

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 over de wijze waarop de Europese Commissie „draaideurverplaatsingen” van haar personeelsleden beheert (OI/1/2021/KR)

Besluiten

Zaak OI/1/2021/KR - **Geopend op** 03/02/2021 - **Besluit over** 16/05/2022 - **Betrokken instelling** Europese Commissie (Geen verder onderzoek gerechtvaardigd) |

Aangezien de EU steeds meer bevoegdheden krijgt op gebieden van defensie tot gezondheidszorg, is het vertrouwen van het publiek in de administratie van essentieel belang. Elke perceptie dat ambtenaren privébelangen nastreven die in strijd zijn met hun openbare werk, is daarom zeer schadelijk. De Europese Ombudsman heeft het fenomeen „draaideuren” al lang geïdentificeerd als een fenomeen dat het vertrouwen van het publiek kan schaden als het niet adequaat wordt beheerd. Zelfs een klein aantal high profile bewegingen kan aanzienlijke publieke onrust veroorzaken en reputatieschade veroorzaken. In dit strategisch onderzoek werden 100 „draaideur”-dossiers van de Europese Commissie onderzocht om verbeterpunten vast te stellen en de rest van de EU-administratie voor de toekomst te begeleiden.

Het onderzoek van de Ombudsman vond echte verbeteringen sinds zij de kwestie voor het laatst had onderzocht, met inbegrip van richtsnoeren voor het uitvoeren van strengere onderzoeken van elke stap.

Dat gezegd hebbende, heeft de Commissie in sommige gevallen ingestemd met verzoeken van voormalige hooggeplaatste personeelsleden om activiteiten aan te gaan, ondanks het voorbehoud of de voorwaarden die aan de verhuizingen worden opgelegd, de potentiële risico's zouden beperken (zoals belangenconflicten en toegang tot kennis of contacten binnen de administratie). De Ombudsman is van mening dat dergelijke verplaatsingen alleen mogen worden toegestaan wanneer de activiteit kan worden onderworpen aan beperkingen die de risico's adequaat beperken en die op geloofwaardige wijze kunnen worden gemonitord en gehandhaafd.



Wanneer dergelijke beperkingen en handhaving niet mogelijk zijn, moet de Commissie voormalige personeelsleden tijdelijk verbieden de beoogde banen te aanvaarden. Wanneer dit niet gebeurt, dreigt het risico dat dergelijke ambtenaren hun kennis en netwerken naar aanverwante gebieden in de particuliere sector brengen en de daarmee verband houdende reputatieschade voor de EU onderschatten in de loop van de tijd.

Bij de goedkeuring van een activiteit met verzachtende maatregelen moet de Commissie het volledige scala aan beschikbare maatregelen onderzoeken. Zo zou de Commissie haar goedkeuring van een nieuwe baan afhankelijk kunnen stellen van de voorwaarde dat het personeelslid van de nieuwe werkgever zich ertoe verbindt de door de Commissie opgelegde beperkingen openbaar te maken op de website van de nieuwe werkgever. De Commissie moet ten minste van het (voormalige) personeelslid verlangen dat hij aantoont dat de opgelegde beperkingen met de nieuwe werkgever zijn gedeeld.

De moeilijkheden die de Commissie heeft ondervonden bij het toezicht op de naleving hebben de Ombudsman ertoe gebracht haar suggestie te herhalen dat de Commissie tijdig informatie openbaar maakt over alle activiteiten na de dienst van hooggeplaatste voormalige personeelsleden die zij beoordeelt. Dit zou de publieke controle op deze besluiten verbeteren, wat essentieel is voor monitoringdoeleinden.

Achtergrond

1. Wanneer overheidsambtenaren de administratie verlaten om posities in de particuliere sector in te nemen, worden zij beschreven als door de draaideur gaan". Voormalige personeelsleden hebben het grondrecht om te werken nadat zij de EU-administratie hebben verlaten, maar dit moet worden afgewogen tegen de risico's die dergelijke verplaatsingen kunnen inhouden voor de belangen van de EU-instelling en het algemeen belang. Er moet ook rekening worden gehouden met de publieke perceptie van dergelijke bewegingen voor de reputatie van de EU-administratie.

2. Om de uitdaging van draaideuren aan te pakken, heeft de EU-administratie specifieke regels voor dergelijke verplaatsingen. Deze zijn vastgelegd in het Statuut van de ambtenaren van de EU [1] .

3. Wanneer personeelsleden voornemens zijn binnen twee jaar na het verlaten van de EU-administratie of tijdens onbetaald verlof een activiteit te verrichten, moeten zij daarvoor toestemming vragen. In het Statuut van de ambtenaren van de EU is bepaald dat de Commissie, wanneer er een risico op een belangenconflict bestaat, de beoogde banen kan verbieden of kan besluiten voorwaarden of beperkingen te stellen aan de activiteiten van de voormalige personeelsleden in de nieuwe functie [2] . Dergelijke beperkingen moeten noodzakelijk zijn om een legitiem openbaar belang te bereiken en moeten evenredig zijn. [3] De regels omvatten ook een specifiek verbod voor een periode van één jaar voor hoge



ambtenaren die lobbyactiviteiten jegens hun voormalige EU-instelling verrichten over aangelegenheden waarvoor zij de laatste drie dienstjaren verantwoordelijk waren [4] .

4. Als grootste EU-instelling, waarvan het werk een breed en steeds gevoeliger bereik heeft, moet de Europese Commissie de normen op dit gebied vaststellen. In 2018 heeft de Commissie een besluit [5] vastgesteld met haar interne regels voor de omgang met draaideuren [6] .

Het onderzoek

5. In een eerder onderzoek [7] naar het beheer van draaideuren door de Commissie gaf de Ombudsman aan dat zij in de toekomst zou kijken hoe de kwestie bij specifieke diensten van de Commissie wordt behandeld.

6. In februari 2021 opende de Ombudsman [8] dit onderzoek om na te gaan hoe de Commissie omging met verzoeken van (huidige en voormalige) personeelsleden om goedkeuring: A) beroepswerkzaamheden te verrichten na het verlaten van de Commissie, en b) dergelijke werkzaamheden te verrichten tijdens onbetaald verlof om persoonlijke redenen [9] .

7. In de loop van het onderzoek heeft het onderzoeksteam van de Ombudsman een steekproef van 100 besluiten van de Commissie in 2019, 2020 en 2021 geïnspecteerd. Om te bepalen welke dossiers moeten worden onderzocht, heeft de Ombudsman de Commissie eerst verzocht om een **opsomming van het aantal verzoeken om beroepsactiviteiten uit te oefenen** die zij de afgelopen twee jaar heeft behandeld op grond van de volgende bepalingen van het EU-personeelsstatuut: Artikel 16, dat betrekking heeft op „ *activiteit na het verlaten van de Commissie* ”, en artikel 12 ter juncto artikel 40 (hierna: „artikel 12 ter40”), dat betrekking heeft op „ *onbetaald verlof voor het verrichten van een externe activiteit* ”. Op basis van dit statistisch overzicht heeft de Ombudsman haar inspectieverzoeken ingediend. [10]

8. Het onderzoeksteam van de Ombudsman heeft ook twee keer vergaderd met vertegenwoordigers van de Commissie om de problemen op te helderen die zich tijdens de inspectie van de dossiers over de besluiten [11] en over de follow-up van het vorige onderzoek door de Commissie hebben voorgedaan.

