

De vertaling van deze pagina is automatisch geproduceerd met behulp van machinevertaling [\[Link\]](#). Machinevertalingen kunnen fouten bevatten die de duidelijkheid en nauwkeurigheid van de informatie kunnen schaden; de Ombudsman kan niet aansprakelijk worden gehouden voor eventuele afwijkingen. Voor de grootste mate van betrouwbaarheid en rechtszekerheid wordt verwezen naar de bronversie in het Engels (klik op de link hierboven). Meer informatie vindt u in ons [taal- en vertaalbeleid \[Link\]](#).

Besluit in zaak 2168/2019/KR betreffende het besluit van de Europese bankautoriteit tot goedkeuring van het verzoek van haar uitvoerend directeur om algemeen directeur te worden van een financiële lobbygroep

Besluiten

Zaak 2168/2019/KR - Geopend op 16/01/2020 - Aanbeveling omtrent 07/05/2020 - Besluit over 18/11/2020 - Betrokken instelling Europese Bankautoriteit (Aanbeveling waarmee de instelling het eens is) |

De zaak betrof het besluit van de Europese bankautoriteit (EBA) om haar uitvoerend directeur toe te staan een functie te aanvaarden als algemeen directeur van een financiële lobbygroep.

De Ombudsman stelde twee gevallen van wanbeheer vast en deed drie aanbevelingen om soortgelijke problemen in de toekomst te voorkomen.

Ten eerste moet de EBA, waar nodig, gebruik maken van de optie om hogere ambtenaren te verbieden na afloop van hun ambtstermijn bepaalde functies te aanvaarden. Een dergelijk verbod zou moeten gelden voor een beperkte tijd, bijvoorbeeld twee jaar.

Ten tweede moet de EBA criteria vaststellen voor het moment waarop dergelijke bewegingen in de toekomst worden verboden, zodat hierover duidelijk wordt verschaft aan de hogere ambtenaren. Sollicitanten voor hogere functies bij de EBA moeten van deze criteria op de hoogte worden gesteld wanneer zij solliciteren.

Ten derde moet de EBA interne procedures instellen zodat, zodra bekend wordt dat een ambtenaar een andere baan aanvaardt, de toegang van die persoon tot vertrouwelijke gegevens onmiddellijk wordt ingetrokken.

De Ombudsman heeft het onderzoek afgesloten nadat de EBA haar aanbevelingen had aanvaard en maatregelen had getroffen om deze uit te voeren.



De Ombudsman vertrouwt erop dat het door de EBA ingevoerde beleid ertoe bijdraagt dat schadelijke draaideurbewegingen in de toekomst worden vermeden. Andere EU-instellingen en agentschappen moeten bij het herzien van hun eigen regels gebruikmaken van deze nieuwe waarborgen van de EBA.

Achtergrond van de klacht

1. Op 27 november 2019 heeft de Ombudsman een klacht ontvangen over het besluit van de Europese Bankautoriteit (EBA) om haar uitvoerend directeur in staat te stellen een positie in te nemen als CEO van een vereniging die banken vertegenwoordigt.
2. De Ombudsman heeft een onderzoek ingesteld [1], onder meer door het inspecteren van relevante EBA-documenten. De Ombudsman heeft twee gevallen van wanbeheer vastgesteld.
3. Op 7 mei 2020 deed de Ombudsman drie aanbevelingen aan de EBA om ervoor te zorgen dat dit wanbeheer niet opnieuw zou optreden. [2]
4. Op 28 augustus 2020 heeft de EBA haar antwoord aan de Ombudsman gezonden. De EBA aanvaardde de aanbevelingen van de Ombudsman en nam maatregelen om deze uit te voeren [3].
5. Op 29 september heeft klager opmerkingen ingediend over het antwoord van de EBA [4].

