

*La traduction de cette page a été générée par traduction automatique [Lien]. Les traductions automatiques peuvent comporter des erreurs susceptibles de nuire à la clarté et à l'exactitude; le Médiateur décline toute responsabilité en cas de divergences. Pour obtenir les informations les plus fiables et pour assurer la sécurité juridique, veuillez consulter la version source en anglais dont le lien figure ci-dessus. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre [politique linguistique et de traduction](#) [Lien].*

## **Décision dans l'affaire 2168/2019/KR sur la décision de l'Autorité bancaire européenne d'approuver la demande de son directeur exécutif de devenir PDG d'un groupe de pression financier**

Décision

**Affaire** 2168/2019/KR - **Ouvert le** 16/01/2020 - **Recommandation le** 07/05/2020 - **Décision le** 18/11/2020 - **Institution concernée** Autorité bancaire européenne ( Recommandation approuvée par l'institution ) |

L'affaire concernait la décision de l'Autorité bancaire européenne (ABE) de permettre à son directeur exécutif d'occuper un poste de PDG d'un groupe de pression.

L'Ombudsman a relevé deux cas de mauvaise administration et formulé trois recommandations pour éviter que des problèmes similaires ne se posent à l'avenir.

Premièrement, l'ABE devrait, si nécessaire, invoquer la possibilité d'interdire à ses cadres supérieurs d'occuper certains postes après leur mandat. Une telle interdiction devrait être limitée dans le temps, par exemple, pour une durée de deux ans.

Deuxièmement, l'ABE devrait définir des critères permettant de déterminer quand elle interdira de tels mouvements à l'avenir, de manière à donner de la clarté aux cadres supérieurs. Les candidats aux postes supérieurs de l'ABE devraient être informés des critères lorsqu'ils postulent.

Troisièmement, l'ABE devrait mettre en place des procédures internes afin qu'une fois que l'on sait qu'un membre de son personnel se déplace vers un autre emploi, son accès à des informations confidentielles est coupé avec effet immédiat.

La Médiatrice a clos l'enquête après que l'ABE a accepté ses recommandations et adopté des mesures pour les mettre en œuvre.



Le Médiateur est convaincu que les politiques mises en place par l'ABE l'aideront à éviter à l'avenir de nuire aux mouvements de portes tournantes. D'autres institutions et agences de l'UE devraient s'appuyer sur ces nouvelles garanties de l'ABE lors de la révision de leurs propres règles.

## Contexte de la plainte

1. Le 27 novembre 2019, le Médiateur a reçu une plainte concernant la décision de l'Autorité bancaire européenne (ABE) de permettre à son directeur exécutif d'occuper les fonctions de PDG d'une association représentant les banques.
2. Le Médiateur a mené une enquête [1] , y compris en inspectant les documents pertinents de l'ABE. Le Médiateur a constaté deux cas de mauvaise administration.
3. Le 7 mai 2020, le Médiateur a adressé trois recommandations à l'ABE afin de veiller à ce que cette mauvaise administration ne se reproduise pas [2] .
4. Le 28 août 2020, l'ABE a envoyé sa réponse au Médiateur. L'ABE a accepté les recommandations du Médiateur et a adopté des mesures pour les mettre en œuvre [3] .
5. Le 29 septembre, le plaignant a présenté des observations sur la réponse de l'ABE [4] .

## Recommandation du Médiateur

6. Au cours de son enquête, la Médiatrice a constaté deux cas de mauvaise administration. Premièrement, l'ABE aurait dû interdire le déménagement d'emploi. Bien que l'ABE ait adopté d'importantes restrictions, celles-ci n'étaient pas suffisantes lorsqu'elles étaient mesurées en fonction des risques encourus. Deuxièmement, l'ABE n'a pas immédiatement retiré l'accès de son directeur exécutif aux informations confidentielles lorsqu'elle a été informée de la décision envisagée.

7. Le Médiateur a émis trois recommandations, selon lesquelles l'ABE devrait:

- (I) Si nécessaire à l'avenir, invoquer la possibilité d'interdire à ses cadres supérieurs d'occuper certains postes après leur mandat. Une telle interdiction devrait être limitée dans le temps, par exemple, pour une durée de deux ans;
- (II) Définir des critères pour déterminer quand il interdira de tels déménagements à l'avenir, de manière à donner de la clarté aux cadres supérieurs. Les candidats aux postes supérieurs de l'ABE devraient être informés des critères lorsqu'ils postulent; et
- (III) Mettre en place des procédures internes afin qu'une fois que l'on sait qu'un membre de



son personnel se déplace vers un autre emploi, son accès à des informations confidentielles est coupé avec effet immédiat.

