

Különjelentés

Az ellenőrzött uniós intézmények etikai keretrendszerei még tökéletesítésre szorulnak

(az EUMSZ 287. cikke (4) bekezdésének második
albekezdése alapján)



EURÓPAI
SZÁMVEVŐSZÉK

Tartalomjegyzék

	Bekezdés
Összefoglaló	I–VI
Bevezetés	01–13
Az OECD keretrendszere	03–05
Az uniós háttér	06–13
Az ellenőrzés hatóköre és módszere	14–23
Észrevételek	24–85
Az ellenőrzött uniós intézményekben nagyrészt megfelelő etikai keretrendszerek vannak érvényben	24–31
Az etikai keretrendszerek alapvető elemei nem hiányoznak	24–29
A tagállamok tanácsi képviselőinek munkáját nem szabályozza közös uniós etikai keretrendszer	30–31
Vannak hiányosságok az intézmények etikai keretrendszereiben	32–63
A Parlament és a Tanács nem dolgozott ki átfogó stratégiát az etikai kérdésekre vonatkozóan	33–38
A nyilatkozatok ellenőrzési eljárása és a személyzet számára biztosított iránymutatás nem kellően formalizált	39–45
A tagok nyilatkozatainak korlátozott ellenőrzése	46–50
Hiányos és nem egyértelmű szabályzatok az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozóan	51–53
A visszaélések bejelentésével kapcsolatos szabályok nincsenek az akkreditált parlamenti asszisztensekhez igazítva	54–56
Az európai parlamenti képviselők esetében kevésbé átfogóak a mandátum megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezések	57–63
Az ellenőrzött intézmények etikai keretrendszereiben vannak harmonizálандó területek és helyes gyakorlati példák	64–76
Az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok	65
Külső tevékenységekre vonatkozó szabályzatok a személyzet esetében	66
A tagok nyilatkozatai családtagjaik érdekeltségéről és tevékenységeiről	67–68
Konkrét és gyakorlati iránymutatás a Bizottságnál	69–72

A Bizottság tagjainak etikai bizottsága	73–74
Külön zaklatásellenes politika az európai parlamenti képviselőket érintő esetekre vonatkozóan	75
A személyzetre vonatkozó zaklatásellenes politikák világos megszövegezése	76
A felmérés eredményei vegyes képet mutatnak azzal kapcsolatban, hogy mennyire van tudatában a személyzet az etikai kérdéseknek, és miként látja azokat	77–85
Következtetések és ajánlások	86–90

Mellékletek

I. melléklet — A meglévő etikai keretrendszerek főbb jellemzői

- A. rész. Ajándékok és reprezentációs juttatások
- B. rész. Külső tevékenységek és megbízások
- C. rész. Összeférhetetlenség a felvételnél, eseti összeférhetetlenség, valamint a házastársak tevékenységeivel kapcsolatos összeférhetetlenség
- D. rész. Az uniós szolgálati jogviszony, illetve megbízatás megszűnését követő időszak
- E. rész. Zaklatásellenes politika
- F. rész. A visszaélések bejelentése

II. melléklet — A felmérés eredménye

Betűszók és rövidítések

Fogalomtár

A Parlament válasza

A Tanács válasza

A Bizottság válasza

Az ellenőrző csoport

Összefoglaló

I A közügyek terén tanúsítandó etikus magatartás azt jelenti, hogy a kormányzati és köztisztviselőknek a köz érdekét kell szolgálniuk, megfelelően kell gazdálkodniuk a közpénzekkel, és méltányos döntéseket kell hozniuk. Ez hozzájárul a hatékonyabb és eredményesebb pénzgazdálkodáshoz és a közbizalom erősödéséhez, ami elengedhetetlen a közpolitikák sikeréhez. Az európai uniós intézmények és szervek alkalmazottai és tagjai által tanúsított bármiféle etikátlan magatartás nagymértékben felkelti a köz figyelmét, és csökkenti az Unióba vetett bizalmat. Ezért olyan fontos, hogy az intézmények megfelelő etikai keretrendszereket vezessenek be, biztosítva az etikátlan magatartás kockázatának minimálisra csökkentését.

II Ellenőrzésünk során megvizsgáltuk, megfelelően vannak-e kialakítva az ellenőrzött uniós intézmények etikai keretrendszerei. Az ellenőrzés az Európai Parlament (Parlament), az Európai Unió Tanácsa és az Európai Tanács (Tanács), valamint az Európai Bizottság (Bizottság) valamennyi személyzeti szintjére és tagjaira kiterjedt. Emellett felmérést végeztünk annak vizsgálata céljából, hogy mennyire ismerik az említett intézmények alkalmazottai az etikai keretrendszert. Az etikai keretrendszerek végrehajtásának módját nem vizsgáltuk.

III Arra a következtetésre jutottunk, hogy az ellenőrzött intézmények nagyrészt megfelelő etikai keretrendszereket vezettek be, amelyeken azonban van mit javítani. Megállapítottuk, hogy a Tanácsnál nincs olyan közös etikai keretrendszer, amely a tagállamok képviselőinek munkájára nézve irányadó lenne.

IV Az ellenőrzés során hiányosságokat tártunk fel az alábbiak tekintetében (nem minden hiányosság jellemző minden ellenőrzött intézményre):

- o az etikai kérdésekre vonatkozó átfogó stratégiák (Parlament és Tanács),
- o a nyilatkozatok ellenőrzésére szolgáló eljárások formalizálása, valamint világosabb iránymutatás kidolgozása a személyzet értékelési kritériumai tekintetében (Parlament, Tanács és Bizottság),
- o a tagok nyilatkozatainak jobb ellenőrzése írásbeli standard eljárás bevezetése révén (Parlament és Bizottság),
- o az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok (Parlament, Tanács és Bizottság),
- o visszaélések bejelentése (Parlament),

- o a mandátum megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezések (Parlament).

Ezenkívül találtunk olyan területeket, ahol az etikai keretrendszereknek előnyükre válna az intézményeken átívelő harmonizáció (például az alkalmazottak külső tevékenységei, valamint a tagok házastársainak és élettársainak tevékenységei tekintetében), továbbá bevált gyakorlatokat is azonosítottunk.

V Az ellenőrzött intézmények alkalmazottai körében reprezentatív mintavétellel felmérést végeztünk. Noha az alkalmazottak mintegy fele jónak vagy nagyon jónak ítéli meg az etikai keretrendszerrel kapcsolatos ismereteit, a felmérés eredményei vegyes képet mutatnak a tekintetben, hogy mennyire van tudatában a személyzet az etikai kérdéseknek, illetve hogyan látja azokat. Az eredmények azonban intézményenként és alkalmazotti kategóriánként eltérőek.

VI Ajánlásokat terjesztünk elő annak érdekében, hogy segítsük az ellenőrzött intézményeket az alábbiak terén:

- o etikai keretrendszereik javítása,
- o együttműködés az etikai keretrendszereik elemeinek harmonizálása és az etikai kérdésekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok még szélesebb körű megosztása céljából, valamint
- o az etikai keretrendszer és kultúra jobb tudatosítása és az azokról kialakított kép javítása az alkalmazottak körében.

Bevezetés

01 A közügyek terén tanúsítandó etikus magatartás azt jelenti, hogy a kormányzati és köztisztviselőknek a köz érdekét kell szolgálniuk, megfelelően kell gazdálkodniuk a közpénzekkel, és méltányos döntéseket kell hozniuk. Ez hozzájárul a hatékonyabb és eredményesebb pénzgazdálkodáshoz és a közbizalom erősödéséhez, ami elengedhetetlen a közpolitikák sikeréhez.

02 A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) által bevezetett úgynevezett integritásirányítási rendszer „eszközöket, folyamatokat és struktúrákat kapcsol össze az integritás erősítése és a közszféra szervezetein belüli korrupció megelőzése érdekében”¹. A közszféra integritására irányuló OECD-ajánlás értelmében a közszféra integritása a közérdek magánérdekekkel szembeni fenntartásával és elsődlegességével kapcsolatos, közösen elfogadott etikai értékek, elvek és normák közszférán belüli következetes összehangolását és az azokhoz való igazodást jelenti².

Az OECD keretrendszere

03 Az OECD közszolgáltatón belüli etikai irányításra vonatkozó alapelvei³ leírják egy „etikai infrastruktúrát”, amellyel a közintézményeknek rendelkezniük kell. Ez az etikai infrastruktúra három fő elemből áll: ezek az iránymutatás, az irányítás és az ellenőrzés.

04 Az OECD készített egy modellt a közszférabeli integritás szorosan összekapcsolódó elemekből felépülő fogalmához (lásd: [1. ábra](#)).

¹ Integritási keretrendszer, OECD, 2009.

² „Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Recommendation on Public Integrity” [Az OECD ajánlása a közszférabeli integritásról], OECD, Párizs, 2017.

³ „1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service” [Az OECD Tanácsának 1998. évi ajánlása az etikai magatartás javítására a közszolgáltatásban, beleértve a közszolgáltatón belüli etikai irányítás alapelveit], in: Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries [A kormányba vetett bizalom. Etikai intézkedések az OECD-országokban], OECD, Párizs, 2000.

1. ábra. A közsférabeli integritás építőelemei



© OECD Recommendation of the Council on Public Integrity [Az OECD ajánlása a közsférabeli integritásról], 2017.

05 A teljes modell három fő elemre épül:

- o egy koherens és átfogó közzszolgálati integritási rendszer kiépítése;
- o a közzszférabeli integritás kultúrájának ápolása; valamint
- o a hatékony elszámoltathatóság lehetővé tétele.

Az uniós háttér

06 Az európai uniós intézmények és szervek alkalmazottai és tagjai részéről semmiféle etikátlan magatartás nem fogadható el. Az ilyen magatartást – sőt még annak gyanúját is – jelentős közérdeklődés kíséri, ami az Unióba vetett bizalom csökkenéséhez vezet. Az etikátlan magatartás emellett összekapcsolódik a korrupció és a csalás kockázatával. E kockázatok kezelését segítheti annak értékelése, hogyan hajtják végre az uniós intézmények etikai keretrendszeit.

07 Az intézményeknek megfelelő etikai keretrendszereket kell bevezetniük, hogy az etikátlan magatartás kockázatát minimálisra csökkentsék. A legfőbb kockázatot az jelenti, hogy megfelelő etikai keretrendszerek hiányában nem előzik meg, nem ismerik fel és nem kezelik megfelelően az intézményeken belüli etikátlan magatartást. Ez az Unió és az uniós intézmények hírnevének csorbulásához vezethet. Az uniós jogszabályok nem tartalmaznak jogilag előírt fogalommeghatározást magára az etikai keretrendszerre vonatkozóan; ugyanakkor az elsődleges és a másodlagos jog számos rendelkezése etikai kötelezettségként értelmezhető.

08 Míg vannak olyan közös rendelkezések, amelyek valamennyi uniós intézményre alkalmazandók, addig léteznek különféle egyedi, jogilag előírt etikai követelmények is az egyes uniós intézményekre, a Bizottság főigazgatóságaira, valamint az uniós intézmények alkalmazottaira és tagjaira vonatkozóan. Az egyedi rendelkezések különféle szerepeket, felelősségi köröket és kockázatokat tükröznek.

09 Mindezen kötelezettségek kiindulópontját az alapító szerződések képezik, amelyek rendelkezései rögzítik azokat a vágyott értékeket, amelyeknek vezérelniük kell az uniós intézmények és szervek alkalmazottainak és tagjainak magatartását. Ezek a rendelkezések az általuk alkalmazott terminológia és az előírt kötelezettségek szelleme tekintetében mutatnak bizonyos fokú hasonlóságot, az érintett személyek kategóriái azonban természetesen meglehetősen eltérőek, ezért mindegyik kategóriával külön kell foglalkozni.

10 Az [1. táblázat](#) áttekintést ad arról, miként alkalmazandók a jogszabályi előírások az uniós intézmények alkalmazottaira és tagjaira.