Aanbeveling van de Ombudsman

6. In de loop van haar onderzoek heeft de Ombudsman twee gevallen van wanbeheer vastgesteld. Ten eerste had de EBA de verhuizing moeten verbieden. Hoewel de EBA uitgebreide beperkingen heeft vastgesteld, waren deze niet voldoende wanneer zij werd afgemeten aan de betrokken risico's. Ten tweede heeft de EBA, nadat zij van de voorgenomen verhuizing in kennis was gesteld, de toegang van haar uitvoerend directeur tot vertrouwelijke informatie niet onmiddellijk ingetrokken.
7. De Ombudsman heeft drie aanbevelingen gedaan, waarin wordt gesteld dat de EBA:
 - (I) Indien nodig in de toekomst, een beroep doen op de mogelijkheid om zijn hoger personeel te verbieden bepaalde functies na hun ambtstermijn in te nemen. Een dergelijk verbod moet worden beperkt tot bijvoorbeeld twee jaar;
 - (II) Stel criteria vast voor wanneer zij dergelijke verhuizingen in de toekomst zal verbieden om duidelijkheid te verschaffen aan hoger personeel. Kandidaten voor hogere EBA-posten moeten op de hoogte worden gebracht van de criteria wanneer zij solliciteren; en
 - (III) Interne procedures invoeren, zodat zodra bekend is dat een personeelslid naar een andere baan verhuist, hun toegang tot vertrouwelijke informatie met onmiddellijke ingang wordt



beëindigd.

8. De EBA heeft deze aanbevelingen aanvaard. Zij heeft zich ertoe verbonden haar hogere personeelsleden te verbieden bepaalde problematische functies aan te nemen bij het verlaten van de EBA. De EBA zei bijvoorbeeld dat het haar voormalige uitvoerend directeur verboden had om niet-uitvoerend directeur te worden voor een lobbygroep voor de financiële sector in het Verenigd Koninkrijk [5] .

9. De EBA heeft voorts twee beleidslijnen vastgesteld om de aanbevelingen van de Ombudsman uit te voeren die bij de volgende actualisering in de „Ethische Gids” van de EBA zullen worden opgenomen [6] .

Door de EBA vastgestelde beleidslijnen

Beperking van de toegang tot vertrouwelijke informatie

10. De EBA heeft een beleid vastgesteld om de toegang tot vertrouwelijke informatie te beperken voor personeel dat naar een andere baan buiten de EBA verhuist. [7]

11. Het beleid bepaalt dat personeelsleden zich bij onderhandelingen over beroepsactiviteiten na uitdiensttreding met integriteit en discretie moeten gedragen. [8] In het beleid wordt benadrukt dat personeelsleden hun leidinggevende moeten informeren wanneer zij deelnemen aan onderhandelingen over banen waarvan *kan worden aangenomen dat zij afbreuk doen aan hun onafhankelijkheid bij de uitoefening van hun taken, hetgeen het vertrouwen in de uitvoering van haar taken door de EBA in gevaar brengt* . [9]

12. Het beleid van de EBA biedt in dit verband de volgende richtsnoeren. Personeelsleden „*moeten rekening houden met de aard van [hun] huidige rol, met inbegrip van [hun] anciënniteit, de aard van de potentiële toekomstige werkgever en rol, en of de organisatie een organisatie is die onderworpen is aan of wordt beïnvloed door besluiten, richtsnoeren, aanbevelingen of adviezen van de EBA, of dergelijke organisaties vertegenwoordigt*”.

13. Zodra de EBA op de hoogte is gesteld van het voornemen van een personeelslid om naar een andere baan te verhuizen, worden drie gerelateerde processen in gang gezet. Deze hebben betrekking op de beoordeling of:

- I. de toegang van het personeelslid tot vertrouwelijke informatie moet worden opgeschort,
- II. de beoogde nieuwe baan aanleiding geeft tot belangenconflicten terwijl het personeelslid nog in dienst is, en
- III. de beoogde nieuwe baan zou aanleiding geven tot belangenconflicten nadat het personeelslid is vertrokken.



