

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 om hur Europeiska centralbanken (ECB) hanterar svängdörrsärenden (OI/1/2022/KR)

Beslut

Ärende OI/1/2022/KR - **Undersökning inledd** den 01/03/2022 - **Beslut** den 26/10/2022 -
Berörda institutioner Europeiska centralbanken (Inga ytterligare undersökningar motiverade)
|

Europeiska ombudsmannen har länge identifierat "svängdörrar", där offentliga tjänstemän flyttar till den privata sektorn, som ett fenomen som potentiellt kan skada allmänhetens förtroende om det inte hanteras på rätt sätt.

Denna undersökning på eget initiativ syftade till att undersöka hur Europeiska centralbanken (ECB) hanterar svängdörrsrörelser för sina anställda.

Med tanke på ECB:s roll när det gäller att säkerställa prisstabilitet och övervaka finans- och kreditinstitut kan (tidigare) ECB-anställdas flytt till privata finans- eller kreditinstitut, särskilt sådana som omfattas av ECB:s tillsyn, medföra intressekonflikter och anseenderisker och orsaka oro bland allmänheten.

Ombudsmannens undersökning bedömde ett specifikt fall, som hade väckt allmänhetens oro, och granskade också 26 fall av begäranden från anställda om att inleda yrkesverksamhet, antingen under obetald ledighet eller efter avslutat arbete med ECB. I alla ärenden utom ett av de granskade ärendena flyttade ECB:s personal till den privata sektorn, inklusive enheter och banker som står under ECB:s tillsyn.

Ombudsmannen drog slutsatsen att ECB bör tillämpa en mer robust strategi när det gäller svängdörrsrörelser av sin (tidigare) mellannivå och högre personal för jobb inom den privata sektorn, särskilt inom finanssektorn.

För att åtgärda brister som uppstod i det enskilda fallet och mer allmänt i hur ECB hanterar denna utmaning lade ombudsmannen fram en rad förslag på hur ECB kan stärka sina regler,



bland annat i samband med den pågående översynen av ECB:s etiska ramverk.

ECB bör särskilt utvidga tillämpningsområdet för den personal som omfattas av strängare krav på anmälan och/eller avkylning eller välja ett allmänt minimikrav för all personal i likhet med de bestämmelser i EU:s tjänsteföreskrifter som rör yrkesverksamhet efter tjänstgöring.

ECB bör också förlänga, från sex månader till ett år, förbudet mot tidigare högre ECB-anställda som lobbar sina tidigare kollegor.

ECB bör ytterligare förbättra sin övervakning av att (tidigare) anställda uppfyller sina etiska skyldigheter och villkor som ECB ålägger, t.ex. genom att offentliggöra villkoren för godkännande av tidigare högre tjänstemäns verksamhet efter avslutad anställning, så att påstådda överträdelser kan flaggas.

Ombudsmannen föreslog vidare att om ECB anser att en begäran från en anställd om att påbörja en yrkesverksamhet under obetald ledighet utgör risker som inte på ett tillfredsställande sätt kan mildras genom begränsningar eller när begränsningar inte kan övervakas eller verkställas effektivt, bör ECB inte godkänna en sådan begäran.

Bakgrund

1. Det finns en ökad förväntan hos allmänheten och krav på att offentliga institutioner ska uppfylla högsta möjliga standarder för etiskt uppförande, öppenhet, legitimitet och ansvarsskyldighet. För monetära och finansiella institutioner har detta blivit särskilt relevant sedan finanskrisen och den utbredda allmänhetens oro över förhållandet mellan finanssektorn och tillsynsmyndigheterna.

2. Sedan finanskrisen har Europeiska centralbanken (ECB) fått ett betydande tillsynsansvar för kreditinstitut. I detta sammanhang är det av yttersta vikt att ECB inte bara agerar, utan också uppfattas agera, helt oberoende.

3. När offentliga tjänstemän lämnar förvaltningen för att tillträda tjänster inom den privata sektorn beskrivs de som att de går genom "svängdörren". Även om (tidigare) anställda har en grundläggande rätt att arbeta efter att de har lämnat EU:s förvaltning, måste detta vägas mot de risker som sådana åtgärder kan innebära för EU-institutionens intressen och allmänintresset. Det finns också ett behov av att ta hänsyn till allmänhetens uppfattning om sådana åtgärder för EU-förvaltningens anseende.

4. För att hantera problemet med svängdörrar har ECB särskilda regler för sådana förflyttningar, som anges i ECB:s personalregler. Dessa inkluderar ECB:s etiska ramverk [1]. Enligt ramverket ska ECB:s personal agera med integritet och diskretion i alla förhandlingar om



framtida yrkesverksamhet [2] .

5. När de anställda avser att påbörja en yrkesverksamhet efter tjänstens slut , och om den yrkesmässiga uppgiftens art kan ge upphov till en intressekonflikt, ska de underrätta ECB:s byrå för regelfterlevnad och styrning (CGO). Vissa personalkategorier måste, beroende på deras rangordning och arbetsuppgifter, ange minsta uppsägningstid, från sex månader till två år före den planerade avresan. ECB inför obligatoriska karenstider för vissa personalkategorier. [3] Begränsningens varaktighet beror också på den berörda anställdes rang och arbetsuppgifter och varierar från tre månader till högst två år.