1. táblázat. Az uniós intézmények alkalmazottaira és tagjaira alkalmazandó jogszabályi előírások

	SZEMÉLYI ÁLLOMÁNY			TAGOK		
	Parlament	Tanács	Bizottság	Parlament	Tanács	Bizottság
JOGI KÖVETELMÉNYEK	Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 298. cikke: Az Európai Parlament és a Tanács rendelkezéseket állapít meg a nyitott, hatékony és független európai igazgatás kialakítása érdekében.			Az Európai Parlament tagjainak választásáról szóló okmány 6. és 7. cikke Az EUMSZ 339. cikke a Parlamentre is alkalmazandó	Nemzeti szabályok Az EUMSZ 339. cikke a Tanácsra is alkalmazandó (nemcsak miniszteri, hanem tagállami köztisztviselői szinten is)	Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 17. cikke: A biztosok teljes függetlenségével kapcsolatos kötelezettség <i>(megjegyzés: a jelentés a személyek, nem pedig maguk az intézmények etikai magatartását tárgyalja)</i>
	Személyzeti szabályzat (11–22c. cikk) ⁴					Az EUMSZ 245. cikke: függetlenség, a hivatalból eredő kötelezettségek, azoknak a megbízatás megszűnését követő fennmaradása Az EUMSZ 339. cikke: a szolgálati titoktartási kötelezettség alá eső információk felfedésének tilalma

⁴ A személyzet azon tagjai tekintetében, akik nem tisztviselők, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hasonló követelményeket állapítanak meg. Az intézmények ezeket a rendelkezéseket konkrétabb végrehajtási szabályok elfogadásával tovább részletezik.

JOGI KÖVETELMÉNYEK	Költségvetési rendelet (a 36. cikk (3) bekezdése és a 61. cikk)					
	A helyes hivatali magatartásra vonatkozó szabályzat					
	Igazgatási határozatok: Útmutató az Európai Parlament tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak kötelezettségeihez A munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottságra vonatkozó belső szabályozás	Igazgatási határozatok: 61/15. sz. határozat a külső tevékenységekről 15/15. sz. határozat a zaklatásról	Igazgatási határozatok: Határozat a külső tevékenységekről és megbízásokról Határozat a személyes okokkal indokolt szabadságról Határozat a pszichológiai és a szexuális zaklatás megelőzéséről A helyes hivatali magatartásra vonatkozó szabályzat	Az eljárási szabályzat 11. cikke és I. melléklete; az európai parlamenti képviselők pénzügyi érdekeltségekre és összeférhetetlen ségre vonatkozó magatartási kódexe	A Tanács elnökére vonatkozó magatartási kódex	A Bizottság 2018. január 31-i határozata az Európai Bizottság tagjaira vonatkozó magatartási kódexről (C(2018) 700) ⁵
ESZKÖZÖK ÉS ELJÁRÁSOK	Személyzeti szabályzat (22a–22c. cikk és IX. melléklet (fegyelmi eljárások))			Az eljárási szabályzat 165., 166. és 167. cikke (az európai parlamenti képviselőkre vonatkozó magatartási szabályok megszegése esetén alkalmazandó intézkedések) Határozat az Európai Parlament képviselőit érintő zaklatási ügyekkel kapcsolatos panaszokkal foglalkozó tanácsadó bizottság működéséről és a bizottság panaszkezelési eljárásairól	Nemzeti szabályok	Az EUMSZ 247. cikke: a biztosok által elkövetett kötelességszegés; az eseti etikai bizottság felállításáról szóló európai bizottsági határozat A magatartási kódex 12. cikke: a Független Etikai Bizottság A magatartási kódex 13. cikke: a magatartási kódex alkalmazására irányuló intézkedések
	Igazgatási határozatok: A személyzeti szabályzat 22c. cikkének végrehajtására vonatkozó belső szabályok	Igazgatási határozatok: 3/2016. sz. határozat a visszaélések bejelentéséről 73/06. és 74/06. sz. határozat az igazgatási vizsgálatokról és a fegyelmi eljárásokról	Igazgatási határozatok: A Bizottság iránymutatásai a visszaélések bejelentéséről; a Bizottság 86/2004. sz. határozata az igazgatási vizsgálatokra és a fegyelmi eljárásokra vonatkozó általános végrehajtási rendelkezésekről			

Forrás: Európai Számvevőszék.

⁵ HL C 65., 2018.2.21., 7. o.

11 Ezek a jogi követelmények az etikai kérdések több alapvető típusát érintik:

- o az összeférhetetlenség különböző formái, ideértve az alábbiakhoz kapcsolódókat:
 - o munkaerő-felvétel, a foglalkoztatás időszaka, valamint a szolgálati jogviszony megszűnését követő időszak,
 - o ajándékok és reprezentációs juttatások, külső tevékenységek és a házastárs munkavállalása,
 - o lobbitevékenység és érdekképviselés;
- o átláthatóság;
- o a zaklatás elleni fellépés;
- o végrehajtási mechanizmusok.

12 A jogi keret mellett, hogy rögzíti az alkalmazottaktól és az intézmények tagjaitól elvárt magatartást, eszközökkel és eljárásokkal szolgál az előírásoktól való bármiféle eltérés feltárásához és kezeléséhez, elősegítve ezáltal a jogilag előírt etikai követelmények betartásának biztosítását. Ezen ellenőrzés vonatkozásában az „etikai keretrendszer” elsődlegesen a jogilag előírt etikai követelményeket jelenti, másodsorban pedig azokat az eljárásokat, végrehajtási eszközöket, iránymutatásokat és kommunikációs tevékenységeket, amelyek segítik biztosítani a jogi követelmények betartását.

13 Egyre inkább elismerést nyer az etika „puha”, kulturális aspektusainak jelentősége, amelyekről gyakran úgy tartják, hogy hatékonyabban járulnak hozzá a magas szintű etikai normák megvalósításához. Ezek az elemek a következők:

- o az etikai kultúra előmozdítása;
- o az integritásirányítás;
- o az elszámoltathatóságot és az etikus magatartást támogató értékelési rendszer; valamint
- o a nyitott szervezeti kultúra támogatása.

Az ellenőrzés hatóköre és módszere

14 Ellenőrzésünk során megvizsgáltuk, megfelelően vannak-e kialakítva az ellenőrzött uniós intézmények etikai keretrendszerei. Az ellenőrzés az Európai Parlament (Parlament), az Európai Unió Tanácsa és az Európai Tanács (Tanács), valamint a Bizottság valamennyi személyzeti szintjére és tagjaira kiterjedt.

15 Ez volt az első alkalom, hogy a Számvevőszék ellenőrizte a Parlament, a Tanács és a Bizottság etikai keretrendszerét. Az ellenőrzés összhangban áll a Számvevőszék 2018–2020 közötti stratégiájának azon céljával, hogy hozzájáruljon az Unióba vetett bizalom erősítéséhez. Azért a Parlamentre, a Tanácsra és a Bizottságra esett a választás, mert ez a három legfontosabb uniós intézmény, amelyek részt vesznek az uniós jogalkotásban, és jelentős számú alkalmazottat foglalkoztatnak. Etikai keretrendszereik elemzése kiváló alkalmat ad az összehasonlító elemzésre.

16 Annak értékeléséhez, hogy megfelelően ki van-e alakítva a Parlament, a Tanács és a Bizottság etikai keretrendszere:

- i. megvizsgáltuk, milyen jogilag előírt etikai követelmények vonatkoznak ezeknél az intézményeknél az alkalmazottakra és a tagokra, és milyen eljárások segítik ezek érvényre juttatását; valamint
- ii. felmértük, mennyire ismeri az ellenőrzött intézmények személyzete az etikai keretrendszert.

Az etikai keretrendszerek végrehajtásának módját nem vizsgáltuk.

17 A Bizottság – a legnagyobb intézmény – esetében a Humánerőforrásügyi és Biztonsági Főigazgatóság (DG HR) ismertetett meg minket az érvényben lévő általános követelményekkel és eljárásokkal. Az egyedi szabályok közül azokra összpontosítottunk, amelyek az alábbi – az uniós költségvetés jelentős hányadával gazdálkodó vagy az uniós jogszabályok előterjesztése vagy alkalmazásuk nyomon követése tekintetében fontos szerepet játszó – főigazgatóságoknál alkalmazandók: Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóság (DG AGRI), Versenypolitikai Főigazgatóság (DG COMP), Energiaügyi Főigazgatóság (DG ENER), Kutatási és Innovációs Főigazgatóság (DG RTD), valamint a Főtitkárság (SG).

18 Az ellenőrzött intézmények vonatkozásában különösen az alábbi kérdésekkel kapcsolatos követelményeket és eljárásokat értékeltük:

- o ajándékok és reprezentációs juttatások (lásd: az *I. melléklet A. része*),
- o külső tevékenységek és megbízások (lásd: az *I. melléklet B. része*),
- o összeférhetetlenség a felvételnél, eseti összeférhetetlenség, valamint a házastárs tevékenységeivel kapcsolatos összeférhetetlenség (lásd: az *I. melléklet C. része*),
- o az uniós szolgálati jogviszonyt és mandátumot követő időszak (lásd: az *I. melléklet D. része*),
- o a zaklatás elleni fellépés (lásd: az *I. melléklet E. része*), valamint
- o a visszaélések bejelentése (lásd: az *I. melléklet F. része*).

19 Megvizsgáltuk továbbá az igazgatási vizsgálatokkal kapcsolatos eljárásokat, valamint a személyzet esetében alkalmazott fegyelmi eljárásokat. Az ellenőrzés kivitelezhetősége érdekében nem értékeltük az átláthatóságra és a lobbitevékenységekre vonatkozó szabályokat, noha ezek kapcsolódnak az általános etikai keretrendszerhez. Az ellenőrzés nem terjedt ki a közbeszerzések keretén belüli, összeférhetetlenséggel kapcsolatos eljárásokra sem, mivel a közbeszerzési eljárások a Számvevőszék szabályszerűségi ellenőrzései alá tartoznak.

20 Annak érdekében, hogy számba vegyük az etikai keretrendszereket és az azok érvényre juttatását szolgáló eljárásokat, kérdőívet küldtünk az ellenőrzött intézményeknek. Emellett elemeztük a Parlamenttől, a Tanácstól és a Bizottságtól (DG HR és más kiválasztott főigazgatóságok) kapott belső dokumentumokat. Összehasonlítottuk a különböző intézményeknél érvényben lévő eltérő etikai követelményeket, és értékeltük, mennyiben felelnek meg ezek a követelmények a vonatkozó külső normáknak (azaz az OECD, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség alapelveinek, iránymutatásainak és bevált gyakorlatainak). Végezetül áttekintettünk egyéb releváns, az etika területét érintő jelentéseket, és interjúkat készítettünk az intézmények olyan alkalmazottaival, akik feladatuk körük részeként foglalkoznak az etikai keretrendszerrel.

21 Munkánk során az OECD által kidolgozott, nemzetközileg elismert normákat, az uniós jogszabályokat, valamint az intézmények által meghatározott etikai követelményeket és eljárásokat alkalmaztuk fő ellenőrzési kritériumokként. További

kritériumként szolgált emellett az ellenőrzött intézmények etikai keretrendszereinek összehasonlító elemzése.

22 Ezen ellenőrzési források kiegészítéseképpen szakértői panelbeszélgetést szerveztünk annak megvitatása céljából, hogy melyek a közsféra szervezetein belüli koherens és átfogó etikai keretrendszer jellemzői. Négy, a témával foglalkozó szakértőt hívtunk meg: az OECD és a Transparency International egy-egy képviselőjét, egy tagállam legfőbb ellenőrző intézményének képviselőjét, valamint egy tudományos szakembert. Ezek a szakértők segítettek értékelni az etikai keretrendszerek egyes konkrét elemeit.

23 Annak érdekében, hogy képet kapjunk arról, mennyiben ismeri a személyzet az etikai keretrendszereket és hogyan látja az etikai kultúrát, az ellenőrzött intézmények alkalmazottai körében reprezentatív mintavétellel felmérést végeztünk (lásd: *II. melléklet*).

