

Den här sidan har genererats genom maskinöversättning [\[Länk\]](#). Maskinöversättningar kan innehålla fel som riskerar att minska tydligheten och exaktheten. Ombudsmannen frånsäger sig allt ansvar för eventuella avvikelser. För den mest tillförlitliga informationen och rättssäkerheten hänvisas till källversionen i engelska via länken ovan. För mer information, se vår [språk- och översättningspolicy](#) [\[Länk\]](#).

Beslut i ärende 2168/2019/KR om Europeiska bankmyndighetens beslut att godkänna begäran från sin verkställande direktör om att bli vd för en finansiell lobbygrupp

Beslut

Ärende 2168/2019/KR - **Undersökning inledd** den 16/01/2020 - **Rekommendation beträffande** 07/05/2020 - **Beslut** den 18/11/2020 - **Berörda institutioner** Europeiska bankmyndigheten (Rekommendation som godkänts av institutionen) |

Ärendet rörde beslutet av Europeiska bankmyndigheten (EBA) att låta sin verkställande direktör tillträda som vd för en lobbygrupp.

Ombudsmannen fann två administrativa missförhållanden och gav tre rekommendationer för att undvika att liknande problem uppstår i framtiden.

För det första bör EBA när så är lämpligt tillämpa förbud mot att högre tjänstemän vid myndigheten tillträder vissa tjänster efter sin mandatperiod. Alla sådana förbud bör vara tidsbegränsade, t.ex. till två år.

För det andra bör EBA fastställa kriterier för när sådana förbud kommer att tillämpas i framtiden för att ge klarhet åt högre tjänstemän. Sökande till en högre tjänst vid EBA bör vara informerade om kriterierna när de söker tjänsten.

För det tredje bör EBA införa interna förfaranden som gör att en anställds tillgång till sekretessbelagda uppgifter omedelbart stängs av när det blir känt att den anställda ska byta arbete.

Ombudsmannen avslutade ärendet efter att EBA godtagit rekommendationerna och vidtagit åtgärder för att genomföra dem.

Ombudsmannen är övertygad om att de rutiner som EBA har infört kommer att bidra till att



undvika skadlig svängdörrsproblematik framöver. Andra EU-institutioner och EU-byråer bör använda dessa nya skyddsåtgärder som underlag när de ser över sina egna regler.

Bakgrund till klagomålet

1. Den 27 november 2019 mottog ombudsmannen ett klagomål om Europeiska bankmyndighetens (EBA) beslut att låta sin verkställande direktör tillträda en tjänst som verkställande direktör för en sammanslutning som företräder banker.
2. Ombudsmannen genomförde en undersökning [1] , bland annat genom att inspektera relevanta EBA-dokument. Ombudsmannen fann två fall av administrativa missförhållanden.
3. Den 7 maj 2020 utfärdade ombudsmannen tre rekommendationer till EBA för att säkerställa att dessa administrativa missförhållanden inte upprepas [2] .
4. Den 28 augusti 2020 skickade EBA sitt svar till ombudsmannen. EBA godtog ombudsmannens rekommendationer och antog åtgärder för att genomföra dem [3] .
5. Den 29 september inkom klaganden med synpunkter på EBA:s svar [4] .

Ombudsmannens rekommendation

6. Under sin undersökning fann ombudsmannen två fall av administrativa missförhållanden. För det första borde EBA ha förbjudit flytten av jobbet. Även om EBA antog omfattande begränsningar var dessa inte tillräckliga när de mättes i förhållande till riskerna. För det andra drog EBA inte omedelbart tillbaka sin verkställande direktörs tillgång till konfidentiell information när den väl hade underrättats om den planerade flytten.
7. Ombudsmannen utfärdade tre rekommendationer och sade att EBA bör:
 - i) Vid behov i framtiden, åberopa möjligheten att förbjuda sin högre personal att tillträda vissa tjänster efter sin mandatperiod. Varje sådant förbud bör vara tidsbegränsat, t.ex. i två år.
 - II) Fastställa kriterier för när den kommer att förbjuda sådana förflyttningar i framtiden för att ge klarhet åt högre tjänstemän. Sökande till ledande EBA-tjänster bör informeras om kriterierna när de ansöker. och
 - III) Införa interna förfaranden så att när det väl är känt att en anställd flyttar till ett annat jobb, stängs deras tillgång till konfidentiell information med omedelbar verkan.
8. EBA godtog dessa rekommendationer. Den sade att den är fast besluten att förbjuda sin högre personal att tillträda vissa problematiska positioner när de lämnar EBA. EBA sade att man till exempel hade förbjudit sin tidigare verkställande direktör att bli icke verkställande



direktör för en lobbygrupp för den brittiska finansindustrin [5] .