14. Wat de opschorting van de toegang van het personeelslid tot vertrouwelijke

informatie betreft, is dit de regel, tenzij de beoogde nieuwe baan in dienst staat van de EU, in de publieke sector van de EER of in een internationale organisatie, of de beoogde nieuwe baan geen verband houdt met de functie van het personeelslid bij de EBA (bijvoorbeeld wanneer de nieuwe baan zich niet zou bevinden in of hoofdzakelijk diensten zou verlenen aan de financiële sector).

15. Indien de toegang tot vertrouwelijke informatie wordt opgeschort, zal de EBA beoordelen of de beoogde nieuwe baan de onafhankelijkheid van het personeelslid kan beïnvloeden en welk niveau van toegang tot vertrouwelijke informatie dienovereenkomstig moet worden verleend.

Beperkingen en verboden na uitdiensttreding

16. De EBA heeft een beleid vastgesteld met criteria voor de beoordeling van toekomstige banen van haar personeel met betrekking tot de toepassing van beperkingen en verboden. De EBA heeft duidelijk gemaakt dat, gezien haar rol bij het reguleren van en het toezicht op financiële instellingen, beoogde nieuwe banen hoogstwaarschijnlijk aanleiding zullen geven tot belangenconflicten wanneer de toekomstige werkgever onderworpen is aan, of wordt beïnvloed door, EBA-besluiten, richtsnoeren, aanbevelingen of adviezen, of dergelijke organisaties vertegenwoordigt. [10]

17. De EBA heeft aangegeven dat het niveau van belangenconflicten waarschijnlijk het grootst is wanneer het betrokken personeelslid een hogere functie vervult bij de EBA en/of kennis heeft van vertrouwelijke informatie; wanneer de beoogde nieuwe functie betrekking heeft op een hogere functie; en waar de omvang van de marktaanwezigheid van het bedrijf, of de omvang van de invloed van de organisatie op industriële praktijken en beleidsvorming [11] , aanzienlijk is.

18. Wanneer de EBA een risico op belangenconflicten vaststelt, besluit zij per geval beperkingen en/of verbodsbepalingen toe te passen. Besluiten die de EBA in dit verband heeft genomen, zijn erop gericht een passend evenwicht te vinden tussen de noodzaak om de integriteit te waarborgen door middel van tijdelijke verboden en beperkingen, en de noodzaak om het grondrecht op werk te eerbiedigen en een vrij gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen.

19. De EBA vermeldt in haar beleid de belangrijkste soorten maatregelen die zij in dit verband in aanmerking kan nemen. Verboden, zoals de EBA specificeert, zullen waarschijnlijk vooral worden gebruikt voor hoger personeel zoals de voorzitter, uitvoerend directeur, directeurs en adviseurs. De kennisgevingen van vacatures van EBA bevatten nu een samenvatting van de beperkingen na uitdiensttreding.

Opmerkingen van de klager



20. Klager erkende dat het antwoord van de EBA op de aanbeveling een teken van vooruitgang is. Klager ziet echter nog steeds ruimte voor verbetering.

21. De belangrijkste zorg van klager is dat er in de toekomst nog steeds problematische draaideurbewegingen van EBA-personeel zouden kunnen plaatsvinden.[12] In het bijzonder maakt klager bezwaar tegen het EBA-beleid voor de beoordeling van toekomstige banen van EBA-personeel die in strijd zijn met de belangen van de EBA, met inbegrip van het feit dat „ *een passend evenwicht moet worden gevonden tussen de noodzaak om de integriteit te waarborgen door middel van tijdelijke verbodsbepalingen en beperkingen, en de noodzaak om het grondrecht op werk te eerbiedigen en een vrij gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen*” . De klager voerde aan dat dit ertoe zou kunnen leiden dat de EBA [13] voorrang geeft aan het recht om te werken boven verzachtende maatregelen, met inbegrip van mogelijke verbodsbepalingen.