6. När anställda har för avsikt att påbörja en yrkesverksamhet (som går utöver en fritidsverksamhet) under obetald ledighet måste de få skriftligt förhandstillstånd från personalavdelningen (GD HR). Sådan yrkesverksamhet får endast tillåtas om den inte på något sätt försämrar den anställdes yrkesutövning gentemot ECB och inte utgör en sannolik källa till intressekonflikter. Innan ett sådant tillstånd utfärdas samråder GD HR med den civila organisationen, som bedömer risken för en intressekonflikt. Om den centrala organisationen har identifierat risken för en intressekonflikt ska den samordnande organisationen identifiera åtgärder för att minska denna risk och ge råd till linjeförvaltaren om dessa åtgärder. Anställda med obetald ledighet är fortfarande bundna av skyldigheten att inte undergräva deras yrkesmässiga oberoende och opartiskhet eller att skada ECB:s anseende [4] .

7. ECB:s personal måste följa reglerna om informationssekretess och ansöka om tillstånd att lämna ut sådan information inom eller utanför ECB. Tidigare anställda är fortfarande skyldiga att inte lämna ut uppgifter som omfattas av tystnadsplikt. [5] Överträdelsen av dessa skyldigheter får allvarliga konsekvenser.

Utredningen

8. I februari 2022 tog en ECB-ekonom anställning hos en bank inom den privata sektorn medan han var obetald ledighet från ECB. Efter allmänhetens oro över ECB:s ekonoms roll i banken, inklusive en medierapport om hans verksamhet, som uppfattades som direkt relaterad till hans ECB-uppgifter, drog han tillbaka sin begäran om obetald ledighet och avgick från ECB.

9. Mot denna bakgrund inledde ombudsmannen en undersökning på eget initiativ av svängdörrar vid ECB. [6] I synnerhet undersöktes följande:

a) Hur ECB hanterade den specifika begäran om tillstånd från ECB:s anställda att ta anställning hos en privat bank under obetald ledighet.

B) Mer allmänt hur ECB hanterade ansökningar från personal på mellannivå och högre tjänstemän vid ECB om att inleda yrkesverksamhet antingen under obetald ledighet eller efter att ha lämnat ECB.

10. Under undersökningens gång granskade ombudsmannens undersökningsgrupp ECB:s



ärendeakt i det enskilda fallet och granskade en detaljerad översikt över information om de tillfälliga eller permanenta förflyttningarna av andra ECB-anställda på mellannivå eller högre nivå under 2020 och 2021. Utredningsgruppen träffade också relevanta företrädare för ECB för att diskutera inspektionen och andra frågor som härrör från utredningen [7] .

11. Vid inspektionsmötet uppgav ECB:s företrädare att ECB håller på att se över sitt etiska ramverk [8] och att det skulle välkomna återkoppling från ombudsmannen i detta avseende. Utredningen omfattade därför även en bedömning av de relevanta reglerna och hur de kan förbättras.

Hur ECB hanterade sin anställdes begäran

ECB:s argument

12. Ärendet gällde en begäran från en ECB-ekonom om att få arbeta hos en privat bank under obetald ledighet. Enligt de tillämpliga bestämmelserna ska ECB:s personal säkerställa förhandstillstånd för att bedriva yrkesverksamhet eller på annat sätt gå utöver vad som rimligen kan anses vara en fritidsverksamhet. Detta tillstånd får beviljas för högst fem år. [9] En sådan verksamhet får inte på något sätt försämra den anställdes yrkesutövning gentemot ECB och får inte utgöra en sannolik källa till intressekonflikter [10] .

13. Den 12 oktober 2021 ansökte ECB-ekonomen om tillstånd hos ECB:s generaldirektorat för personalfrågor. Som en del av CGO:s bedömning av huruvida ledigheten skulle ge upphov till en intressekonflikt konstaterade den att den presumtiva arbetsgivaren i detta fall är en enhet som står under ECB:s tillsyn. CGO uttryckte inledningsvis tvivel om huruvida ansökan kunde eller skulle godkännas medan den anställda var tjänstledig utan lön. Eftersom den anställda emellertid inte hade deltagit i ECB:s tillsynsverksamhet utan snarare arbetat på expertnivå och bidragit till specifika forskningsaspekter på penningpolitiken, ansågs det faktum att arbetsgivaren var en enhet under tillsyn inom ECB i slutändan inte vara relevant.

14. Vid bedömningen av risken för intressekonflikter beaktade den gemensamma organisationen karaktären på den anställdes uppgifter vid ECB och de föreslagna framtida uppgifterna, i enlighet med begäran [11] . CGO noterade att den anställda inte hade några uppgifter med ECB som hade direkt anknytning till den blivande arbetsgivaren och att han inte skulle ha nära yrkesmässiga kontakter med ECB i det framtida arbetet. CGO noterade vidare att den anställda inte var föremål för någon karenstid, med tanke på att hans rang var lägre än ledningen och att han inte var involverad i tillsynsarbetet. Slutligen samrådde CGO med den anställdes linjechef, som hade godkänt den anställdes ansökan om tillstånd för obetald ledighet.

