

Ezt az oldalt gépi fordítással [\[Link\]](#) fordították le. A gépi fordításokban előfordulhatnak az egyértelműséget és a pontosságot potenciálisan csökkentő hibák; az ombudsman nem vállal felelősséget az esetleges eltérésekért. A legmegbízhatóbb és jogilag korrekt tájékoztatásért olvassa el a fenti linken található, angol nyelvű forrásverziót. Bővebb információért tekintse meg [nyelvi és fordítási politikánkat \[Link\]](#).

Határozat a 2168/2019/KR sz. ügyben az Európai Bankhatóság azon döntéséről, hogy jóváhagyja ügyvezető igazgatójának egy pénzügyi lobbicsoport elnöki tisztségének betöltésére irányuló kérelmét

Határozat

Ügy 2168/2019/KR - **Vizsgálat megindítása** 16/01/2020 - **Ajánlás** 07/05/2020 - **Határozat** 18/11/2020 - **Érintett intézmények** Európai Bankhatóság (Az intézmény által elfogadott javaslat) |

Az ügy az Európai Bankhatóság (EBH) azon döntésére vonatkozott, amely lehetővé teszi ügyvezető igazgatója számára, hogy egy lobbicsoport vezérigazgatója legyen.

Az ombudsman két hivatali visszasságot állapított meg, és három ajánlást tett a jövőben felmerülő hasonló problémák elkerülése érdekében.

Először is, az EBH-nak szükség esetén élnie kell azzal a lehetőséggel, hogy megtiltsa vezető alkalmazottainak, hogy hivatali idejük után bizonyos pozíciókat vállaljanak. Az ilyen tilalmat például két évre kell korlátozni.

Másodszor, az EBH-nak kritériumokat kell meghatároznia arra vonatkozóan, hogy mikor fogja megtiltani az ilyen költözést a jövőben, hogy egyértelműbbé tegye a vezető beosztású alkalmazottakat. A magas rangú EBH-álláshelyek kérelmezőit a jelentkezésükkor tájékoztatni kell a kritériumokról.

Harmadszor, az EBH-nak belső eljárásokat kell bevezetnie annak érdekében, hogy amint ismertté válik, hogy egy alkalmazottja egy másik munkahelyre költözik, a bizalmas információkhoz való hozzáférésük azonnali hatállyal megszakad.

Az ombudsman azt követően zárta le a vizsgálatot, hogy az EBH elfogadta ajánlásait, és intézkedéseket fogadott el azok végrehajtására.



Az ombudsman bízik abban, hogy az EBH által bevezetett politikák segíteni fognak abban, hogy a jövőben elkerülje a forgóajtó-jelenség károsítását. A többi uniós intézménynek és ügynökségnek saját szabályaik felülvizsgálata során igénybe kell vennie ezeket az új EBH-biztosítékokat.

A panasz előzményei

1. 2019. november 27-én az ombudsmanhoz panasz érkezett az Európai Bankhatóság (EBH) azon határozatával kapcsolatban, amely lehetővé teszi ügyvezető igazgatója számára, hogy a bankokat képviselő egyesület vezérigazgatója legyen.
2. Az ombudsman vizsgálatot folytatott [1], többek között a vonatkozó EBH-dokumentumok megvizsgálásával. Az ombudsman két hivatali visszasságot állapított meg.
3. 2020. május 7-én az ombudsman három ajánlást adott ki az EBH-nak annak biztosítására, hogy ez a hivatali visszasság ne ismétlődjön meg [2].
4. Az EBH 2020. augusztus 28-án megküldte válaszát az ombudsmannak. Az EBH elfogadta az ombudsman ajánlásait, és intézkedéseket fogadott el azok végrehajtására [3].
5. Szeptember 29-én a panaszos észrevételeket nyújtott be az EBH válaszával kapcsolatban [4].