Észrevételek

Az ellenőrzött uniós intézményekben nagyrészt megfelelő etikai keretrendszerek vannak érvényben

Az etikai keretrendszerek alapvető elemei nem hiányoznak

24 Az uniós intézmények személyzete tekintetében az etikai keretrendszerek elsődleges forrásai az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ), a költségvetési rendelet, valamint a személyzeti szabályzatnak a tisztviselők jogairól és kötelezettségeiről szóló II. címe⁶ (lásd: [1. táblázat](#)). A követelményeket intézményspecifikus végrehajtási rendelkezések és iránymutatások részletezik, amelyek további pontosításokkal szolgálnak, de nem vezetnek be további lényegi kötelezettségeket. Összességében az ellenőrzött intézmények személyzetre vonatkozó etikai keretrendszereinek rendelkezései nagymértékben hasonlítanak egymásra.

25 Az intézmények tagjai esetében változatosabb a kép. Az intézmények tagjainak helyzete és feladatkörei intézményenként eltérőek, és különböznek az alkalmazottakétól. Az intézmények tagjaira vonatkozó etikai követelmények fő forrása az EUMSZ, amely büntetéseket és szankciókat is meghatároz a követelmények be nem tartásának esetére. Az alkalmazandó magatartási kódexek és eljárási szabályzatok részletesebb előírásokat határoznak meg (lásd: [1. táblázat](#)). A szabályokat további dokumentumok, például útmutatók (ilyen például az Európai Parlamentben a munkahelyi zaklatás tilalmáról szóló képviselői útmutató⁷) részletesebben is meghatározzák.

26 Az ellenőrzött intézmények etikai keretrendszerei összhangban állnak az OECD iránymutatásainak fő követelményeivel és más kritériumokkal (lásd: [21. bekezdés](#)). Az ellenőrzött intézményekben nagyrészt megfelelő etikai keretrendszerek vannak érvényben, mind az alkalmazottakra, mind a tagokra vonatkozóan.

- Az ellenőrzött intézmények szabályzatokat dolgoztak ki az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozóan, amelyek kitérnek az ajándék, a

⁶ A személyzet azon tagjai tekintetében, akik nem tisztviselők, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hasonló követelményeket állapítanak meg.

⁷ „Zero harassment in the workplace – A guide for Members of the European Parliament” [A zaklatás tilalma a munkahelyen – Útmutató az európai parlamenti képviselők számára], 2017.

vendéglátás és más juttatások fogalommeghatározására, valamint az azok elfogadása és bejelentése tekintetében alkalmazandó eljárásokra (lásd: az [I. melléklet A. része](#)).

- o Az alkalmazottak és a tagok külső tevékenységeire vonatkozó szabályok, valamint az alkalmazottak uniós szolgálati jogviszonyának megszűnését követő időszakra vonatkozó szabályok és rendszerek foglalkoznak ezekkel a kockázati területekkel, és megfelelnek az elfogadható tevékenységek, a bejelentés, valamint az engedélyezési eljárások kritériumainak (lásd: az [I. melléklet B. és D. része](#)).
- o A szabályzatok emellett az ellenőrzési kritériumokként alkalmazott nemzetközi normákkal összhangban tárgyalják az összeférhetetlenség eseteit, ideértve a felvételi összeférhetetlenséget, az eseti összeférhetetlenséget, valamint az alkalmazottak és a tagok házastársainak és élettársainak munkavállalását (lásd: az [I. melléklet C. része](#)).
- o Az ellenőrzött intézmények rendelkeznek zaklatásellenes politikákkal, amelyek eleget tesznek a vonatkozó normák alapvető követelményeinek (lásd: az [I. melléklet E. része](#)).
- o Az ellenőrzött intézményeknél az elmúlt évek folyamatos felülvizsgálatai nyomán megfelelő szabályzatok vannak érvényben a visszaélések bejelentésére vonatkozóan. A szabályzatok rögzítik a fogalommeghatározásokat, és meghatározzák a visszaélést bejelentő személyekre vonatkozó védelmi mechanizmusokat (az [I. melléklet F. része](#)).

27 Az etikai keretrendszereket megfelelő vizsgálati és szankciós mechanizmusok támasztják alá. Az ellenőrzött intézmények alkalmazottai esetében ezek hasonlóak, mivel az igazgatási vizsgálatokat és a fegyelmi eljárásokat a személyzeti szabályzat 86. cikke és IX. melléklete (Fegyelmi eljárások) rögzíti. A szankciók meglehetősen széles skálán mozognak; vannak köztük olyan intézkedések, amelyek elsősorban a tisztviselő hírnevét érintik (például írásbeli figyelmeztetések és megrovások), vannak a tisztviselő adott szervezeten belüli helyzetét érintő intézkedések (például alacsonyabb fizetési fokozatba helyezés és lefokozás), valamint olyan intézkedések, amelyek visszafordíthatatlanul megváltoztatják a tisztviselő és a szervezet közötti kapcsolatot (például a beosztásból való elmozdítás, esetlegesen a nyugdíjjogosultságok csökkentésével együtt). E szankciók némelyike pénzügyi következményekkel is jár.

28 Az intézmények tagjai esetében a szankciókat és a büntetéseket elsődlegesen az EUMSZ rögzíti. Ezeket a vonatkozó magatartási kódex és eljárási szabályzat rendelkezései egészítik ki. A Szerződések által biztosított végrehajtási eszközök meglehetősen sokfélék, ideértve a politikai és az igazságügyi eljárásokat, valamint a belső fegyelmi eljárásokat.

29 Azonosítottunk bizonyos területeket, ahol javítani lehetne az intézmények személyzetre és tagokra vonatkozó etikai keretrendszereinek alkalmazási körén, célzottságán, egyértelműségén és a nyújtott iránymutatás szintjén (lásd: **32–63.** bekezdés), illetve harmonizálni lehetne ezeket (lásd: **64–68.** bekezdés). Emellett – többnyire a Bizottságnál – találtunk példákat bevált gyakorlatokra is (lásd: **69–76.** bekezdés).

A tagállamok tanácsi képviselőinek munkáját nem szabályozza közös uniós etikai keretrendszer

30 Az Európai Tanács és az Európai Unió Tanácsának tagjai (a Tanács tagjai) az állam- és kormányfők, illetve a miniszterek. A tagállamok további képviselői a munkacsoportokban és bizottságokban részt vevő tagállami tisztviselők. A Tanács elnökét kivéve⁸ rájuk nem vonatkozik közös, uniós szintű etikai keretrendszer. A tagállamok Tanácson belüli képviselőinek munkájára nézve a nemzeti jogszabályok irányadók.

31 A Tanácsnál nem létezik olyan áttekintés, amely bemutatná a tagjaira és a tagállamok további képviselőire alkalmazandó valamennyi nemzeti etikai keretrendszert. Nincs biztosíték arra, hogy az általuk betöltött tisztség és az általuk végzett munka jellege tekintetében a nemzeti követelmények kiterjednek valamennyi szükséges elemre és vonatkozó kockázatra.

Vannak hiányosságok az intézmények etikai keretrendszereiben

32 A vizsgált intézmények etikai keretrendszereit összehasonlítottuk a nemzetközi normákkal, és feltártunk néhány hiányosságot.

A Parlament és a Tanács nem dolgozott ki átfogó stratégiát az etikai kérdésekre vonatkozóan

33 Az OECD modellje (lásd: **04.** bekezdés) hangsúlyozza, hogy az etikai keretrendszereket olyan stratégiának kell vezérelnie, amely meghatározza a célkitűzéseket és a prioritásokat, és amelyet megfelelő adatok és mutatók felhasználásával, a jogos etikai kockázatok figyelembevételével dolgoznak ki.

⁸ Lásd: az EUMSZ 15. cikke és a magatartási kódex, amely az Európai Tanács elnöke által elfogadott, önszabályozó jellegű közokirat.

34 A Bizottság átfogó stratégiáját a Humánerőforrásügyi és Biztonsági Főigazgatóság 2017 és 2020 közötti stratégiai terve rögzíti, amely az alkalmazottakra vonatkozóan tartalmaz etikai kérdésekkel kapcsolatos rendelkezéseket. A Humánerőforrásügyi és Biztonsági Főigazgatóság éves kockázatértékelése szintén foglalkozik etikai kérdésekkel, és kapcsolódik az éves irányítási terv előkészítéséhez.

35 A stratégiai terv két célkitűzést tartalmaz. Az első célkitűzés az, hogy a vezetőknek és az alkalmazottaknak mindenkor be kell tartaniuk a legmagasabb szintű szakmai és etikai normákat. A második célkitűzés az, hogy a személyzeti szabályzat végrehajtási szabályait világosan és eredményesen kell alkalmazni. E célkitűzések megvalósítását teljesítménymutatókkal ellenőrzik.

36 A 2018-ra vonatkozó kockázatértékelés egy általános kockázatot azonosított, nevezetesen azt, hogy a közügyek fokozottan érzékeny voltára tekintettel szükség lehet a külső tevékenységekhez, illetve az aktív vagy korábbi alkalmazottak magatartásához kapcsolódó hírnévkockázatok csökkentését célzó meglévő eljárások, illetve folyamatok további tökéletesítésére. A kockázati szintet egy 25-ös skálán 9-esre értékelik, és a kockázat csökkentésére irányuló fellépéseket az éves irányítási terv révén követik nyomon.

37 Az ellenőrzött bizottsági főigazgatóságok szintjén éves kockázatkezelést végeznek a jelentős és kritikus – többek között etikai – kockázatok azonosítása, értékelése és kezelése érdekében. Az ellenőrzött főigazgatóságok közül a Versenypolitikai Főigazgatóság stratégiai és irányítási tervezési folyamatai tartalmazzák az alkalmazottak vonatkozásában a legcélszerűbb fellépéseket az etika területén.

38 A Parlament és a Tanács nem rendelkezik átfogó etikai stratégiával, amely vázolná az – akár az alkalmazottak, akár a tagok tekintetében – teljesítménymutatók révén figyelemmel kísérendő célkitűzéseket és prioritásokat. Míg a Parlament 2017-ben értékelést készített a belső kontroll minimális követelményeiről, a Tanács mindeddig nem végzett teljes körű kockázatértékelést az etika területén.

A nyilatkozatok ellenőrzési eljárása és a személyzet számára biztosított iránymutatás nem kellően formalizált

39 Az OECD szerint minden szervezetnek eljárásokat kell meghatároznia az összeférhetetlenségek azonosítása, kezelése és orvoslása céljából. Ezeknek az

eljárásoknak biztosítaniuk kell, hogy a köztisztviselőknek tudomásuk legyen arról, mit várnak el tőlük az összeférhetetlenségi helyzetek bejelentésének vonatkozásában⁹.

40 Az összeférhetetlenségekkel kapcsolatos etikai keretrendszer messzemenően az egyes alkalmazottak önbevallásán alapul. Ezek a rendszerek az egyén feddhetetlenségére, valamint arra épülnek, hogy az alkalmazottak ismerik a vonatkozó követelményeket. Megfelelő ellenőrzési rendszerek nélkül azonban az etikai keretrendszer nem lehet eredményes. Az ellenőrzés szintjének tükröznie kell a kockázatok szintjét, és figyelembe kell vennie az ellenőrzések miatt felmerülő adminisztratív terheket.

41 Az uniós alkalmazottak legfontosabb kötelezettségei a személyzeti szabályzatból és a költségvetési rendeletből erednek. Az intézmények végrehajtási rendelkezései előírják az alkalmazottak számára, hogy különféle körülmények fennállása esetén önbevallásokat nyújtsanak be (lásd: [1. háttérmagyarázat](#)).