15. Eftersom den anställda hade underrättat ECB om sin avsikt att inleda yrkesverksamheten i god tid kunde ECB vidta åtgärder för att mildra eventuella faktiska eller potentiella intressekonflikter mer än tre månader före avresan. I början av oktober tog linjechefen bort den anställdes rätt till tillgång till information om penningpolitiken för att inte ge den potentiella



arbetsgivaren någon konkurrensfördel. Den 22 oktober 2022 återkallade ECB, innan GD HR godkände begäran, sin tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter [12].

16. ECB övervägde också om det fanns en risk för en **upplevd** intressekonflikt och fastställde att en sådan risk var tillräckligt reducerad på grund av följande:

- Inom finanssektorn skulle det generellt sett vara underförstått att ECB skulle ha vidtagit nödvändiga proaktiva riskreducerande åtgärder, vilket är standardpraxis.
- ECB:s personal omfattas av strikta sekretesskrav, vars överträdelse får allvarliga konsekvenser.
- ECB:s personalregler, inklusive det etiska ramverket, är tillgängliga för allmänheten.

17. På grundval av dessa faktorer, och i överensstämmelse med tidigare beslut, beslutade CGO att det inte fanns någon risk för en intressekonflikt.

18. ECB:s generaldirektorat för personal och mänskliga rättigheter godkände begäran, eftersom den ansåg att den erfarenhet som den anställde skulle vinna under anställningen skulle vara relevant för ECB och att flytten inte skulle påverka ECB:s arbete och verksamhet.

19. Efter det att tillståndet hade beviljats fick ECB kännedom om att den anställdes faktiska uppgifter skilde sig från dem som beskrevs i den ursprungliga begäran. Enligt en medierapport och ett inlägg i sociala medier skulle den anställde inte bara ge en allmän bild av den europeiska ekonomin utan också en prognos för framtida penningpolitiska beslut. Detta innebar att han skulle arbeta mer specifikt med ämnen som direkt skulle omfattas av ECB:s behörighet.

20. Med tanke på denna förändring av omständigheterna ville ECB klargöra arten av de uppgifter som utförs av ECB:s personal vid banken. Den 22 mars 2022 drog den anställde tillbaka sin begäran om obetald ledighet och avgick från ECB.

Ombudsmannens bedömning

21. Ombudsmannen noterar att ECB förlitade sig på den anställdes beskrivning av det avsedda arbetet snarare än på en beskrivning av arbetsuppgifter som utarbetats av den blivande arbetsgivaren. CGO erhöll den formella arbetsbeskrivningen från banken först den 8 mars 2022. Ombudsmannen anser att om den officiella arbetsbeskrivningen hade lämnats in i oktober 2021 kunde den rimligen ha påverkat beslutet att godkänna begäran om obetald ledighet. [13]
ombudsmannen kommer att lämna ett motsvarande förslag till ECB nedan.

22. Oro för ECB:s personals flytt till banken togs upp på sociala medier den 1 februari 2022. Ytterligare farhågor togs upp offentligt den 7 och 9 februari 2022, efter en medierapport om att banken i den privata sektorn hade delat en not med kunderna om ECB-rådets sammanträde den 3 februari 2022, som var medförfattare av ECB:s personal.

23. CGO sade att den blev medveten om de farhågor som togs upp i den ursprungliga sociala medieposten först den 1 mars 2022. Den begärde därefter en kopia av bankens officiella



arbetsbeskrivning den 4 mars 2022. [14] Ombudsmannen anser att detta ledde till en ny bedömning av karaktären på den anställdes verksamhet i den privata sektorns bank under ledighet. **Ombudsmannen kommer att lägga fram ett motsvarande förslag nedan.**

24. Ombudsmannen medger att ECB tillämpade riskreducerande åtgärder tre månader före den anställdes flytt, i syfte att säkerställa att den anställda inte hade tillgång till någon känslig information. ECB bedömde därefter den not som den privata banken skickade till sina kunder. Den gjorde detta för att kontrollera att den anställda inte hade åsidosatt sina tystnadsplikter.

25. Ombudsmannen anser dock att ECB hade kunnat göra mer proaktivt för att skingra alla farhågor om huruvida flytten var förenlig med dess etiska regler. Även om finansbranschens insiders i allmänhet kan vara medvetna om hur ECB fungerar, kan allmänheten sakna denna förståelse. ECB skulle t.ex. omedelbart ha kunnat vända sig offentligt:

- oro för att konfidentiella uppgifter användes i meddelandet av den 7 februari. och
- det faktum att den hade vidtagit riskreducerande åtgärder för att hantera risker för intressekonflikter tre månader före den anställdes avresa.

Ombudsmannen kommer att lägga fram ett motsvarande förslag nedan.

