

EUROPEISKA CENTRALBANKEN

UPPFÖRANDEKODEX FÖR EUROPEISKA CENTRALBANKEN

i enlighet med artikel 11.3 i arbetsordningen för Europeiska centralbanken

(2001/C 76/11)

1. INLEDANDE ANMÄRKNINGAR

Denna uppförandekodex (nedan kallad kodexen) skall ge vägledning i yrkesetiska frågor till alla personer anställda av Europeiska centralbanken (nedan kallade de anställda) och skall fungera som referensverk för allmänheten, när det gäller det bemötande som utomstående har rätt att förvänta sig i sina kontakter med Europeiska centralbanken (ECB). Kodexen anger närmare vilka etiska regler och normer som ECB anser att de anställda bör följa, samt tjänar som riktmärke för att mäta hur de anställda uppfyller de skyldigheter de åtagit sig. Kodexen bygger på villkoren i direktionsledamöternas särskilda avtal, på anställningsvillkoren för Europeiska centralbankens personal (nedan kallat anställningsvillkoren) och på samtliga tillhörande tillämpningsföreskrifter, dock utan att inverka på dessa. Kodexen ger också vägledning samt fastställer etiska regler, normer och riktmärken för ledamöterna i ECB:s direktion.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

Av de anställda förväntas att de handlar med odelad lojalitet gentemot ECB, ärligt, oavhängigt, opartiskt, med diskretion och utan hänsyn till personliga eller nationella intressen, att de strävar efter att uppfylla högt ställda yrkesetiska krav och att de undviker situationer som kan ge upphov till intressekonflikter.

De anställda uppmanas att sinsemellan inom ECB handla som europeer och medborgare i Europeiska unionen, utan nationella preferenser, och att dra nytta av medlemsstaternas gemensamma kulturarv för att på så vis skapa en miljö präglad av samarbete och grupp känsla där kulturella olikheter överbyggs.

2.1 Jämställdhet och icke-diskriminering

De anställda bör undvika alla former av diskriminering, i synnerhet diskriminering på grundval av ras, nationalitet, kön, ålder, rörelsehinder, sexuell läggning, politisk uppfattning, filosofiskt synsätt eller religiös övertygelse.

ECB tolererar inte sexuella trakasserier eller psykologisk eller fysisk mobbing av något slag. I gemenskapslagstiftningen definieras sexuella trakasserier som "oönskat uppförande av sexuell karaktär, eller annat könsrelaterat uppförande som kränker kvinnors eller mäns värdighet på arbetsplatsen. Det kan röra

sig om ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppförande" ⁽¹⁾. De anställda bör visa både takt känsla och respekt gentemot andra och vid första uppmaningen upphöra med ett beteende som kan uppfattas som stötande av en annan person. Ingen anställd skall på något vis drabbas, om han eller hon förhindrar eller anmäler trakasserier eller mobbing.

2.2 Noggrannhet, effektivitet och ansvar

Av de anställda förväntas att de alltid noggrant, effektivt och efter bästa förmåga fullgör de skyldigheter och uppgifter som åläggs dem. De förväntas betänka vikten av dessa uppgifter och skyldigheter, ta hänsyn till allmänhetens förväntningar vad gäller etiskt uppförande, uppföra sig på ett sådant sätt att allmänhetens förtroende för ECB vidmakthålls och stärks, samt bidra till en effektiv administration av ECB.

2.3 Fullgörande av lagstadgade skyldigheter

I enlighet med protokollet om Europeiska gemenskapernas immunitet och privilegier åtnjuter ECB:s anställda immunitet och privilegier enbart i ECB:s intresse. Immuniteten och privilegierna kan inte på något sätt innebära att de anställda undantas från sina privata förpliktelser eller från gällande nationella lagar. Särskilt skall de anställda fullt ut respektera de straffrättsliga lagar och polisiära föreskrifter som gäller i Tyskland.

