

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 privind modul în care Banca Centrală Europeană (BCE) tratează cazurile „uși turnante” (OI/1/2022/KR)

Decizie

Caz OI/1/2022/KR - **Deschis la** 01/03/2022 - **Decizie din** 26/10/2022 - **Instituția vizată** Banca Centrală Europeană (Nu se justifică investigații suplimentare) |

Ombudsmanul European a identificat de mult timp „uși turnante”, prin care funcționarii publici se mută în sectorul privat, ca un fenomen care ar putea afecta încrederea publică dacă nu este gestionată în mod corespunzător.

Această anchetă din proprie inițiativă a urmărit să analizeze modul în care Banca Centrală Europeană (BCE) tratează mișcările de tip „uși turnante” ale membrilor personalului său.

Având în vedere rolul BCE în asigurarea stabilității prețurilor și în supravegherea instituțiilor financiare și de credit, orice mișcare a (fostilor) membri ai personalului BCE către instituții financiare sau de credit private, în special cele care intră sub supravegherea BCE, poate prezenta conflicte de interese și riscuri reputaționale și poate provoca neliniște publică.

Ancheta Ombudsmanului a evaluat un caz specific, care a suscitat preocupări publice, și a examinat, de asemenea, 26 de cazuri de solicitări ale membrilor personalului de a desfășura activități profesionale, fie în timpul concediului fără plată, fie după finalizarea activității cu BCE. În toate dosarele analizate, membrii personalului BCE s-au mutat în sectorul privat, inclusiv entitățile și băncile aflate sub supravegherea BCE.

Ombudsmanul a concluzionat că BCE ar trebui să aplice o abordare mai solidă în ceea ce privește mutarea ușilor turnante ale (fostului) personalului său de nivel mediu și superior pentru locurile de muncă din sectorul privat, în special în sectorul financiar.

Pentru a remedia deficiențele apărute în cazul individual și, în general, în ceea ce privește modul în care BCE abordează această provocare, Ombudsmanul a prezentat o serie de



sugestii cu privire la modul în care BCE își poate consolida normele, inclusiv în contextul revizuirii în curs a cadrului etic al BCE.

În mod specific, BCE ar trebui să extindă domeniul de aplicare al personalului care face obiectul unor cerințe mai stricte de notificare și/sau de incompatibilitate sau să opteze pentru o cerință minimă generală pentru toți membrii personalului, similară cu dispozițiile Statutului funcționarilor UE referitoare la activitățile profesionale post-funcție.

BCE ar trebui, de asemenea, să prelungească, de la șase luni la un an, interdicția ca foștii membri ai personalului BCE să își desfășoare activitatea de lobby.

BCE ar trebui să își îmbunătățească în continuare monitorizarea respectării de către (foștii) membri ai personalului a obligațiilor și condițiilor lor etice impuse de BCE, de exemplu prin publicarea condițiilor de autorizare a activităților postangajare ale foștilor membri ai personalului de conducere, astfel încât presupusele încălcări să poată fi semnalate.

În plus, Ombudsmanul a sugerat că, în cazul în care BCE consideră că o cerere din partea unui membru al personalului de a desfășura o activitate profesională în timpul concediului fără plată prezintă riscuri care nu pot fi atenuate în mod adecvat de restricții sau atunci când restricțiile nu pot fi monitorizate sau aplicate în mod eficace, aceasta nu ar trebui să autorizeze o astfel de cerere.

Fundal

1. Există o creștere a așteptărilor publice și a cererii ca instituțiile publice să respecte cele mai înalte standarde posibile de conduită etică, transparență, legitimitate și responsabilitate. Pentru instituțiile monetare și financiare, acest lucru a devenit deosebit de relevant de la criza financiară, precum și preocuparea publică larg răspândită cu privire la relația dintre industria financiară și autoritățile de reglementare.
2. De la criza financiară, Banca Centrală Europeană (BCE) a dobândit responsabilități semnificative de supraveghere a instituțiilor de credit. În acest context, este extrem de important ca BCE nu numai să acționeze, ci și să fie percepută ca acționând în deplină independență.
3. Atunci când funcționarii publici părăsesc administrația pentru a ocupa funcții în sectorul privat, aceștia sunt descriși ca trecând prin „uși turnante”. Deși (foștii) membri ai personalului au dreptul fundamental de a se angaja în muncă după părăsirea administrației UE, acest lucru trebuie să fie echilibrat cu riscurile pe care orice astfel de mișcare le poate prezenta pentru interesele instituției UE și pentru interesul public. De asemenea, este necesar să se țină seama de percepția publică asupra unor astfel de mișcări pentru reputația administrației UE.



4. Pentru a aborda provocarea reprezentată de uşile turnante, BCE dispune de norme specifice care reglementează astfel de mutări, care sunt prevăzute în Regulile personalului BCE. Printre acestea se numără Cadrul etic al BCE [1] . În conformitate cu Cadrul, membrii personalului BCE trebuie să se comporte cu integritate şi discreţie în orice negociere privind activităţile profesionale viitoare [2] .

5. Atunci când membrii personalului intenţionează să înceapă o activitate profesională la sfârşitul serviciului şi în cazul în care natura sarcinii profesionale poate da naştere unui conflict de interese, aceştia trebuie să notifice Biroul de conformitate şi guvernantă (OCG) al BCE. Unele categorii de personal, în funcţie de gradul şi atribuţiile lor, trebuie să prevadă perioade minime de preaviz, variind de la şase luni la doi ani înainte de plecarea preconizată. BCE impune perioade obligatorii de incompatibilitate anumitor categorii de personal [3] . Durata perioadei de incompatibilitate depinde, de asemenea, de rangul şi de îndatoririle membrului personalului în cauză şi variază de la trei luni la maximum doi ani.