Az ombudsman ajánlása

6. Vizsgálata során az ombudsman két hivatali visszasságot állapított meg. Először is, az EBH-nak be kellett volna tiltania a munkahelyváltást. Bár az EBH kiterjedt korlátozásokat fogadott el, ezek a szóban forgó kockázatokhoz képest nem voltak elégségesek. Másodszor, az EBH a tervezett lépésről szóló értesítést követően nem vonta vissza azonnal ügyvezető igazgatójának a bizalmas információkhoz való hozzáférését.
7. Az ombudsman három ajánlást adott ki, amelyek szerint az EBH-nak:
 - i) Amennyiben a jövőben szükség van rá, hivatkozzon arra a lehetőségre, hogy a vezető személyzete eltiltsa bizonyos tisztségek betöltésétől a hivatali idejük lejártá után. Az ilyen tilalmat például két évre kell korlátozni;
 - (II) Határozzon meg kritériumokat arra vonatkozóan, hogy a jövőben mikor tiltja meg az ilyen költözéseket annak érdekében, hogy egyértelmű legyen a vezető beosztású személyzet. A magas rangú EBH-álláshelyek kérelmezőit tájékoztatni kell jelentkezésükkor a kritériumokról; és
 - (III) Belső eljárásokat kell bevezetni annak érdekében, hogy amint ismertté válik, hogy egy alkalmazottja egy másik munkahelyre költözik, a bizalmas információkhoz való hozzáférésük



azonnali hatállyal megszakad.

8. Az EBH elfogadta ezeket az ajánlásokat. Kijelentette, hogy elkötelezett amellett, hogy eltiltsa vezető alkalmazottait attól, hogy bizonyos problémás pozíciókat vállaljanak az EBH-ból való kilépéskor. Az EBH például megtiltotta korábbi ügyvezető igazgatójának, hogy az Egyesült Királyság pénzügyi ágazatának lobbicsoportjának nem ügyvezető igazgatójává váljon.

9. Az EBH továbbá két szakpolitikát fogadott el az ombudsman ajánlásainak végrehajtására, amelyeket az EBH etikai útmutatója tartalmaz majd a következő frissítéskor [6] .

Az EBH által elfogadott politikák

A bizalmas információkhoz való hozzáférés korlátozása

10. Az EBH olyan politikát fogadott el, amely korlátozza a bizalmas információkhoz való hozzáférést az EBH-n kívüli munkakörbe költöző személyzet számára [7] .

11. A politika kimondja, hogy a személyzet tagjainak feddhetetlenül és körültekintően kell eljárniuk a munkaviszony megszűnése utáni foglalkozási tevékenységekkel kapcsolatos tárgyalások során. [8] A politika hangsúlyozza, hogy a személyzet tagjainak tájékoztatniuk kell a felettesüket, amikor részt vesznek az olyan munkakörökre vonatkozó tárgyalásokon, amelyek „*úgy vélhetően érintik [k] feladataik ellátásában való függetlenségüket, veszélyeztetve az EBH feladatainak ellátásába vetett bizalmat*”. [9]

12. Az EBH politikája e tekintetben a következő iránymutatást adja. A személyzet tagjainak „*figyelembe kell venniük jelenlegi szerepük jellegét, beleértve a szolgálati idejüket, a potenciális jövőbeli munkáltató és szerep jellegét, valamint azt, hogy a szervezet az EBH határozatai, iránymutatásai, ajánlásai vagy véleményei által érintett vagy érintett szervezet-e, vagy képviseli-e ezeket a szervezeteket.*”

13. Amint az EBH-t tájékoztatják az alkalmazott azon szándékáról, hogy egy másik munkahelyre költözik, három kapcsolódó folyamat indul. Ezek annak értékelésére vonatkoznak, hogy:

I. az alkalmazott bizalmas információkhoz való hozzáférést fel kell függeszteni,

II. a tervezett új munkahely összeférhetetlenséghez vezet, amíg a személyzet tagja szolgálatban van, és

III. a tervezett új munkahely összeférhetetlenséghez vezetne, miután az alkalmazott távozott.

14. Ami az alkalmazott bizalmas információkhoz való hozzáféréseinek felfüggesztését illeti, ez a szabály, kivéve, ha a tervezett új állás az EU, az EGT közsférája vagy egy nemzetközi



szervezet szolgálatában áll, vagy ha a tervezett új munkakör nem kapcsolódik a személyzet EBH-nál betöltött munkaköréhez (például ha az új állás nem a pénzügyi szektorban, vagy elsősorban a pénzügyi szektornak nyújtana szolgáltatásokat).

