



Europejski Rzecznik
Praw Obywatelskich

*Tłumaczenie tej strony zostało wygenerowane za pomocą tłumaczenia maszynowego [Link].
Tłumaczenia maszynowe mogą zawierać błędy potencjalnie zmniejszające zrozumiałość i
dokładność; Rzecznik Praw Obywatelskich nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek
rozbieżności. Aby uzyskać najbardziej wiarygodne informacje i pewność prawną, należy
zapoznać się z następującymi informacjami wersja źródłowa na angielski, do której odnośnik
znajduje się powyżej. Więcej informacji można znaleźć w naszej [polityce językowej i
tłumaczeniowej](#) [Link].*

Decyzja w sprawie 2168/2019/KR w sprawie decyzji Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego o zatwierdzenie wniosku dyrektora wykonawczego o objęcie stanowiska dyrektora generalnego grupy lobbystów finansowych

Decyzja

**Sprawa 2168/2019/KR - Otwarta 16/01/2020 - Zalecenia w sprawie 07/05/2020 - Decyzja z
18/11/2020 - Instytucja, której sprawa dotyczy Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (**
Zalecenie zaakceptowane przez instytucję) |

Sprawa dotyczyła decyzji Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EUNB) o umożliwieniu
dyrektorowi wykonawczemu objęcia stanowiska dyrektora generalnego grupy lobbingowej.

Rzecznik stwierdził dwa przypadki niewłaściwego administrowania i wydał trzy zalecenia, aby
uniknąć podobnych problemów w przyszłości.

Po pierwsze, EUNB powinien, w razie potrzeby, powołać się na możliwość zakazania swoim
pracownikom wyższego szczebla zajmowania pewnych stanowisk po zakończeniu kadencji.
Każdy taki zakaz powinien być ograniczony na przykład na dwa lata.

Po drugie, EUNB powinien określić kryteria dotyczące tego, kiedy będzie zakazać takich
przesunięć w przyszłości, tak aby zapewnić jasność pracownikom wyższego szczebla. Osoby
ubiegające się o wysokie stanowiska w EUNB powinny być informowane o kryteriach, które
stosują.

Po trzecie, EUNB powinien wprowadzić wewnętrzne procedury, tak aby po stwierdzeniu, że
członek jego personelu przechodzi do innej pracy, dostęp do informacji poufnych został odcięty
ze skutkiem natychmiastowym.



Rzecznik Praw Obywatelskich zamknął dochodzenie po tym, jak EUNB zaakceptował jej zalecenia i przyjął środki w celu ich wdrożenia.

Rzecznik Praw Obywatelskich jest przekonany, że polityka, którą EUNB wprowadził, pomoże mu uniknąć szkodliwych ruchów drzwi obrotowych w przyszłości. Inne instytucje i agencje UE powinny korzystać z tych nowych zabezpieczeń EUNB przy dokonywaniu przeglądu własnych przepisów.

Kontekst skargi

1. W dniu 27 listopada 2019 r. Rzecznik Praw Obywatelskich otrzymał skargę na decyzję Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EUNB) o umożliwieniu dyrektorowi wykonawczemu objęcia stanowiska dyrektora generalnego stowarzyszenia reprezentującego banki.
2. Rzecznik Praw Obywatelskich przeprowadził dochodzenie [1] , w tym poprzez kontrolę odpowiednich dokumentów EUNB. Rzecznik stwierdził dwa przypadki niewłaściwego administrowania.
3. W dniu 7 maja 2020 r. Rzecznik Praw Obywatelskich wydał do EUNB trzy zalecenia, aby zapewnić, że niewłaściwe administrowanie nie nastąpi ponownie [2] .
4. W dniu 28 sierpnia 2020 r. EUNB przesłał swoją odpowiedź do Rzecznika Praw Obywatelskich. EUNB przyjął zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich i przyjął środki w celu ich wdrożenia [3] .
5. W dniu 29 września skarżący przedstawił uwagi dotyczące odpowiedzi EUNB [4] .