6. Atunci când membrii personalului intenţionează să desfăşoare o activitate profesională (care depăşeşte o activitate de agrement) în timpul concediului fără plată , aceştia trebuie să obţină autorizaţia scrisă prealabilă din partea departamentului de resurse umane (DG HR). Astfel de activităţi profesionale pot fi autorizate numai dacă nu afectează în niciun fel îndeplinirea atribuţiilor profesionale ale membrului personalului faţă de BCE şi nu constituie o sursă probabilă de conflict de interese. Înainte de a emite o astfel de autorizaţie, DG HR se consultă cu OGC, care evaluează orice risc de conflict de interese. În cazul în care OGC a identificat riscul unui conflict de interese, OGC trebuie să identifice măsuri de atenuare a riscului respectiv şi să consilieze managerul ierarhic cu privire la măsurile respective. Membrii personalului aflaţi în concediu fără plată continuă să fie obligaţi să nu le submineze independenţa şi imparţialitatea profesională şi nici să aducă atingere reputaţiei BCE [4] .

7. **Personalul BCE** trebuie să respecte normele privind confidenţialitatea informaţiilor şi să solicite autorizaţia de a divulga astfel de informaţii în interiorul sau în afara BCE. Foştii membri ai personalului sunt în continuare obligaţi să respecte obligaţia de a nu divulga informaţii care fac obiectul secretului profesional. [5] Încălcarea acestor obligaţii are consecinţe grave.

Ancheta

8. În luna februarie 2022, un economist al BCE şi-a început activitatea în cadrul unei bănci din sectorul privat, în timp ce se afla în concediu fără plată din partea BCE. Ca urmare a preocupării publicului cu privire la rolul economistului BCE în cadrul băncii, inclusiv un raport media privind activităţile sale, care au fost percepute ca fiind direct legate de atribuţiile sale BCE, acesta şi-a retras cererea de concediu fără plată şi a demisionat din BCE.

9. În acest context, Ombudsmanul a deschis o anchetă din proprie iniţiativă privind uşile turnante la BCE [6] . În special, ancheta a analizat:

a) Modul în care BCE a tratat cererea specifică de autorizare din partea personalului BCE de a



ocupa un loc de muncă la o bancă din sectorul privat în timpul concediului fără plată.

b) La un nivel mai general, modul în care BCE a tratat solicitările membrilor personalului BCE de la nivel mediu și superior de a desfășura activități profesionale fie în timpul concediului fără plată, fie după părăsirea BCE.

10. În cursul anchetei, echipa de anchetă a Ombudsmanului a inspectat dosarul BCE cu privire la cazul individual și a examinat o prezentare detaliată a informațiilor privind deplasările temporare sau permanente ale altor membri ai personalului BCE de nivel mediu sau superior în 2020 și 2021. Echipa de anchetă s-a întâlnit, de asemenea, cu reprezentanții relevanți ai BCE pentru a discuta inspecția și alte aspecte care decurg din anchetă [7] .

11. În cadrul reuniunii de inspecție, reprezentanții BCE au indicat că BCE este în curs de revizuire a Cadrului său de etică [8] și că ar saluta feedbackul din partea Ombudsmanului în această privință. Prin urmare, ancheta a inclus, de asemenea, o evaluare a normelor relevante și a modului în care acestea pot fi îmbunătățite.

Modul în care BCE a tratat cererea membrului personalului său

Argumentele prezentate de BCE

12. Cazul a vizat o cerere din partea unui economist al BCE de a ocupa un loc de muncă la o bancă din sectorul privat în timpul concediului fără plată. În conformitate cu normele aplicabile, personalul BCE trebuie să obțină autorizarea prealabilă pentru a se angaja în activități de natură profesională sau care depășesc ceea ce poate fi considerat în mod rezonabil o activitate de agrement. Această autorizație poate fi acordată pe o perioadă de maximum cinci ani. [9] O astfel de activitate nu trebuie să afecteze în niciun fel îndeplinirea atribuțiilor profesionale ale membrului personalului față de BCE și nu trebuie să constituie o sursă probabilă de conflict de interese [10] .

13. La data de 12 octombrie 2021, economistul BCE a solicitat autorizarea DG HR a BCE. În cadrul evaluării efectuate de CGO cu privire la aspectul dacă concediul ar genera un conflict de interese, acesta a observat că, în acest caz, potențialul angajator este o entitate aflată sub supravegherea BCE. CGO și-a exprimat inițial îndoiala cu privire la posibilitatea sau necesitatea autorizării cererii în perioada în care membrul personalului se afla în concediu fără plată. Cu toate acestea, întrucât membrul personalului nu a fost implicat în activități de supraveghere în cadrul BCE, ci mai degrabă a lucrat la nivel de experți, contribuind la aspecte specifice ale cercetării privind politica monetară, faptul că angajatorul era o entitate supravegheată a BCE nu a fost, în cele din urmă, considerat relevant.

14. La evaluarea riscului de conflict de interese, OGC a luat în considerare natura atribuțiilor membrului personalului în cadrul BCE și atribuțiile viitoare propuse, astfel cum se prevede în



cerere [11] . CGO a remarcat că membrul personalului nu avea atribuții cu BCE care erau direct legate de viitorul angajator și că nu va avea contacte profesionale strânse cu BCE în cadrul postului viitor. CGO a remarcat, de asemenea, că membrul personalului nu a fost supus unei perioade de incompatibilitate, având în vedere că gradul său era inferior conducerii și că nu a fost implicat în activități de supraveghere. În cele din urmă, CGO s-a consultat cu directorul ierarhic al membrului personalului, care aprobase cererea de autorizare a concediului fără plată formulată de membrul personalului.