8. L'ABE a accepté ces recommandations. Elle s'est engagée à interdire à ses cadres supérieurs d'occuper certains postes problématiques lorsqu'ils quittent l'ABE. L'ABE a déclaré qu'elle avait, par exemple, interdit à son ancien directeur exécutif de devenir un administrateur non exécutif d'un groupe de pression pour le secteur financier britannique [5] .

9. L'ABE a en outre adopté deux politiques visant à mettre en œuvre les recommandations de la Médiatrice, qui seront incluses dans le «Guide éthique» de l'ABE lors de sa prochaine mise à jour [6] .

## Politiques adoptées par l'ABE

### Restreindre l'accès aux informations confidentielles

10. L'ABE a adopté une politique visant à restreindre l'accès aux informations confidentielles pour le personnel qui se déplace vers un autre emploi en dehors de l'ABE [7] .

11. La politique stipule que les membres du personnel doivent se comporter avec intégrité et discrétion dans toute négociation concernant les activités professionnelles postérieures à l'emploi. [8] La politique souligne la nécessité pour les membres du personnel d'informer leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils participent à des négociations concernant des emplois qui « *peuvent être perçus comme affectant [leur] indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, mettant en danger la confiance dans l'accomplissement de ses tâches par l'ABE* » [9] ».

12. La politique de l'ABE fournit les orientations suivantes à cet égard. Les membres du personnel « *devraient tenir compte de la nature de [leur] rôle actuel, y compris [leur] ancienneté, de la nature de l'employeur et du rôle futurs potentiels, et de la question de savoir si l'organisation est soumise ou affectée par des décisions, des orientations, des recommandations ou des avis de l'ABE ou si elle représente ces organisations.*

13. Une fois que l'ABE est informée de l'intention d'un membre du personnel de passer à un autre emploi, trois processus connexes sont déclenchés. Il s'agit d'évaluer si:

I. l'accès de l'agent aux informations confidentielles devrait être suspendu,

II. le nouvel emploi envisagé donne lieu à des conflits d'intérêts pendant que l'agent est encore en service, et

III. le nouvel emploi envisagé donnerait lieu à des conflits d'intérêts après le départ de l'agent.

14. En ce qui concerne la suspension de l'accès de l'agent à des informations confidentielles, il



s'agit de la règle, à moins que le nouvel emploi envisagé ne soit au service de l'UE, dans le secteur public de l'EEE ou dans une organisation internationale, ou que le nouvel emploi envisagé ne soit pas lié à l'emploi du membre du personnel à l'ABE (par exemple, lorsque le nouvel emploi ne serait pas dans le secteur financier ou principalement ne fournirait pas de services à celui-ci).

**15.** En cas de suspension de l'accès à des informations confidentielles, l'ABE évaluera si le nouvel emploi envisagé pourrait affecter l'indépendance du membre du personnel et quel niveau d'accès aux informations confidentielles devrait être accordé en conséquence.

## **Restrictions et interdictions postérieures à l'emploi**

**16.** L'ABE a adopté une politique définissant des critères d'évaluation des futurs emplois de son personnel en ce qui concerne l'application de restrictions et d'interdictions. L'ABE a clairement indiqué que, compte tenu de son rôle dans la réglementation et la surveillance des établissements financiers, les nouveaux emplois envisagés sont les plus susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts lorsque le futur employeur est soumis à des décisions, des orientations, des recommandations ou des avis de l'ABE ou qu'il est affecté par ces décisions, orientations, recommandations ou avis [10] .

**17.** L'ABE a indiqué que le niveau de conflit d'intérêts est probablement le plus important lorsque le membre du personnel concerné occupe un rôle de haut niveau au sein de l'ABE et/ou a connaissance d'informations confidentielles; lorsque le nouvel emploi envisagé concerne un poste d'encadrement supérieur; et lorsque l'ampleur de la présence sur le marché de l'entreprise, ou l'ampleur de l'influence de l'organisation sur les pratiques de l'industrie et l'élaboration des politiques [11] , est considérable.

**18.** Lorsque l'ABE constate un risque de conflits d'intérêts, elle décide d'appliquer des restrictions et/ou des interdictions au cas par cas. Les décisions adoptées par l'ABE à cet égard visent à trouver un juste équilibre entre la nécessité d'assurer l'intégrité par des interdictions et restrictions temporaires et la nécessité de respecter le droit fondamental d'exercer un travail et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée.

**19.** L'ABE énumère les principaux types de mesures qu'elle peut envisager à cet égard dans sa politique. Les interdictions, précise l'ABE, sont susceptibles d'être utilisées principalement en ce qui concerne les cadres supérieurs tels que le président, le directeur exécutif, les administrateurs et les conseillers. Les avis de vacance de poste de l'ABE contiennent désormais une section résumant les restrictions postérieures à l'emploi.

