

Tämä sivu on konekäännetty [\[Linkki\]](#). Konekäännökset voivat sisältää virheitä, jotka saattavat heikentää selkeyttä ja tarkkuutta. Oikeusasiamies ei vastaa mahdollisista epäjohtonmukaisuuksista. Tietojen luotettavuus ja oikeusvarmuus varmistuvat lukemalla edellä linkitetty lähdekielinen versio (englanti). Lisätietoja on [kieli- ja käännöskäytännöissämme](#) [\[Linkki\]](#).

Päätös asiassa 2168/2019/KR Euroopan pankkiviranomaisen päätöksestä hyväksyä sen pääjohtajan pyyntö taloudellisen eturyhmän toimitusjohtajaksi ryhtymisestä

Päätös

Kanteluasia 2168/2019/KR - **Tutkittavaksi otetut kantelut, pvm 16/01/2020 - Suositus** 07/05/2020 - **Päätökset, pvm 18/11/2020 - Toimielin, jota kantelu koskee** Euroopan pankkiviranomainen (Toimielimen hyväksymä suositus) |

Asia koski Euroopan pankkiviranomaisen (EPV) päätöstä, jonka mukaan sen pääjohtaja voi ryhtyä eturyhmän toimitusjohtajaksi.

Oikeusasiamies havaitsi kaksi hallinnollista epäkohtaa ja antoi kolme suositusta, jotta samanlaisia ongelmia ei tulisi jatkossa.

Ensinnäkin EPV:n pitäisi tarpeen mukaan turvautua vaihtoehtoon kieltää johtohenkilöstöään ottamasta vastaan tiettyjä tehtäviä toimikautensa jälkeen. Tällaisten kieltojen kesto olisi rajattava, esimerkiksi kahteen vuoteen.

Toiseksi EPV:n pitäisi esittää perusteet siitä, missä tapauksissa siirrot kielletään, jotta asia olisi selvä johtohenkilöstölle. Perusteista olisi kerrottava EPV:n johtotehtävien hakijoille, kun nämä hakevat tehtäviä.

Kolmanneksi EPV:n pitäisi ottaa käyttöön sisäisiä menettelyjä, jotta toiseen työhön siirtyvän johtohenkilöstön pääsy luottamuksellisiin tietoihin estetään välittömästi, kun siirrosta saadaan tieto.

Oikeusasiamies lopetti tutkimuksen, kun EPV oli hyväksynyt hänen suosituksensa ja ryhtynyt toimenpiteisiin niiden panemiseksi täytäntöön.

Oikeusasiamies luottaa siihen, että EPV:n käyttöön ottamalla toimintalinjoilla autetaan jatkossa



välttämään haitallista pyörövi-ilmiotä. Muiden EU:n toimielinten ja virastojen pitäisi hyödyntää näitä uusia EPV:n suoja-toimia omia sääntöjensä tarkistamisessa.

Kantelun tausta

1. Oikeusasiamies vastaanotti 27. marraskuuta 2019 kantelun Euroopan pankkiviranomaisen (EPV) päätöksestä sallia sen toimitusjohtajan toimia pankkeja edustavan yhdistyksen toimitusjohtajana.

2. Oikeusasiamies suoritti tutkimuksen [1] , muun muassa tarkastamalla asiaankuuluvat EPV:n asiakirjat. Oikeusasiamies havaitsi kaksi hallinnollista epäkohtaa.

3. Oikeusasiamies antoi 7 päivänä toukokuuta 2020 EPV:lle kolme suositusta sen varmistamiseksi, ettei tämä hallinnollinen epäkohta toistuisi [2] .

4. EPV lähetti vastauksensa oikeusasiamiehelle 28. elokuuta 2020. EPV hyväksyi oikeusasiamiehen suositukset ja toteutti toimenpiteitä niiden täytäntöönpanemiseksi [3] .

5. Kantelija toimitti 29 päivänä syyskuuta huomautuksia EPV:n vastauksesta [4] .

Oikeusasiamiehen suositus

6. Oikeusasiamies havaitsi tutkimuksensa yhteydessä kaksi hallinnollista epäkohtaa. Ensinnäkin EPV:n olisi pitänyt kieltää työpaikan siirtäminen. Vaikka EPV hyväksyi laajoja rajoituksia, ne eivät olleet riittäviä suhteessa niihin liittyviin riskeihin. Toiseksi EPV ei sen jälkeen, kun se oli ilmoittanut suunnitellusta siirrosta, välittömästi peruuttanut pääjohtajansa pääsyä luottamuksellisiin tietoihin.