15. Întrucât membrul personalului a notificat BCE intenția sa de a desfășura activitatea profesională cu mult timp înainte, BCE a fost în măsură să ia măsuri pentru a atenua orice conflict de interese real sau potențial cu mai mult de trei luni înainte de plecare. La începutul lunii octombrie, managerul de linie a eliminat drepturile de acces ale membrului personalului la informații legate de politica monetară, pentru a nu oferi niciun avantaj competitiv potențialului angajator. La 22 octombrie 2022, înainte ca DG HR să aprobe cererea, BCE i-a revocat accesul la informații clasificate [12] .

16. BCE a analizat, de asemenea, dacă există un risc de conflict de interese **perceput** și a stabilit că orice astfel de risc a fost atenuat suficient deoarece:

- În sectorul financiar, s-ar fi înțeles, în general, că BCE ar fi luat măsurile proactive de atenuare necesare, așa cum este practica obișnuită.
- Membrii personalului BCE se supun unor cerințe stricte de confidențialitate, a căror încălcare are consecințe grave.
- Regulamentul BCE privind personalul, inclusiv Cadrul de etică, sunt puse la dispoziția publicului.

17. Pe baza acestor elemente și în concordanță cu deciziile anterioare, CGO a decis că nu există niciun risc de conflict de interese.

18. DG HR a BCE a aprobat cererea, întrucât a considerat că experiența pe care o va dobândi membrul personalului pe durata postului ar fi relevantă pentru BCE și că mutarea nu ar avea un impact asupra activității și operațiunilor BCE.

19. După acordarea autorizației, BCE a luat cunoștință de faptul că atribuțiile efective ale agentului erau diferite de cele descrise în cererea inițială. Potrivit unui raport media și a unui post pe rețelele de socializare, membrul personalului nu numai că ar oferi o perspectivă generală asupra economiei europene, ci și o previziune pentru viitoarele decizii de politică monetară. Aceasta înseamnă că acesta va lucra mai specific pe teme care ar intra direct în sfera de competență a BCE.

20. Având în vedere această modificare a circumstanțelor, BCE a solicitat clarificări cu privire la natura atribuțiilor îndeplinite de membrul personalului BCE în cadrul băncii. La 22 martie 2022, membrul personalului și-a retras cererea de concediu fără plată și a demisionat din BCE.

Evaluarea Ombudsmanului



21. Ombudsmanul ia act de faptul că BCE s-a bazat pe descrierea postului preconizat de către membrul personalului, mai degrabă decât pe o descriere a sarcinilor pregătite de viitorul angajator. CGO a obținut fișa oficială a postului de la bancă abia la 8 martie 2022.

Ombudsmanul consideră că, în cazul în care fișa oficială a postului ar fi fost prezentată în octombrie 2021, aceasta ar fi putut influența în mod rezonabil decizia de autorizare a cererii de concediu fără plată. [13] **Ombudsmanul va face o sugestie corespunzătoare BCE mai jos.**

22. Preocupările legate de mutarea membrului personalului BCE la bancă au fost exprimate pe platformele de comunicare socială la 1 februarie 2022. Alte preocupări au fost exprimate în public la 7 și 9 februarie 2022, în urma unui raport media conform căruia banca din sectorul privat a comunicat clienților o notă privind ședința Consiliului guvernatorilor BCE din 3 februarie 2022, care a fost coautorizată de membrul personalului BCE.

23. CGO a declarat că a luat cunoștință de preocupările exprimate în postarea inițială pe platformele de comunicare socială abia la 1 martie 2022. Ulterior, aceasta a solicitat băncii o copie a fișei oficiale a postului la 4 martie 2022. [14] Opinia Ombudsmanului este că acest lucru a condus la o reevaluare cu întârziere a naturii activităților desfășurate de membrul personalului cu banca din sectorul privat în timpul concediului. **Ombudsmanul va face o sugestie corespunzătoare mai jos.**

24. Ombudsmanul ia act de faptul că BCE a aplicat măsuri de atenuare cu trei luni înainte de mutarea membrului personalului, pentru a se asigura că membrul personalului nu are acces la informații sensibile. De asemenea, BCE a evaluat ulterior nota trimisă de banca privată clienților săi. Aceasta a procedat astfel pentru a verifica dacă membrul personalului nu și-a încălcat obligațiile de păstrare a secretului profesional.

25. Cu toate acestea, Ombudsmanul consideră că BCE ar fi putut acționa mai proactiv pentru a elimina orice preocupări cu privire la conformitatea măsurii cu normele sale de etică. Deși este posibil ca persoanele din sectorul financiar să fie, în general, conștiente de modul în care funcționează BCE, este posibil ca publicul să nu aibă această înțelegere. De exemplu, BCE ar fi putut adresa imediat în mod public:

- preocuparea cu privire la faptul că informațiile confidențiale au fost utilizate în nota din 7 februarie; și
- faptul că a aplicat măsuri de atenuare pentru a aborda riscurile de conflicte de interese, cu trei luni înainte de plecarea membrului personalului.

Ombudsmanul va face o sugestie corespunzătoare mai jos.