2020 och 2021 svängdörrsfall

ECB:s argument

26. Rätten att arbeta är en grundläggande rättighet och varje begränsning av denna rättighet måste vara förenlig med proportionalitetsprincipen. ECB tar mycket allvarligt på behovet av att hantera intressekonflikter som uppstår till följd av verksamhet efter avslutad anställning och yrkesverksamhet under obetald ledighet. I detta sammanhang tar kommissionen hänsyn till hela spektrumet av riskreducerande åtgärder. Om den identifierar risker syftar den till att anta åtgärder som på ett tillfredsställande sätt minskar dessa risker och som är proportionerliga. Detta kan omfatta tillfälliga förbud mot att tillträda nya tjänster.

27. ECB anser att personalen kan utveckla sin kompetens genom att tillträda positioner utanför ECB. ECB utesluter inte automatiskt specifika typer av yrkesverksamhet under obetald ledighet, utan strävar snarare efter att utvärdera riskerna och behandla liknande fall lika. Vid bedömningen av personalens begäran tar ECB hänsyn till den anställdes tjänstgöringstid när den fastställer de villkor eller den förmildrande åtgärd som den föreslår.

28. I ECB:s personalregler beskrivs de typer av potentiella arbetsgivare för yrkesverksamhet som utförs under obetald ledighet, nämligen följande: nationella centralbanker. nationella tillsynsmyndigheter inom den gemensamma tillsynsmekanismen. EU:s institutioner, organ eller byråer. andra internationella organisationer. Om generaldirektoratet för personal anser att erfarenheterna från anställningsperioden eller perioden för egenföretagande är relevanta för ECB, kan potentiella arbetsgivare också inkludera följande: akademiska institutioner, den



privata sektorn, eller andra nationella offentliga myndigheter eller mellanstatliga organisationer än de som nämns ovan. [15]

29. Ombudsmannens undersökning undersökte 26 fall av ECB-personal som började arbeta efter att ha lämnat ECB antingen tillfälligt (under obetald ledighet) eller permanent. [16]

30. För både 2020 och 2021 gällde två av tretton ärenden ansökningar om tillstånd för yrkesverksamhet inom den privata sektorn medan de var obetald ledighet med medelhög personal. Alla andra ansökningar gällde tillstånd för yrkesverksamhet efter uppdraget, där personalen lämnade ECB permanent.

31. Nio av tretton ärenden under 2020 och åtta av tretton ärenden under 2021 gällde att den anställda var skyldig att underrätta ECB en tid före det potentiella startdatumet. Under vart och ett av de två granskade åren fanns det ett fall som omfattades av en obligatorisk ångerfrist, vilket innebar att personen inte kunde tillträda tjänsten i fråga under tre månader efter att ha lämnat ECB. Under 2020 omfattades tre fall av en internaliserad karenperiod (där anställda till exempel tog ut årlig semester/föräldraledighet eller omplacerades till icke-kritiska uppgifter) men inga under 2021. Sammanlagt omfattades nio fall av riskreducerande åtgärder medan den anställda fortfarande var i tjänst, t.ex. genom avlägsnande av åtkomsträttigheter till känslig information eller genom omplacering till icke-kritiska uppgifter. I tre av dessa nio fall var den anställda inte föremål för någon ångerfrist.

32. De allra flesta begäranden från personalen om att tillträda nya tjänster meddelas i god tid så att ECB kan ta itu med eventuella risker och vidta riskreducerande åtgärder vid behov [17] ECB strävar efter att öka medvetenheten om detta, bland annat genom seminarier och onlineutbildning.

33. ECB övervakar inte proaktivt uppfyllandet av de villkor som fastställs i beslut om att godkänna ansökningar om att inleda yrkesverksamhet. Den följer dock upp med berörda anställda om den får kännedom om påstådda överträdelser. Tidigare anställda är skyldiga att anmäla varje avsikt att ändra sin yrkesstatus under den tillämpliga ångerfristen.

Ombudsmannens bedömning

34. I alla ärenden utom ett av de ärenden som granskades i denna undersökning flyttade ECB:s personal (på olika nivåer) till den privata sektorn, antingen tillfälligt eller permanent. Detta omfattade tillsättning av tjänster i enheter och banker som står under ECB:s tillsyn.

35. De granskade ärendena omfattade inte ECB-personal som begärde att få arbeta för en nationell tillsynsmyndighet eller tillsynsmyndighet, ett EU-organ eller en annan offentlig myndighet. [18] Mellan 2020 och 2021 gick alla fyra av de anställda som ansökte om obetald ledighet för att påbörja yrkesverksamhet till den privata sektorn. Bortsett från det enskilda fallet med den ekonom som omfattas av denna undersökning, andra fall inkluderar flyttar till en data- och handelsplattform leverantör, ett finansiellt teknikföretag och ett stort investment



management företag.

36. ECB-anställda kan vara attraktiva för arbetsgivare inom den privata sektorn, särskilt inom finanssektorn, på grund av deras kontakter, sakkunskap och kunskap. För att minska riskerna för intressekonflikter i samband med sådana förflyttningar förlitade sig ECB starkt på åtgärder medan personalen fortfarande var anställda vid ECB (t.ex. att begränsa tillgången till viss information eller omplaceringar till icke-kritisk verksamhet). Under 2020 och 2021 omfattades endast en avgående anställda av en obligatorisk karensperiod efter att ha lämnat ECB.