7. Oikeusasiamies antoi kolme suositusta, joiden mukaan EPV:n olisi

- (I) Vetoavat tarvittaessa mahdollisuuteen kieltää sen johtohenkilöitä ottamasta vastaan tiettyjä tehtäviä toimikautensa jälkeen. Tällaisen kiellon olisi oltava määräaikainen esimerkiksi kahdeksi vuodeksi.
- (II) Vahvistetaan kriteerit sille, milloin se aikoo kieltää tällaiset siirrot tulevaisuudessa, jotta ylimmälle henkilöstölle annettaisiin selvyttä. Ylempien EPV:n virkojen hakijoille olisi ilmoitettava perusteista, kun he hakevat niitä. ja
- III) Otetaan käyttöön sisäiset menettelyt, jotta kun tiedetään, että sen henkilöstön jäsen siirtyy toiseen työpaikkaan, hänen pääsynsä luottamuksellisiin tietoihin katkaistaan välittömästi.

8. EPV hyväksyi nämä suositukset. Se ilmoitti, että se on sitoutunut kieltämään ylempiä työntekijöitään ottamasta vastaan tiettyjä ongelmallisia tehtäviä poistuessaan EPV:stä. EPV on



esimerkiksi kieltänyt entisestä toimitusjohtajastaan tulemasta Yhdistyneen kuningaskunnan rahoitusalan lobbausryhmän toimivaan johtoon kuulumattomaksi johtajaksi. [5]

9. EPV hyväksyi lisäksi kaksi toimintalinjaa oikeusasiamiehen suositusten täytäntöönpanemiseksi, jotka sisällytetään EPV:n eettiseen ohjeeseen, kun sitä päivitetään seuraavan kerran [6] .

EPV:n hyväksymät toimintaperiaatteet

Luottamuksellisten tietojen saannin rajoittaminen

10. EPV hyväksyi toimintaperiaatteet, joilla rajoitetaan sellaisten työntekijöiden pääsyä luottamuksellisiin tietoihin, jotka siirtyvät muualle kuin EPV:n ulkopuolelle. [7]

11. Poliitikassa todetaan, että henkilöstön jäsenten olisi noudatettava lahjomattomuutta ja pidättyvyyttä kaikissa työsuhteen päättymisen jälkeistä ammatillista toimintaa koskevissa neuvotteluissa. [8] Toimintaperiaatteissa korostetaan, että henkilöstön jäsenten on tiedotettava esimiehelleen heidän osallistuessaan työpaikoista käytäviin neuvotteluihin , *joiden voidaan katsoa vaikuttavan [heidän] riippumattomuuteensa hoitaessaan tehtäviään vaarantaen luottamuksen EPV:n tehtävien hoitamiseen* ”. [9]

12. EPV:n toimintaperiaatteet antavat tältä osin seuraavat ohjeet. Henkilöstön jäsenten *olisi ”otettava huomioon [heidän] nykyisen tehtävänsä luonne, mukaan lukien [heidän] virkaikänsä, mahdollisen tulevan työnantajan luonne ja rooli sekä se, onko organisaatio sellainen, johon EPV:n päätökset, ohjeet, suositukset tai lausunnot liittyvät tai johon ne vaikuttavat, tai edustaako se tällaisia organisaatioita.* ”

13. Kun EPV:lle ilmoitetaan henkilöstön jäsenen aikomuksesta siirtyä toiseen työpaikkaan, käynnistyy kolme toisiinsa liittyvää prosessia. Ne koskevat sen arvioimista,

I. henkilöstön jäsenen pääsy luottamuksellisiin tietoihin olisi keskeytettävä,

II. aiottu uusi työ aiheuttaa eturistiriitoja, kun henkilöstön jäsen on edelleen palveluksessa, ja

III. aiottu uusi työpaikka aiheuttaisi eturistiriitoja sen jälkeen, kun henkilöstön jäsen on lähtenyt.

14. Kun kyse on luottamuksellisten tietojen saannin keskeyttämisestä, tämä on sääntö, paitsi jos aiottu uusi työpaikka on EU:n palveluksessa, ETA:n julkisella sektorilla tai kansainvälisessä järjestössä tai jos suunniteltu uusi työ ei liity henkilöstön jäsenen työhön EPV:ssä (esimerkiksi silloin, kun uusi työ ei olisi finanssialalla tai pääasiallisesti tarjoa palveluja rahoitusallalla).