3. FÖRBINDELSER MED OMVÄRLDEN

3.1 Oavhängighet

3.1.1 Undvikande av påverkan utifrån

Oavhängighetsprincipen är fastställd i artikel 7 i Stadgan för Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbanken (nedan kallad stadgan). I alla kontakter med omvärlden bör de anställda stödja ECB:s åtagande att handla i enlighet med oavhängighetsprincipen. Således bör de anställda inte begära eller ta emot instruktioner från någon regering, myndighet, organisation eller person utanför ECB.

⁽¹⁾ Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work, OJ L 49, 24.02.1992 p.1-8. (Kommissionens rekommendation av den 27 november 1991 om skydd av mäns och kvinnors värdighet på arbetsplatsen; en svensk version saknas).

3.1.2 Förhandling om framtida anställning utanför ECB

De anställda bör uppföra sig med integritet och diskretion, både när de förhandlar om eventuell framtida anställning och när de accepterar en tjänst efter det att de upphört att arbeta för ECB, i synnerhet om den framtida arbetsgivaren är ett finansinstitut eller någon av ECB:s leverantörer. Så snart sådana förhandlingar har inletts eller en framtida anställning kan vara aktuell, förväntas den anställde i fråga avstå från att medverka i ärenden som kan röra den framtida arbetsgivaren, om fortsatta kontakter kan komma att leda till anklagelser om intressekonflikt eller otillbörligt utnyttjande av vederbörandes ställning vid ECB.

3.1.3 Gåvor och utmärkelser

Det är oförenligt med oavhängighetsprincipen att en anställd från någon källa utanför ECB eller från en underordnad begär, tar emot eller accepterar förmåner, ersättning, vederlag eller gåvor, till ett ekonomiskt eller icke-ekonomiskt värde som inte är sedvanligt eller försumbart, och som på något sätt är knutet till den anställdes verksamhet inom ECB.

Innan en anställd tar emot utmärkelser eller medaljer från nationella myndigheter med anledning av tjänster till ECB bör ECB:s ordförande underrättas och vara införstådd härmed.

3.1.4 Extern verksamhet

De anställda får utanför arbetstid ägna sig åt obetald verksamhet av icke-ekonomisk natur, exempelvis inom kultur, vetenskap, utbildning, sport och idrott, välgörenhet, religion, socialt arbete eller annat obetalt frivilligt arbete, under förutsättning att denna verksamhet inte inverkar negativt på de anställdas skyldigheter gentemot ECB. Avlönad verksamhet av det här slaget och annan aktivitet utanför arbetstid skall enligt anställningsvillkoren godkännas i förväg.

De anställda uppmanas att iaktta försiktighet i eventuella politiska aktiviteter så att ECB:s oavhängighet och neutralitet vidmakthålls. I synnerhet ser ECB inte gärna att personer med högre chefsbefattningar tillträder eller innehar framträdande poster i politiska partier. De anställda får inte bedriva politisk verksamhet under arbetstid och utnyttja ECB:s resurser och lokaler för denna.

De anställda får vara knutna till akademiska sällskap och bidra till att dessa utvecklas materiellt och vetenskapligt. De anställda får bedriva forskning, ge föreläsningar, skriva artiklar och böcker samt ägna sig åt liknande verksamhet i ämnen med anknytning till yrkesverksamheten under förutsättning att ECB:s direktions gett sitt godkännande. Det måste dock tydligt framgå att de anställda gör sådana vetenskapliga eller akademiska insatser i egenskap av privatpersoner och utan att ECB är involverad. De anställda får inte utan förhandstillstånd på något sätt ge intryck av att företräda ECB:s officiella ståndpunkt.

Utöver vad som är absolut nödvändigt för att täcka omkostnaderna får de anställda inte utan vederbörligt tillstånd från ECB:s direktions begära eller ta emot ersättning – ekonomisk eller av annat slag – för extern verksamhet som utförs inom ramen för yrkesutövningen.