Beoordeling van de Ombudsman na de aanbeveling

22. De Ombudsman prijst de EBA dat zij ermee instemt vergaande maatregelen in te voeren met betrekking tot risico's van belangenconflicten bij activiteiten na uitdiensttreding en toegang tot vertrouwelijke informatie van vertrekkende personeelsleden. De Ombudsman is ervan overtuigd dat een zorgvuldige toepassing van deze maatregelen zal helpen schadelijke draaideurbewegingen in de toekomst te voorkomen.

23. Wat het beleid inzake de beperking van de toegang tot vertrouwelijke informatie betreft, merkt de Ombudsman op dat alleen wanneer de EBA op de hoogte is van een personeelslid dat solliciteert naar een potentieel problematische baan, zij passende maatregelen kan nemen. De Ombudsman is ingenomen met de richtsnoeren die de EBA in dit verband aan haar personeel biedt (zie punt 12) en is van mening dat deze richtsnoeren voldoende duidelijk zijn en, indien zij worden nageleefd, waarschijnlijk tot de gewenste resultaten zullen leiden.

24. Wat draaideurbewegingen betreft, en met name rekening houdend met de bezwaren van klager (zie punt 19), waarborgt het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie het recht om te werken en een vrij gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen. [14] De Ombudsman waardeert dat elk besluit waarbij dat recht wordt beperkt, noodzakelijk moet zijn om een legitiem openbaar belang te bereiken en evenredig te zijn. Zij erkent de moeilijkheid om het juiste evenwicht te vinden tussen het waarborgen van de eerbiediging van het grondrecht en het vermijden van belangenconflicten, of de perceptie daarvan. [15] Als zodanig moeten draaideurbewegingen zorgvuldig worden onderzocht en heeft de Ombudsman er vertrouwen in dat het nieuwe beleid dat de EBA naar aanleiding van haar onderzoek heeft ingevoerd, zal helpen ervoor te zorgen dat de juiste beslissingen worden genomen.

25. De Ombudsman roept andere EU-instellingen en -agentschappen op om bij de herziening van hun eigen regels gebruik te maken van de nieuwe waarborgen die de EBA heeft



vastgesteld.

Conclusie

Op basis van het onderzoek sluit de Ombudsman deze zaak af met de volgende conclusie:

De EBA heeft stappen ondernomen om de aanbevelingen van de Ombudsman uit te voeren.

De klager en de EBA zullen van dit besluit in kennis worden gesteld .

Emily O'Reilly Europese Ombudsman

Straatsburg, 18/11/2020

[1] Zie de openingsbrief van de Ombudsman met een gedetailleerde reeks vragen aan de EBA: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Link].

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

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

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

[5] Dit EBA-besluit is vrijgegeven in antwoord op een verzoek om toegang van het publiek, zie:

[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] Overeenkomstig artikel 11 bis, lid 1, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie mogen personeelsleden bij de uitoefening van hun functie geen betrekking hebben op een aangelegenheid waarin zij direct of indirect enig persoonlijk belang hebben dat afbreuk kan doen aan hun onafhankelijkheid, en met name op gezins- en financiële belangen. Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].

[8] Overeenkomstig artikel 16 van het Statuut.



[9] Overeenkomstig artikel 11 bis, lid 2, van het Statuut.

[10] Bijvoorbeeld: kredietinstellingen, beleggingsondernemingen, betalingsinstellingen en emittenten van elektronisch geld waaraan in de EER vergunning is verleend, en organisaties uit de particuliere sector die de belangen van dergelijke ondernemingen vertegenwoordigen, zoals brancheorganisaties, of hen adviseren en vertegenwoordigen, zoals adviesbureaus.

[11] Als de organisatie bijvoorbeeld een belangenvertegenwoordiger van invloedrijke financiële diensten is.

[12] Zie voetnoot 4, alsmede:

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

[13] Voor personeel is het tot aanstelling bevoegde gezag de uitvoerend directeur, voor de voorzitter en de uitvoerend directeur is het tot aanstelling bevoegde gezag de raad van toezichthouders van de EBA.

[14] Overeenkomstig artikel 15 zie: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Link].

[15] Overeenkomstig artikel 16 van het Statuut van de ambtenaren van de EU: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].