Het onderzoek had betrekking op een steekproef van **100 beschikkingen** van de Commissie.

A) Het onderzoek had betrekking op **80 dossiers** (met betrekking tot 87 activiteiten) betreffende verzoeken om toestemming voor het verrichten van **beroepsactiviteiten na dienst** van voormalige personeelsleden van de Commissie.

De Commissie heeft een van deze verzoeken afgewezen.

De overige verzoeken werden goedgekeurd, vaak met beperkingen. Een derde van de verzoeken had betrekking op werk in de particuliere sector.



Deze activiteiten kunnen als volgt worden gecategoriseerd: 30 particuliere sector (waarvan vijf voor advocatenkantoren en 13 voor adviesbureaus); 19 onderwijs/academie; 15 non-profit/denktanks/civiele samenleving; 13 spreekopdrachten/conferentiedeelnemers; 10 publieke sector.

De overgrote meerderheid van de betrokken voormalige personeelsleden waren vaste ambtenaren van de EU („ambtenaren”). De geïnspecteerde dossiers omvatten ook drie voormalige tijdelijke functionarissen en twee arbeidscontractanten, wier contracten beperkt zijn in de tijd.

B) Het onderzoek had betrekking op **20 besluiten** die zijn genomen **over verzoeken om toestemming voor beroepsactiviteiten voor personeelsleden met onbetaald verlof**. Sommige dossiers betroffen verzoeken tot verlenging van de goedkeuring van lopende activiteiten.

De beslissingen kunnen als volgt worden gecategoriseerd: zes besluiten met betrekking tot verzoeken om in de particuliere sector te werken, en vier verzoeken om verlenging van de goedkeuring van lopende activiteiten in de particuliere sector; vijf besluiten met betrekking tot verzoeken om te werken in de publieke sector (met inbegrip van internationale organisaties) en vier verzoeken om de goedkeuring van lopende activiteiten in de publieke sector te verlengen; Eén beslissing had betrekking op een verzoek om een universitaire opleiding te volgen.

De 20 besluiten omvatten één afwijzing, die verband hield met een verzoek tot verlenging. De andere besluiten waren gunstig, met voorwaarden die in sommige gevallen werden opgelegd.

De praktijk van de Commissie sinds de Ombudsman haar vorige onderzoek heeft afgesloten

De besluiten van de Commissie inzake beroepsactiviteiten na het dienstverband

9. Wanneer personeelsleden de Commissie verlaten, verzoekt de Commissie hen om binnen twee jaar na hun vertrek een verklaring te ondertekenen waarin wordt bevestigd dat zij op de hoogte zijn van hun verplichtingen uit hoofde van het Statuut met betrekking tot het verrichten van postdiensten binnen twee jaar na hun vertrek en de noodzaak om de Commissie 30 werkdagen van tevoren in kennis te stellen van elk voornemen in dit verband [13].

10. De Commissie behandelt verzoeken om beroepsactiviteiten na dienst binnen 30 werkdagen. Het directoraat-generaal Personeelszaken van de Commissie behandelt deze verzoeken en overlegt met andere diensten van de Commissie (bijvoorbeeld het directoraat-generaal waar de betrokkene heeft gewerkt en de Juridische dienst van de Commissie) bij het samenstellen van zijn beoordeling van verzoeken.



11. Om de risico's van belangenconflicten te identificeren waartoe beroepsactiviteiten na dienst van (oud-)ambtenaren kunnen leiden, houdt de Commissie rekening met de precieze taken van de (voormalige) ambtenaar bij de Commissie, de beoogde activiteit, het verband tussen beide en het risico van een reëel, potentieel of waargenomen belangenconflict [14] .

12. Naar aanleiding van de suggesties van de Ombudsman in het kader van haar eerdere onderzoek naar de wijze waarop de Commissie omgaat met „draaideursituaties” [15] heeft de Commissie aan al haar diensten richtsnoeren verstrekt voor de beoordeling van mogelijke belangenconflicten tussen het verzoek van een voormalig personeelslid om een postdienstactiviteit uit te oefenen en de taken die in de laatste drie dienstjaren zijn uitgevoerd. Tijdens de bijeenkomst met het onderzoeksteam van de Ombudsman heeft de Commissie verklaard dat deze praktijk heeft bijgedragen tot een meer onderbouwde beoordeling van de risico's van belangenconflicten die aanleiding kunnen geven tot de verzoeken.

13. De Commissie verklaarde dat zij tussen 2019 en 2021 tien verzoeken van voormalige personeelsleden om een postdienstactiviteit uit te oefenen, waaronder een van een senior manager, heeft afgewezen. [16] Volgens de Commissie weerspiegelt dit haar werk om het personeel bewuster te maken, met inbegrip van het verstrekken van „voorlopig advies” voordat verzoeken worden ingediend.

14. De Commissie verklaarde dat zij alleen als laatste redmiddel gebruik maakt van de mogelijkheid om een postdienstactiviteit, de meest verstrekkende maatregel, te verbieden indien het vastgestelde risico niet met andere middelen kan worden beperkt, zoals:

- Het beperken van de reikwijdte van de gevraagde activiteit en het verbieden van het personeelslid om zaken te behandelen die verband houden met de werkzaamheden die tijdens de laatste drie dienstjaren zijn verricht (hierna „ring-fencing” genoemd).
- Voorkomen dat het voormalige personeelslid (bepaalde) professionele contacten met oud-collega's heeft of de tegenpartijen vertegenwoordigt, gedurende een bepaalde periode (hierna „afkoelingsperiode” genoemd).

De Commissie zei ook dat zij het verbod op lobbyen en belangenbehartiging strikt toepast. [17]

15. Voormalige personeelsleden mogen hun nieuwe werkgevers, collega's of cliënten niet adviseren over zaken waarvoor zij niet mogen werken (onder afschermingsbeperkingen). Dit zou een schending van de opgelegde beperkingen vormen.

