Η ΕΚΤ ανακάλεσε την πρόσβαση του υπαλλήλου σε διαβαθμισμένες πληροφορίες.

25 Οκτωβρίου 2021

Ο CGO έγραψε στον υπάλληλο ότι οι προϋποθέσεις για την ανάληψη της μελλοντικής εργασίας στην τράπεζα κατά τη διάρκεια της άδειας πληρούνταν από ηθικής απόψεως, διότι: 1. δεν είχε καθήκοντα που να σχετίζονται με τον μελλοντικό εργοδότη·

2. δεν θα έχει στενές επαγγελματικές επαφές με την ΕΚΤ στο πλαίσιο της μελλοντικής εργασίας·

3. δεν υπαγόταν σε περίοδο αναμονής·



4. θα ηγηθεί μιας ομάδας οικονομολόγων που θα παρέχει έρευνα βάσει της οποίας η τράπεζα θα αναπτύξει μια άποψη σχετικά με την πιθανή εξέλιξη της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Η CGO συμφώνησε με τα προληπτικά μέτρα για την ανάκληση της πρόσβασης σε πληροφορίες που σχετίζονται με τη διατύπωση συστάσεων για τη νομισματική πολιτική, ώστε να αποφευχθεί κάθε υποψία προνομιακής πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με πιθανές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

28 Οκτωβρίου 2021

Η ΓΔ HR ενέκρινε την αίτηση για άδεια άνευ αποδοχών.

1 Φεβρουαρίου 2022

Ξεκίνησε νέα κατοχή στην τράπεζα ενώ βρισκόταν σε άδεια από την ΕΚΤ.

Δημοσίευση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπου αναφέρεται η έναρξη της νέας απασχόλησης, η οποία επικαλύπτεται με προηγούμενα καθήκοντα στην ΕΚΤ.

3 Φεβρουαρίου 2022

Συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΚΤ

7 Φεβρουαρίου 2022

Συνέταξε σημείωμα για την τράπεζα, σχολιάζοντας τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΚΤ στις 3 Φεβρουαρίου 2022.

1η Μαρτίου 2022

Η CGO ενημερώνεται για τη θέση του μέλους του προσωπικού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης της 1ης Φεβρουαρίου 2022

2 Μαρτίου

2022

Η CGO και ο γενικός διευθυντής του προσωπικού συζητούν τη θέση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που περιλάμβανε περιγραφή καθηκόντων η οποία φαινόταν να διαφέρει από την περιγραφή που παρέχεται στην αίτηση έγκρισης άδειας άνευ αποδοχών.

3 — 8 Μαρτίου 2022

CGO αντάλλαξε με τον νέο εργοδότη του υπαλλήλου για να λάβει την επίσημη περιγραφή



καθηκόντων

14-21 Μαρτίου 2022

Η CGO αντάλλαξε με τον νέο εργοδότη του προσωπικού για να συζητήσει θέματα που σχετίζονται με το καθεστώς άδειας άνευ αποδοχών της ΕΚΤ.

22 Μαρτίου 2022

Απέσυρε την αίτηση άδειας άνευ αποδοχών και παραιτήθηκε από την ΕΚΤ.

[1] Το νέο πλαίσιο δεοντολογίας αντικαθιστά το μέρος 0 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΚΤ (δημοσιεύθηκε στην ΕΕ στις 6 Νοεμβρίου 2020). Οι κανόνες υπηρεσιακής κατάστασης επικαιροποιήθηκαν την 1η Μαΐου 2022. Οι κανόνες αυτοί, και ως εκ τούτου το πλαίσιο, ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της ΕΚΤ, συμπεριλαμβανομένων των αποσπασμένων και των συμβασιούχων υπαλλήλων. Βλέπε:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>
[Σύνδεσμος]

[2] Βλ. παράρτημα 1 για επισκόπηση των σχετικών διατάξεων του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ.

[3] Βλέπε μέρος 0.2.8.3 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.

[4] Όπ.π.

[5] Το πλαίσιο δεοντολογίας απαιτεί από το προσωπικό της ΕΚΤ να συμμορφώνεται με τους κανόνες του σχετικά με τη διαχείριση και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και να ζητεί άδεια για τη δημοσιοποίηση των εν λόγω πληροφοριών είτε εντός είτε εκτός της ΕΚΤ. Βλ. μέρος 0.3.1 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.

[6] Δείτε την εναρκτήρια επιστολή εδώ:

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

[7] Δείτε την έκθεση της συνεδρίασης επιθεώρησης εδώ:

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

[8] Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html>
[Σύνδεσμος]



[9] Δεν απαιτείται άδεια λειτουργίας για εξωτερικές δραστηριότητες που (i) είναι μη αμειβόμενες, (ii) στον τομέα του πολιτισμού, της επιστήμης, της εκπαίδευσης, του αθλητισμού, της φιλανθρωπίας, της θρησκείας, της κοινωνικής ή άλλης καλοπροαίρετης εργασίας, και (iii) δεν σχετίζονται με την ΕΚΤ ή τα επαγγελματικά καθήκοντα του μέλους του προσωπικού στην ΕΚΤ. Ορισμένες εξαιρέσεις ισχύουν επίσης όσον αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα δημόσια αξιώματα.

Ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία τα μέλη του προσωπικού έχουν προσωπικά συμφέροντα που ενδέχεται να επηρεάζουν ή να φαίνεται να επηρεάζουν την αμερόληπτη και αντικειμενική εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Ως προσωπικά συμφέροντα νοούνται κάθε όφελος ή δυνητικό όφελος, οικονομικού ή μη οικονομικού χαρακτήρα, για τα μέλη του προσωπικού, τα μέλη της οικογένειάς τους, τους άλλους συγγενείς τους ή τον κύκλο των φίλων τους και τους στενούς γνωστούς τους. Βλ. μέρος 0.2.1 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.

[11] Η μελλοντική εργασία περιγράφηκε ως επικεφαλής μιας ομάδας οικονομολόγων που θα παρείχαν έρευνα με βάση την οποία ο μελλοντικός εργοδότης θα αναπτύξει μια άποψη σχετικά με την πιθανή εξέλιξη της ευρωπαϊκής οικονομίας.

[12] Πληροφορίες με την ένδειξη «Secret» ή «Confidential», σύμφωνα με το σύστημα ταξινόμησης της ΕΚΤ.

[13] Βλ. το παράρτημα Ι για ένα χρονοδιάγραμμα της συγκεκριμένης υπόθεσης.

[14] Όπ.π.

[15] Βλέπε: Άρθρο 5.12.1α στοιχείο β) των κανόνων της ΕΚΤ για θέματα προσωπικού.

[16] Η επισκόπηση διαιρείται σε διευθυντικές θέσεις (μισθοδοτικές κλάσεις Ι και άνω της ΕΚΤ) καθώς και σε θέσεις μεσαίας κατάταξης αλλά μη διευθυντικές (μισθολογικές κλάσεις της ΕΚΤ F/G έως Η), οι οποίες εργάζονται για τα Τμήματα Τραπεζικής Εποπτείας, αμφότερες εκ των οποίων υπόκεινται σε επίσημες περιόδους αναμονής, και ανά γενική διεύθυνση και διεύθυνση. Υπήρξαν 13 περιπτώσεις το 2020 και 13 το 2021.

[17] Βλ. άρθρο 0.2.8.1 των κανόνων της ΕΚΤ για θέματα προσωπικού, το οποίο καθορίζει το πλαίσιο για τη «Διαπραγμάτευση των μελλοντικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων».

Τόσο το 2020 όσο και το 2021 υπήρξαν δύο περιπτώσεις μελών του προσωπικού εθνικής κεντρικής τράπεζας ή αρμόδιας αρχής που αποσπήθηκαν προσωρινά στην ΕΚΤ και ενημέρωσαν την ΕΚΤ ότι προτίθενται να αναλάβουν εργασία στον ιδιωτικό τομέα.

[19] Στην πιο πρόσφατη αναθεώρηση, η ενότητα III μέρος 0 των κανόνων της ΕΚΤ για θέματα προσωπικού (δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ στις 6 Νοεμβρίου 2020) αντικαταστάθηκε. Οι κανόνες υπηρεσιακής κατάστασης επικαιροποιήθηκαν την 1η Μαΐου 2022. Βλέπε:



<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Βλ. παράρτημα 2 για περίληψη του πλαισίου δεοντολογίας

[21] Βλ. μέρος 0.2.1 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.

[22] Βλ. μέρος 0.2.6 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.

[23] Βλ. μέρος 0.2.8 των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης

[24] Βλ. το έγγραφο εργασίας του προσωπικού του Ευρωπαϊκού Διαμεσολαβητή σχετικά με την αναθεώρηση του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ, εδώ:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Σύνδεσμος]

[26] Βλ. παράρτημα 2 για σχετικές νομικές παραπομπές.

[27] Αυτό σημαίνει ότι το προσωπικό που δεν καλύπτεται από υποχρεωτική περίοδο υπαναχώρησης στο πλαίσιο δεοντολογίας δεν μπορεί να υποβληθεί σε υποχρεωτική περίοδο υπαναχώρησης από την ΕΚΤ μετά την αναχώρησή του. Αντιθέτως, ο ΚΥΚ, δυνάμει του άρθρου 16, αφήνει τη δυνατότητα (προσωρινής) απαγόρευσης στη διακριτική ευχέρεια του θεσμικού οργάνου, όταν μια θέση εργασίας θα μπορούσε να προσκρούει στα έννομα συμφέροντά του και συνδέεται με την εργασία που ασκούσε ο πρώην υπάλληλος κατά τα τρία τελευταία έτη υπηρεσίας.

[28] Βλ. άρθρο 36α του μέρους I και άρθρο 31α του μέρους II του πλαισίου δεοντολογίας της ΕΚΤ, το οποίο προβλέπει ότι, όταν ένας υπάλληλος « *απαγορεύεται, λόγω της περιόδου αναμονής, να αναλάβει συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα και ο οποίος δεν μπορεί να βρει κατάλληλη εναλλακτική επαγγελματική δραστηριότητα και, ως εκ τούτου, είναι άνεργος* », το εν λόγω μέλος λαμβάνει μειωμένο ειδικό μηνιαίο επίδομα ίσο με το 80 % του τελευταίου βασικού μισθού για το πρώτο έτος, 60 % για το επόμενο έτος.

[29] Βλ. άρθρο 0.2.8.3 στοιχείο στ) των κανόνων υπηρεσιακής κατάστασης.