15. A bizalmas információkhoz való hozzáférés felfüggesztése esetén az EBH értékeli, hogy a tervezett új munkakör befolyásolhatja-e az alkalmazott függetlenségét, és ennek megfelelően milyen szintű hozzáférést kell biztosítani a bizalmas információkhoz.

A munkaviszony megszűnése utáni korlátozások és tilalmak

16. Az EBH olyan politikát fogadott el, amely kritériumokat határoz meg személyzete jövőbeli álláshelyeinek a korlátozások és tilalmak alkalmazása tekintetében történő értékelésére vonatkozóan. Az EBH egyértelművé tette, hogy tekintettel a pénzügyi intézmények szabályozásában és felügyeletében betöltött szerepére, a tervezett új munkahelyek nagy valószínűséggel okoznak összeférhetetlenséget, amennyiben a leendő munkáltatóra az EBH határozatai, iránymutatásai, ajánlásai vagy véleményei vonatkoznak, vagy ilyen szervezeteket képviselnek [10] .

17. Az EBH jelezte, hogy az összeférhetetlenség szintje valószínűleg akkor a legjelentősebb, ha az érintett alkalmazott az EBH-nál vezető szerepet tölt be és/vagy bizalmas információkat ismer; ha a tervezett új munkahely vezető beosztást érint; és ahol a vállalat piaci jelenlétének mértéke vagy a szervezet által az ipari gyakorlatokra és a politikai döntéshozatalra gyakorolt befolyás mértéke [11] jelentős.

18. Amennyiben az EBH összeférhetetlenségi kockázatot állapít meg, eseti alapon határoz arról, hogy korlátozásokat és/vagy tilalmakat alkalmaz-e. Az EBH által e tekintetben elfogadott határozatok célja, hogy megfelelő egyensúlyt teremtsenek a feddhetetlenség ideiglenes tilalmak és korlátozások révén történő biztosításának szükségessége, valamint a munkavállaláshoz és a szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához való alapvető jog tiszteletben tartásának szükségessége között.

19. Az EBH felsorolja azokat a fő intézkedéseket, amelyeket e tekintetben politikájában mérlegelhet. Az EBH által meghatározott tilalmak valószínűleg főként a vezető beosztású alkalmazottakkal, például az elnökkel, az ügyvezető igazgatóval, az igazgatókkal és a tanácsadókkal kapcsolatban kerülnek alkalmazásra. Az EBH álláshirdetése most egy szakaszt tartalmaznak, amely összefoglalja a munkaviszony megszűnését követő korlátozásokat.

A panaszos észrevételei

20. A panaszos elismerte, hogy az EBH ajánlásra adott válasza az előrelépés jele. A panaszos azonban továbbra is javításra szorul.

21. A panaszos fő aggálya az, hogy véleménye szerint az EBH személyzetének problémás



forgóajtó-mozgásai a jövőben is bekövetkezhetnek. [12] A panaszos különösen az EBH-alkalmazottak jövőbeli, az EBH érdekeivel ellentétes állásainak értékelésére vonatkozó politikát kifogásolja, ideértve azt is, hogy meg *kell találni „megfelelő egyensúlyt az integritás ideiglenes tilalmak és korlátozások révén történő biztosításának szükségessége, valamint a munkavállaláshoz és a szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás folytatásához való alapvető jog tiszteletben tartása között”*. A panaszos azzal érvelt, hogy ez ahhoz vezethet, hogy az EBH [13] előnyben részesíti a munkához való jogot az enyhítő intézkedésekkel szemben, beleértve az esetleges tilalmakat is.

Az ombudsman értékelése az ajánlás után

22. Az ombudsman elismerését fejezi ki az EBH-nak, amiért beleegyezett, hogy széles körű intézkedéseket vezessen be a munkaviszony megszűnése utáni tevékenységek során felmerülő összeférhetetlenség kockázata és a távozó személyzet bizalmas információihoz való hozzáférés tekintetében. Az ombudsman bízik abban, hogy ezen intézkedések gondos alkalmazása a jövőben elő fogja segíteni a forgóajtó-mozgások károsításának elkerülését.