15. Jos luottamuksellisten tietojen saatavuus keskeytetään, EPV arvioi, voisiko suunniteltu uusi työ vaikuttaa henkilöstön jäsenen riippumattomuuteen ja minkä tasoinen pääsy



luottamuksellisiin tietoihin olisi sen mukaisesti myönnettävä.

Työsuhteen jälkeiset rajoitukset ja kiellot

16. EPV hyväksyi toimintaperiaatteet, joissa vahvistetaan kriteerit sen henkilöstön tulevien työpaikkojen arvioimiseksi rajoitusten ja kieltojen soveltamisen osalta. EPV teki selväksi, että kun otetaan huomioon sen rooli rahoituslaitosten sääntelyssä ja valvonnassa, suunnitellut uudet työpaikat aiheuttavat todennäköisimmin eturistiriitoja, jos tuleva työnantaja on EPV:n päätösten, ohjeiden, suositusten tai lausuntojen kohteena tai jos se edustaa tällaisia organisaatioita [10] .

17. EPV totesi, että eturistiriitojen taso on todennäköisesti merkittävin, jos asianomainen henkilöstön jäsen on johtavassa asemassa EPV:ssä ja/tai tuntee luottamuksellisia tietoja; jos aiottu uusi työ koskee ylemmän johdon virkaa; ja jos yrityksen markkinaololo tai organisaation vaikutus teollisuuden käytäntöihin ja päätöksentekoon [11] on huomattava.

18. Kun EPV havaitsee eturistiriitojen riskin, se päättää soveltaa rajoituksia ja/tai kieltoja tapauskohtaisesti. EPV:n tältä osin tekemillä päätöksillä pyritään löytämään asianmukainen tasapaino sen välillä, että on tarpeen varmistaa koskemattomuus väliaikaisilla kielloilla ja rajoituksilla, ja toisaalta tarve kunnioittaa perusoikeutta tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valittua tai hyväksyttyä ammattia.

19. EPV luettelee tärkeimmät toimenpiteet, joita se voi tältä osin ottaa huomioon politiikassaan. EPV:n täsmentämiä kieltoja käytetään todennäköisesti lähinnä ylemmän tason henkilöstöön, kuten puheenjohtajaan, pääjohtajaan, johtajiin ja neuvonantajiin. EPV:n ilmoitukset avoimista toimista sisältävät nyt osion, jossa esitetään yhteenveto työsuhteen päättymisen jälkeisistä rajoituksista.

Kantelijan huomautukset

20. Kantelija totesi, että EPV:n vastaus suositukseen on merkki edistymisestä. Kantelijalla on kuitenkin parantamisen varaa.

21. Kantelijan suurin huolenaihe on se, että EPV:n henkilöstön ongelmallisia pyöröoviliikkeitä saattaa sen mielestä edelleen tapahtua tulevaisuudessakin. [12] Kantelija vastustaa erityisesti EPV:n toimintaperiaatteita, joilla arvioidaan EPV:n henkilöstön tulevia työpaikkoja, jotka ovat ristiriidassa EPV:n etujen kanssa, mukaan lukien se, että *olisi löydettävä asianmukainen tasapaino sen välillä, että on tarpeen varmistaa koskemattomuus väliaikaisilla kielloilla ja rajoituksilla sekä tarve kunnioittaa perusoikeutta tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valittua tai hyväksyttyä ammattia* . Kantelija väitti, että tämä voisi johtaa siihen, että EPV [13] asettaa työnteko-oikeuden etusijalle lieventävien toimenpiteiden sijaan, mukaan lukien mahdolliset kiellot.



Oikeusasiamiehen arvio suosituksen antamisen jälkeen

22. Oikeusasiamies kiittää EPV:tä siitä, että se on suostunut ottamaan käyttöön kauaskantoisia toimenpiteitä, jotka koskevat työsuhteen päättymisen jälkeiseen toimintaan liittyviä eturistiriitoja ja lähtevän henkilöstön luottamuksellisten tietojen saatavuutta. Oikeusasiamies luottaa siihen, että näiden toimenpiteiden huolellinen soveltaminen auttaa välttämään tulevaisuudessa vahingollisia pyöröviiliikkeitä.