Cazurile „uși turnante” din 2020 și 2021

Argumentele prezentate de BCE



26. Dreptul la muncă este un drept fundamental și orice limitare a acestui drept trebuie să respecte principiul proporționalității. BCE ia foarte în serios necesitatea de a gestiona conflictele de interese generate de activitățile postangajare și de activitățile profesionale în timpul concediului fără plată. Procedând astfel, Comisia ia în considerare întregul spectru de măsuri de atenuare. În cazul în care identifică riscuri, aceasta urmărește să adopte măsuri care să atenueze riscurile respective în mod adecvat și care sunt proporționale. Aceasta poate include interdicții temporare de a ocupa noi poziții.

27. BCE consideră că personalul își poate dezvolta competențele prin ocuparea unor posturi în afara BCE. BCE nu exclude automat anumite tipuri de activități profesionale în timpul concediului fără plată, ci urmărește mai degrabă să evalueze riscurile și să trateze în mod egal cazuri similare. La evaluarea cererilor de personal, BCE ține seama de vechimea membrului personalului la stabilirea condițiilor sau a măsurii de atenuare pe care o propune.

28. Regulamentul BCE privind personalul descrie tipurile de angajatori potențiali pentru activitățile profesionale desfășurate în timpul concediului fără plată, și anume: băncile centrale naționale; autoritățile naționale de supraveghere din cadrul mecanismului unic de supraveghere; Instituțiile, organele, oficiile sau agențiile UE; alte organizații internaționale. În cazul în care DG HR consideră că experiența care trebuie dobândită ca urmare a perioadei de încadrare în muncă sau de activitate independentă este relevantă pentru BCE, potențialii angajatori pot include, de asemenea: instituții academice; sectorul privat; sau a sectorului public național sau a organizațiilor interguvernamentale, altele decât cele menționate mai sus. [15]

29. Ancheta Ombudsmanului a analizat 26 de cazuri de angajați ai BCE care și-au început activitatea profesională după ce au părăsit BCE fie temporar (în timpul concediului fără plată), fie permanent [16] .

30. Atât pentru 2020, cât și pentru 2021, două din cele treisprezece cazuri au vizat cereri de autorizare a unei activități profesionale în sectorul privat, în timp ce se aflau în concediu fără plată care implica personal de rang mediu. Toate celelalte cereri se refereau la autorizarea activităților profesionale ulterioare mandatului, în cazul în care membrii personalului au părăsit permanent BCE.

31. Nouă din treisprezece cazuri în 2020 și opt din treisprezece cazuri în 2021 au implicat faptul că membrului personalului i s-a solicitat să notifice BCE cu ceva timp înainte de data potențială de începere. În fiecare dintre cei doi ani reexaminați, a existat un caz supus unei perioade obligatorii de incompatibilitate, ceea ce înseamnă că persoana în cauză nu a putut prelua poziția în cauză timp de trei luni după ce a părăsit BCE. În 2020, trei cazuri au făcut obiectul unei perioade de reflecție internalizate (în care membrii personalului au efectuat concediul anual/concediul pentru creșterea copilului sau au fost reatribuiți unor sarcini necritice, de exemplu), dar niciunul în 2021. În total, nouă cazuri au făcut obiectul unor măsuri de atenuare în timp ce membrul personalului era încă în serviciu, de exemplu prin eliminarea drepturilor de acces la informații sensibile sau prin realocarea către sarcini necritice. În trei dintre aceste nouă cazuri, membrul personalului nu a făcut obiectul unei perioade de reflecție.



32. Marea majoritate a solicitărilor personalului de a ocupa noi posturi sunt notificate în timp util, astfel încât BCE să poată aborda orice riscuri potențiale și să poată adopta măsuri de atenuare, dacă și atunci când este necesar. [17] BCE urmărește să sensibilizeze cu privire la acest lucru, inclusiv prin seminare și formare online.

33. BCE nu monitorizează în mod proactiv respectarea condițiilor pe care le stabilește în deciziile de autorizare a cererilor de acces la activități profesionale. Cu toate acestea, Comisia urmărește, împreună cu membrii personalului în cauză, în cazul în care i se aduce la cunoștință presupusele încălcări. Foștii membri ai personalului sunt obligați să notifice orice intenție de a-și schimba statutul profesional pe durata perioadei de reflecție aplicabile.

Evaluarea Ombudsmanului

34. În toate dosarele examinate în cadrul prezentei anchete, membrii personalului BCE (la diferite niveluri) s-au mutat în sectorul privat, temporar sau permanent. Aceasta a inclus preluarea de posturi în entitățile și băncile aflate sub supravegherea BCE.

35. Cazurile examinate nu au inclus membri ai personalului BCE care au solicitat să lucreze pentru o autoritate națională de reglementare sau de supraveghere, un organism al UE sau o altă autoritate publică. [18] Între 2020 și 2021, toți cei patru membri ai personalului care au solicitat concediu fără plată pentru a începe activități profesionale au mers în sectorul privat. În afară de cazul individual al economistului vizat de această anchetă, alte cazuri au inclus mutarea la un furnizor de platforme de date și de tranzacționare, o companie de tehnologie financiară și o mare societate de gestionare a investițiilor.

36. Membrii personalului BCE pot fi în mod clar atractivi pentru angajatorii din sectorul privat, în special din sectorul financiar, datorită contactelor, expertizei și cunoștințelor lor. Pentru a atenua riscurile de conflicte de interese legate de astfel de mișcări, BCE s-a bazat în mare măsură pe măsuri, în timp ce membrii personalului erau încă angajați ai BCE (cum ar fi limitarea accesului la anumite informații sau realocările către activități necritice). În 2020 și 2021, doar un singur membru al personalului care a plecat a făcut obiectul unei perioade obligatorii de reflecție după părăsirea BCE.