Zalecenie Rzecznika Praw Obywatelskich

6. W toku dochodzenia Rzecznik Praw Obywatelskich wykryła dwa przypadki niewłaściwego administrowania. Po pierwsze, EUNB powinien był zakazać przenoszenia pracy. Choć EUNB przyjął rozległe ograniczenia, nie były one wystarczające w odniesieniu do związanego z nim ryzyka. Po drugie, EUNB, po powiadomieniu o planowanym przeprowadzce, nie wycofał niezwłocznie dostępu dyrektora wykonawczego do informacji poufnych.
7. Rzecznik Praw Obywatelskich wydał trzy zalecenia, w których stwierdził, że EUNB powinien:
 - (i) W razie konieczności w przyszłości powołać się na możliwość zakazania pracownikom wyższego szczebla zajmowania pewnych stanowisk po zakończeniu kadencji. Wszelkie takie zakazy powinny być ograniczone na przykład na dwa lata;



- (II) Określić kryteria dotyczące tego, kiedy zabronią takich ruchów w przyszłości, tak aby zapewnić jasność pracownikom wyższego szczebla. Osoby ubiegające się o wysokie stanowiska w EUNB powinny być informowane o kryteriach, które stosują; oraz
- (III) Wprowadzenie wewnętrznych procedur, tak aby po stwierdzeniu, że członek personelu przenosi się do innej pracy, dostęp do poufnych informacji został odcięty ze skutkiem natychmiastowym.

8. EUNB przyjął te zalecenia. Stwierdził, że zobowiązuje się do zakazania swoim pracownikom wyższego szczebla zajmowania pewnych problematycznych stanowisk podczas opuszczania EUNB. EUNB powiedział, że na przykład zakazał swojemu byłemu dyrektorowi wykonawczemu zostania dyrektorem niewykonawczym grupy lobbingowej dla brytyjskiego przemysłu finansowego [5] .

9. EUNB przyjął ponadto dwie polityki w celu wdrożenia zaleceń Rzecznika Praw Obywatelskich, które zostaną uwzględnione w „Podręczniku etyki” EUNB po jego kolejnej aktualizacji [6] .

Polityki przyjęte przez EUNB

Ograniczenie dostępu do informacji poufnych

10. EUNB przyjął politykę ograniczania dostępu do informacji poufnych pracownikom przenoszącym się do innej pracy poza EUNB. [7]

11. Polityka ta stanowi, że pracownicy powinni zachowywać się uczciwie i dyskretnie we wszelkich negocjacjach dotyczących działalności zawodowej po zatrudnieniu. [8] Polityka podkreśla, że pracownicy muszą informować swojego kierownika podczas wszelkich negocjacji dotyczących pracy, które „*można uznać za wpływające na [ich] niezależność w wykonywaniu [ich] obowiązków, zagrażając zaufaniu do wykonywania przez EUNB jego zadań*”.

12. Polityka EUNB zawiera następujące wytyczne w tym zakresie. Członkowie personelu „*powinni wziąć pod uwagę charakter [ich] bieżącej roli, w tym [ich] staż pracy, charakter potencjalnego przyszłego pracodawcy i rolę, a także to, czy organizacja jest podmiotem, na który decyzje, wytyczne, zalecenia lub opinie EUNB mają wpływ lub na które wpływają takie organizacje, lub czy reprezentuje takie organizacje.*”

13. Po poinformowaniu EUNB o zamiarze przeprowadzki pracownika do innej pracy uruchamia się trzy powiązane procesy. Dotyczą one oceny, czy:

I. dostęp pracownika do informacji poufnych powinien zostać zawieszony,

II. planowana nowa praca powoduje konflikty interesów, gdy pracownik jest nadal w służbie, oraz



III. planowana nowa praca doprowadziłaby do konfliktu interesów po odejściu pracownika.

14. Jeżeli chodzi o zawieszenie dostępu pracownika do informacji poufnych, jest to zasada, chyba że planowane nowe stanowisko jest w służbie UE, sektora publicznego EOG lub organizacji międzynarodowej, lub planowane nowe stanowisko nie jest związane z pracą członka personelu w EUNB (na przykład gdy nowe stanowisko nie byłoby w sektorze finansowym lub zasadniczo nie świadczyłoby mu usług).