16. De Commissie voegde daaraan toe dat er verschillende manieren zijn om de samenhang van haar besluiten over de postdienstactiviteiten van (voormalige) personeelsleden te waarborgen. Het Gemengd Comité [18] wordt geraadpleegd, evenals de Juridische dienst en het secretariaat-generaal, om ervoor te zorgen dat elk ontwerpbesluit nauwkeurig is en in overeenstemming is met soortgelijke gevallen. Bovendien geeft het kabinet van de verantwoordelijke commissaris voor (voormalig) senioren ook een advies. Hoewel elk geval op zijn eigen merites wordt beoordeeld, houdt het directoraat-generaal Personele Middelen en Veiligheid (DG HR) ten slotte ook rekening met eerdere beperkingen die in soortgelijke gevallen



zijn opgelegd.

De procedure van de Commissie voor de behandeling van verzoeken om goedkeuring van postdienstactiviteiten van (voormalige) personeelsleden op grond van artikel 16 van het EU- personeelsstatuut



Toezicht op en handhaving van de naleving van de besluiten van de Commissie

17. De Commissie is van mening dat haar voormalige personeelsleden zich houden aan de hoogste ethische normen en vertrouwt erop dat zij de aan hen opgelegde voorwaarden en



beperkingen zullen eerbiedigen, evenals hun algemene verplichtingen die voortvloeien uit het EU-personeelsstatuut, waarvan zij bij hun vertrek uit de openbare dienst worden herinnerd.

18. Hoewel de Commissie voormalige personeelsleden *verzoekt* hun nieuwe werkgever op de hoogte te stellen van de beperkingen, *vereist* zij dit niet. De Commissie is van mening dat zij zich niet kan mengen in de betrekkingen tussen voormalige personeelsleden en hun nieuwe werkgever. Daarom vraagt zij niet om bewijs dat de opgelegde beperkingen worden gedeeld met de nieuwe werkgever.

19. De Commissie lichtte de verschillende manieren toe waarop zij toezicht houdt op de beperkingen:

- Zij deelt de besluiten met de betrokken diensten van de Commissie, wanneer zij ter beschikking worden gesteld van personeelsleden voor wie de besluiten relevant zijn.
- Externe controle door andere instellingen, het publiek en derden, onder meer door middel van monitoring van mediaverslagen. Er zijn verschillende manieren voor degenen die een dergelijk extern onderzoek willen uitvoeren om toegang te krijgen tot de nodige informatie. Dit is te vinden via: I) het raadplegen van de jaarverslagen van de Commissie over de beroepsactiviteiten van hoge ambtenaren na beëindiging van de dienst [19] ; II) toegang van het publiek tot verzoeken om documenten; en iii) vragen van leden van het Europees Parlement.
- Adequate follow-up door de Commissie van elke vermeende inbreuk op de naleving. In dit verband heeft het onderzoeks- en tuchtbureau van de Commissie (IDOC) de bevoegdheid om onderzoeken uit te voeren. Aan het einde van een tuchtprocedure kan de Commissie sancties opleggen aan een voormalig personeelslid, zoals de vermindering van pensioenrechten. [20]

De Commissie is van mening dat deze interne en externe controlemiddelen, in combinatie met de afschrikkende werking van disciplinaire maatregelen [21], passend zijn en in verhouding staan tot de vastgestelde risico's.

20. De risico's van belangenconflicten kunnen zich echter toch voordoen. De meest voorkomende risico's houden verband met het mogelijke misbruik door voormalige personeelsleden van professionele contacten die in actieve dienst zijn ontwikkeld om bevoorrechte toegang tot de Commissie te verkrijgen. De Commissie is echter van mening dat deze risico's daadwerkelijk worden beperkt door tijdelijke verbodsbepalingen op die beroepscontacten in combinatie met bewustmaking van de personeelsleden voor wie het verbod relevant is.

21. De Commissie voegde daaraan toe dat zij, wanneer zij zich ervan bewust wordt dat een risico zich heeft voorgedaan, onmiddellijk contact opneemt met de betrokken voormalige functionaris. De Commissie merkte op dat zij verantwoordelijk is om aan te tonen dat de niet-nakoming van de verplichtingen heeft plaatsgevonden.

22. De Commissie maakt een jaarverslag over de beroepsactiviteiten van hoge ambtenaren na beëindiging van de dienst openbaar. [22] Dit verslag bevat bijzonderheden over gevallen waarin het verbod op lobbyen en belangenbehartiging van één jaar is toegepast (zie paragraaf 14). De verslagen van 2019 en 2020 bevatten ook statistische informatie over de gebieden van



de beroepsactiviteiten van voormalige hoge ambtenaren.

Besluiten van de Commissie over verzoeken om externe activiteiten van personeelsleden met verlof om persoonlijke redenen

23. Personeelsleden die tijdens verlof om persoonlijke redenen [23] voornemens zijn een externe activiteit uit te oefenen, moeten voorafgaande toestemming van de Commissie krijgen overeenkomstig artikel 12 ter van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie (zie voetnoot 1) en de door de Commissie vastgestelde regels inzake externe activiteiten en opdrachten [24]. Dergelijke goedkeuringen moeten jaarlijks worden verlengd en bij elk verzoek tot verlenging opnieuw worden beoordeeld. Nieuwe beperkingen kunnen worden opgelegd in het kader van verlengingsverzoeken als de Commissie zich bewust wordt van de risico's die moeten worden beperkt.

24. Wanneer een personeelslid een verzoek indient, heeft de Commissie verklaard dat zij een alomvattende risicobeoordeling van de gevraagde activiteit uitvoert. Deze beoordeling omvat raadpleging van het personeelslid om te beoordelen of er risico's zijn op belangenconflicten in verband met de gevraagde externe activiteit. Daarnaast voert de Commissie haar eigen onderzoek uit, onder meer door publiek beschikbare informatie over de toekomstige nieuwe werkgever te raadplegen.

25. De Commissie verklaarde dat gewoonlijk wordt gevraagd om nadere informatie van het personeelslid, hun toezichthouder of andere partijen wanneer dat nodig is. Naar aanleiding van suggesties van de Ombudsman in het besluit tot afsluiting van haar vorige strategische onderzoek, moeten toezichthouders nu een gedetailleerde analyse van mogelijke belangenconflicten verstrekken.

26. De Commissie legde uit dat zij strikte criteria hanteert wanneer zij een besluit neemt over verzoeken om een externe activiteit uit te oefenen in advocatenkantoren, adviesbureaus op het gebied van openbare zaken/betrekkingen en de diensten voor openbare zaken van organisaties op hetzelfde expertisegebied als die waarin het personeelslid bij de Commissie werkt. Deze aanpak wordt ook gevolgd in verzoeken in verband met adviesbureaus en de diensten voor openbare zaken van organisaties waarbij de Commissie optreedt als gelijkwaardig aan een regelgevende instantie op dit gebied en met name wanneer personeelsleden voornemens zijn hun nieuwe werkgever bij de Commissie te vertegenwoordigen.