37. În evaluarea sa, CGO se bazează pe calendarul notificării membrului personalului în cauză. Membrii personalului trebuie să notifice OGC atunci când discuțiile privind activitățile profesionale viitoare se află într-un stadiu avansat și, în orice caz, înainte de a lua o decizie cu privire la acceptarea sau nu a locului de muncă. Ombudsmanul ia act de faptul că BCE a emis orientări interpretative pentru personalul cu privire la activitățile profesionale post-serviciu. Aceste orientări interpretative includ faptul că un membru al personalului ar trebui să notifice OGC „*odată ce negocierile concrete privind activitatea profesională potențială documentează interesul potențial al angajatorului potențial de a angaja membrul personalului în cazul în care acest lucru poate duce la un conflict de interese*”. Ombudsmanul este de părere că această orientare privind calendarul notificărilor ar trebui să se aplice ambelor scenarii în care personalul BCE se deplasează temporar sau permanent de la BCE și ar trebui să se reflecte în termenii



Cadrului etic al BCE.

38. Faptul că membrii personalului BCE, în cazul în care se deplasează, fac acest lucru în principal în sectorul privat crește riscul de conflicte de interese. Acest risc crescut ar trebui să fie luat în considerare la evaluarea cererilor de către administratorii BCE, OGC și DG HR. Aceasta ar putea include, de exemplu, propunerea unor perioade de reflecție suficient de lungi sau a unor măsuri pentru a aborda riscurile la adresa reputației și a obligației de loialitate a personalului aflat în concediu fără plată. În acest context, BCE ar trebui să se asigure că restricțiile pe care le impune sunt adecvate și pot fi monitorizate și aplicate. Atunci când o cerere de a desfășura o activitate prezintă riscuri care nu pot fi atenuate în mod adecvat de restricții sau atunci când restricțiile nu pot fi monitorizate sau aplicate în mod eficace, BCE nu ar trebui să autorizeze membrii personalului să înceapă astfel de activități în timpul concediului fără plată. **Ombudsmanul va face o sugestie corespunzătoare mai jos .**

Revizuirea cadrului etic al BCE

39. Cadrul etic stabilește cerințele și obligațiile etice ale personalului BCE [19] și se aplică întregului personal al BCE, inclusiv celor detașați și celor cu contracte temporare. [20] Cadrul etic stabilește, printre altele, norme *specifice* pentru asigurarea independenței personalului său în ceea ce privește conflictele de interese [21] , activitățile externe [22] și restricțiile postangajare [23] .

40. BCE a consultat Ombudsmanul în anul 2014, când și-a revizuit cadrul etic. [24] Ombudsmanul a afirmat că BCE trebuie să se asigure și să demonstreze că personalul său își îndeplinește funcțiile cu cel mai înalt grad de profesionalism și integritate și a subliniat necesitatea de a acorda o atenție deosebită normelor și politicilor BCE în domeniul eticii. Ombudsmanul și-a exprimat, de asemenea, îngrijorarea cu privire la faptul că perioadele de incompatibilitate se aplică numai locurilor de muncă în cadrul instituțiilor de credit aflate sub supravegherea BCE, în cazul în care membrul personalului a fost direct implicat în supravegherea entității respective sau a unui concurent direct. Acest lucru a riscat ca astfel de membri ai personalului să se poată alătura altor entități din sectorul privat (cum ar fi firmele de consultanță) fără nicio perioadă de incompatibilitate.

41. BCE este în curs de revizuire a Cadrului său de etică [25] , revizuirea urmând să fie finalizată în 2023. În contextul acestei anchete, BCE a invitat Ombudsmanul să prezinte propuneri de îmbunătățire a cadrului etic al BCE. Ombudsmanul a salutat această oportunitate și face sugestii cu privire la acele părți ale cadrului etic care fac obiectul prezentei anchete.

42. Cadrul etic ține seama de rolurile distincte ale BCE în ceea ce privește: (i) politica monetară și (ii) atribuțiile de supraveghere. [26] Acesta pune un accent deosebit pe asigurarea independenței personalului său și a celor implicați în procesul său decizional în ceea ce privește atribuțiile sale de supraveghere. Există cerințe diferite în ceea ce privește perioadele de notificare și de reflecție, în funcție de: (i) dacă atribuțiile persoanei implică supravegherea, (ii) rolul sau gradul său în cadrul BCE și (iii) natura angajatorului potențial. Ombudsmanul înțelege



că, în temeiul cadrului existent, aceste termene pot fi doar anulate, reduse sau prelungite, dar nu pot fi impuse [27] .

43. Indemnizațiile tranzitorii [28] pot fi plătite foștilor membri ai personalului cărora, la sfârșitul raporturilor lor de muncă la BCE, li se interzice accesul la o anumită activitate profesională. Astfel de indemnizații sunt plătite în cazul în care foștii membri ai personalului nu pot găsi o alternativă adecvată și, prin urmare, sunt șomeri.

44. Pe baza anchetei, Ombudsmanul ia act de faptul că membrii personalului care fac obiectul unor perioade scurte de notificare și/sau de incompatibilitate (pe baza gradului sau a atribuțiilor lor) sau care nu sunt deloc supuși riscului de conflicte de interese și/sau preocupări legate de reputație, atunci când părăsesc temporar sau permanent BCE. BCE poate conveni asupra unor perioade voluntare de incompatibilitate cu membrii personalului respectiv. BCE poate, de asemenea, să internalizeze o perioadă de incompatibilitate în timp ce membrii personalului se află încă la BCE sau să ia alte măsuri de atenuare, de exemplu prin eliminarea drepturilor de acces la informații care nu sunt publice sau prin reatribuirea membrilor personalului pentru sarcini necritice. Cu toate acestea, aceste măsuri au limitările lor. De exemplu, dacă se pot lua măsuri adecvate de atenuare atunci când membrul personalului se află încă în serviciul BCE, depinde de momentul notificării.