37. I sin bedömning förlitar sig CGO på tidpunkten för underrättelsen till den berörda anställda. De anställda ska underrätta CGO när diskussionerna om framtida yrkesverksamhet är långt framskriden och under alla omständigheter innan de fattar beslut om huruvida de ska acceptera jobbet. Ombudsmannen noterar att ECB har utfärdat tolkningsriktlinjer för personal som arbetar efter tjänsten. I dessa tolkningsriktlinjer ingår att en anställd ska underrätta den civila organisationen *"när konkreta förhandlingar om den framtida yrkesverksamheten dokumenterar den presumtiva arbetsgivarens potentiella intresse av att anställa den anställda om det kan leda till en intressekonflikt"*. Ombudsmannen anser att denna riktlinje om tidpunkten för anmälningar bör tillämpas på båda scenarierna där ECB:s personal tillfälligt eller permanent flyttar från ECB och bör återspeglas i villkoren i ECB:s etiska ramverk.

38. Det faktum att ECB-anställda, om de flyttar, främst gör det till den privata sektorn ökar risken för intressekonflikter. Denna ökade risk bör beaktas vid bedömningen av ansökningar från ECB:s chefer, CGO och GD HR. Det kan t.ex. handla om att föreslå tillräckligt långa karensperioder eller åtgärder för att hantera riskerna för anseende och lojalitetsplikt för personal på obetald ledighet. I detta sammanhang bör ECB se till att de begränsningar som den inför är tillräckliga och kan övervakas och verkställas. När en begäran om att få starta en verksamhet medför risker som inte på ett tillfredsställande sätt kan mildras genom begränsningar eller när begränsningar inte kan övervakas eller verkställas effektivt, bör ECB inte tillåta anställda att påbörja sådan verksamhet under obetald ledighet. **Ombudsmannen kommer att lägga fram ett motsvarande förslag nedan .**

Översyn av ECB:s etiska ramverk

39. I det etiska ramverket fastställs de etiska kraven och skyldigheterna för ECB:s personal [19] och gäller för all personal vid ECB, inbegripet utstationerad personal och tillfälligt anställda. [20] Etikramen innehåller bland annat *särskilda* regler för att säkerställa personalens oberoende i fråga om intressekonflikter [21] , extern verksamhet [22] och begränsningar efter avslutad anställning [23] .

40. ECB samrådde med ombudsmannen 2014 när den reviderade sitt etiska ramverk. [24] Ombudsmannen sade att ECB behövde säkerställa och visa att dess personal utför sina uppgifter med högsta grad av professionalism och integritet, och betonade behovet av att ägna särskild uppmärksamhet åt ECB:s regler och politik på etikområdet. Ombudsmannen uttryckte också oro över att ångerfristerna endast gällde anställningar i kreditinstitut som står under



ECB:s tillsyn, där den anställda var direkt involverad i tillsynen av enheten eller en direkt konkurrent. Detta riskerade att sådan personal skulle kunna ansluta sig till andra enheter inom den privata sektorn (t.ex. konsultföretag) utan någon ångerfrist.

41. ECB håller på att se över sitt etiska ramverk [25], och översynen förväntas bli klar 2023. I samband med denna undersökning uppmanade ECB ombudsmannen att lägga fram förslag för att förbättra ECB:s etiska ramverk. Ombudsmannen välkomnade denna möjlighet och lägger fram förslag om de delar av etikramverket som omfattas av denna undersökning.

42. Det etiska ramverket tar hänsyn till ECB:s olika roller när det gäller i) penningpolitik och ii) tillsynsuppgifter. [26] Den lägger särskild vikt vid att säkerställa oberoendet för personalen och de som deltar i beslutsfattandet i förhållande till dess tillsynsuppgifter. Det finns olika krav på varsel- och ångerperioder beroende på: i) huruvida den enskildes uppgifter omfattar tillsyn, ii) deras roll eller lönegrad inom ECB och iii) den presumtiva arbetsgivarens karaktär. Ombudsmannens uppfattning är att dessa perioder endast kan frångås, förkortas eller förlängas inom ramen för den befintliga ramen. [27]

43. Övergångsersättningar [28] får utbetalas till tidigare anställda som vid slutet av sin anställning vid ECB är förbjudna att utöva en viss yrkesverksamhet. Sådana ersättningar betalas ut om den tidigare personalen inte kan hitta ett lämpligt alternativ och därmed är arbetslös.

44. På grundval av undersökningen noterar ombudsmannen att anställda som är föremål för korta anmälnings- och/eller karenstidsperioder (på grundval av deras lönegrad eller arbetsuppgifter) eller ingen alls, ändå kan löpa risk för intressekonflikter och/eller anseendeproblem när de tillfälligt eller permanent lämnar ECB. ECB får komma överens om frivilliga ångerfrister med sådan personal. ECB kan också internalisera en ångerfrist medan personalen fortfarande befinner sig vid ECB, eller vidta andra riskreducerande åtgärder, t.ex. genom att ta bort åtkomsträttigheter till icke-offentlig information eller genom att omplacera personal till icke-kritiska uppgifter. Dessa åtgärder har dock sina begränsningar. Om lämpliga riskreducerande åtgärder kan vidtas när den anställda fortfarande är i ECB:s tjänst beror till exempel på tidpunkten för anmälan.