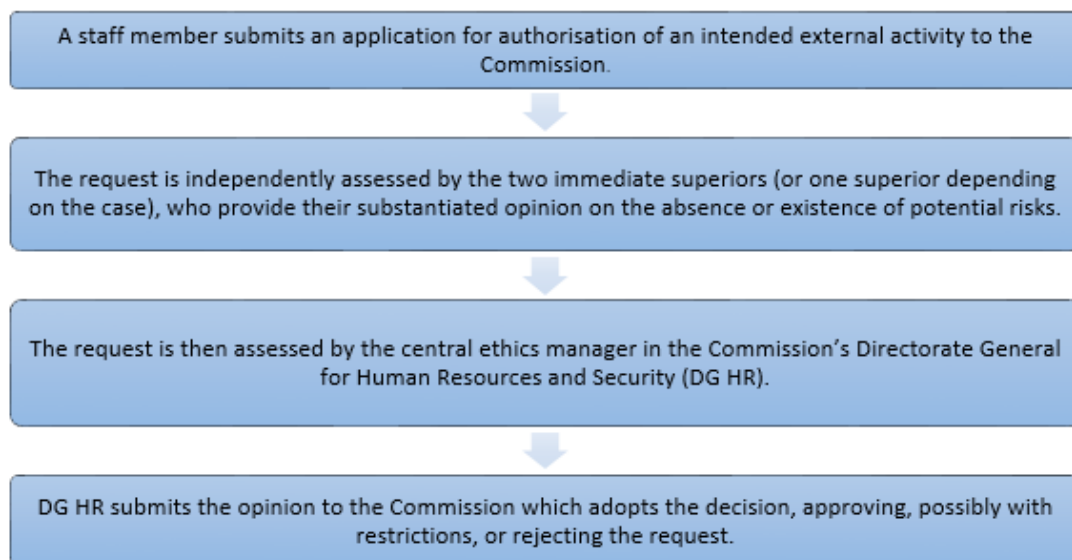
27. De Commissie benadrukte dat verzoeken om externe activiteiten niet zijn toegestaan wanneer de activiteiten lobbyen of belangenbehartiging jegens de Commissie inhouden en risico's op belangenconflicten kunnen opleveren.

28. De Commissie legde uit dat voor verzoeken betreffende advocatenkantoren het risico van een belangenconflict grotendeels afhangt van de vraag of het personeelslid zal toetreden tot een advocatenkantoor dat op hetzelfde expertisegebied werkzaam is. Wanneer dat wel het



geval is, zal de Commissie het personeelslid om nadere informatie vragen over werkterreinen en potentiële cliënten om te beoordelen of er risico's zijn. De Commissie is van mening dat de risico's lager zijn in gevallen waarin personeelsleden verzoeken om in advocatenkantoren te werken op verschillende rechtsgebieden dan die waarin zij bij de Commissie werkten of bijvoorbeeld met betrekking tot het nationale recht. In dit verband houdt de Commissie bij haar beoordeling ook rekening met de persoonlijke omstandigheden van het betrokken personeelslid (bijvoorbeeld als een personeelslid om gezinsredenen in een ander land moet werken).

Procedure van de Commissie voor de behandeling van verzoeken van personeelsleden met onbetaald verlof om persoonlijke redenen ter goedkeuring van externe activiteiten op grond van de artikelen 12 ter en 40 van het EU-personeelsstatuut



Toezicht op en handhaving van de naleving van beperkingen

29. De Commissie verklaarde dat de naleving van de beperkingen op dezelfde wijze wordt gewaarborgd als voor beroepsactiviteiten na het dienstverband. De Commissie vertrouwt erop dat personeelsleden die gemachtigd zijn om tijdens verlof om persoonlijke redenen een externe activiteit uit te oefenen, hun nieuwe werkgevers op de hoogte zullen stellen van de aan hen opgelegde beperkingen en dat zij de beperkingen zullen naleven.

30. De Commissie deelt systematisch met de betrokken diensten de beperkingen die zij oplegt aan de externe activiteiten van personeelsleden, bijvoorbeeld wanneer beperkingen een verbod op professionele contacten omvatten.

31. De Commissie houdt ook nauwlettend toezicht op openbaar beschikbare informatie. In gevallen waarin de Commissie kennis krijgt van een mogelijke inbreuk, neemt zij onmiddellijk contact op met het betrokken voormalige personeelslid. Bovendien heeft IDOC de bevoegdheid



om onderzoeken uit te voeren en indien nodig disciplinaire maatregelen aan te bevelen. De Commissie is van mening dat deze interne en externe controlemiddelen, in combinatie met de afschrikkende werking van tuchtprocedures, passend zijn en in verhouding staan tot de vastgestelde risico's.

Beoordeling van de Ombudsman

Besluiten over activiteiten na het verrichten van diensten

32. Voormalige EU-personeelsleden blijven gebonden aan de verplichting om na het verlaten van de openbare dienst met discretie en integriteit te handelen met betrekking tot de aanvaarding van bepaalde benoemingen of voordelen. De Ombudsman is van mening dat deze plicht ook inhoudt dat (voormalige) hogere personeelsleden bij het overwegen van mogelijke beroepsactiviteiten na dienst rekening moeten houden met de vraag of dit reputatieschade kan veroorzaken voor de EU-administratie, met name wanneer de activiteiten in kwestie verband houden met hun werk binnen de EU-administratie en kort na vertrek volgen.

33. Wanneer (voormalige) personeelsleden toestemming vragen om een nieuwe baan aan te nemen, moet de Commissie een risicobeoordeling uitvoeren met betrekking tot die beoogde functie, waarbij rekening wordt gehouden met de taken en verantwoordelijkheden van het personeelslid in dienst van de Commissie. Dit omvat onder meer de beoordeling van:

- i. mogelijke conflicten met de legitieme belangen van de Commissie;
- ii. mogelijk misbruik of openbaarmaking van informatie die niet openbaar is;
- iii. potentieel misbruik van professionele contacten die in actieve dienst zijn ontwikkeld.

34. In het geval van hoge ambtenaren is het risico op een conflict met de legitieme belangen van de instelling aantoonbaar hoger, gezien hun verantwoordelijkheden in actieve dienst en het niveau van informatie en contacten waartoe zij toegang hebben. Dit komt met name tot uiting in het hierboven genoemde verbod op lobbyen van één jaar (zie paragraaf 14).

35. Volgens de rechtspraak van de Unie [25] is de bevoegdheid van de in dienst nemende instelling om te voorkomen dat een (voormalige) ambtenaar binnen twee jaar na het vertrek een activiteit na het verrichten van het dienstverband uitoefent, onderworpen aan twee voorwaarden, namelijk dat de beoogde activiteit:

1. *op enigerlei wijze verband houdt met* de activiteit van de ambtenaar gedurende de laatste drie dienstjaren, en

2. kan leiden tot een conflict met de legitieme belangen van de instelling.