## **Observations du plaignant**

**20.** Le plaignant a reconnu que la réponse de l'ABE à la recommandation est un signe de progrès. Toutefois, le plaignant voit encore des améliorations à apporter.



**21.** La principale préoccupation de la plaignante est qu'à son avis, les déplacements problématiques du personnel de l'ABE pourraient encore se produire à l'avenir. [12] En particulier, le plaignant conteste la politique de l'ABE visant à évaluer les emplois futurs du personnel de l'ABE qui entrent en conflit avec les intérêts de l'ABE, notamment « *un équilibre approprié entre la nécessité d'assurer l'intégrité par des interdictions et restrictions temporaires et la nécessité de respecter le droit fondamental de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée* ». Le plaignant a fait valoir que cela pourrait conduire l'ABE [13] à privilégier le droit de travailler plutôt que les mesures d'atténuation, y compris d'éventuelles interdictions.

## Évaluation du Médiateur après la recommandation

**22.** Le Médiateur félicite l'ABE d'avoir accepté d'introduire des mesures de grande portée en ce qui concerne les risques de conflit d'intérêts dans les activités postérieures à l'emploi et l'accès aux informations confidentielles du personnel qui part. L'Ombudsman est convaincu qu'une application diligente de ces mesures permettra d'éviter à l'avenir des mouvements dommageables de portes tournantes.

**23.** En ce qui concerne la politique de restriction de l'accès aux informations confidentielles, le Médiateur note que ce n'est que lorsque l'ABE a connaissance d'un membre du personnel postulant à un emploi potentiellement problématique qu'elle peut prendre des mesures appropriées. Le Médiateur se félicite des orientations que l'ABE propose à son personnel à cet égard (voir point 12) et estime que ces orientations sont suffisamment claires et lorsqu'elles sont respectées, susceptibles d'aboutir aux résultats escomptés.

**24.** En ce qui concerne les déplacements de porte tournante, et en particulier compte tenu des préoccupations soulevées par le plaignant (voir point 19), la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantit le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée [14]. Le Médiateur reconnaît que toute décision impliquant une restriction de ce droit doit être nécessaire pour réaliser un intérêt public légitime et proportionnée. Elle reconnaît la difficulté qu'il y a à trouver le juste équilibre entre le respect du droit fondamental et la prévention des conflits d'intérêts ou de leur perception. [15] C'est pourquoi les mouvements de portes tournantes devraient être soigneusement examinés et la Médiatrice est convaincue que la nouvelle politique introduite par l'ABE en réponse à son enquête contribuera à garantir que les bonnes décisions sont prises.

**25.** Le Médiateur invite les autres institutions et agences de l'UE à s'appuyer sur les nouvelles garanties adoptées par l'ABE lors de la révision de leurs propres règles.

## Conclusion

Sur la base de l'enquête, le Médiateur clôt cette affaire avec la conclusion suivante:



## **L'ABE a pris des mesures pour mettre en œuvre les recommandations du Médiateur.**

Le plaignant et l'ABE seront informés de cette décision .

Emily O'Reilly Médiatrice européenne

Strasbourg, le 18/11/2020

[1] Voir la lettre d'ouverture du Médiateur contenant un ensemble détaillé de questions à l'ABE:  
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Lien].

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

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

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

[5] Cette décision de l'ABE a été rendue en réponse à une demande d'accès du public, voir:  
[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)  
[Lien]

[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)  
[Lien].

[7] Conformément à l'article 11 bis, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'UE, les membres du personnel ne traitent pas, dans l'exercice de leurs fonctions [...], d'une question dans laquelle, directement ou indirectement, ils ont un intérêt personnel de nature à porter atteinte à leur indépendance, et notamment aux intérêts familiaux et financiers. Voir:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Lien].

[8] Conformément à l'article 16 du statut.

[9] Conformément à l'article 11 bis, paragraphe 2, du statut.

[10] Par exemple: les établissements de crédit, les entreprises d'investissement, les établissements de paiement et les émetteurs de monnaie électronique agréés dans l'EEE, ainsi que les organisations du secteur privé représentant les intérêts de ces sociétés, telles que les associations professionnelles, ou les conseillent et les représentent, telles que les consultants.



[11] Par exemple, si l'organisation est un représentant influent des intérêts des services financiers.

[12] Voir la note de bas de page 4, ainsi que:

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

[13] Pour le personnel, l'autorité investie du pouvoir de nomination est le directeur exécutif, pour le président et le directeur exécutif, l'autorité investie du pouvoir de nomination est le conseil des autorités de surveillance de l'ABE.

[14] Conformément à l'article 15, voir: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) [Lien].

[15] Conformément à l'article 16 du statut des fonctionnaires de l'UE:

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