45. Ombudsmanul ia act, de asemenea, de faptul că normele BCE prevăd termene mai scurte pentru posibile interdicții privind lobby-ul foștilor colegi decât cele prevăzute la articolul 16 din Statutul funcționarilor UE (șase luni pentru personalul de rang superior al BCE în comparație cu un an pentru personalul cu funcții superioare care intră sub incidența Statutului funcționarilor UE). [29] Deși natura activităților de lobby poate diferi la nivelul BCE, având în vedere responsabilitățile sale specifice, Ombudsmanul consideră că BCE ar trebui să adopte o abordare mai prudentă.

46. Ombudsmanul consideră că BCE ar putea consolida cadrul său etic și face sugestii corespunzătoare BCE în cele ce urmează.

Concluzii

Pe baza anchetei, Ombudsmanul încheie acest caz cu următoarele concluzii:

BCE ar trebui să aplice o abordare mai robustă în ceea ce privește mutările de tip „uși turnante” ale personalului său de nivel mediu și ale personalului de rang superior către locurile de muncă din sectorul privat, în special în sectorul financiar, fie în timpul concediilor fără plată din partea BCE, fie în momentul plecării sau pensionării acestora.

Întrucât BCE este în curs de revizuire a cadrului său de etică, Ombudsmanul încheie ancheta concluzionând că, în această etapă, nu sunt justificate alte anchete.

BCE va fi informată cu privire la această decizie .



Sugestii de îmbunătățire

1. BCE ar trebui să solicite membrilor personalului să prezinte o descriere formală a atribuțiilor pe care le au împreună cu viitorul angajator în cererile lor de a desfășura o activitate externă în timpul concediului fără plată sau ca activitate postangajare.
2. BCE ar trebui să elaboreze măsuri de monitorizare a respectării de către (foștii) membri ai personalului a obligațiilor lor etice și/sau a condițiilor impuse de BCE.
3. BCE ar trebui să evalueze, de la caz la caz, dacă comunicarea proactivă ar fi utilă în cazul în care preocupările sunt exprimate public.
4. În cazul în care BCE consideră că o cerere din partea unui membru al personalului de a desfășura o activitate profesională în timpul concediului fără plată prezintă riscuri care nu pot fi atenuate în mod adecvat de restricții sau atunci când restricțiile nu pot fi monitorizate sau aplicate în mod eficace, aceasta nu ar trebui să autorizeze o astfel de cerere.

În contextul revizuirii Cadrului etic al BCE, BCE ar trebui să ia în considerare:

5. Extinderea domeniului de aplicare al membrilor personalului care fac obiectul unor cerințe mai stricte de notificare și/sau de incompatibilitate sau care aplică în alt mod o cerință minimă generală pentru toți membrii personalului, similară cu dispozițiile Statutului funcționarilor referitoare la activitățile profesionale post-funcție.
6. Creșterea la douăsprezece luni a interdicției ca foștii membri ai personalului BCE să facă lobby pentru foștii colegi și să instruiască personalul actual al BCE să evite tratamentul preferențial al foștilor colegi.
7. Dacă este în spiritul normelor de etică ale BCE ca membrii personalului aflați în concediu să poată ocupa funcții în cadrul firmelor private din sectorul financiar. În cazul în care practica este continuată, BCE ar trebui să reflecteze asupra modului în care poate face față mai bine riscurilor de conflicte de interese și riscurilor atât pentru reputația BCE, cât și pentru obligația de loialitate a membrilor personalului.
8. Condiționarea autorizării activităților profesionale ale personalului aflat în concediu sau ale foștilor angajați de publicarea de către noul angajator a condițiilor impuse de BCE. Cel puțin, foștii membri ai personalului și cei aflați în concediu ar trebui să aibă obligația de a notifica noul angajator cu privire la măsurile de atenuare prevăzute în autorizația impusă de BCE, precum și cu privire la obligația lor continuă de a nu divulga informații care fac obiectul secretului profesional.
9. Publicarea condițiilor de autorizare a activităților postangajare ale foștilor membri ai



personalului de conducere.

10. Alinierea definiției conflictelor de interese din secțiunea III din Cadrul etic la alte părți ale cadrului juridic al BCE. În prezent, definiția din secțiunea III nu se referă la conflictele de interese „actuale”, ci numai la conflictele posibile și percepute.

Emily O'Reilly

Ombudsmanul European

Strasbourg, 26/10/2022

Anexa 1: Dispoziții relevante din cadrul etic

Personalul BCE – Cadrul etic

Activități externe

Activități de ocupație ex post

Regula

Membrii personalului trebuie să obțină o autorizație scrisă **înainte de a se angaja într-o activitate externă** de natură profesională sau care depășește ceea ce poate fi considerat în mod rezonabil o activitate de agrement.

Regula

Membrii personalului **informează OGC în cazul în care natura activității profesionale poate duce la un conflict de interese** cu atribuțiile profesionale ale membrului personalului.

Procedură

DG-HR, după consultarea (i) OGC (evaluarea riscului de ITO) și (ii) administratorilor de linie relevanți, acordă o astfel de autorizație în cazul în care:

a) activitatea externă **nu afectează în niciun fel îndeplinirea atribuțiilor profesionale** ale membrului personalului față de BCE și:

b) **nu constituie o sursă probabilă de conflict de interese** .