3.2 Sekretess och allmänhetens tillgång till handlingar

Den tystnadsplikt som föreskrivs i artikel 38 i stadgan, i anställningsvillkoren och i samtliga tillämpningsföreskrifter innebär att de anställda inte får röja sekretessbelagd information som de har erhållit i yrkesutövningen. Tillstånd krävs om en anställd i egenskap av vittne eller i någon annan funktion skall höras i rättsliga eller andra sammanhang. Sådant tillstånd skall ges när ett nekande skulle leda till straffrättsliga förfaranden mot den anställde. Något tillstånd krävs emellertid inte om den anställde får kallelse för att höras inför Europeiska gemenskapernas domstol i ett ärende där den ena parten är ECB och den andra en person som tillhör eller har tillhört dess personal.

Tystnadsplikten får inte hindra allmänheten från att få tillgång till information och handlingar i enlighet med ECB:s beslut av den 3 november 1998 (ECB/1998/12 och efterföljande ändringar).

3.3 Relationer med allmänheten

3.3.1 Grundläggande principer

Tillgänglighet, effektivitet, korrekthet och tillmötesgående bör utmärka de anställda i kontakterna med allmänheten. De anställda skall så långt som möjligt säkerställa att allmänheten får tillgång till den information den begär. Sådan information, samt skälen till att inte tillhandahålla information, skall vara klara och tydliga.

3.3.2 Skydd av personuppgifter

De anställda som hanterar uppgifter om enskilda medborgare skall respektera de principer som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter⁽¹⁾. Dessa anställda skall särskilt avstå från att hantera personuppgifter utan välgrundade skäl och att överföra dessa uppgifter till obehöriga personer.

3.3.3 Överklaganden

De anställda skall se till att det i ECB-beslut som kan komma att ha en negativ effekt på tredje mans rättigheter eller intressen, anges vilka möjligheter som finns att överklaga beslutet, vilka instanser som är behöriga att pröva ett överklagande och vilka tidsfrister som gäller för detta förfarande.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter EGT L 281, 23.11.1995, s.31.

3.4 Mediakontakter

De anställda skall undvika att utan föregående tillstånd, på eget initiativ eller efter uppmaning från media, ge intervjuer eller tillhandahålla förtrolig information (dvs. information som inte är tillgänglig för allmänheten). Vid privat umgänge med företrädare för media skall de anställda iakttä största försiktighet när det gäller frågor som rör Europeiska centralbankssystemet (ECBS).

3.5 Förbindelser med nationella centralbanker

En anda av ömsesidigt samarbete bör prägla förbindelserna mellan de anställda och deras kolleger vid de nationella centralbanker som ingår i ECBS. Samarbetet med de nationella centralbankerna bör följa principerna om icke-diskriminering, jämställdhet och opartiskhet gentemot de olika länderna. Samarbetet får inte äventyra sekretessen, när sekretess erfordras. Härvidlag skall beaktas att inte alla medlemmarna i ECBS ingår i Eurosystemet, något som får institutionella konsekvenser för samarbetets omfattning.

De anställda bör i sina förbindelser med de nationella centralbankerna beakta sina skyldigheter att vara lojala mot ECB liksom ECB:s opartiska roll inom ECBS.

3.6 Europeiska institutioner och organ samt nationella myndigheter

De anställda bör i sina formella och informella kontakter med företrädare för europeiska institutioner, europeiska organ och nationella myndigheter alltid återge ECB:s ståndpunkt, i den mån en sådan ståndpunkt finns. Om ECB inte har intagit någon bestämd ståndpunkt, bör den anställde uttryckligen göra förbehåll för ECB:s ståndpunkt i en viss fråga, när han redovisar egna åsikter. Vid kontakter med europeiska institutioner och organ krävs särskild uppmärksamhet och en hög grad av tillgänglighet, samtidigt som ECB:s oavhängighet skall säkerställas och den tystnadsplikt som föreskrivs i stadgan iakttas.

De anställda skall underrätta sina överordnade om eventuella försök att på ett otillbörligt vis påverka hur ECB fullgör sina uppgifter.

3.7 Privat ekonomisk verksamhet och intressekonflikter

ECB:s uppgifter och verksamhet omfattar såväl finansiella transaktioner med finansinstitut som olika typer av andra affärsrelationer. Däri ingår även analyser till och utarbetande av förslag till beslut som kan påverka marknadsutvecklingen. I dessa och i andra yrkesmässiga förbindelser bör de anställda vara i stånd att handla med fullständig oavhängighet och opartiskhet.