23. Luottamuksellisten tietojen saannin rajoittamista koskevan politiikan osalta oikeusasiamies toteaa, että se voi toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä vasta, kun EPV on tietoinen henkilöstön jäsenestä, joka hakee mahdollisesti ongelmallista työpaikkaa. Oikeusasiamies suhtautuu myönteisesti EPV:n henkilöstölleen antamaan ohjeistukseen (ks. kohta 12) ja katsoo, että nämä ohjeet ovat riittävän selkeitä, ja jos niitä noudatetaan, ne todennäköisesti johtavat haluttuihin tuloksiin.

24. Pyöröviiliikkeistä ja erityisesti kantelijan esiin tuomista huolenaiheista (ks. 19 kohta) EU:n perusoikeuskirjassa turvataan oikeus tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valittua tai hyväksyttyä ammattia. [14] Oikeusasiamies katsoo, että kaikkien tämän oikeuden rajoittamista koskevien päätösten on oltava välttämättömiä oikeutetun yleisen edun saavuttamiseksi ja oikeasuhteisia. Hän myöntää, että on vaikeaa löytää oikea tasapaino perusoikeuden kunnioittamisen varmistamisen ja eturistiriitojen välttämisen tai niiden käsityksen välillä. [15] Tällöin pyöröviiliikkeet olisi tutkittava huolellisesti, ja oikeusasiamies luottaa siihen, että EPV:n tutkimuksen johdosta käyttöön ottamat uudet toimintaperiaatteet auttavat varmistamaan oikeiden päätösten tekemisen.

25. Oikeusasiamies kehottaa muita EU:n toimielimiä ja virastoja hyödyntämään EPV:n hyväksymiä uusia suojatoimia tarkistaessaan omia sääntöjään.

Johtopäätös

Tutkimuksen perusteella oikeusasiamies päättää asian käsittelyn seuraavalla päätelmällä:

EPV on ryhtynyt toimiin oikeusasiamiehen suositusten täytäntöönpanemiseksi.

Tästä päätöksestä ilmoitetaan kantelijalle ja EPV:lle .

Emily O'Reilly Euroopan oikeusasiamies

Strasbourg, 18.11.2020



[1] Ks. oikeusasiamiehen aloituskirje, jossa on yksityiskohtaiset kysymykset EPV:lle:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Linkki].

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

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

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

[5] Tämä EPV:n päätös julkaistiin vastauksena yleisön tutustumispyyntöön, ks.

[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)
[Linkki]

[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)
[Linkki].

[7] EU:n henkilöstösääntöjen 11 a artiklan 1 kohdan mukaan henkilöstön jäsenet eivät tehtäviään suorittaessaan saa käsitellä asiaa, jossa hänellä on suoraan tai välillisesti sellaisia henkilökohtaisia etuja, jotka voivat heikentää heidän riippumattomuuttaan, eikä etenään perheeseen ja taloudellisiin etuihin liittyviä etuja. Ks.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Linkki]

[8] Henkilöstösääntöjen 16 artiklan mukaisesti.

[9] Henkilöstösääntöjen 11 a artiklan 2 kohdan mukaisesti.

[10] Esimerkiksi: ETA-alueella toimiluvan saaneet luottolaitokset, sijoituspalveluyritykset, maksulaitokset ja sähköisen rahan liikkeeseenlaskijat sekä tällaisten yritysten etuja edustavat yksityisen sektorin organisaatiot, kuten toimialajärjestöt, tai neuvoa ja edustaa niitä, kuten konsulttiyrityksiä.

[11] Esimerkiksi jos organisaatio on vaikutusvaltainen rahoituspalvelujen edunvalvoja.

[12] Ks. alaviite 4 sekä:

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

[13] Henkilöstölle nimittävä viranomainen on toimitusjohtaja, puheenjohtajan ja toimitusjohtajan osalta nimittävä viranomainen on EPV:n hallintoneuvosto.

[14] Ks. 15 artiklan mukaisesti: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Linkki].

[15] EU:n henkilöstösääntöjen 16 artiklan mukaisesti:



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