45. Ombudsmannen noterar också att ECB:s regler föreskriver kortare tidsfrister för eventuella förbud mot lobbyverksamhet mot tidigare kollegor än de som föreskrivs i artikel 16 i EU:s tjänsteföreskrifter (sex månader för högre ECB-personal jämfört med ett år för högre tjänstemän som omfattas av EU:s tjänsteföreskrifter). [29] Även om lobbyverksamheten kan variera på ECB-nivå med tanke på dess särskilda ansvar, anser ombudsmannen att ECB bör inta en försiktigare hållning.

46. Ombudsmannen anser att ECB skulle kunna stärka sitt etiska ramverk och lämna motsvarande förslag till ECB nedan.

Slutsatser



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

ECB bör tillämpa en mer robust strategi när det gäller svängdörrsrörelser på medelhög nivå och högre tjänstemän för jobb inom den privata sektorn, särskilt inom finanssektorn, antingen under obetald ledighet från ECB eller när de lämnar eller går i pension.

Eftersom ECB för närvarande håller på att se över sitt etiska ramverk avslutar ombudsmannen undersökningen med att dra slutsatsen att inga ytterligare undersökningar är motiverade i detta skede.

ECB kommer att informeras om detta beslut .

Förslag till förbättringar

- 1. ECB bör be de anställda att lämna in en formell beskrivning av sina uppgifter tillsammans med sin blivande arbetsgivare i sin begäran om att få inleda en extern verksamhet under obetald ledighet eller som en verksamhet efter avslutad anställning.**
- 2. ECB bör utarbeta åtgärder för att övervaka att (tidigare) anställda uppfyller sina etiska skyldigheter och/eller villkor som ECB ställer.**
- 3. ECB bör från fall till fall bedöma huruvida proaktiv kommunikation skulle vara användbar när farhågor tas upp offentligt.**
- 4. Om ECB anser att en begäran från en anställd om att påbörja en yrkesverksamhet under obetald ledighet utgör risker som inte på ett tillfredsställande sätt kan mildras genom begränsningar eller när begränsningar inte kan övervakas eller verkställas effektivt, bör ECB inte godkänna en sådan begäran.**

I samband med översynen av ECB:s etiska ramverk bör ECB överväga följande:

- 5. Utvidga tillämpningsområdet för personal som omfattas av strängare krav på anmälan och/eller avkylning eller på annat sätt tillämpar ett allmänt minimikrav för all personal i likhet med de bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som rör yrkesverksamhet efter tjänstgöring.**
- 6. Förbudet mot tidigare högre ECB-anställda att lobbyisera sina tidigare kollegor och instruera ECB:s nuvarande personal att undvika förmånsbehandling av tidigare kolleger ökar till tolv månader.**
- 7. Huruvida det är i linje med ECB:s etiska regler som anställda som är lediga kan tillträda tjänster i privata företag inom den finansiella sektorn. Om praxisen fortsätter bör**



ECB reflektera över hur den bättre kan hantera risker för intressekonflikter och risker för både ECB:s anseende och personalens lojalitetsplikt.

8. Som villkor för tillstånd till yrkesverksamhet för personal som är ledig eller tidigare anställd på villkor att den nya arbetsgivaren offentliggör de villkor som ECB ställer. Som ett minimum bör före detta anställda och ledighetsanställda vara skyldiga att underrätta sin nya arbetsgivare om de begränsande åtgärderna i ECB:s tillstånd och om deras fortsatta skyldighet att inte röja information som omfattas av tystnadsplikt.

9. Offentliggöra villkoren för godkännande av tidigare högre tjänstemäns verksamhet efter avslutad anställning.

10. Anpassa definitionen av intressekonflikter i avsnitt III i den etiska ramen till andra delar av ECB:s rättsliga ram. I definitionen i avsnitt III hänvisas för närvarande inte till "faktiska" intressekonflikter, utan endast till möjliga och upplevda konflikter.

Emily O'Reilly

Europeiska ombudsmannen

Strasbourg den 26 oktober 2022

Bilaga 1: Relevanta bestämmelser i det etiska ramverket

ECB:s personal – Etikramen

Extern verksamhet

Yrkesverksamhet i efterhand

Regel

Anställda ska erhålla skriftligt tillstånd **innan de inleder en extern verksamhet** som är av yrkesmässig karaktär eller som på annat sätt går utöver vad som rimligen kan anses vara en fritidsverksamhet.

Regel

De anställda **ska underrätta den gemensamma organisationen om yrkesverksamhetens**



art kan leda till en intressekonflikt med den anställdes yrkesmässiga arbetsuppgifter.

Förfarande

GD-HR ska, efter samråd med i) den centrala organisationen (bedömning av risk för COI) och ii) relevanta linjeförvaltare, bevilja ett sådant tillstånd om

a) den externa verksamheten **inte på något sätt försämrar den anställdes yrkesutövning gentemot ECB och**

B) inte utgör en sannolik källa till intressekonflikter .