1. háttérmagyarázat

Példák az ellenőrzött intézmények alkalmazottai számára előírt nyilatkozatok típusaira

- ajándékok és vendéglátás (a személyzeti szabályzat 11. cikke)
- összeférhetetlenség a felvételtől (a személyzeti szabályzat 11. cikkének (3) bekezdése)
- az eseti összeférhetetlenség bejelentése (a személyzeti szabályzat 11a. cikke)
- külső tevékenységek engedélyezésének kérelmezése (a személyzeti szabályzat 12. cikke)
- a házastárs jövedelemszerző tevékenysége (a személyzeti szabályzat 13. cikke)
- a szolgálati jogviszony megszűnését követő tevékenységek (a személyzeti szabályzat 16. cikke)

42 Ezek a nyilatkozatok gyakran az adott alkalmazott megítélésén alapulnak. Az esettel kapcsolatban csak akkor kell konkrét részletekkel szolgálni, ha az adott alkalmazott úgy ítéli meg, hogy felmerült ilyen eset. Az ellenőrzött intézmények általánosságban létrehozta eljárásokat és munkafolyamatokat az alkalmazottak által benyújtott

⁹ „Managing conflict of interest in the public sector” [Az összeférhetetlenség kezelése a közszférában], OECD, 2005.

nyilatkozatokban foglalt információk értékelésére és annak nyomán a megfelelő intézkedések megtételére (beleértve szükség esetén az engedélyek megadását).

43 Noha ezek az intézmények jelezték, hogy minden egyéb rendelkezésre álló információt is megvizsgálunk és mérlegelnek, az eljárások és a munkafolyamatok nem írják le, mely egyéb – belső vagy külső forrásból (például a személyi aktából vagy más meglévő nyilatkozatokból, illetve weboldalakról) származó – információkat ellenőriznek és vetnek össze ezzel.

44 Ahhoz, hogy az alkalmazottak következetesen eleget tegyenek az etikai követelményeknek, világos és részletes iránymutatást kell ezekre vonatkozóan rendelkezésre bocsátani. Ugyanakkor megállapítottuk, hogy a rendelkezésre álló iránymutatás nem mindig kellően egyértelmű vagy részletes (lásd: [2. háttérmagyarázat](#)).

2. háttérmagyarázat

Példák a nem megfelelő iránymutatásra

A felvételnél benyújtott nyilatkozatok

Az ellenőrzött intézményeknél az állásokra jelentkezőknek felvételnél nyilatkozniuk kell pénzügyi érdekeltségeikről – de csak akkor, ha ezek az érdekeltségek potenciálisan befolyásolhatják a jelentkezőt a feladatainak ellátásában.

A vezetők ezért csak azon információk alapján tudnak eljárni, amelyekről maguk a jelentkezők úgy gondolják, hogy be kell jelenteniük.

Nemigen áll rendelkezésre iránymutatás arra vonatkozóan, hogy milyen helyzetek idézhetnek elő (potenciális) összeférhetetlenséget.

A releváns helyzetekkel kapcsolatos konkrét iránymutatás hiánya

A Bizottság Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatósága kiadott egy etikai útmutatót, amely további gyakorlati információkkal, példákkal és magyarázatokkal szolgál a főigazgatóság személyzete számára az etikai követelményekkel kapcsolatban. Az útmutató azonban nem érint bizonyos helyzeteket, amelyek relevánsak lehetnek a főigazgatóság munkája szempontjából, nevezetesen:

- hogy végeznek-e az alkalmazottak mezőgazdasági tevékenységet, valamint
- hogy az alkalmazottak részesülnek-e uniós támogatásokban a közös agrárpolitika keretében.

45 Az etikai szabályzatok nem mindig szolgálnak világos kritériumokkal a nyilatkozatok értékelésére, illetve különösen arra vonatkozóan, hogyan kell a gyakorlatban alkalmazni a jogalapban előírt kritériumokat. Miközben az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra, valamint az egyidejű külső tevékenységekre vonatkozó értékelési kritériumok egyértelműek, az alkalmazottak pénzügyi érdekeltségei, szolgálati jogviszonyuk megszűnését követő tevékenységei, illetve házastársuk vagy élettársuk szakmai tevékenysége tekintetében felmerülő összeférhetlenségeket illetően nem áll rendelkezésre elegendő útmutatás. Noha minden lehetséges helyzetre nem nyújtható iránymutatás, a jogi kritériumok végrehajtására vonatkozó egyértelmű útmutatás csökkentené a következetlen eljárás kockázatát.

A tagok nyilatkozatainak korlátozott ellenőrzése

46 Amint azt a 42. bekezdésben említettük, az ellenőrzött intézmények tagjaira vonatkozó információkat is elsősorban önbevallások útján gyűjtik össze. Az információk és

az értékelési kritériumok minősége kulcsfontosságú az etikai jellegű kockázatok megfelelő kezeléséhez. Az információk ellenőrzésére azonban nem állnak rendelkezésre írásbeli standard eljárások és munkafolyamatok.

47 A Bizottság tagjainak – magatartási kódexük értelmében – nyilatkozatokat kell benyújtaniuk például a korábbi tevékenységeikről, a jelenlegi külső tevékenységeikről, pénzügyi érdekeltségeikről, valamint házastársuk vagy élettársuk keresőtevékenységéről. A nyilatkozatokat az elnök felügyelete alatt ellenőrzik. Itt sincs írásban rögzített standard eljárás az információk helytállóságának, megbízhatóságának és teljességének ellenőrzésére.

48 Az európai parlamenti képviselőknek szintén érdekeltségi nyilatkozatot kell benyújtaniuk olyan kérdéskörökre kiterjedően, mint a parlamenti hivatalba lépésük előtti hároméves időszakban végzett szakmai tevékenységük, a rendszeres és alkalmi jövedelemszerző tevékenységeik (külső tevékenységek), továbbá minden egyéb olyan pénzügyi érdekeltség, amely befolyásolhatja őket feladataik ellátása során. Az európai parlamenti képviselők nyilatkozatai esetében az általános elfogadhatóságot ellenőrzik, azaz arra irányulnak, hogy a nyilatkozatok ne tartalmazzanak nyilvánvalóan téves, olvashatatlan vagy érthetetlen információt. A nyilatkozatokat az elnök felügyelete alatt ellenőrzik. Az ellenőrzés kiterjed a nyilvánvaló elírásokra, az egyes nyilatkozatok közötti eltérésekre, valamint a határidő betartására. Ha az elnökhöz eljutó információk szerint a nyilatkozat érdemben helytelen vagy elavult, az elnök konzultálhat a képviselők magatartásával foglalkozó tanácsadó bizottsággal, és adott esetben kérnie kell a képviselőtől a nyilatkozatának helyesbítését. A magatartási kódex megsértésének gyanúja esetén az elnöknek a tanácsadó bizottság elé kell terjesztenie az ügyet. A parlamenti eljárások nem rendelkeznek egyéb ellenőrzéssel a képviselői nyilatkozatok helytállóságának és teljességének ellenőrzésére, illetve a nyilatkozatok értékelésére vonatkozóan¹⁰. A Tanács elnöke esetében nem létezik eljárás a nyilatkozat ellenőrzésére vagy értékelésére irányulóan.

49 Az európai parlamenti képviselők, az Európai Tanács elnöke és a biztosok által benyújtott nyilatkozatok tekintetében a fő biztosíték az átláthatóság, valamint az érdekelt felek, a média és a közvélemény figyelme, a bizottsági tagok esetében pedig ezeken felül az Európai Parlament. Az Európai Tanács elnöke a tagállamok részéről is külön kontroll alatt áll.

¹⁰ Meg kell említeni, hogy egyes tagállamokban (így Franciaországban és Lengyelországban) az intézmények tagjainak nyilatkozatait az illetékes hatóságok a nemzeti jogszabályoknak megfelelően további ellenőrzésnek vetik alá.

50 A tagok nyilatkozatainak ellenőrzését szabályozó, írásban rögzített standard eljárás hiánya felveti annak kockázatát, hogy a kötelezettségeket következetlenül értelmezik, és az intézmények kisebb valószínűséggel tárják fel a pontatlanságokat és egyéb problémákat, még mielőtt azokra a közvélemény felfigyelne, ami pedig veszélyeztetheti a közbizalmat.

Hiányos és nem egyértelmű szabályzatok az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozóan

51 Az OECD irányelvei értelmében a szervezeteknek foglalkozniuk kell az ajándékokból és a reprezentációs juttatásokból eredő potenciális összeférhetlenségekkel. Ez magában foglalja adminisztratív eljárások létrehozását az ajándékok és a reprezentációs juttatások ellenőrzésére irányulóan – például az elfogadható és az elfogadhatatlan ajándékok meghatározása révén –, valamint bizonyos típusú ajándékoknak a szervezet nevében történő elfogadására vonatkozóan¹¹.

52 Az ellenőrzött intézmények összességében megfelelő előírásokat alakítottak ki a személyzet és a tagok számára felkínált ajándékokra és reprezentációs juttatásokra vonatkozóan (lásd: az [1. melléklet A. része](#)). Ezek az előírások lefedik a személyzeti szabályzat 11. cikkének követelményeit – amely rögzíti az elismerések, kitüntetések, kedvezmények, ajándékok és fizetségek elfogadására vonatkozó szabályokat –, és további magyarázatokkal szolgálnak. A Bizottság tagjai és a Tanács elnöke esetében a vonatkozó magatartási kódexek rendelkeznek az ajándékokról és egyéb juttatásokról. Az európai parlamenti képviselők esetében ezeket az előírásokat a magatartási kódexükre vonatkozó végrehajtási intézkedések részletezik tovább¹².

53 Az említett előírások azonban hiányosak, és olykor nem egyértelműek. Néhány területen javítani lehetne rajtuk (lásd: [3. háttérmagyarázat](#)).

¹¹ „Managing conflict of interest in the public sector. A Toolkit” [Az összeférhetlenség kezelése a közszférában – Eszköztár], OECD, 2005.

¹² Európai Parlament: „Végrehajtási intézkedések az európai parlamenti képviselők pénzügyi érdekeltségekre és összeférhetlenségre vonatkozó magatartási kódexéhez – az Elnökség határozata” (2013. április 15.).

3. háttérmagyarázat

Hiányosságok az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok terén

Parlament

- A személyzetre vonatkozó végrehajtási rendelkezések nem tartalmazzák az ajándékok, illetve a vendéglátás fogalommeghatározását.
- A személyzetre vonatkozó, ajándékok elfogadásával kapcsolatos szabályok az ajándékok értékére helyezik a hangsúlyt, figyelmen kívül hagyva azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén úgy tekinthető, hogy az ajándékok elfogadása (azok értékétől függetlenül) csorbíthatja a függetlenséget.
- A vendéglátás elfogadására vonatkozóan nincsenek meghatározva szabályok a személyzet számára.
- Emellett ami a személyzetet illeti, nincsenek szabályok az ajándékok intézmény nevében történő elfogadására vonatkozóan.

Tanács

- Az Európai Tanács személyzetére és elnökére vonatkozó szabályok általában semmilyen körülmények között nem ösztönzik az ajándékok elfogadását. A szabályok azonban nem ismertetik kellő részletességgel azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén úgy tekinthető, hogy az ajándékok elfogadása (azok értékétől függetlenül) csorbíthatja a függetlenséget.

Bizottság

- A Bizottság tagjaira vonatkozóan nincs rögzítve az ajándékok és a vendéglátás fogalommeghatározása.

A visszaélések bejelentésével kapcsolatos szabályok nincsenek az akkreditált parlamenti asszisztensekhez igazítva

54 A vétségek és a korrupció bejelentésének elősegítése céljából hatékony intézményi keretrendszereknek, valamint világos eljárásoknak és csatornáknak kell működniük¹³. A jóhiszeműen eljáró, visszaélést bejelentő személyeket védeni kell a megtorlással

¹³ „Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance” [A visszaélést bejelentő személyek védelme: a bejelentés ösztönzése – A CleanGovBiz kezdeményezés iránymutatása], OECD, 2012.

szemben. Az **I. melléklet F. része** áttekintést ad az e tárgykörben fennálló uniós szabályokról.