9. EBA antog vidare två riktlinjer för att genomföra ombudsmannens rekommendationer som kommer att ingå i EBA:s etiska vägledning när den uppdateras nästa gång [6] .

Riktlinjer som antagits av EBA

Begränsa tillgången till konfidentiell information

10. EBA antog en policy för att begränsa tillgången till konfidentiell information för personal som flyttar till ett annat arbete utanför EBA [7] .

11. I policyn anges att personalen ska agera med integritet och diskretion i alla förhandlingar om yrkesverksamhet efter avslutad anställning. [8] I policyn betonas behovet av att personalen informerar sin chef när de deltar i eventuella förhandlingar om anställningar som ” *kan uppfattas påverka [deras] oberoende när de utför sina uppgifter, vilket äventyrar förtroendet för EBA:s utförande av sina uppgifter* ”. [9]

12. EBA:s policy ger följande vägledning i detta avseende. Personalen ” *bör ta hänsyn till arten av [deras] nuvarande roll, inbegripet [deras] tjänsteår, arten av den potentiella framtida arbetsgivaren och rollen, och huruvida organisationen är en organisation som omfattas av eller påverkas av EBA:s beslut, riktlinjer, rekommendationer eller yttranden, eller företräder sådana organisationer.* ”

13. När EBA har informerats om en anställds avsikt att flytta till ett annat arbete utlöses tre relaterade processer. Det handlar om att bedöma om

I. Den anställdes tillgång till konfidentiell information bör avbrytas.

II. Det avsedda nya arbetet ger upphov till intressekonflikter medan den anställda fortfarande är i tjänst, och

III. Det planerade nya jobbet skulle ge upphov till intressekonflikter efter det att den anställda har lämnat företaget.

14. När det gäller att avbryta den anställdes tillgång till konfidentiell information är detta regel, såvida inte det avsedda nya jobbet är i EU:s tjänst, inom den offentliga sektorn inom EES eller i en internationell organisation, eller om det avsedda nya jobbet inte är relaterat till den anställdes arbete vid EBA (t.ex. när det nya jobbet inte skulle vara inom eller huvudsakligen tillhandahålla tjänster till finanssektorn).

15. Om tillgången till konfidentiell information avbryts kommer EBA att bedöma om den planerade nya tjänsten kan påverka den anställdes oberoende och vilken nivå av tillgång till



konfidentiell information som bör beviljas i enlighet med detta.

Begränsningar och förbud efter avslutad anställning

16. EBA antog en policy med kriterier för bedömning av framtida anställningar för sin personal när det gäller att tillämpa begränsningar och förbud. EBA klargjorde att planerade nya arbetstillfällen, med tanke på dess roll när det gäller att reglera och övervaka finansinstitut, sannolikt kommer att ge upphov till intressekonflikter när den framtida arbetsgivaren omfattas av eller påverkas av EBA:s beslut, riktlinjer, rekommendationer eller yttranden, eller företräder sådana organisationer.

17. EBA angav att graden av intressekonflikter sannolikt är mest betydande om den berörda personalen har en ledande roll vid EBA och/eller har kännedom om konfidentiella uppgifter. om det planerade nya arbetet avser en ledande befattning, och där omfattningen av företagets marknadsnärvaro, eller omfattningen av organisationens inflytande på branschpraxis och beslutsfattande [11] , är betydande.

18. När EBA identifierar en risk för intressekonflikter kommer den att besluta att tillämpa begränsningar och/eller förbud från fall till fall. De beslut som EBA antar i detta avseende syftar till att hitta en lämplig balans mellan behovet av att säkerställa integritet genom tillfälliga förbud och begränsningar och behovet av att respektera den grundläggande rätten att arbeta och utöva ett fritt valt eller accepterat yrke.

19. EBA listar den huvudsakliga typ av åtgärder som den kan överväga i detta avseende i sin policy. Förbud, specificerar EBA, kommer sannolikt att användas främst i förhållande till högre personal såsom ordföranden, verkställande direktören, direktörer och rådgivare. EBA:s meddelanden om lediga tjänster innehåller nu ett avsnitt som sammanfattar begränsningarna efter avslutad anställning.

Den klagandes synpunkter

20. Klaganden medgav att EBA:s svar på rekommendationen är ett tecken på framsteg. Klaganden ser dock fortfarande utrymme för förbättringar.