23. Ami a bizalmas információkhoz való hozzáférés korlátozására vonatkozó politikát illeti, az ombudsman megjegyzi, hogy csak akkor hozhatja meg a megfelelő intézkedéseket, ha az EBH-nak tudomása van arról, hogy a személyzet egy potenciálisan problematikus állásra jelentkezik. Az ombudsman üdvözli az EBH által személyzetének e tekintetben nyújtott iránymutatást (lásd a 12. pontot), és úgy véli, hogy ez az iránymutatás kellően egyértelmű, és ha betartják, valószínűleg a kívánt eredményekhez vezet.

24. Ami a forgóajtó-jelenléteket illeti, és különösen szem előtt tartva a panaszos által felvetett aggályokat (lásd a 19. pontot), az Európai Unió Alapjogi Chartája biztosítja a munkavállaláshoz és a szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás folytatásához való jogot. [14] Az ombudsman nagyra értékeli, hogy minden olyan döntésnek, amely e jog korlátozásával jár, a jogos közérdek eléréséhez szükségesnek és arányosnak kell lennie. Elismeri, hogy nehéz megtalálni a megfelelő egyensúlyt az alapvető jog tiszteletben tartásának biztosítása és az összeférhetetlenség elkerülése, illetve annak megítélése között. [15] Ezért gondosan meg kell vizsgálni a forgóajtó-jelenségeket, és az ombudsman bízik abban, hogy az EBH által a vizsgálatára válaszul bevezetett új politika segíteni fog a helyes döntések meghozatalában.

25. Az ombudsman felszólítja a többi uniós intézményt és ügynökséget, hogy saját szabályaik felülvizsgálata során támaszkodjanak az EBH által elfogadott új biztosítékokra.

Következtetés

A vizsgálat alapján az ombudsman az alábbi következtetéssel zárja le az ügyet:

Az EBH lépéseket tett az ombudsman ajánlásainak végrehajtása érdekében.



A panaszost és az EBH-t tájékoztatják erről a döntésről .

Emily O'Reilly európai ombudsman

Strasbourg, 2020.11.18.

[1] Lásd az ombudsman nyitólevelét, amely részletes kérdéseket tartalmaz az EBH-hoz:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Link].

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

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

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

[5] Ezt az EBH-határozatot nyilvános hozzáférés iránti kérelemre válaszul tették közzé, lásd:
[https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%](https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%20)
[Link]

[6]
[https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%](https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%20)
[Link].

[7] Az EU személyzeti szabályzata 11a. cikkének (1) bekezdésével összhangban a személyzet tagjai feladataik ellátása során nem foglalkozhatnak olyan kérdéssel, amelyben – közvetlenül vagy közvetve – bármilyen személyes érdekük fűződik függetlenségük, és különösen családi és pénzügyi érdekeik csorbításához. Lásd:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].

[8] A személyzeti szabályzat 16. cikkével összhangban.

[9] A személyzeti szabályzat 11a. cikkének (2) bekezdésével összhangban.

[10] Például: az EGT-ben engedélyezett hitelintézetek, befektetési vállalkozások, pénzforgalmi intézmények és elektronikuspénz-kibocsátók, valamint az ilyen vállalatok érdekeit képviselő magánszektorbeli szervezetek, mint például az ágazati szövetségek, vagy tanácsot adnak és képviselnek, például tanácsadó irodák.

[11] Például, ha a szervezet a pénzügyi szolgáltatások befolyásos érdekképviselője.

[12] Lásd a 4. lábjegyzetet, valamint:



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

[13] A személyzet tekintetében a kinevezésre jogosult hatóság az ügyvezető igazgató, az elnök és az ügyvezető igazgató esetében a kinevezésre jogosult hatóság az EBH felügyeleti tanácsa.

[14] A 15. cikkkel összhangban lásd: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
[Link].

[15] Az EU személyzeti szabályzatának 16. cikkével összhangban:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].