15. W przypadku zawieszenia dostępu do informacji poufnych EUNB oceni, czy planowane nowe stanowisko pracy mogłoby wpłynąć na niezależność pracownika i jaki poziom dostępu do informacji poufnych powinien zostać odpowiednio przyznany.

Ograniczenia i zakazy po zatrudnieniu

16. EUNB przyjął politykę określającą kryteria oceny przyszłych miejsc pracy swoich pracowników pod względem stosowania ograniczeń i zakazów. EUNB wyjaśnił, że ze względu na swoją rolę w regulowaniu i nadzorowaniu instytucji finansowych planowane nowe miejsca pracy najprawdopodobniej powodują konflikty interesów, w przypadku gdy przyszły pracodawca podlega decyzjom, wytycznym, rekomendacjom lub opiniom EUNB lub ma na nie wpływ [10] .

17. EUNB wskazał, że poziom konfliktu interesów jest prawdopodobnie najbardziej znaczący, jeżeli dany pracownik pełni w EUNB wyższe stanowisko lub posiada wiedzę na temat informacji poufnych; jeżeli planowane nowe stanowisko dotyczy stanowiska wyższego szczebla; i gdzie skala obecności przedsiębiorstwa na rynku lub skala wpływu organizacji na praktyki branżowe i kształtowanie polityki [11] jest znaczna.

18. Gdy EUNB stwierdzi, że istnieje ryzyko konfliktu interesów, podejmie decyzję o zastosowaniu ograniczeń lub zakazów w poszczególnych przypadkach. Decyzje przyjęte w tym zakresie przez EUNB mają na celu osiągnięcie odpowiedniej równowagi między potrzebą zapewnienia integralności poprzez tymczasowe zakazy i ograniczenia a potrzebą poszanowania podstawowego prawa do podejmowania pracy i wykonywania swobodnie wybranego lub akceptowanego zawodu.

19. EUNB wymienia w swojej polityce główny rodzaj środków, które może rozważyć w tym względzie. Zakazy, określone przez EUNB, prawdopodobnie będą stosowane głównie w odniesieniu do pracowników wyższego szczebla, takich jak przewodniczący, dyrektor wykonawczy, dyrektorzy i doradcy. Ogłoszenia o naborze EUNB zawierają teraz sekcję podsumowującą ograniczenia po zatrudnieniu.

Uwagi skarżącego

20. Skarżący uznał, że odpowiedź EUNB na zalecenie jest oznaką postępu. Skarżący nadal



widzi jednak pole do poprawy.

21. Główną obawą skarżącego jest to, że problematyczne przesunięcia pracowników EUNB do drzwi obrotowych mogą nadal mieć miejsce w przyszłości. [12] W szczególności skarżący kwestionuje politykę EUNB dotyczącą oceny przyszłych miejsc pracy pracowników EUNB, które są sprzeczne z interesami EUNB, w tym, że „*należy osiągnąć odpowiednią równowagę między potrzebą zapewnienia uczciwości poprzez tymczasowe zakazy i ograniczenia a koniecznością poszanowania podstawowego prawa do podejmowania pracy i wykonywania swobodnie wybranego lub akceptowanego zawodu*”. Skarżący twierdził, że mogłoby to prowadzić do tego, że EUNB [13] nada priorytetu prawo do angażowania się w prace nad środkami łagodzącymi, w tym ewentualnymi zakazami.

Ocena Rzecznika Praw Obywatelskich po wydaniu zalecenia

22. Rzecznik pochwała EUNB za wyrażenie zgody na wprowadzenie daleko idących środków w odniesieniu do ryzyka konfliktu interesów w odniesieniu do działalności po zatrudnieniu oraz dostępu do poufnych informacji pracowników, którzy odchodzą. Rzecznik Praw Obywatelskich jest przekonany, że staranne stosowanie tych środków pomoże uniknąć szkodliwych ruchów drzwi obrotowych w przyszłości.