Förfarande

Nuvarande personal (alla nivåer):

CGO bedömer om det föreligger en intressekonflikt . Om så är fallet ska den gemensamma organisationen informera och ge råd till den ansvariga linjeförvaltaren om de lämpliga åtgärder som ska vidtas för att minska intressekonflikterna, inbegripet, vid behov, avlasta den anställda från att ansvara för den relevanta frågan.

Vissa nuvarande och tidigare anställda måste underrätta CGO innan de tar emot någon yrkesverksamhet (periodens längd beror på rang och arbetsuppgifter).

Term/villkor

Villkor:

I enlighet med tillståndet + på grundval av den information som lämnats på begäran av den anställda.

Ett sådant tillstånd ska beviljas för högst fem år i taget.

Personalens uppträdande **får varken undergräva deras yrkesmässiga oberoende och opartiskhet eller skada ECB:s anseende.**

De ska

i)

utföra sina uppgifter samvetsgrant, **ärligt och utan hänsyn till egenintresse** eller nationella intressen,

II)



undvika situationer som ger eller kan uppfattas ge upphov till intressekonflikter ,
inbegripet situationer som uppstår i samband med senare yrkesverksamhet,

III)

som **uppfyller** de högsta normerna för **yrkesetik och handlar lojalt mot** unionen och ECB.

De anställda **ska även fortsättningsvis vara bundna av dessa skyldigheter när de är lediga** från ECB.

Termer och villkor:

Obligatoriska karensperioder för viss personal beroende på rangordning och arbetsuppgifter (högst 2 år) som kan frångås, minskas eller förlängas av direktionen.

Personalen ska, även efter det att deras arbetsuppgifter har upphört, avstå från att otillåtet röja all information som de har mottagit under tjänsteutövningen, såvida inte denna information redan har offentliggjorts.

Bilaga 2: Tidslinje för det enskilda fallet

Datum

ECB:s åtgärder

Åtgärder av ECB:s anställda

Före den 12 oktober 2021

Den anställdes linjechef tog bort den anställda från ett informationsflöde med anknytning till penningpolitiken.

Han hade utbyten med sin ledning och GD HR om sin avsikt att ta anställning hos banken under obetald ledighet.

12 oktober 2021

Compliance and Governance Office (CGO) inledde bedömningen av den anställdes begäran.

Informerade CGO om hans begäran om ledighet för rörlighet för att ta ett jobb hos en privat sektor bank, och ber om deras bidrag ur ett etiskt perspektiv.



15 oktober 2021

CGO bad personalen om ytterligare information.

Besvarade begäran om ytterligare upplysningar.

CGO uppmanade den anställda för ytterligare förtydliganden. Efter att ha fått förtydliganden drog CGO slutsatsen att den anställda inte hade några uppgifter vid ECB som rör den presumtiva arbetsgivaren och att den anställda inte skulle ha någon kontakt med ECB i det framtida arbetet.

22 oktober 2021

CGO skrev till den anställdes linjeförman för att bekräfta den anställdes uppgifter vid ECB och hos den blivande arbetsgivaren.

Linjeförmanen gav bekräftelse i ett telefonsamtal och tillade att den anställdes avlägsnande från penningpolitiska uppgifter var viktigt för att inte ge den presumtiva arbetsgivaren någon konkurrensfördel och medgav att informationen i fråga förlorar betydelse med tiden.

22 oktober 2021

ECB återkallade den anställdes tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter.

25 oktober 2021

CGO skrev till den anställda att villkoren för att ta på sig det potentiella jobbet hos banken under ledighet var uppfyllda ur ett etiskt perspektiv, eftersom han: 1. inte hade uppgifter som rör den presumtiva arbetsgivaren,

2. skulle inte ha nära yrkesmässiga kontakter med ECB i det framtida arbetet,

3. omfattades inte av någon ångerfrist,

4. skulle leda ett team av ekonomer som tillhandahåller forskning baserad på vilken banken kommer att utveckla en syn på den sannolika utvecklingen av den europeiska ekonomin.

CGO gick med på de förebyggande åtgärderna för att återkalla tillgången till information i samband med utarbetandet av rekommendationer för penningpolitiken, för att undvika misstankar om privilegierad tillgång till information om eventuella ECB-rådets beslut.

28 oktober 2021

GD HR godkände begäran om obetald ledighet.



1 februari 2022

Började ett nytt yrke vid banken när han var ledig från ECB.

Publicerat inlägg på sociala medier som anger början på den nya anställningen, som överlappade med tidigare uppgifter vid ECB.

3 februari 2022

ECB-rådets sammanträde

7 februari 2022

Som medförfattare till banken kommenterade ECB-rådets möte den 3 februari 2022.

1 mars 2022

CGO uppmärksammas på den anställdes sociala medietjänst av den 1 februari 2022

2 mars

2022

CGO och linjechef för personalen diskuterar den sociala medieposten som innehöll en uppgiftsbeskrivning som verkade strida mot beskrivningen i begäran om tillstånd för obetald ledighet.