55 A személyzeti szabályzat visszaélést bejelentő személyekről szóló 22c. cikkének végrehajtásáról szóló európai parlamenti belső szabályok rendelkeznek a visszaélést bejelentő személyek számára biztosítandó tanácsadásról, segítségnyújtásról és védelmi intézkedésekről. Ezek valamennyi alkalmazottra érvényesek, beleértve az európai parlamenti képviselők akkreditált parlamenti asszisztenseit.

56 Az akkreditált parlamenti asszisztensek munkája más jellegű, mint a többi alkalmazotté: eltérő módon veszik fel őket, és közvetlenül az európai parlamenti képviselők alkalmazásában állnak. A Parlament belső szabályai értelmében a visszaélést bejelentő alkalmazottakat védelmi intézkedésként áthelyezhetik más beosztásba. A visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályok azonban nem említene semmiféle olyan védintézkedést, amelyet kifejezetten az akkreditált parlamenti asszisztensi pozíció sajátosságainak megfelelően dolgoztak volna ki.

Az európai parlamenti képviselők esetében kevésbé átfogóak a mandátum megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezések

57 A közszolgálati jogviszony megszűnése utáni időszakra vonatkozó bevált gyakorlatokról szóló OECD-dokumentum¹⁴ kimondja, hogy minden olyan szervezetnél, ahol a szolgálati jogviszony megszűnését követő tevékenységek problémát jelentenek vagy jelenthetnek, működniük kell a szolgálati jogviszony megszűnése utáni időszakra vonatkozó rendszereknek. Ez azokra a helyzetekre is vonatkozik, amikor az adott személy még hivatalában van, és a szolgálati jogviszony megszűnése utáni várható tevékenységekről tárgyal. Az **I. melléklet D. része** áttekintést ad az uniós szolgálati jogviszony és mandátum megszűnése utáni időszakra vonatkozó jelenlegi szabályok főbb jellemzőiről. A korábbi alkalmazottak és képviselők etikátlan magatartására vonatkozó értékelés hiányában a lent bemutatott különbségek nem indokoltak.

58 A személyzet esetében az etikai keretrendszer rendelkezéseket tartalmaz a szolgálati jogviszony megszűnését követő tevékenységekre vonatkozóan, és bizonyos előírásokat határoz meg a várakozási időszakot illetően. Azok a tisztviselők, akik a szolgálati jogviszony megszűnését követő két éven belül valamilyen keresőtevékenységet

¹⁴ „Post-Public Employment – Good Practices for Preventing Conflict of Interest” [A közszolgálati jogviszony megszűnése után – Helyes gyakorlatok az összeférhetetlenség megelőzése terén], OECD, 2010.

szándékoznak folytatni, kötelesek tájékoztatni intézményüket, amely jóváhagyhatja vagy elutasíthatja az új tevékenységet.

59 A kinevezésre jogosult hatóság megtiltja a korábbi vezető tisztviselőknek, hogy a távozásukat követő 12 hónapban lobbitevékenységet folytassanak korábbi intézményük alkalmazottainál, és hogy érdekképviselői tevékenységet végezzenek olyan vállalkozások, ügyfelek vagy munkáltatók nevében, amelyekért szolgálati jogviszonyuk utolsó három évében felelősek voltak. Bizonyos esetekben az intézmény ezt a 12 hónapos időszakot legfeljebb 24 hónapra meghosszabbíthatja.

60 A biztosok szolgálati jogviszonyának megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezéseket magatartási kódexük rögzíti. A korábbi biztosoknak a hivatalukból való távozás után 24 hónapon (az elnök esetében 36 hónapon) át tájékoztatniuk kell a biztosi testületet a szakmai tevékenység végzésére irányuló szándékukról. A Bizottság értékeli, hogy a tervezett tevékenység összeegyeztethető-e a tisztességes és körültekintő magatartás követelményével. Amennyiben a tervezett tevékenység a korábbi biztos portfóliójához kapcsolódik, a Bizottságnak konzultálnia kell a Független Etikai Bizottsággal.

61 Azok a korábbi európai parlamenti képviselők, akik az Unióhoz kapcsolódó érdekvérvényesítési vagy képviselői tevékenységet folytatnak, a magatartási kódex 6. cikke értelmében kötelesek tájékoztatni a Parlamentet ezekről a tevékenységekről, és nem jogosultak a volt képviselőknek biztosított eszközök (például az életük végéig őket megillető belépőkártya) használatára. Az európai parlamenti képviselők mandátumukat követő tevékenységeire vonatkozóan további korlátozások nincsenek, és a fentiekől eltérő tevékenységeiket az európai parlamenti képviselők nem kötelesek jelenteni a Parlament felé.

62 Az európai parlamenti képviselők hivatalának és feladatainak jellege elsősorban azért más, mint a Tanács elnöke és a biztosok esetében, mert az európai parlamenti képviselőket közvetlenül a polgárok választják meg. Ennek ellenére felmerülhet látszólagos összeférhetlenség, mivel az európai parlamenti képviselők olyan jogszabályokon dolgoznak, amelyek közvetlenül érinthetik azokat az ágazatokat, ahonnan érkeztek.

63 A magatartási kódex értelmében a Tanács elnöke hivatali idejét követően 18 hónapig nem végezhet érdekvérvényesítési tevékenységet uniós intézmények alkalmazottainál vagy tagjainál. Ugyanezen időszak alatt legalább négy héttel előre értesítenie kell a Tanács főtitkárát bármiféle szakmai tevékenység végzésére irányuló szándékáról.

Az ellenőrzött intézmények etikai keretrendszerében vannak harmonizálандó területek és helyes gyakorlati példák

64 Az egyes ellenőrzött intézmények eltérő etikai keretrendszerekkel rendelkeznek. Ennek oka, hogy nem ugyanazt a munkát végzik, emellett a feladataik végzésében rejlő kockázatok számos területen eltérőek. Ennek ellenére több terület esetében kellően indokolt, hogy az intézmények harmonizált megközelítésmódot alkalmazzanak az etikai kérdések kezelésével kapcsolatban. Így például az uniós intézmények közmegítélése hasonló, az intézmények alkalmazottainak jogállása azonos, és lehetőség van az alkalmazottak intézmények közötti átvételére.

Az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok

65 Bár az ellenőrzött intézmények ajándékokra és reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatainak fő jellemzői hasonlóak, találtunk néhány olyan különbséget, amelyet sem a tevékenységeik jellege, sem a kapcsolódó kockázatok nem indokolnak (lásd: [4. háttérmagyarázat](#)).

4. háttérmagyarázat

Példák az ajándékokkal és a reprezentációs juttatásokkal kapcsolatos eltérő szabályokra

Az ajándékok és a vendéglátás fogalommeghatározása

A személyzeti szabályzat 11. cikke nem határozza meg, mi értendő az „ajándékok” vagy a „vendéglátás” fogalma alatt.

A Bizottság és a Tanács az alkalmazottakra vonatkozó végrehajtási rendelkezésekben az alábbiak szerint határozza meg az ajándékok és a vendéglátás fogalmát: „valamely pénzösszeg vagy fizikai tárgy, vagy olyan nyilvános, illetve magánjellegű rendezvényeken való ingyenes részvétel lehetősége, amelyek csak fizetés ellenében érhetőek el, és bizonyos értéket képviselnek (például sporteseményekre, koncertekre, színházi előadásokra, konferenciákra stb. szóló tiszteletjegyek), vagy bármilyen más, pénzbeli értékkel bíró előny, ideértve a közlekedési költségeket”.

A Parlament az európai parlamenti képviselőkre alkalmazandó végrehajtási rendelkezésben a következőképpen határozza meg az „ajándék” fogalmát: „minden olyan, egy vagy több részből álló kézzelfogható tárgy, amelyet egy alkalommal egy adományozó ad egy képviselőnek”.

Az elfogadható ajándékok értékhatára

A Bizottságnál és a Tanácsnál az alkalmazottak 50 eurónál alacsonyabb értékű ajándékokat előzetes engedélykérés nélkül elfogadhatnak. 50 és 150 euró közötti értékű ajándékokat akkor fogadhatnak el, ha előzetesen engedélyt kérnek rá. 150 eurót meghaladó értékű ajándék semmilyen körülmények között nem fogadható el.

A Parlamentnél ezzel szemben az alkalmazottak 100 eurónál alacsonyabb értékű ajándékokat előzetes engedélykérés nélkül elfogadhatnak. A 100 eurónál értékesebb ajándékok esetében előzetes engedélyezésre van szükség.

Külső tevékenységekre vonatkozó szabályzatok a személyzet esetében

66 Az uniós alkalmazottak engedéllyel végezhetnek munkahelyen kívüli magántevékenységeket. Egyes esetekben ezért fizetséget is elfogadhatnak. Az azonban, hogy mekkora összeget kaphatnak jogszerűen, intézményenként eltérő (lásd: az [I. melléklet B. része](#)). A Parlament alkalmazottai kizárólag a közvetlenül vagy közvetve a külső tevékenységük végzéséhez kapcsolódóan felmerülő költségeik megtérítését fogadják el fizetségképpen. A Tanácsnál az alkalmazottak egy adott évben legfeljebb 5000 eurót kaphatnak külső tevékenységeikért. A Bizottságnál évenkénti felső korlát

vonatkozik az alkalmazottak nettó díjazására (10 000 euró). E felső korlát túllépése esetén a külső tevékenység tiltottá válik.

A tagok nyilatkozatai családtagjaik érdekeltségeiről és tevékenységeiről

67 Az európai parlamenti képviselőkre vonatkozó magatartási kódex értelmében a képviselőknek nyilatkozatot kell benyújtaniuk személyes pénzügyi érdekeltségeikről és tevékenységeikről. Családtagjaik pénzügyi érdekeltségeiről azonban csak akkor kell nyilatkozniuk, ha úgy vélik, hogy azok befolyásolhatják feladataik ellátását, és semmilyen más módon nem tudják feloldani az összeférhetetlenséget. Ugyanez vonatkozik az európai parlamenti képviselők családtagjainak szakmai tevékenységével kapcsolatos nyilatkozatokra.

68 Ezzel szemben a Bizottság tagjai¹⁵ és a Tanács elnöke kötelesek nyilatkozni házastársuk vagy élettársuk pénzügyi érdekeltségeiről, illetve szakmai tevékenységéről.

Konkrét és gyakorlati iránymutatás a Bizottságnál

69 Az etikai keretrendszereket vizsgálva több olyan esettel találkoztunk, amikor valamely intézmény kidolgozottabb és egyértelműbb szabályokkal vagy iránymutatással rendelkezett az etikai követelmények bizonyos aspektusaira vonatkozóan.

70 Mivel a Bizottság a legnagyobb intézmény, a legtöbb különféle etikai helyzet is itt merül fel. A Bizottság sok esetre vonatkozóan konkrétabb és világosabb iránymutatást dolgozott ki, különösen a személyzetet illetően. Egyes főigazgatóságok külön magatartási kódexet és további eljárásokat alakítottak ki, amelyek segítségével jobban lehet kezelni a Bizottságnál gyakran előforduló helyzeteket és kockázatokat.

71 Az általunk vizsgált főigazgatóságok közül a Versenypolitikai Főigazgatóság rendelkezik a legrészletesebb iránymutatással és kiegészítő eljárásokkal. E főigazgatóság magatartási kódexe bevezeti az általánosan alkalmazandó „esetspecifikus nyilatkozatok”, valamint a fúzió- és az antitrösztvizsgálatoknál alkalmazandó „egyedi ellenőrzési nyilatkozatok” fogalmát. A Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóság etikai útmutatója szintén tartalmaz iránymutatást, példákat és magyarázatokat az etikai

¹⁵ A Bizottságnál a nyilatkozatban a kiskorú gyermekek pénzügyi érdekeltségeinek is szerepelniük kell, amennyiben összeférhetlenségek merülhetnek fel velük kapcsolatban. Lásd: a biztosokra vonatkozó magatartási kódex 3. cikke (4) bekezdésének a) pontja.

követelményekre vonatkozóan, noha a [2. háttérmagyarázatban](#) rámutattunk bizonyos korlátokra.