36. Volgens de rechtspraak van de Unie volstaat het dat de beoogde activiteit kan *worden opgevat* als een (risico van) belangenconflict. [26]

37. De Ombudsman erkent de ruime discretionaire bevoegdheid die de EU-instellingen hebben bij het nemen van beslissingen over deze voorwaarden.

38. De Ombudsman erkent ook dat elk verzoek om toestemming voor een activiteit na uitdiensttreding op zijn eigen merites moet worden beoordeeld, waarbij onder meer rekening moet worden gehouden met het fundamentele recht van de betrokkene om werk te verrichten. Eventuele beperkingen van het recht van voormalig EU-personeel om in de particuliere sector te werken, moeten noodzakelijk zijn om een legitiem openbaar belang te bereiken en moeten evenredig zijn. **De Commissie deelde de Ombudsman mee dat zij een voormalig personeelslid alleen zou verbieden een activiteit uit te oefenen als zij tot de bevinding kwam dat het risico niet met andere middelen kon worden beperkt. Zoals uit dit onderzoek blijkt, deed de Commissie dat in slechts twee van de 100 geïnspecteerde gevallen.**

39. Het onderzoeksteam van de Ombudsman heeft bijvoorbeeld één geval vastgesteld waarin een senior manager gemachtigd was om een postdienstactiviteit uit te oefenen ondanks een rechtstreeks verband met het werk dat in de laatste drie dienstjaren is verricht en ondanks het feit dat het moeilijk is om na te gaan of de opgelegde beperkingen zouden worden nageleefd. De beoogde baan begon pas drieënhalve maanden nadat de voormalige hoge ambtenaar de Commissie had verlaten. De Ombudsman erkent de ruime discretionaire bevoegdheid waarover de Commissie beschikt, maar dringt er bij de Ombudsman op aan in de toekomst een robuustere aanpak te volgen.

40. Het onderzoek van de Ombudsman heeft tot doel een overzicht te krijgen van de wijze waarop de Commissie omgaat met draaideurbewegingen van haar (voormalige) personeelsleden. Daartoe heeft de Ombudsman 100 besluiten van de Commissie onderzocht. De Ombudsman deed dit niet om bevindingen van wanbeheer in individuele dossiers te doen, maar om te bepalen of **systemische verbeteringen** noodzakelijk zijn.

41. De Ombudsman is van mening dat de Commissie, wanneer een voorgenomen functie van een voormalig senior personeelslid in de laatste drie dienstjaren verband houdt met zijn werk en kan leiden tot een conflict met de legitieme belangen van de Commissie, en wanneer de toestemming voor een dergelijke activiteit niet kan worden onderworpen aan beperkingen die de risico's adequaat beperken en op geloofwaardige wijze kan worden gecontroleerd en gehandhaafd, gebruik moet maken van haar ruime discretionaire bevoegdheid en de beoogde baan in het algemeen belang (tijdelijk) moet verbieden. Niet ervoor kiezen om (tijdelijk) voorgenomen activiteiten na dienst van voormalige hoge ambtenaren te verbieden, dreigt in dergelijke omstandigheden ernstig afbreuk te doen aan de regels van het Statuut. **De Ombudsman zal de Commissie hieronder een suggestie doen om dienovereenkomstig te handelen.**

42. Om te illustreren wanneer een robuustere aanpak gerechtvaardigd is, zal de Ombudsman



hypothetische voorbeelden geven. [27] Deze voorbeelden vormen algemene richtsnoeren over de vraag of het (tijdelijk) verbieden van een postdienstactiviteit noodzakelijk is om de belangen van de EU-administratie te beschermen.

- De Commissie dient een (tijdelijk) verbod in overweging te nemen wanneer voormalige hooggeplaatste ambtenaren willen deelnemen aan activiteiten die verband houden met de aangelegenheden waaraan zij vóór hun vertrek of pensionering hebben gewerkt.
- Een directeur van DG FISMA met verantwoordelijkheden op het gebied van financiële beleidsvorming met betrekking tot de Europese derivatenmarkten wil overstappen naar een functie van chief executive officer van een handelsvereniging van bedrijven met belangen in financiële derivaten.
- Een hoge ambtenaar bij DG COMP wil verhuizen naar een particuliere onderneming die gespecialiseerd is in het uitdagen van de Commissie op het gebied van mededinging.
- Een hoge ambtenaar die al vele jaren werkzaam is op de afdeling Handel van de Commissie, die zich bezighoudt met antidumping, wil verhuizen naar een particuliere onderneming met als kernactiviteit antidumpingzaken.
- Een voormalig directeur bij DG DEFIS gaat met pensioen en wil als niet-uitvoerend bestuurslid verhuizen naar een baan bij een luchtvaart-, defensie- en ruimtevaartbedrijf. In de raad van bestuur zouden haar verantwoordelijkheden onder meer bestaan uit het verstrekken van strategisch advies over internationale en Europese ontwikkelingen op het gebied van defensie en ruimtevaart.
- De Commissie moet ook een (tijdelijk) verbod overwegen wanneer voormalige hoge ambtenaren in horizontale posities op hoog niveau naar de particuliere sector willen verhuizen, aangezien dit **ook in strijd kan** zijn met het **legitieme belang** van de Commissie als gevolg van mogelijke belangenconflicten of de perceptie daarvan, wat op zijn beurt de reputatie van de Commissie dreigt te schaden.
- Een hoge ambtenaar bij het secretariaat-generaal die veel verschillende rollen in de Commissie heeft vervuld en een breed netwerk binnen de Commissie heeft, wil zich bij zijn pensionering aansluiten bij een in Brussel gevestigd advocatenkantoor dat cliënten in EU-aangelegenheden vertegenwoordigt.
- Een hoge ambtenaar bij DG COMM met een uitgebreid netwerk in de Commissie en toegang tot niet-openbare informatie wil de Commissie verlaten om een baan aan te nemen in een in Brussel gevestigd adviesbureau dat zich bezighoudt met EU-aangelegenheden.
- Ten slotte bestaat er, indien een ambtenaar betrokken is geweest bij de gunning van een belangrijke opdracht aan een onderneming in het afgelopen jaar voordat hij de Commissie verlaat, grote risico's op belangenconflicten [28] en schade aan de reputatie van de EU-administratie van onafhankelijkheid. De Commissie moet daarom ook een dergelijke stap (tijdelijk) verbieden.