21. Klaganden bekymrar sig framför allt om att problematiska svängdörrsrörelser för EBA:s personal fortfarande skulle kunna ske i framtiden. [12] I synnerhet ifrågasätter klaganden EBA:s policy för bedömning av framtida anställningar för EBA:s personal som strider mot EBA:s intressen, bland annat att ” en lämplig balans mellan behovet av att säkerställa integritet genom tillfälliga förbud och restriktioner och behovet av att respektera den grundläggande rätten att arbeta och utöva ett fritt valt eller accepterat yrke” bör undanröjas. Klaganden hävdade att detta skulle kunna leda till att EBA [13] prioriterar rätten att arbeta framför riskreducerande åtgärder, inbegripet eventuella förbud.



Ombudsmannens bedömning efter rekommendationen

22. Ombudsmannen lovordar EBA för att ha gått med på att införa långtgående åtgärder när det gäller risker för intressekonflikter i samband med verksamhet efter avslutad anställning och tillgång till konfidentiell information om personal som lämnar landet. Ombudsmannen är övertygad om att en omsorgsfull tillämpning av dessa åtgärder kommer att bidra till att undvika skadliga svängdörrsrörelser i framtiden.

23. När det gäller policyn att begränsa tillgången till konfidentiell information noterar ombudsmannen att det endast är när EBA känner till att en anställd som ansöker om en potentiellt problematisk tjänst kan vidta lämpliga åtgärder. Ombudsmannen välkomnar den vägledning som EBA erbjuder sin personal i detta avseende (se punkt 12), och anser att denna vägledning är tillräckligt tydlig och när den följs, vilket sannolikt kommer att leda till de önskade resultaten.

24. När det gäller svängdörrsrörelser, särskilt med beaktande av klagandens farhågor (se punkt 19), skyddar EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna rätten att arbeta och utöva ett fritt valt eller accepterat yrke. [14] ombudsmannen uppskattar att alla beslut som innebär att denna rättighet begränsas måste vara nödvändiga för att uppnå ett legitimt allmänintresse och vara proportionerliga. Hon inser att det är svårt att hitta rätt balans mellan att säkerställa respekten för den grundläggande rättigheten och undvika intressekonflikter eller uppfattningen om denna. [15] Som sådana bör svängdörrsrörelser noggrant granskas och ombudsmannen är övertygad om att den nya policy som EBA infört som svar på hennes undersökning kommer att bidra till att säkerställa att rätt beslut fattas.

25. Ombudsmannen uppmanar andra EU-institutioner och EU-byråer att utnyttja de nya skyddsåtgärder som EBA antog vid översynen av sina egna regler.

Slutsats

På grundval av undersökningen avslutar ombudsmannen detta ärende med följande slutsats:

EBA har vidtagit åtgärder för att genomföra ombudsmannens rekommendationer.

Den klagande och EBA kommer att informeras om detta beslut .

Emily O'Reilly Europeiska ombudsmannen

Strasbourg den 18 november 2020



[1] Se ombudsmannens inledande skrivelse med en detaljerad uppsättning frågor till EBA:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Länk].

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

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

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

[5] Detta EBA-beslut offentliggjordes som svar på en begäran om allmänhetens tillgång, se:
[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)
[Länk]

[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)
[Länk].

[7] I enlighet med artikel 11a.1 i EU:s tjänsteföreskrifter får personalen inte, vid tjänsteutövningen [...], behandla en fråga där de direkt eller indirekt har något personligt intresse som kan skada deras oberoende, särskilt familjeintressen och ekonomiska intressen. Se
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Länk].

[8] I enlighet med artikel 16 i tjänsteföreskrifterna.

[9] I enlighet med artikel 11a.2 i tjänsteföreskrifterna.

[10] Till exempel: kreditinstitut, värdepappersföretag, betalningsinstitut och emittenter av e-pengar som är auktoriserade inom EES samt organisationer inom den privata sektorn som företräder sådana företags intressen, t.ex. branschorganisationer, eller ger råd och företräder dem, t.ex. konsultföretag.

[11] Till exempel om organisationen är en inflytelserik representant för finansiella tjänster.

[12] Se fotnot 4 samt följande:
<https://www.changefinance.org/2020/10/01/press-release-eu-banking-authority-leaves-loop-holes-on-revolving-doors>
[Länk].

[13] Tillsättningsmyndigheten är verkställande direktör, för ordföranden och verkställande direktören är tillsättningsmyndigheten EBA:s tillsynsstyrelse.

[14] I enlighet med artikel 15, se https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Länk].

[15] I enlighet med artikel 16 i EU:s tjänsteföreskrifter:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Länk].