72 A főigazgatóságok által kiadott egyedi iránymutatás mellett a Bizottság részletes magyarázatokat és a valós életből vett példákat dolgozott ki, amelyek a belső honlapján megtekinthetők. Ezek a példák olyan kérdéskörökre terjednek ki, mint a külső tevékenységek, a házastárs munkaviszonya, valamint az ajándékok és a vendéglátás.

A Bizottság tagjainak etikai bizottsága

73 A Parlament és az Európai Bizottság is bizottságokat állított fel, amelyek tanácsokkal tudják ellátni a két intézmény elnökét a képviselőkre, illetve a tagokra vonatkozó magatartási kódex alkalmazása kapcsán. A Parlamentnél ennek a bizottságnak a neve „képviselek magatartásával foglalkozó tanácsadó bizottság”. A Bizottságnál a „Független Etikai Bizottság” látja el ezt a feladatot.

74 A képviselők magatartásával foglalkozó tanácsadó bizottság öt tagból áll, akiket a Parlament Alkotmányügyi Bizottságának és Jogi Bizottságának tagjai közül választanak. Az Európai Bizottság Független Etikai Bizottságának három tagja van, akiket hozzáértésük, tapasztalataik, függetlenségük és szakmai ismereteik alapján választanak ki. Az ilyen bizottságok összetétele hatással lehet az objektivitás és a függetlenség megítélésére.

Külön zaklatásellenes politika az európai parlamenti képviselőket érintő esetekre vonatkozóan

75 A Parlament külön politikát határozott meg az európai parlamenti képviselőkkel szembeni, zaklatással kapcsolatos panaszok eseteire vonatkozóan. Ez egyértelmű eljárást és biztosítékokat kínál minden potenciális panaszos számára ezekben az érzékeny ügyekben¹⁶.

A személyzetre vonatkozó zaklatásellenes politikák világos megszövegezése

76 Amint azt az [1. melléklet E. része](#) leírja, az összes ellenőrzött intézmény megfelelő zaklatásellenes politikával rendelkezik. Az [5. háttérmagyarázatban](#) kiemeljük a

¹⁶ Útmutató a képviselők számára a zaklatásellenes politikáról (lásd: [7. lábjegyzet](#)).

zaklatásellenes politikák néhány különösen egyértelmű és széles körű végrehajtási rendelkezését.

5. háttérmagyarázat

Példák a zaklatásellenes politikák világos megszövegezésére

A Parlament zaklatásellenes politikája gyakorlati jellegű szemléltető példákkal szolgál a zaklatásra.

A Tanács zaklatásellenes politikája megemlíti a zaklatás modern eszközeit, köztük az internetet és az e-mailt.

A Bizottság zaklatásellenes politikája kifejezetten kimondja, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmek ügyében a lehető leghamarabb el kell járni.

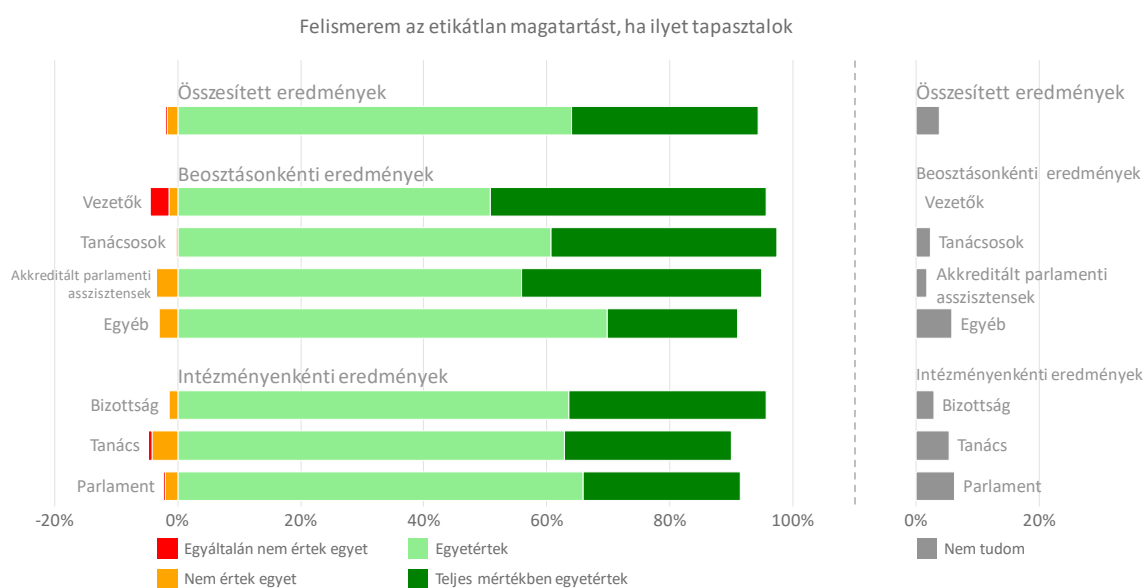
A Bizottság politikája a lehetséges szankciók meghatározásánál egyértelműen hivatkozik a személyzeti szabályzatra.

A felmérés eredményei vegyes képet mutatnak azzal kapcsolatban, hogy mennyire van tudatában a személyzet az etikai kérdéseknek, és miként látja azokat

77 Amint azt a **13.** bekezdésben említettük, a magas szintű etikai normák fenntartására törekvő szervezetek nem támaszkodhatnak pusztán a szabályokra és a végrehajtási mechanizmusokra, hanem megfelelő integritási kultúra kialakításával is alá kell támasztaniuk törekvéseiket. Ilyen kultúra csak akkor alakulhat ki, ha a szervezetnél dolgozó személyek rendelkeznek a szükséges etikai készségekkel és ismeretekkel, és ha látják, hogy a szervezet elkötelezett az etikai kérdések iránt. Az előbbi a szervezetek megfelelő képzések és iránymutatás segítségével érhetik el, utóbbit pedig megfelelő irányítással, valamint az etikai keretrendszer átlátható és következetes gyakorlati alkalmazásával. Amint a **16.** bekezdésben kifejtettük, ellenőrzésünk középpontjában elsősorban az uniós intézmények etikai keretrendszerei álltak. Munkánk nem terjedt ki arra, hogy miként hajtja végre a Parlament, a Tanács és a Bizottság az etikai keretrendszerét. Ugyanakkor a három intézmény alkalmazottai körében reprezentatív mintavétellel felmérést készítettünk annak értékelése céljából, hogy mennyire ismerik és hogyan látják az etikai keretrendszereket (lásd: **23.** bekezdés és **II. melléklet**). Noha a felmérés eredményei nem szolgálnak közvetlen ellenőrzési bizonyítékként, támpontot adnak azzal kapcsolatban, hogy miként vélekednek az alkalmazottak saját és munkatársaik attitűdjeiről és kompetenciájáról, valamint intézményük etikai keretrendszerének gyakorlati működéséről. A következő bekezdésekben értékeljük ezeket az eredményeket.

78 A felmérés eredményei nyomán vegyes kép rajzolódott ki. Megállapítottuk, hogy szinte valamennyi megkeresett alkalmazott úgy véli, felismerné az etikátlan magatartást, ha ilyet tapasztalna (lásd: [2. ábra](#)), ami azt mutatja, hogy magasra értékelik saját „etikai ösztönüket”. Ugyanakkor az alkalmazottak csupán 23,4%-a véli úgy, hogy munkatársai habozás nélkül jelentenék felettesüknek az etikátlan magatartást (lásd: [II. melléklet](#), a felmérés 11.1. és 11.3. kérdésére adott válaszok).

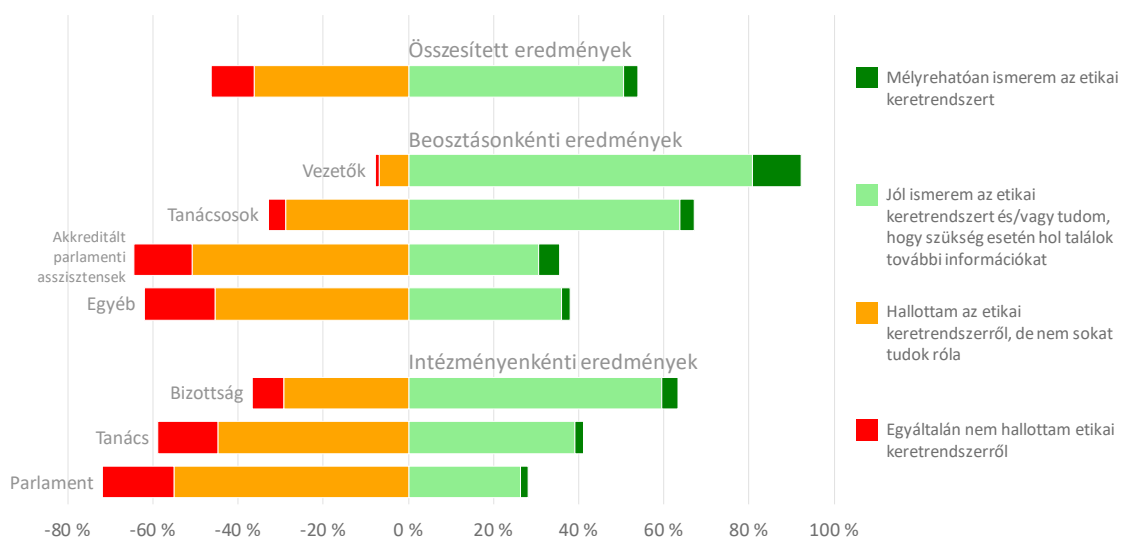
2. ábra. A legtöbb alkalmazott felismeri az etikátlan magatartást



Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 11.1. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

79 Az alkalmazottak mintegy fele állítja azt, hogy legalább jól ismeri intézményének etikai keretrendszerét (lásd: [3. ábra](#)). Ez rámutat egy potenciális kommunikációs hiányosságra: az intézmény etikai keretrendszerét alkotó előírásokat, szabályokat, eljárásokat és gyakorlatokat tudatosan világossá kell tenni. Ezzel összefüggésben érdekes megfigyelni, milyen különbségek vannak a különböző típusú beosztások és az intézmények között (állításuk szerint a legtöbb ismerettel a vezetők rendelkeznek, őket a tanácsosok követik, az intézmények közül pedig a Bizottság személyzete a legmagabiztosabb, megelőzve a Tanács és a Parlament személyzetét).

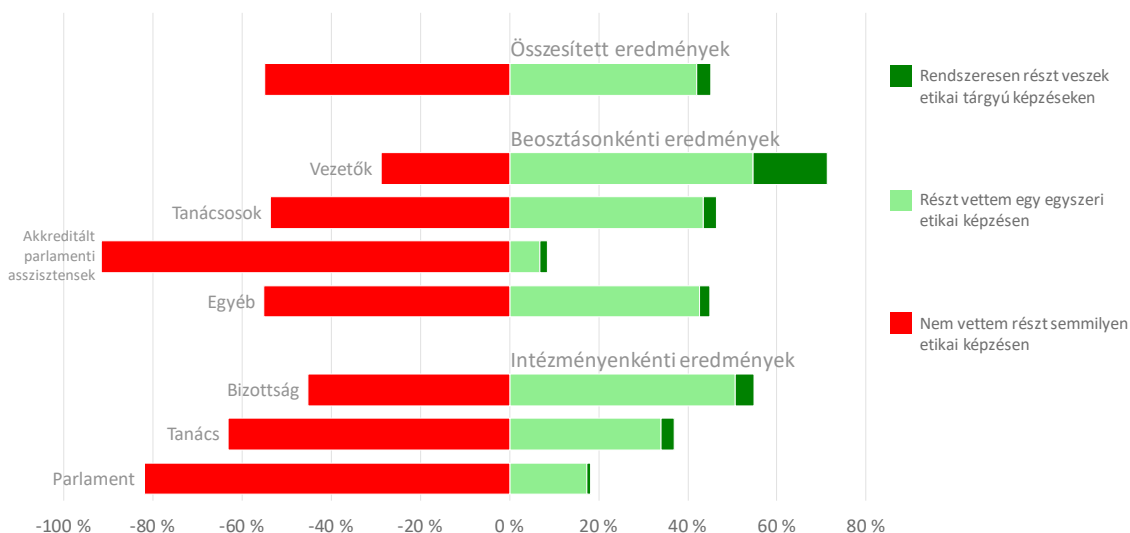
3. ábra. Az alkalmazottak mintegy fele értékeli jónak vagy nagyon jónak az etikai keretrendszerrel kapcsolatos ismereteit



Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: az 1. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

80 A felmérés némileg fényt derített az etikai keretrendszerek meglehetősen alacsony szintű ismeretének lehetséges okaira. Először is, az alkalmazottak kevesebb mint fele állítja azt, hogy az uniós intézményeknél végzett munkájával összefüggésben részesült valamiféle etikai képzésben (lásd: [4. ábra](#)). A rendszeres etikai képzésben részesülő alkalmazottak aránya mindössze 3% körül van.