23. Jeśli chodzi o politykę ograniczania dostępu do informacji poufnych, Rzecznik zauważa, że tylko wtedy, gdy EUNB jest świadomy, że członek personelu ubiega się o potencjalnie problematyczną pracę, może podjąć odpowiednie środki. Rzecznik z zadowoleniem przyjmuje wytyczne, które EUNB oferuje swoim pracownikom w tym zakresie (zob. pkt 12) i uważa, że wytyczne te są wystarczająco jasne, a ich przestrzeganie może przynieść pożądane rezultaty.

24. W odniesieniu do ruchów drzwi obrotowych, a w szczególności mając na uwadze obawy zgłaszane przez skarżącego (zob. pkt 19), Karta praw podstawowych Unii Europejskiej gwarantuje prawo do podejmowania pracy i wykonywania swobodnie wybranego lub akceptowanego zawodu [14] Rzecznik docenia, że każda decyzja, która wiąże się z ograniczeniem tego prawa, musi być konieczna do osiągnięcia uzasadnionego interesu publicznego i proporcjonalna. Dostrzega trudności związane z osiągnięciem właściwej równowagi między zapewnieniem poszanowania prawa podstawowego a unikaniem konfliktów interesów lub ich postrzegania. [15] W związku z tym ruchy drzwi obrotowych powinny być starannie kontrolowane, a Rzecznik Praw Obywatelskich jest przekonany, że nowa polityka wprowadzona przez EUNB w odpowiedzi na jej dochodzenie pomoże zapewnić podjęcie właściwych decyzji.

25. Rzecznik Praw Obywatelskich wzywa inne instytucje i agencje UE do korzystania z nowych zabezpieczeń przyjętych przez EUNB podczas przeglądu własnych przepisów.

Wnioski



Na podstawie dochodzenia Rzecznik zamyka tę sprawę z następującym wnioskiem:

EUNB podjął kroki w celu wdrożenia zaleceń Rzecznika Praw Obywatelskich.

Skarżący i EUNB zostaną poinformowani o tej decyzji .

Emily O'Reilly Rzecznik Praw Obywatelskich

Strasburg, 18 listopada 2020 r.

[1] Zob. pismo otwierające Rzecznika Praw Obywatelskich zawierające szczegółowy zestaw pytań do EUNB: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Link].

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

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

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

[5] Decyzja EUNB została wydana w odpowiedzi na wniosek o publiczny dostęp, zob.: [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] Zgodnie z art. 11a ust. 1 regulaminu pracowniczego UE członkowie personelu w ramach wykonywania swoich obowiązków [...] nie zajmują się sprawą, w której, bezpośrednio lub pośrednio, mają jakikolwiek interes osobisty, który mógłby zaszkodzić ich niezależności, a w szczególności interesom rodzinnym i finansowym. Zob.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].

[8] Zgodnie z art. 16 regulaminu pracowniczego.

[9] Zgodnie z art. 11a ust. 2 regulaminu pracowniczego.

[10] Na przykład: instytucje kredytowe, firmy inwestycyjne, instytucje płatnicze i emitenci pieniądza elektronicznego posiadający zezwolenie w EOG oraz organizacje sektora prywatnego reprezentujące interesy takich przedsiębiorstw, takie jak stowarzyszenia branżowe, lub



doradzają i reprezentują je, takie jak firmy konsultingowe.

[11] Na przykład, jeśli organizacja jest wpływowym przedstawicielem interesów usług finansowych.

[12] Zob. przypis 4, a także:

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

[13] W przypadku pracowników organem powołującym jest dyrektor wykonawczy, w przypadku przewodniczącego, a dyrektorem wykonawczym organem powołującym jest Rada Organów Nadzoru EUNB.

[14] Zgodnie z art. 15 zob.: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Link].

[15] Zgodnie z art. 16 regulaminu pracowniczego UE:

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