Procedură

Personalul actual (toate nivelurile):

CGO evaluează dacă există un conflict de interese . În cazul în care există, **OGC informează și consiliază managerul ierarhic responsabil cu privire la măsurile adecvate care** trebuie inițiate pentru a atenua conflictul de interese, inclusiv, dacă este necesar, eliberarea membrului personalului de la responsabilitatea pentru chestiunea relevantă.

Anumiți membri ai personalului actual și anterior trebuie să notifice OGC înainte de a accepta orice activitate profesională (durata perioadei depinde de rang și de atribuții)

Termen/Condiții

Condiții:

Conform autorizației + pe baza informațiilor furnizate în cererea membrului personalului.

O astfel de autorizație se acordă pentru o perioadă de maximum cinci ani.

Conduita membrilor personalului **nu aduce atingere independenței și imparțialității lor profesionale și nici nu dăunează reputației BCE.**

Acestea:

(i)

să își îndeplinească îndatoririle în mod conștiincios, **onest și fără a ține seama de interesul propriu sau de interesele naționale;**

(II)

să evite situațiile care dau sau pot fi percepute ca dând naștere unor conflicte de interese , inclusiv cele care decurg din activități profesionale ulterioare;

(III)

să **respecte** cele mai înalte standarde de **etică profesională și să acționeze cu loialitate față** de Uniune și BCE.

Membrii personalului sunt în continuare obligați să respecte aceste obligații atunci când se află în concediu din partea BCE.

Termen și condiții:



Perioade obligatorii de incompatibilitate pentru anumiți membri ai personalului, în funcție de rang și de sarcini (maximum 2 ani) care pot face obiectul unei derogări, al unei reduceri sau al unei prelungiri de către Comitetul executiv.

Personalul se abține, chiar și după încetarea atribuțiilor sale, de la divulgarea neautorizată a oricăror informații pe care le-a primit în exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția cazului în care informațiile respective au fost deja făcute publice.

Anexa 2: Cronologie caz individual

Data

Acțiunile BCE

Acțiunile membrului personalului BCE

Înainte de 12 octombrie 2021

Directorul ierarhic al personalului a retras membrul personalului dintr-un circuit de informare legat de politica monetară.

A avut schimburi cu conducerea sa și cu DG HR cu privire la intenția sa de a ocupa un loc de muncă la bancă în timpul concediului fără plată.

12 octombrie 2021

Oficiul pentru Conformitate și Guvernare (CGO) a început evaluarea solicitării membrului personalului.

A informat CGO cu privire la cererea sa de concediu pentru mobilitate pentru a ocupa un loc de muncă la o bancă din sectorul privat și solicită contribuția acestora din punct de vedere etic.

15 octombrie 2021

CGO a solicitat membrilor personalului informații suplimentare.

A răspuns solicitării de informații suplimentare.

CGO l-a chemat pe membrul personalului pentru clarificări suplimentare. După ce a obținut clarificări, CGO a concluzionat că membrul personalului nu are atribuții la BCE legate de viitorul angajator și că membrul personalului nu va avea niciun contact cu BCE în cadrul postului viitor.



22 octombrie 2021

CGO a scris managerului ierarhic al personalului, pentru a confirma atribuțiile membrului personalului atât în cadrul BCE, cât și în cadrul viitorului angajator.

Managerul de linie a dat o confirmare într-un apel telefonic, adăugând că retragerea membrului personalului din datele de politică monetară a fost importantă pentru a nu oferi niciun avantaj competitiv potențialului angajator, recunoscând că informațiile în cauză își pierd importanța cu timpul.

22 octombrie 2021

BCE a revocat accesul membrului personalului la informații clasificate.

25 octombrie 2021

CGO i-a scris membrului personalului că condițiile pentru preluarea viitorului loc de muncă la bancă în timpul concediului au fost îndeplinite din punct de vedere etic, deoarece: 1. nu a avut sarcini legate de viitorul angajator;

2. nu ar avea contacte profesionale strânse cu BCE în viitorul post;

3. nu a făcut obiectul unei perioade de reflecție;

4. ar conduce o echipă de economiști care oferă cercetări pe baza cărora banca va dezvolta o viziune asupra evoluției probabile a economiei europene.

CGO a fost de acord cu măsurile preventive de revocare a accesului la informațiile legate de formularea recomandărilor de politică monetară, pentru a evita orice suspiciune de acces privilegiat la informații cu privire la posibile decizii ale Consiliului guvernatorilor.

28 octombrie 2021

DG HR a aprobat cererea de concediu fără plată.

1 februarie 2022

A început o nouă ocupație la bancă în timp ce era în concediu de la BCE.

Post publicat pe platformele de comunicare socială care indică începutul noului loc de muncă, care s-a suprapus cu atribuțiile anterioare ale BCE.

3 februarie 2022



Ședința Consiliului guvernatorilor BCE

7 februarie 2022

A coautorizat o notă pentru bancă, comentând ședința Consiliului guvernatorilor BCE din 3 februarie 2022.

1 martie 2022

CGO este informat cu privire la postarea membrilor personalului pe platformele de comunicare socială din 1 februarie 2022

2 martie

2022

CGO și managerul ierarhic al personalului discută despre postarea pe platformele de comunicare socială care includea o descriere a sarcinilor care părea în contradicție cu descrierea furnizată în cererea de autorizare a concediului fără plată.