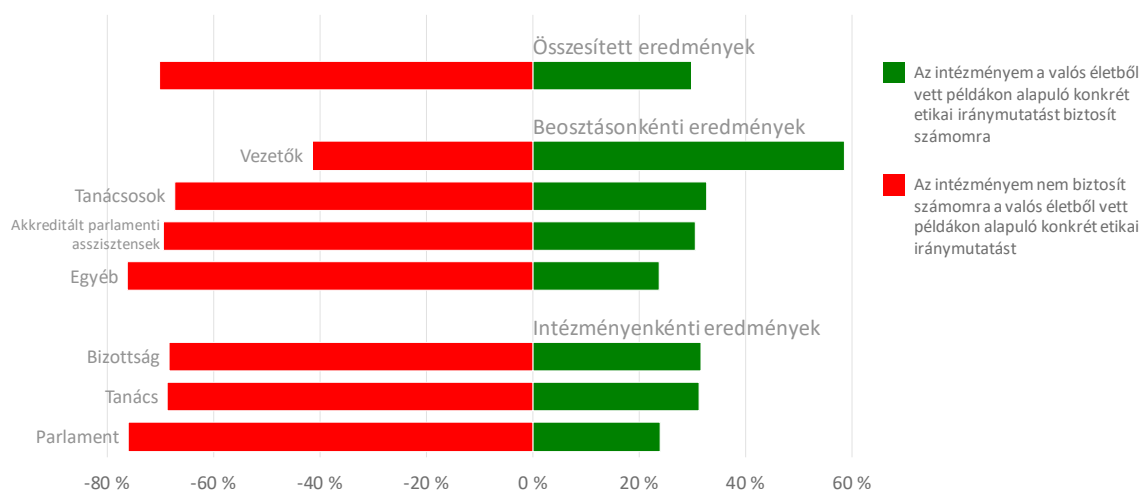
4. ábra. Az alkalmazottak kevesebb mint fele részesült etikai képzésben



Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 4. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

81 Másrészt az alkalmazottak mintegy 70%-a állítja azt, hogy az intézményük által nyújtott etikai iránymutatás nem célzott, és nem a valós életből vett példákon alapul (lásd: [5. ábra](#)). Érdekes megjegyezni, hogy a három intézmény között jóval kevésbé jelentős a különbség (a negatív válaszok aránya a Bizottság esetében mért 68,4%-tól a Parlament esetében mért 76,1%-ig terjedt), mint a beosztástípusok között (a negatív válaszok aránya a vezetők körében 41,4%, míg a nem vezető beosztású személyzet esetében mintegy 70%). Ez arra utal, hogy nem csupán – sőt, nem elsősorban – magának az iránymutatásnak a minőségével lehet probléma, hanem annak terjesztésével is.

5. ábra. Az alkalmazottak kevesebb mint egyharmada állította azt, hogy az intézménytől kapott etikai iránymutatás konkrét volt és a valós életből vett példákon alapult

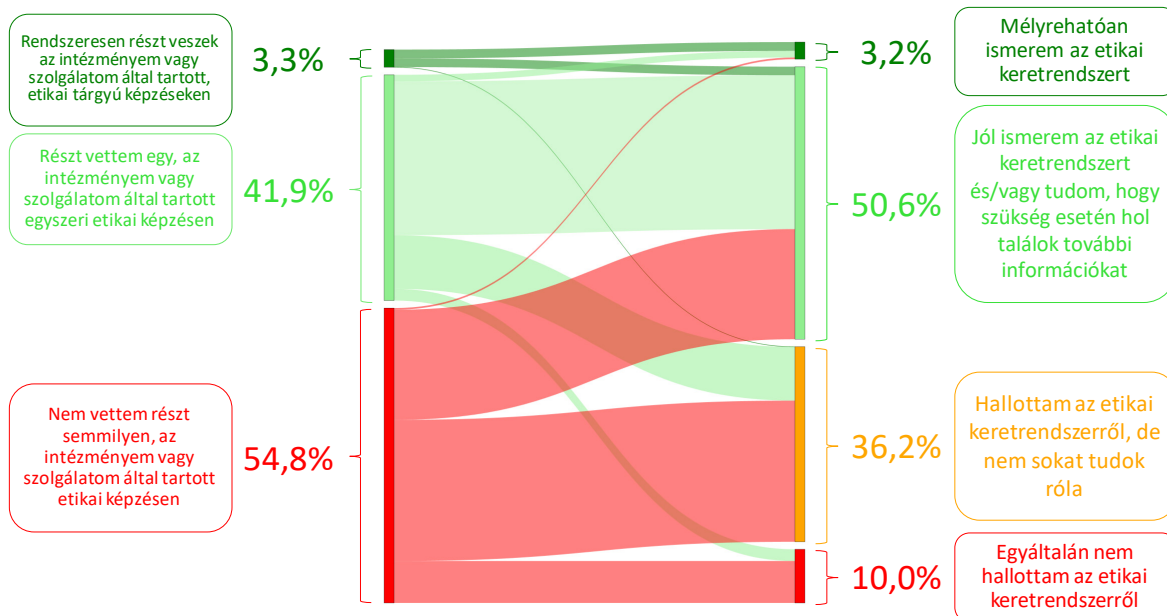


Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 9. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

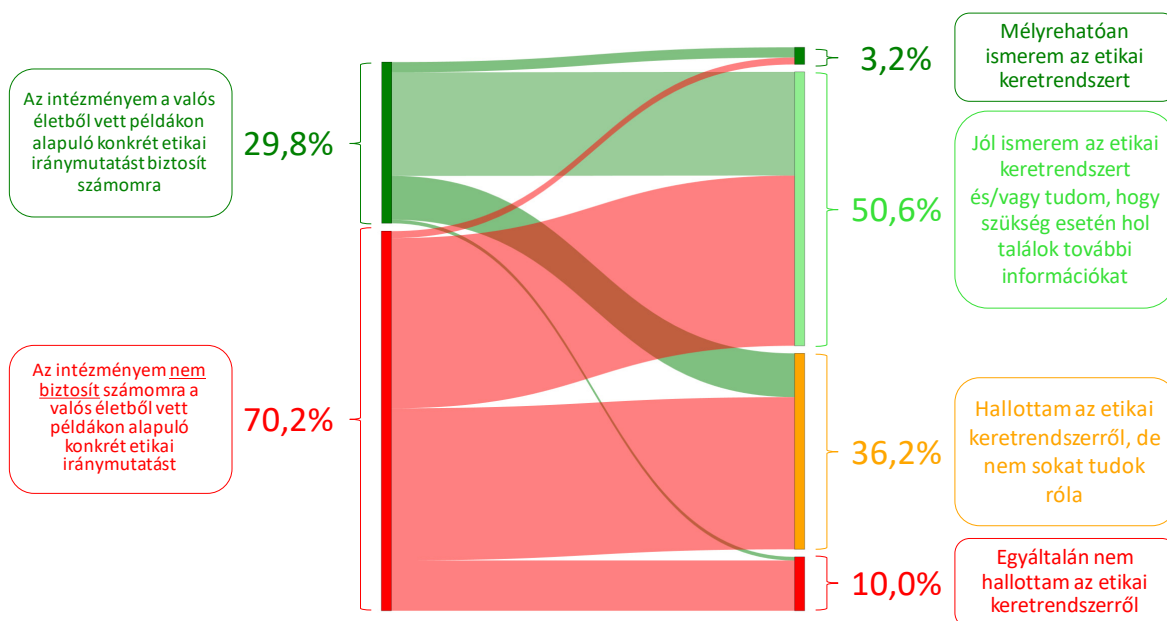
82 A felmérés eredményéről készített elemzésünk azt mutatja, hogy statisztikailag jelentős összefüggés van a képzés mennyisége és minősége, a kapott iránymutatás, valamint az alkalmazottak saját megítélésük szerinti etikai ismereteinek szintje között (lásd: [6. ábra](#)). Azok az alkalmazottak, akik több képzésben részesültek, vagy konkrétan, a valós életben alapuló iránymutatást kaptak etikai kérdésekben, nagyobb valószínűséggel érzik magukat magabiztosnak etikai kompetenciáikat illetően. Ugyanakkor – amint azt a [80.](#) és [81.](#) bekezdésben említettük – az alkalmazottaknak csupán kis része állította azt, hogy részesült etikai képzésben vagy színvonalas etikai iránymutatásban.

6. ábra. A képzésben és iránymutatásban részesülő alkalmazottak magabiztosabbak etikai kompetenciájukat illetően

(a) Az etikai képzés és az etikai ismeretek önértékelésen alapuló megítélésének viszonya



(b) A konkrét etikai iránymutatás és az etikai ismeretek önértékelésen alapuló megítélésének viszonya

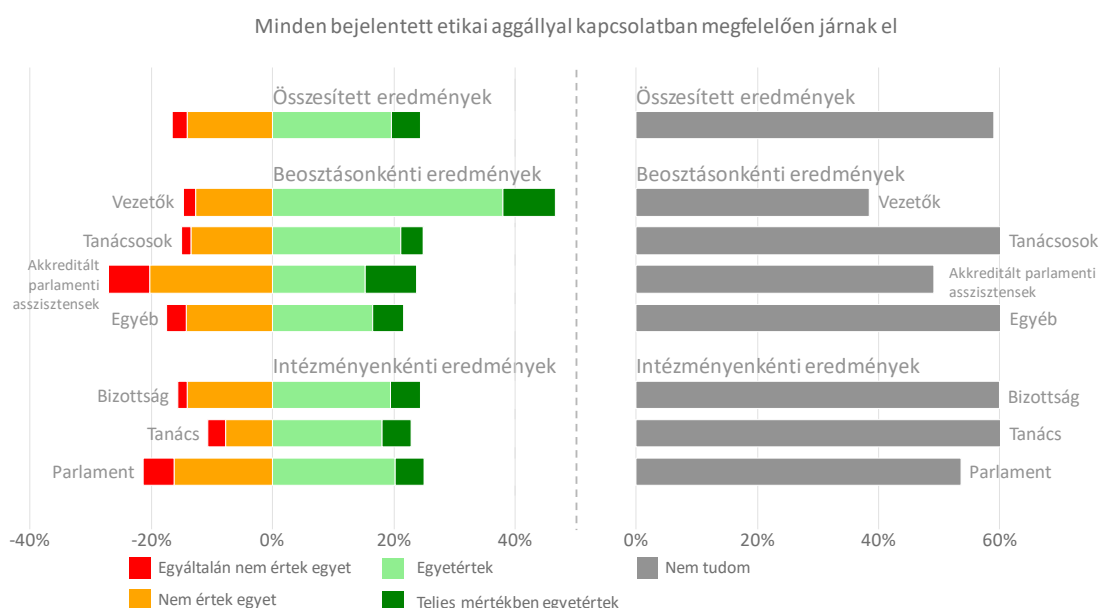


Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 4. és a 9. kérdésre, valamint az 1. kérdésre adott válaszok közötti összefüggés (lásd:

[II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

83 Miközben az alkalmazottak 59%-a úgy véli, hogy intézményében magas szintű az etikai kultúra, és az alkalmazottak 51%-a szerint az intézmény a gyakorlatban is megvalósítja az etikával és az integritással kapcsolatos politikáját¹⁷, az alkalmazottak mintegy 59%-a állítása szerint nem tudja, megfelelően jár-e el az intézmény a bejelentett etikai aggályokkal kapcsolatban. Azok száma, akik szerint intézményük megfelelően jár el az etikai kérdésekben (a személyzet 24%-a), meghaladja azokét, akik ezt nem így látják (a személyzet 17%-a) (lásd: [7. ábra](#)).

