

Traducerea acestei pagini a fost generată prin traducere automată [\[Link\]](#). Traducerile automate pot conține erori care pot reduce claritatea și exactitatea; Ombudsmanul nu își asumă răspunderea pentru eventuale discrepanțe. Pentru cele mai fiabile informații și securitate juridică, vă rugăm să consultați versiunea sursă din engleză, linkul de mai sus. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați [politica noastră lingvistică și de traducere \[Link\]](#).

Decizia în cazul 2168/2019/KR privind decizia Autorității Bancare Europene de a aproba cererea directorului său executiv de a deveni director general al unui grup de lobby financiar

Decizie

Caz 2168/2019/KR - Deschis la 16/01/2020 - Recomandare privind 07/05/2020 - Decizie din 18/11/2020 - Instituția vizată Autoritatea bancară europeană (Recomandare acceptată de instituție) |

Cazul se referă la decizia Autorității Bancare Europene (ABE) de a permite directorului său executiv să ocupe o poziție de director general al unui grup de lobby.

Ombudsmanul a identificat două cazuri de administrare defectuoasă și a formulat trei recomandări pentru a evita apariția unor probleme similare în viitor.

În primul rând, ABE ar trebui, dacă este necesar, să invoce opțiunea de a interzice personalului său de conducere să ocupe anumite funcții după încheierea mandatului. Orice astfel de interdicție ar trebui să fie limitată în timp, de exemplu, timp de doi ani.

În al doilea rând, ABE ar trebui să stabilească criterii pentru momentul în care va interzice astfel de mutări în viitor, astfel încât să ofere claritate personalului de conducere. Candidații pentru posturile de conducere ale ABE ar trebui să fie informați cu privire la criteriile atunci când depun candidatura.

În al treilea rând, ABE ar trebui să instituie proceduri interne astfel încât, odată ce se știe că un membru al personalului său se mută la un alt loc de muncă, accesul acestuia la informații confidențiale să fie întrerupt cu efect imediat.

Ombudsmanul a închis ancheta după ce ABE a acceptat recomandările sale și a adoptat măsuri de punere în aplicare a acestora.



Ombudsmanul este încrezător că politicile pe care ABE le-a introdus vor ajuta la evitarea pe viitor a mișcărilor de tip „uși turnante”. Alte instituții și agenții ale UE ar trebui să se bazeze pe aceste noi garanții ABE atunci când își revizuiesc propriile norme.

Contextul plângerii

1. La 27 noiembrie 2019, Ombudsmanul a primit o plângere cu privire la decizia Autorității Bancare Europene (ABE) de a permite directorului său executiv să ocupe o poziție de director executiv al unei asociații care reprezintă băncile.
2. **Ombudsmanul** a efectuat o anchetă [1], inclusiv prin inspectarea documentelor relevante ale ABE. Ombudsmanul a constatat două cazuri de administrare defectuoasă.
3. La 7 mai 2020, Ombudsmanul a adresat ABE trei recomandări pentru a se asigura că această administrare defectuoasă nu va reapărea [2] .
4. La 28 august 2020, ABE a transmis răspunsul său Ombudsmanului. ABE a acceptat recomandările Ombudsmanului și a adoptat măsuri de punere în aplicare a acestora [3] .
5. La 29 septembrie, reclamantul a prezentat observații cu privire la răspunsul ABE [4] .

Recomandarea Ombudsmanului

6. În cursul anchetei sale, Ombudsmanul a constatat două cazuri de administrare defectuoasă. În primul rând, ABE ar fi trebuit să interzică mutarea locului de muncă. Deși ABE a adoptat restricții ample, acestea nu au fost suficiente atunci când au fost măsurate în raport cu riscurile implicate. În al doilea rând, ABE, odată notificată cu privire la măsura planificată, nu a retras imediat accesul directorului său executiv la informații confidențiale.

7. **Ombudsmanul** a emis trei recomandări, afirmând că ABE ar trebui:

- (i) Dacă este necesar în viitor, să se invoce opțiunea de a interzice personalului său superior să ocupe anumite funcții după încheierea mandatului. Orice astfel de interdicție ar trebui să fie limitată în timp, de exemplu, pentru o perioadă de doi ani;
- (II) Să stabilească criteriile pentru momentul în care va interzice astfel de mutări în viitor, astfel încât să ofere claritate personalului de conducere. Solicitanții de posturi de conducere din cadrul ABE ar trebui să fie informați cu privire la criteriile atunci când depun candidatura; și
- (III) Să instituie proceduri interne astfel încât, odată ce se știe că un membru al personalului său se mută la un alt loc de muncă, accesul acestuia la informații confidențiale să fie întrerupt cu efect imediat.