3–8 mars 2022

CGO utbytte med den anställdes nya arbetsgivare för att få den officiella arbetsbeskrivningen

14–21 mars 2022

CGO utbytte med den anställdes nya arbetsgivare för att diskutera frågor som rör ECB:s system för obetald ledighet.

22 mars 2022

Återkallade begäran om obetald ledighet och avgick från ECB.



[1] Det nya etiska ramverket ersätter del 0 i ECB:s personalregler (som offentliggjordes i EUT den 6 november 2020). Själva tjänsteföreskrifterna uppdaterades den 1 maj 2022. Dessa regler, och därmed ramverket, gäller för all ECB-personal, inklusive utstationerad personal och kontraktsanställda. Se

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

[2] Se bilaga 1 för en översikt över relevanta bestämmelser i ECB:s etiska ramverk.

[3] Se del 0.2.8.3 i tjänsteföreskrifterna.

[4] Idem.

[5] Enligt det etiska ramverket ska ECB:s personal följa sina regler om hantering och konfidentialitet av information och ansöka om tillstånd att lämna ut sådan information inom eller utanför ECB. Se del 0.3.1 i tjänsteföreskrifterna.

[6] Se det inledande brevet här:

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

[7] Se rapporten från inspektionsmötet här:

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

[8] Mer information: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Länk]

[9] Tillstånd krävs inte för extern verksamhet som är i) oavlönad, ii) på området kultur, vetenskap, utbildning, idrott, välgörenhet, religion, socialt eller annat välvilligt arbete och iii) som inte har anknytning till ECB eller den anställdes yrkesmässiga arbetsuppgifter vid ECB. Vissa undantag gäller även för fackföreningar och offentliga ämbeten.

[10] En intressekonflikt definieras som en situation där anställda har personliga intressen som kan påverka eller verkar påverka det opartiska och objektiva utförandet av deras yrkesuppgifter. Personliga intressen definieras som varje förmån eller potentiell förmån, av ekonomisk eller icke-ekonomisk natur, för anställda, deras familjemedlemmar, andra släktingar eller deras vänskrets och nära bekanta. Se del 0.2.1 i tjänsteföreskrifterna.

[11] Det blivande arbetet beskrevs som ledande ett team av ekonomer som skulle tillhandahålla forskning baserad på vilken den presumtiva arbetsgivaren skulle utveckla en syn på den sannolika utvecklingen av den europeiska ekonomin.

[12] Information märkt "Secret" eller "Konfidentiellt" enligt ECB:s klassificeringssystem.

[13] Se bilaga I för en tidsplan för det enskilda fallet.

[14] Idem.



[15] Se: Artikel 5.12.1a b i ECB:s personalregler.

[16] Överblicken är uppdelad mellan ledande befattningar (ECB:s löneklasser I och högre) samt mellannivå men icke-chefsbefattningar (ECB:s löneklasser F/G-H) som arbetar för banktillsynsavdelningarna, vilka båda är föremål för formella nedkylningsperioder, och per generaldirektorat och direktorat. Det fanns 13 fall 2020 och 13 under 2021.

[17] Se artikel 0.2.8.1 i ECB:s personalregler, där ramen för "förhandling av framtida yrkesverksamhet" fastställs.

[18] Under både 2020 och 2021 förekom två fall av personal från en nationell centralbank eller behörig myndighet som tillfälligt utstationerades till ECB och som underrättade ECB om att de hade för avsikt att ta anställning inom den privata sektorn.

[19] I den senaste översynen ersattes avsnitt III del 0 i ECB:s personalregler (som offentliggjordes i Europeiska unionens officiella tidning den 6 november 2020). Själva tjänsteföreskrifterna uppdaterades den 1 maj 2022. Se <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Se bilaga 2 för en sammanfattning av det etiska ramverket

[21] Se del 0.2.1 i tjänsteföreskrifterna.

[22] Se del 0.2.6 i tjänsteföreskrifterna.

[23] Se del 0.2.8 i tjänsteföreskrifterna

[24] Se Europeiska ombudsmannens arbetsdokument om översynen av ECB:s etiska ramverk, här: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Länk]

[26] Se bilaga 2 för relevanta rättsliga hänvisningar.

[27] Detta innebär att personal som inte omfattas av en obligatorisk avkylningsperiod i det etiska ramverket inte kan utsättas för en obligatorisk avkylningsperiod av ECB efter avresan. Enligt artikel 16 i tjänsteföreskrifterna får institutionen däremot välja ett (tillfälligt) förbud när ett arbete skulle kunna strida mot dess legitima intressen och har samband med det arbete som den tidigare tjänstemannen utfört under de tre senaste tjänstgöringsåren.

[28] Se artikel 36a i del I och artikel 31a i del II i ECB:s etiska ram, där det föreskrivs att när en anställd är "förbjuden till följd av sin ångerfrist från att påbörja en viss yrkesverksamhet och som inte kan hitta en lämplig alternativ yrkesverksamhet och som följd av detta är arbetslös" erhåller ledamoten ett nedtrappande särskilt månatligt tillägg motsvarande 80 % av den sista



grundlönen för det första året, 60 % för året därefter.

[29] Se artikel 0.2.8.3 f i tjänsteföreskrifterna.