3-8 martie 2022

CGO a făcut schimb cu noul angajator al personalului pentru a obține descrierea oficială a sarcinilor

14-21 martie 2022

CGO a făcut schimb cu noul angajator al personalului pentru a discuta aspecte legate de regimul de concedii neplătite al BCE.

22 martie 2022

A retras cererea de concediu fără plată și a demisionat din BCE.

[1] Noul cadru etic înlocuiește partea 0 din Regulamentul BCE privind personalul (publicat în JO la 6 noiembrie 2020). Normele privind personalul au fost actualizate la 1 mai 2022. Aceste norme și, prin urmare, cadrul se aplică tuturor personalului BCE, inclusiv personalului detașat și agenților contractuali. A se vedea:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[Link]



[2] A se vedea anexa 1 pentru o prezentare generală a dispozițiilor relevante din Cadrul etic al BCE.

[3] A se vedea partea 0.2.8.3 din Normele privind personalul.

[4] Idem.

[5] Cadrul etic impune personalului BCE să respecte normele sale privind gestionarea și confidențialitatea informațiilor și să solicite autorizarea divulgării acestor informații în cadrul sau în afara BCE. A se vedea partea 0.3.1 din Normele privind personalul.

[6] A se vedea scrisoarea de deschidere aici:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Link].

[7] A se vedea raportul reuniunii de inspecție aici:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Link].

[8] Mai multe informații: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Link]

[9] Autorizarea nu este necesară pentru activitățile externe care sunt (i) neremunerate, (ii) în domeniul culturii, științei, educației, sportului, carității, religiei, muncii sociale sau de altă natură și (iii) nu au legătură cu atribuțiile profesionale ale BCE sau ale personalului în cadrul BCE. Anumite excepții se aplică, de asemenea, în ceea ce privește sindicatele și funcțiile publice.

Un conflict de interese este definit ca o situație în care membrii personalului au interese personale care pot influența sau par să influențeze îndeplinirea imparțială și obiectivă a îndatoririlor lor profesionale. Interesele personale sunt definite ca orice beneficiu sau beneficiu potențial, de natură financiară sau nefinanciară, pentru membrii personalului, membrii familiei lor, celelalte rude ale acestora sau cercul lor de prieteni și cunoștințe apropiate. A se vedea partea 0.2.1 din Normele privind personalul.

Postul prospectiv a fost descris ca lider al unei echipe de economiști care ar furniza cercetări pe baza cărora viitorul angajator ar dezvolta o viziune asupra evoluției probabile a economiei europene.

[12] Informații marcate cu mențiunea „Secret” sau „Confidențial”, în conformitate cu sistemul de clasificare al BCE.

[13] A se vedea anexa I pentru o cronologie a cazului individual.

[14] Idem.

[15] A se vedea: Articolul 5.12.1a litera (b) din Regulamentul BCE privind personalul.



[16] Prezentarea generală este împărțită între posturile de conducere (clasele de salarizare ale BCE I și mai mari), precum și pozițiile de nivel mediu, dar și cele nemanagieriale (clasele de salarizare ale BCE de la F/G la H) care lucrează pentru departamentele de supraveghere bancară, ambele fiind supuse unor perioade de răcire formală, și per direcție generală și direcție. Au existat 13 cazuri în 2020 și 13 în 2021.

[17] A se vedea articolul 0.2.8.1 din Regulamentul BCE privind personalul, care stabilește cadrul pentru „Negocierea activităților profesionale viitoare”.

[18] În 2020 și 2021 au existat două cazuri de membri ai personalului unei bănci centrale naționale sau ai unei autorități competente care au fost detașați temporar la BCE și care au notificat BCE că intenționează să ocupe un loc de muncă în sectorul privat.

[19] În cea mai recentă revizuire, secțiunea III partea 0 din Regulamentul privind personalul BCE (publicată în Jurnalul Oficial al UE la 6 noiembrie 2020) a fost înlocuită. Normele privind personalul au fost actualizate la 1 mai 2022. A se vedea:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] A se vedea anexa 2 pentru un rezumat al cadrului de etică

[21] A se vedea partea 0.2.1 din Normele privind personalul.

[22] A se vedea partea 0.2.6 din Normele privind personalul.

[23] A se vedea partea 0.2.8 din Normele privind personalul

[24] A se vedea documentul de lucru al serviciilor Ombudsmanului European privind revizuirea cadrului de etică al BCE, aici: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Link]

[26] A se vedea anexa 2 pentru referințe juridice relevante.

[27] Aceasta înseamnă că personalul care nu este acoperit de o perioadă de reflecție obligatorie în cadrul etic nu poate fi supus unei perioade obligatorii de incompatibilitate de către BCE după plecarea lor. În schimb, statutul lasă posibilitatea unei interdicții (temporare) la puterea discreționară a instituției, în temeiul articolului 16, atunci când un loc de muncă ar putea intra în conflict cu interesele sale legitime și este legat de activitatea desfășurată de fostul funcționar în cursul ultimilor trei ani de activitate.

[28] A se vedea articolul 36a din partea I și articolul 31a din partea II a Cadrului etic al BCE, care prevede că, în cazul în care *un membru al personalului este „interzis ca urmare a perioadei de întrerupere a activității profesionale specifice și care nu poate găsi o activitate profesională alternativă adecvată și, prin urmare, este șomer”*, membrul respectiv primește o indemnizație lunară specială echivalentă cu 80 % din ultimul salariu de bază pentru primul an,



60 % pentru anul următor.

[29] A se vedea articolul 0,2.8.3 litera (f) din Normele privind personalul.