8. ABE a acceptat aceste recomandări. Acesta a afirmat că se angajează să interzică personalului său de conducere să ocupe anumite posturi problematice atunci când părăsește ABE. ABE a declarat că, de exemplu, a interzis fostului său director executiv să devină director neexecutiv pentru un grup de lobby pentru industria financiară din Regatul Unit [5] .

9. ABE a adoptat, de asemenea, două politici de punere în aplicare a recomandărilor Ombudsmanului, care vor fi incluse în „Ghidul de etică” al ABE la următoarea actualizare [6] .

Politicile adoptate de ABE

Restricționarea accesului la informații confidențiale

10. ABE a adoptat o politică de restricționare a accesului la informații confidențiale pentru personalul care se mută la un alt loc de muncă în afara ABE [7] .

11. Politica prevede că membrii personalului ar trebui să se comporte cu integritate și discreție în orice negociere privind activitățile profesionale postangajare. [8] Politica subliniază necesitatea ca membrii personalului să își informeze managerul ierarhic atunci când participă la orice negocieri privind locurile de muncă care „ar putea fi percepute ca afectând independența în îndeplinirea sarcinilor lor, punând în pericol încrederea în îndeplinirea sarcinilor ABE [9] ”.

12. Politica ABE oferă următoarele orientări în acest sens. Membrii personalului „ar trebui să țină seama de natura rolului lor actual, inclusiv vechimea lor, de natura potențialului viitor angajator și de rolul său, precum și de faptul dacă organizația este supusă sau afectată de deciziile, orientările, recomandările sau opiniile ABE sau dacă reprezintă astfel de organizații. ”

13. Odată ce ABE este informată cu privire la intenția unui membru al personalului de a se muta la un alt loc de muncă, sunt declanșate trei procese conexe. Acestea se referă la evaluarea dacă:

I. accesul membrului personalului la informații confidențiale ar trebui suspendat,

II. noul loc de muncă preconizat dă naștere unor conflicte de interese în timp ce membrul personalului este încă în serviciu și

III. noul loc de muncă preconizat ar genera conflicte de interese după plecarea membrului personalului.

14. În ceea ce privește suspendarea accesului membrului personalului la informații confidențiale, aceasta este regula, cu excepția cazului în care noul loc de muncă preconizat este în serviciul UE, în sectorul public al SEE sau într-o organizație internațională sau dacă noul loc de muncă preconizat nu este legat de locul de muncă al personalului din cadrul ABE (de exemplu, atunci când noul loc de muncă nu ar fi în sectorul financiar sau nu ar furniza în



principal servicii sectorului financiar).

15. În cazul în care accesul la informații confidențiale este suspendat, ABE va evalua dacă noul loc de muncă preconizat ar putea afecta independența membrului personalului și ce nivel de acces la informațiile confidențiale ar trebui acordat în consecință.

Restricții și interdicții postangajare

16. ABE a adoptat o politică de stabilire a criteriilor de evaluare a locurilor de muncă viitoare ale personalului său în ceea ce privește aplicarea restricțiilor și interdicțiilor. ABE a precizat clar că, având în vedere rolul său în reglementarea și supravegherea instituțiilor financiare, este cel mai probabil ca noile locuri de muncă preconizate să genereze conflicte de interese în cazul în care viitorul angajator este supus deciziilor, orientărilor, recomandărilor sau opiniilor ABE sau este afectat de acestea sau reprezintă astfel de organizații.

17. ABE a indicat că nivelul de conflict de interese este probabil cel mai semnificativ în cazul în care membrul personalului în cauză are un rol de conducere în cadrul ABE și/sau are cunoștințe de informații confidențiale; în cazul în care noul loc de muncă preconizat se referă la o funcție de conducere; și în cazul în care amplasarea prezenței pe piață a întreprinderii sau amplasarea influenței organizației asupra practicilor industriale și a elaborării politicilor [11] este considerabilă.

18. Atunci când identifică un risc de conflicte de interese, ABE va decide să aplice restricții și/sau interdicții de la caz la caz. Deciziile adoptate de ABE în această privință vizează găsirea unui echilibru adecvat între necesitatea de a asigura integritatea prin interdicții și restricții temporare și necesitatea de a respecta dreptul fundamental de a desfășura o activitate profesională și de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.

19. ABE enumeră principalele tipuri de măsuri pe care le poate lua în considerare în această privință în politica sa. Interdicțiile, precizează ABE, sunt susceptibile de a fi utilizate în principal în ceea ce privește personalul de conducere, cum ar fi președintele, directorul executiv, directorii și consilierii. Anunțurile de posturi vacante ale ABE conțin acum o secțiune care rezumă restricțiile postangajare.

Observațiile reclamantului

20. Reclamantul a recunoscut că răspunsul ABE la recomandare este un semn de progres. Cu toate acestea, reclamantul consideră în continuare că se pot aduce îmbunătățiri.