43. De Ombudsman moedigt de Commissie aan om, wanneer zij kiest voor goedkeuring van een aan beperkingen onderworpen postdienstactiviteit, te onderzoeken en, in voorkomend geval, gebruik te maken van alle beperkingen en voorwaarden waarover zij beschikt om haar legitieme belangen te beschermen. Zo zou de Commissie haar goedkeuring van een nieuwe baan afhankelijk kunnen stellen van de voorwaarde dat het personeelslid een toezegging van de nieuwe werkgever krijgt dat de door de Commissie opgelegde beperkingen (bijvoorbeeld de grenzen van wat het voormalige officieel kan aanpakken) openbaar worden gemaakt op de



website van de nieuwe werkgever. Een dergelijke voorwaarde kan met name gerechtvaardigd zijn wanneer bekend is of kan worden verwacht dat de verhuizing van een voormalige hoge ambtenaar prominent zal voorkomen op de website van de nieuwe werkgever (wat in de volksmond bekend staat als het „shopvenster”). Het is belangrijk dat eventuele beperkingen duidelijk zichtbaar zijn op de website van de nieuwe werkgever, bijvoorbeeld naast het profiel van het voormalige personeelslid. **De Ombudsman zal hieronder een correponderend voorstel doen aan de Commissie.**

44. De Commissie moet ten minste van haar voormalige personeelsleden verlangen dat zij alle besluiten die zij met betrekking tot hun beroepsactiviteiten na het dienstverband heeft genomen, delen met hun nieuwe werkgevers, en zij moet van oud-personeel verlangen dat zij het bewijs leveren dat zij hun nieuwe werkgevers hebben geïnformeerd. Dit is geen buitensporige maatregel om te nemen en zou een belangrijke waarborg vormen. [29] **De Ombudsman zal dit punt behandelen in een voorstel voor verbetering hieronder .**

45. De Ombudsman heeft „praktische aanbevelingen voor de interactie van ambtenaren met belangenvertegenwoordigers” uitgebracht, die de Commissie heeft onderschreven en gebruikt voor opleidingsdoeleinden. [30] Een praktische aanbeveling aan personeelsleden is „*lobbypraktijken van de haven die onaanvaardbaar worden geacht, met name in het licht van de gedragscode van het EU-transparantieregister voor belangenvertegenwoordigers*”. In de gedragscode van het EU-transparantieregister is bepaald dat: „*indien [...] personeelsleden van de instellingen van de Unie in dienst zijn, moet de Commissie rekening houden met de vertrouwelijkheidsvereisten en -regels die van toepassing zijn op die personen na het verlaten van de betrokken instelling, teneinde belangenconflicten te voorkomen.*” [31] De Commissie deelt haar besluiten over de activiteiten na de dienst van voormalige personeelsleden met de betrokken diensten van de Commissie, wanneer zij ter beschikking worden gesteld van personeelsleden voor wie de besluiten relevant zijn. De Ombudsman roept de Commissie op om haar personeel te herinneren aan de noodzaak om elke lobby te melden van voormalige personeelsleden die beperkingen hebben gehad met betrekking tot lobbyen die hen werden opgelegd. De Commissie zou haar personeel een aangewezen formulier kunnen verstrekken dat kan worden gebruikt om eventuele inbreuken te melden, alsmede instructies over wie zij zich moet melden.

46. Op basis van de inspectie merkt de Ombudsman op dat personeelsleden in een aantal gevallen de Commissie te laat (minder dan 30 werkdagen voor het verlaten van de dienst) in kennis hebben gesteld van de post-dienstactiviteit die zij voornemens waren aan te nemen. Dit betekent dat het besluit van de Commissie vaak wordt vastgesteld nadat het betrokken personeelslid de dienst al heeft verlaten. De Commissie zou kunnen overwegen of er meer kan worden gedaan om haar personeel bewust te maken van het feit dat verzoeken om goedkeuring van activiteiten na de dienst tijdig moeten worden ingediend. Tegelijkertijd moet de Commissie proberen dergelijke verzoeken zo snel mogelijk af te handelen.

Besluiten over externe activiteiten tijdens verlof om persoonlijke redenen



47. Uit de inspectie van de Ombudsman bleek dat de beoordelingen door de Commissie van de verzoeken tot verlenging van lopende goedkeuringen voor een externe activiteit niet zo streng waren als die voor initiële verzoeken. In een aantal gevallen werd in de goedkeuringsbesluiten niet duidelijk gemaakt dat een volledige beoordeling was uitgevoerd. Hoewel dit betreurenswaardig is, is in de loop van het onderzoek van de Ombudsman gebleken dat de Commissie zich ertoe verbindt een striktere aanpak toe te passen dan tot nu toe bij de eerste verzoeken om goedkeuring van externe activiteiten van personeelsleden met onbetaald verlof om persoonlijke redenen (zie paragraaf 26). Dit is welkom. Wanneer de Commissie **verzoeken tot verlenging van de goedkeuring voor een externe activiteit beoordeelt**, is het belangrijk dat naar behoren rekening wordt gehouden met nieuwe feitelijke elementen (bijvoorbeeld negatieve berichtgeving in de media over de oorspronkelijke verhuizing). Uit een aantal door het onderzoeksteam van de Ombudsman geïnspecteerde dossiers blijkt dat de Commissie in deze richting werkt.

48. Bij de beoordeling van een verzoek van een personeelslid met verlof om persoonlijke redenen om toestemming om een externe activiteit uit te oefenen die onverenigbaar is met de belangen van de Commissie, beschikt de Commissie over een ruime beoordelingsvrijheid met betrekking tot het verbieden van die activiteit of het opleggen van beperkingen. De Ombudsman is van mening dat, indien een activiteit risico's creëert die niet doeltreffend kunnen worden beperkt door beperkingen of op geloofwaardige wijze worden gecontroleerd en gehandhaafd, de Commissie haar ruime discretionaire bevoegdheid moet gebruiken en de externe activiteit moet weigeren goed te keuren. **De onderstaande suggestie gaat hier ook over in.**

In een van de geïnspecteerde dossiers heeft de Commissie besloten een verzoek om een externe activiteit in de particuliere sector van een personeelslid met verlof om redenen van persoonlijke aard niet te verlengen. Onder de redenen die dit besluit rechtvaardigen, heeft de Commissie gewezen op de aanzienlijke negatieve aandacht die het personeelslid had getrokken, waaronder artikelen in de pers. Dit bevestigt de noodzaak van een robuuste aanpak.

Bekendmaking van besluiten

49. Bij het toezicht op de naleving door voormalige personeelsleden van de beperkingen die hen worden opgelegd, baseert de Commissie zich gedeeltelijk op extern toezicht door het publiek.

50. De Commissie blijft informatie over draaideuren publiceren in de vorm van een verslag (zie paragraaf 22) dat slechts eenmaal per jaar wordt vrijgegeven. Dit rapport bevat alleen gevallen waarin het verbod van één jaar op lobbyen en belangenbehartiging werd opgelegd, en niet op alle beoordeelde gevallen.

51. De Commissie maakt, zoals eerder door de Ombudsman werd bepleit, geen informatie over individuele gevallen kort na de vaststelling van de besluiten openbaar.