3.7.1 Undvikande av möjliga intressekonflikter

De anställda bör undvika situationer som kan ge upphov till en intressekonflikt. En intressekonflikt kan uppstå, om de anställda har privata eller personliga intressen som kan påverka eller förefalla att påverka deras möjligheter att opartiskt och objek-

tivt utföra sina uppgifter. Med privata eller personliga intressen avses varje potentiell fördel för de anställda själva, deras familjer, släktingar eller vänner och bekanta.

3.7.2 Information om anbudsförfaranden för varor och tjänster

Inom ramen för pågående anbudsförfaranden bör de anställda enbart använda officiella kanaler för kommunikation och undvika att lämna information muntligt.

3.7.3 Insiderhandel

De anställda skall iakttä direktionens regler rörande insiderhandel.

3.8 Förbindelser med intressegrupper

Förbindelser med intressegrupper bör baseras på vissa grundläggande yrkesetiska regler. De anställda bör se till att alla företrädare för intressegrupper talar om vilka de företräder, tydligt anger i vilken egenskap de agerar och uppger namnen på alla andra anställda som de varit i kontakt med i denna fråga.

4. INTERNA FÖRBINDELSER

4.1 Lojalitet och samarbete

För de anställdas del innebär lojalitet inte bara att de skall utföra de uppgifter som de anförtros av sina överordnade samt följa deras anvisningar och använda tillämpliga rapporteringsvägar utan också att de bör bistå, ge råd, vara öppna och tydliga i allt samröre med överordnade och kolleger. Särskilt bör de anställda sträva efter att hålla andra berörda kolleger informerade om det pågående arbetet och göra det möjligt för dem att bidra till detta. Att undanhålla överordnade eller kolleger information som skulle kunna påverka verksamheten, särskilt i syfte att uppnå personliga fördelar, att lämna falsk, felaktig eller överdriven information, att vägra samarbete med kolleger eller på något sätt lägga hinder i vägen för arbetet är inte förenligt med den slags lojalitet som förväntas av de anställda.

Vid all form av kommunikation bör tillbörlig hänsyn tas till rapporteringsvägarna. Handlingar bör kopieras till berörda kolleger. Personer i ledande ställning skall klart och tydligt instruera de anställda, antingen i muntlig eller skriftlig form.

4.2 Användning av ECB:s egendom

De anställda förväntas visa respekt för och vara aktsamma med ECB:s egendom och inte låta utomstående utnyttja ECB:s tjänster eller faciliteter. Utrustning och faciliteter, av alla slag, ställs till personalens förfogande endast för officiellt bruk, såvida inte privat bruk uttryckligen medges. Detta skall i så fall framgå antingen av interna regler, vedertagen praxis eller av avgörande i det enskilda fallet.

De anställda förväntas också vidta alla rimliga och lämpliga åtgärder för att i möjligaste mån begränsa ECB:s utgifter och omkostnader, så att tillgängliga resurser kan utnyttjas så effektivt som möjligt.

5. TILLÄMPNING

5.1 De anställdas roll

Det är först och främst de anställdas professionalitet, samvete och sunda förnuft som avgör om kodexen kan tillämpas rätt.

Utöver den vaksamhet som anställda i ledande ställning förväntas visa, förväntas de också uppträda förebildligt i fråga om efterlevnaden av principerna och reglerna i denna kodex.

5.2 Rådgivare i etiska frågor

Anställda som har frågor rörande tillämpningen av uppförandekodexen bör diskutera dessa med den rådgivare som avses i personalföreskrifterna. Anställda som handlar helt i överensstämmelse med rådgivarens råd och tolkningar av de etiska reglerna skall inte bli föremål för disciplinärt förfarande avseende underlåtenhet att fullgöra föreskrivna skyldigheter visavi ECB. Sådana råd skall emellertid inte befria de anställda från ansvar som kan föreligga utanför ECB.

5.3 Spridning och offentliggörande

Ett exemplar av kodexen kommer att delas ut till varje anställd. Kodexen kommer också att offentliggöras i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.