21. Principala preocupare a reclamantului este că mișcările problematice de tip „uși turnante” ale personalului ABE, în opinia sa, ar putea avea loc în continuare în viitor. [12] În special, reclamantul contestă politica ABE de evaluare a locurilor de muncă viitoare ale personalului ABE care intră în conflict cu interesele ABE, inclusiv că ar trebui atins „un echilibru



adekvat între necesitatea de a asigura integritatea prin interdicții și restricții temporare și necesitatea de a respecta dreptul fundamental de a desfășura o activitate profesională și de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber” . Reclamantul a susținut că acest lucru ar putea conduce la acordarea de către ABE [13] a prioritizării dreptului de a desfășura activități în detrimentul măsurilor de atenuare, inclusiv al eventualelor interdicții.

Evaluarea Ombudsmanului în urma recomandării

22. Ombudsmanul felicită ABE pentru faptul că a fost de acord să introducă măsuri ample în ceea ce privește riscurile de conflict de interese în activitățile postangajare și accesul la informațiile confidențiale ale personalului care pleacă. Ombudsmanul este încrezător că aplicarea diligentă a acestor măsuri va contribui la evitarea pe viitor a mișcărilor de tip „uși turnante”.

23. În ceea ce privește politica de restricționare a accesului la informațiile confidențiale, Ombudsmanul observă că numai atunci când ABE are cunoștință de faptul că un membru al personalului care solicită un loc de muncă potențial problematic poate lua măsurile adecvate. Ombudsmanul salută orientările pe care ABE le oferă personalului său în acest sens (a se vedea punctul 12) și consideră că aceste orientări sunt suficient de clare și, atunci când sunt respectate, pot conduce la rezultatele dorite.

24. În ceea ce privește mișcărilor de tip „uși turnante” și, în special, ținând seama de preocupările exprimate de reclamant (a se vedea punctul 19), Carta drepturilor fundamentale a UE garantează dreptul de a desfășura o activitate profesională și de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber [14] Ombudsmanul apreciază că orice decizie care implică restricționarea acestui drept trebuie să fie necesară în scopul realizării unui interes public legitim și proporțională. Ea recunoaște dificultatea pe care o implică găsirea unui echilibru corect între asigurarea respectării dreptului fundamental și evitarea conflictelor de interese sau percepția acestora. [15] Ca atare, mișcărilor „ușilor turnante” ar trebui examinate cu atenție, iar Ombudsmanul este încrezător că noua politică introdusă de ABE ca răspuns la ancheta sa va contribui la asigurarea luării deciziilor corecte.

25. Ombudsmanul solicită altor instituții și agenții ale UE să se bazeze pe noile garanții pe care ABE le-a adoptat atunci când își revizuiesc propriile norme.

Concluzie

Pe baza anchetei, Ombudsmanul încheie acest caz cu următoarea concluzie:

ABE a luat măsuri pentru a pune în aplicare recomandările Ombudsmanului.

Reclamantul și ABE vor fi informate cu privire la această decizie .



Emily O'Reilly Ombudsmanul European

Strasbourg, 18.11.2020

[1] A se vedea scrisoarea de deschidere a Ombudsmanului cu un set detaliat de întrebări adresate ABE: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Link].

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

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

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

[5] Prezenta decizie a ABE a fost emisă ca răspuns la o cerere de acces public, a se vedea:

[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] În conformitate cu articolul 11a alineatul (1) din Statutul funcționarilor UE, membrii personalului nu se ocupă, în exercitarea funcțiilor lor, de o chestiune în care, direct sau indirect, au vreun interes personal de natură să le afecteze independența și, în special, interesele familiale și financiare. A se vedea:

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

[8] În conformitate cu articolul 16 din Statutul funcționarilor.

[9] În conformitate cu articolul 11a alineatul (2) din Statutul funcționarilor.

[10] De exemplu: instituțiile de credit, firmele de investiții, instituțiile de plată și emitenții de monedă electronică autorizați în SEE, precum și organizațiile din sectorul privat care reprezintă interesele unor astfel de societăți, cum ar fi asociațiile industriale, sau oferă consiliere și reprezentare a acestora, cum ar fi consultanța.

[11] De exemplu, dacă organizația este un reprezentant influent al intereselor serviciilor financiare.

[12] A se vedea nota de subsol 4, precum și:

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



[Link].

[13] În ceea ce privește personalul, autoritatea împuternicită să facă numiri este directorul executiv, iar pentru președinte și directorul executiv, autoritatea împuternicită să facă numiri este consiliul supraveghetorilor ABE.

[14] În conformitate cu articolul 15, a se vedea:
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Link].

[15] În conformitate cu articolul 16 din Statutul funcționarilor UE:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].