52. De Ombudsman blijft bij haar standpunt dat er aanzienlijke tekortkomingen zijn in de wijze waarop de Commissie informatie openbaar maakt over haar beoordelingen van verzoeken om activiteiten na de dienst door voormalige personeelsleden. Zo heeft de Commissie op 21 december 2020 en 9 december 2021 haar jaarverslagen over besluiten die respectievelijk in 2019 en 2020 zijn genomen, openbaar gemaakt. Van de twaalf besluiten die in deze twee verslagen zijn samengevat, vielen er negen binnen het toepassingsgebied van de inspectie. Al deze negen besluiten gingen meer dan een jaar vooruit op het openbare verslag, en sommige met bijna twee jaar. Dit vermindert het nut van de jaarverslagen als instrument voor de publieke controle aanzienlijk (zie paragraaf 19). De Ombudsman heeft de aandacht van de Commissie hier reeds op gevestigd [32] .

53. De Ombudsman neemt nota van de argumenten van de Commissie om de informatie slechts jaarlijks openbaar te maken, namelijk dat het Statuut van de ambtenaren van de EU slechts een jaarlijkse publicatie [33] vereist en dat de tijdige bekendmaking van haar besluiten in strijd zou kunnen zijn met de regels inzake gegevensbescherming [34] .

54. Hoewel het EU-personeelsstatuut uitdrukkelijk de publicatie van een jaarverslag vereist, moet deze vereiste worden gelezen, rekening houdend met het doel dat aan de wettelijke verplichting ten grondslag ligt. Het openbaar maken van informatie over activiteiten na de dienst is bedoeld om transparantie te waarborgen, zodat bedrijven, maatschappelijke organisaties en het publiek op de hoogte zijn van eventuele beperkingen en kunnen controleren of deze worden nageleefd. [35] Openbare informatie kan ook dienen om voormalige hoge ambtenaren ervan te weerhouden deel te nemen aan die verboden activiteiten. Het tijdig openbaar maken van de informatie zou dus doeltreffender zijn als afschrikmiddel en als middel om toezicht te houden op de naleving van het besluit.

55. De Ombudsman ziet niet in hoe een tijdigere publicatie van deze informatie het doel zou veranderen waarvoor de persoonsgegevens van de voormalige hoge ambtenaren aanvankelijk werden verwerkt. Bij het opstellen van het EU-personeelsstatuut hebben de EU-wetgevers het belang van de bescherming van persoonsgegevens met het doel van publicatie in evenwicht gebracht en besloten dat de persoonsgegevens in verband met de verzoeken om beroepsactiviteiten van voormalige hoge ambtenaren openbaar te maken.

56. In het licht van het bovenstaande **herhaalt de Ombudsman haar suggestie dat de Commissie informatie openbaar moet maken over alle beoordeelde zaken [36] , en dat zij dit doet bij de vaststelling van de besluiten, in plaats van een jaarverslag te publiceren met alleen informatie over bepaalde specifieke gevallen .**

Gemengd comité

57. Het Statuut van de ambtenaren van de EU vereist dat het tot aanstelling bevoegd gezag het Gemengd Comité raadpleegt alvorens een besluit te nemen over een verzoek om een postdienstactiviteit uit te oefenen [37] . Het Gemengd Comité beslist gewoonlijk via een „schriftelijke procedure” over verzoeken om nabetekeningsactiviteiten, maar voert persoonlijk



besprekingen over alle ontwerpbesluiten om een activiteit te verbieden. De besprekingen zullen ook persoonlijk plaatsvinden als ten minste drie van zijn leden hierom verzoeken. Indien het aanwezigheidsquorum [38] voor de persoonlijke vergadering echter niet wordt gehaald, wordt geen advies goedgekeurd. De Ombudsman is van mening dat het ontbreken van adviezen in dergelijke gevallen afbreuk doet aan de doeltreffendheid van de raadpleging van het Gemengd Comité, zoals voorgeschreven door het Statuut van de ambtenaren van de EU.

Conclusie

De Commissie moet een robuustere aanpak toepassen met betrekking tot het verplaatsen van draaideuren van haar meest senior personeel naar banen in de particuliere sector, kort na vertrek of pensionering, in verband met aangelegenheden waaraan zij tijdens hun werk bij de Commissie werkten.

Suggesties voor verbetering

Op basis van de bevindingen van dit strategisch onderzoek doet de Ombudsman de Commissie de volgende suggesties voor verbetering:

1. Wanneer de Commissie van oordeel is dat een verzoek om toegang tot een activiteit risico's met zich meebrengt die niet adequaat kunnen worden beperkt door beperkingen of wanneer beperkingen niet doeltreffend kunnen worden gecontroleerd of gehandhaafd, moet zij (tijdelijk) (voormalige) personeelsleden verbieden dergelijke functies of activiteiten na hun vertrek of op verlof om persoonlijke redenen aan te nemen.

2. De Commissie moet bij de goedkeuring van een activiteit met verzachtende maatregelen het volledige scala aan maatregelen waarover zij beschikt, onderzoeken. Zo zou de Commissie haar goedkeuring van een nieuwe baan afhankelijk kunnen stellen van de voorwaarde dat het (voormalige) personeelslid een toezegging van de nieuwe werkgever krijgt dat de door de Commissie opgelegde beperkingen (bijvoorbeeld de grenzen van wat het (voormalige) personeelslid kan aanpakken) op een prominente manier openbaar worden gemaakt, bijvoorbeeld naast het profiel van het (voormalige) personeelslid, op de website van de nieuwe werkgever. De Commissie moet ten minste van het (voormalige) personeelslid verlangen dat hij aantoont dat de opgelegde beperkingen met de nieuwe werkgever zijn gedeeld.

3. De Commissie moet kort nadat zij een besluit heeft genomen om dergelijke activiteiten toe te staan, de informatie over de beroepsactiviteiten van voormalige hooggeplaatste personeelsleden openbaar maken.

De Ombudsman verzoekt de Commissie haar binnen zes maanden na de datum van dit besluit in kennis te stellen van alle maatregelen die zij in verband met bovengenoemde voorstellen heeft genomen of voornemens is te nemen.



Emily O'Reilly Europese Ombudsman

Straatsburg, 16/05/2022

[1] Verordening nr. 31 (EEG), tot vaststelling van het Statuut van de ambtenaren en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Economische Gemeenschap en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (hierna „het Statuut” genoemd). Beschikbaar op:

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

[2] Vastgesteld in artikel 16, leden 1 en 2, van het Statuut.

[3] Zie artikel 15 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

[4] Vastgesteld in artikel 16, lid 3, van het Statuut.

[5] Besluit van de Commissie van 29.6.2018 betreffende externe activiteiten en opdrachten en betreffende beroepsactiviteiten na het verlaten van de dienst, C(2018) 4048 final, dat hier beschikbaar is:

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2018/EN/C-2018-4048-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> [Link]

[6] Een gedetailleerd overzicht van de relevante regels en de wijze waarop de Commissie deze regels toepast, is te vinden in het besluit in onderzoek OI/3/2017/NF om de Ombudsman:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Link]

[7] Zaak OI/3/2017/NF. Het besluit is beschikbaar op:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Link].

[8] De openingsbrief is beschikbaar op: <https://europa.eu/!rnYJbC> [Link].

[9] Overeenkomstig artikel 12, onder b), in combinatie met artikel 40 van het Statuut.

[10] Zie: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/141660> [Link] en [tino](#) [Link].

[11] Het verslag van de vergadering is beschikbaar op:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Link].

[12] Het antwoord van de Europese Commissie over de tenuitvoerlegging van de suggesties



van de Europese Ombudsman naar aanleiding van het initiatiefonderzoek naar het fenomeen draaideuren OI/3/2017/NF is beschikbaar op <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/152862> [Link]. Aangezien de gedachtewisseling in deze vergadering grotendeels wordt bestreken door de presentatie van de Commissie, is er geen afzonderlijk vergaderverslag.

[13] Zie artikel 21, lid 1, van het besluit van de Commissie betreffende externe activiteiten en opdrachten en over beroepsactiviteiten na het verlaten van de dienst.
[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2018\)4048 &lang=nl](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048 &lang=nl)

[14] Zie het verslag van de Ombudsman over de vergadering met de Commissie, te vinden op: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Link].

[15] Zie: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Link].

[16] Drie zaken in 2019, drie in 2020 en vier in 2021. Om dit in verband te brengen, heeft de Commissie in 2019 363 gunstige besluiten vastgesteld met betrekking tot kennisgevingen voor activiteiten na uitdiensttreding van personeel. Daarom was het percentage ongunstige beslissingen in 2019 minder dan één procent. Zie:

<https://www.asktheeu.org/de/request/8376/response/28244/attach/10/03%20FINAL%20REPLY%20GESTDEM%20>
[Link]

[17] Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van het Statuut.

[18] Het Gemengd Comité is een intern orgaan, samengesteld overeenkomstig artikel 2 van bijlage II bij het Statuut. De Commissie benoemt jaarlijks een voorzitter van het Comité. De leden en plaatsvervangers van het Comité worden tegelijkertijd benoemd, waarbij de Commissie zeven leden selecteert en het personeelscomité zeven leden. Raadpleging van het Gemengd Comité is verplicht op grond van artikel 16 van het Statuut.

[19] De publicatie van deze verslagen is voorzien in artikel 16, lid 4, van het Statuut. De jaarverslagen van de Commissie over de beroepsactiviteiten van voormalige hoge ambtenaren zijn hier te vinden:

https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en
[Link].

[20] Artikel 9 van bijlage IX bij het Statuut.

[21] Zoals bepaald in artikel 86 van het Statuut.

[22] Zie:

https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en
[Link].

[23] Artikel 40, lid 1, van het Statuut bepaalt dat verlof om redenen van persoonlijke aard alleen



wordt verleend „ *in uitzonderlijke omstandigheden* “. Verzoeken om verlof op persoonlijke gronden zijn toegestaan voor één jaar per keer en kunnen worden verlengd tot 12 jaar. Verzoeken om verlof om persoonlijke redenen (die los staan van het verzoek om een externe activiteit uit te oefenen) worden behandeld door een ander tot aanstelling bevoegd gezag: de commissaris voor HV voor verzoeken van hooggeplaatste personeelsleden; voor andere personeelsleden is het tot aanstelling bevoegde gezag de betrokken directeur-generaal. Kabinetshoofden zijn het tot aanstelling bevoegde gezag voor personeelsleden die in een kabinet werken.

[24] Zie: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2018\)4048 &lang=nl](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048 &lang=nl) [Link] nl.

[25] Zie arrest van het Gerecht voor ambtenarenzaken van 15 oktober 2014 in zaak F 86/13, *Van de Water/Parlement* , punten 46, 48 en 51. Beschikbaar op: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158611&pageIndex=0&doclang=EN&m> [Link]

[26] Zie arrest van het Gerecht voor ambtenarenzaken van de Europese Unie van 28 november 2019 in zaak T-667/18, *Pinto Teixeira/EDEO* , punt 51: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=&> [Link].

[27] Deze voorbeelden houden geen verband met de inspectie van documenten die de Ombudsman in het kader van het onderzoek heeft uitgevoerd en die de Commissie als vertrouwelijk beschouwt. Toekomstige zaken moeten uiteraard individueel worden beoordeeld.

[28] Zie overweging 104 van Verordening (EU, Euratom) 2018/1046 van het Europees Parlement en de Raad van 18 juli 2018 tot vaststelling van de financiële regels van toepassing op de algemene begroting van de Unie. Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1046&from=EN> [Link]

[29] De Commissie heeft deze verzachtende maatregel opgenomen in een besluit over de activiteiten na het mandaat van een voormalig commissaris, die „ *formeel, schriftelijk, een kopie* ” moest delen van het besluit van de Commissie dat hem individueel van toepassing was met de potentiële werkgevers en dit aan de Commissie moest bevestigen.

Zie: Commissie-besluit-arias-canete_nl.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-arias-canete_en.pdf [Link]

[30] Zie: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/publication/en/79435> [Link].

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



https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/staticPage/displayStaticPage.do?locale=en&reference=CODE_OF
[Link].

[32] Zie punt 52 van het besluit van de Ombudsman in OI/3/2017/NF (voetnoot 7).

[33] Artikel 16 van het Statuut.

[34] Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, beschikbaar op:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32018R1725> [Link]

[35] Dit transparantiebeginsel is verankerd in artikel 15, lid 1, van het VWEU, waarin staat: „[i]n de goede bestuurspraktijk te bevorderen en de deelname van het maatschappelijk middenveld te waarborgen, voeren de instellingen, organen en instanties van de Unie hun werkzaamheden zo open mogelijk uit. ”

[36] Begrip: alle zaken waarvan een (voormalig) senior functionaris binnen twaalf maanden na beëindiging van zijn dienst kennis heeft gegeven.

[37] Zie artikel 16, lid 2, van het Statuut. De gemengde commissie streeft ernaar bij consensus of bij meerderheid van stemmen tot een advies te komen. De adviezen worden goedgekeurd met gewone meerderheid van de leden, rekening houdend met het feit dat de voorzitter van het Gemengd Comité geen stemrecht heeft. In geval van een stemming zonder stemmen tegen (7-7) wordt het advies van de Gemengde Commissie beschouwd als een punt van overeenstemming („avis partagé”).

[38] Artikel 3 van bijlage II bij het Statuut bepaalt dat „de beraadslagingen van het Comité slechts geldig zijn indien alle gewone leden of, bij hun afwezigheid, hun plaatsvervangers aanwezig zijn”, dat wil zeggen zeven leden of hun plaatsvervangers, die de leiding vertegenwoordigen plus zeven vertegenwoordigers van het personeel, of hun plaatsvervangers.