7. ábra. Az alkalmazottak többsége nem tudja, hogy intézménye megfelelően jár-e el etikai kérdésekben



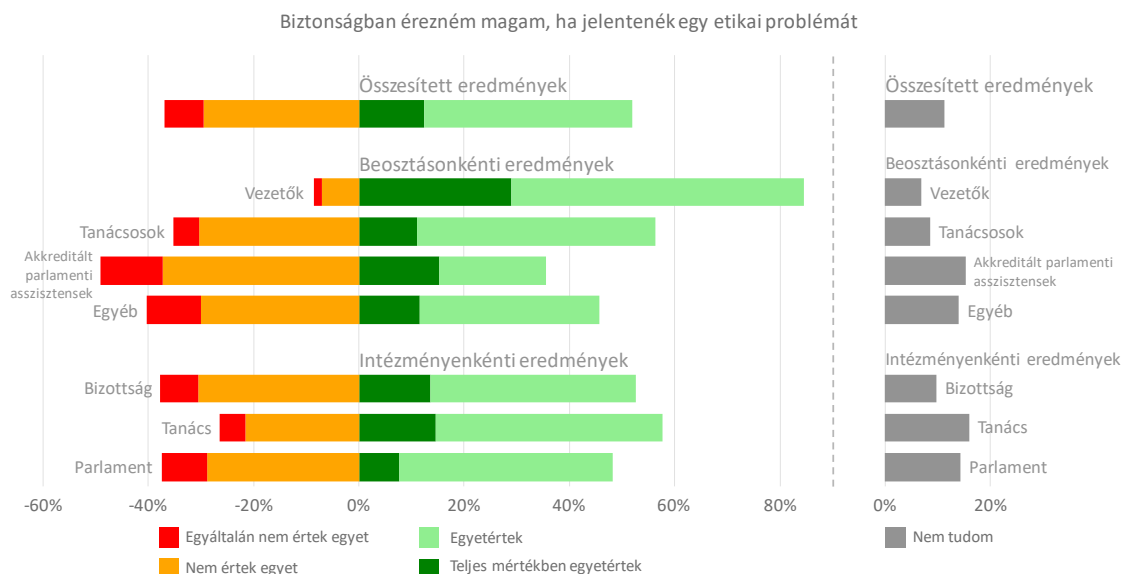
Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 11.12. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

84 Megállapítottuk, hogy az alkalmazottak határozatlanok az etikai problémák bejelentésével kapcsolatban. Miközben az alkalmazottak körülbelül fele magabiztosan jelentené saját maga az etikátlan magatartást, csupán egyharmaduk véli úgy, hogy az ilyen esetek bejelentőit védelemben részesülnek (lásd: [8. ábra](#)). Mindkét esetben az alkalmazottak egy csoportja – az akkreditált parlamenti asszisztensek – szembetűnően több negatív választ adott. Összefüggés állhat fenn aközött, hogy kevésbé ítélik biztonságosnak az etikai problémák jelentését, valamint aközött, hogy munkaszerződésük határozott idejű, emellett – előmeneteli kilátásaik tekintetében – az adott európai parlamenti képviselőtől függenek. Ez az [54–56.](#) bekezdésben tett megállapításokat is alátámasztja.

¹⁷ A 11.9. és a 11.10. kérdésre adott válaszok, lásd: [II. melléklet. A felmérés eredménye](#).

8. ábra. Az etikai problémák bejelentését kevésbé érzik biztonságosnak

(a) Az alkalmazottak mintegy fele érezné biztonságosnak az etikai problémák jelentését



(b) Az alkalmazottak csupán egyharmada véli úgy, hogy az etikai problémák bejelentői védelemben részesülnek

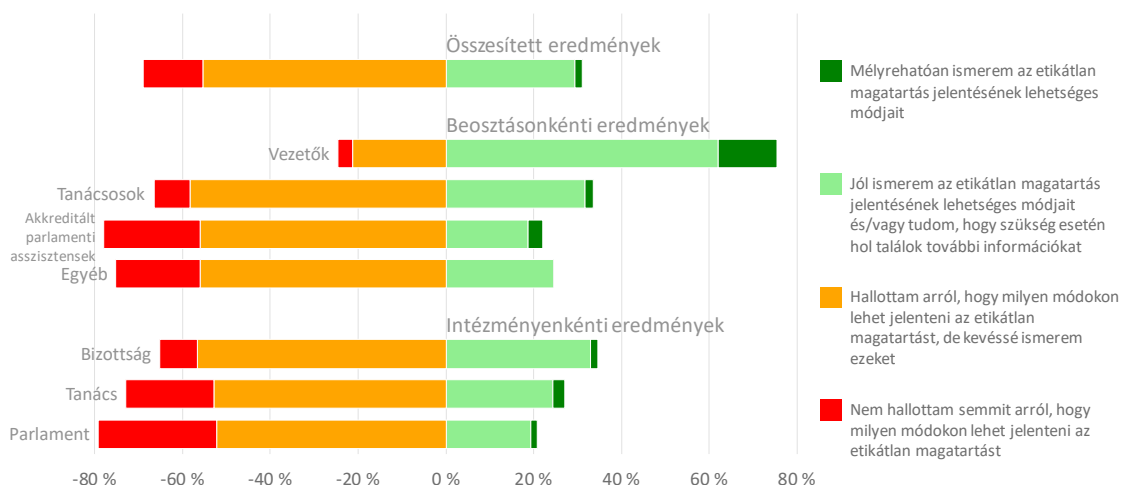


Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 11.2. és a 11.5. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

85 Az etikai problémák bejelentésétől való vonakodás a vonatkozó eljárásokkal és biztosítékokkal kapcsolatos ismeretek hiányából is fakadhat. Az alkalmazottak mintegy 55%-a állítja azt, hogy hallott arról, milyen módokon lehet jelenteni az etikátlan

magatartást, de kevés ismerettel rendelkezik ezekről a módokról. További 14% pedig állítása szerint semmit nem hallott arról, hogy milyen módokon lehet jelenteni az etikátlan magatartást (lásd: [9. ábra](#)).

9. ábra. Az alkalmazottak közel 70%-a kevés ismerettel rendelkezik vagy semmit nem tud az etikátlan magatartás jelentésének módjairól



Forrás: Európai Számvevőszék, a három uniós intézmény alkalmazottai körében végzett felmérés extrapolált eredményei: a 3. kérdésre adott válaszok (lásd: [II. melléklet – A felmérés eredménye](#)).

Következtetések és ajánlások

86 Az uniós intézmények és szervek alkalmazottai és tagjai által tanúsított bármiféle etikátlan magatartás nagymértékben felkelti a köz figyelmét, és csökkenti az uniós intézményekbe vetett bizalmat. E tekintetben minden hiányosság az Unió és az uniós intézmények hírnevének csorbulásához vezethet. Az etikátlan magatartás emellett összekapcsolódik a korrupció és a csalás kockázatával (lásd: [06.](#) és [07.](#) bekezdés).

87 Megállapítottuk, hogy az ellenőrzött intézményekben nagyrészt megfelelő – bár tökéletesítésre szoruló – etikai keretrendszerek vannak érvényben az alkalmazottakra és a tagokra vonatkozóan, amelyek jogilag előírt követelményekből és az érvényre juttatásukhoz alkalmazott eljárásokból állnak (beleértve a vizsgálati és a szankciós mechanizmusokat). Megállapítottuk, hogy nincs olyan közös uniós etikai keretrendszer, amely a tagállamok tanácsi képviselőinek munkájára nézve irányadó lenne (lásd: [24–31.](#) bekezdés).

88 Több hiányosságot tártunk fel (nem minden hiányosság jellemző minden ellenőrzött intézményre) olyan területeken, mint az etikai kérdésekre vonatkozó stratégiák (lásd: [33–38.](#) bekezdés), az ellenőrzési eljárások, az értékelési kritériumok és a személyzet számára azokkal kapcsolatban nyújtott iránymutatás (lásd: [39–45.](#) bekezdés), a tagok nyilatkozatainak ellenőrzése (lásd: [46–50.](#) bekezdés), az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok (lásd: [51.](#) és [59.](#) bekezdés), az akkreditált parlamenti asszisztensek esetében a visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályok (lásd: [54–56.](#) bekezdés), valamint az európai parlamenti képviselők esetében a szolgálati jogviszony megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezések (lásd: [57–63.](#) bekezdés).

1. ajánlás. Az etikai keretrendszerek javítása

Az ellenőrzött intézményeknek a következők révén kezelniük kell az etikai keretrendszereik fent említett hiányosságait:

- 1) az etikai kérdésekre vonatkozó átfogó stratégiák kidolgozása (Parlament és Tanács),
- 2) a nyilatkozatok ellenőrzésére szolgáló eljárások formalizálása, valamint világosabb iránymutatás kidolgozása a személyzet értékelési kritériumai tekintetében (Parlament, Tanács és Bizottság),
- 3) a tagok nyilatkozatainak jobb ellenőrzése érdekében írásban rögzített standard eljárások bevezetése az információk helytállóságának és hiánytalanságának ellenőrzésére (Parlament és Bizottság),
- 4) az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok egyértelműbbé tétele és alkalmazási körének növelése (Parlament – személyzet, Tanács – személyzet és az Európai Tanács elnöke, Bizottság – tagok),
- 5) a visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályok kiigazítása az akkreditált parlamenti asszisztensek esetében, jobban tükrözve ezen álláshelyek sajátos jellegét és a fennálló függőségi viszonyt (Parlament), valamint
- 6) a mandátum megszűnését követő időszakra vonatkozó rendelkezések szigorítása az európai parlamenti képviselők esetében (Parlament).

Határidő: 2020

89 Az ellenőrzött intézmények eltérő etikai keretrendszerekkel rendelkeznek, mivel a feladataik végzésében rejlő kockázatok számos területen eltérőek. Ennek ellenére vannak olyan területek, ahol kellően indokolt, hogy az intézmények harmonizált megközelítésmódot alkalmazzanak az etikai kérdések kezelésével kapcsolatban. E területek közé tartoznak az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra irányadó rendelkezések, az alkalmazottak külső tevékenységekre vonatkozó szabályzatok, valamint a tagok házastársainak, illetve élettársainak tevékenységeire vonatkozó nyilatkozatok (lásd: [64–68. bekezdés](#)). Emellett találtunk példákat bevált gyakorlatokra is (lásd: [69–76. bekezdés](#)).

2. ajánlás. Együttműködés az etikai keretrendszerek elemeinek harmonizálása és az etikai kérdésekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok még szélesebb körű megosztása céljából

Az ellenőrzött intézményeknek együtt kell működniük etikai keretrendszereik összehangolása céljából, a következő kérdéseket helyezve a középpontba:

- 1) arra vonatkozó fogalommeghatározásaik, hogy mi minősül ajándéknak, és legfeljebb mekkora értékben fogadhatók el ilyen ajándékok,
- 2) az alkalmazottak külső tevékenységekből származó jövedelmének megengedett felső határa,
- 3) a tagok által családtagjaik érdekeltségei, valamint házastársuk, illetve élettársuk tevékenységei vonatkozásában benyújtandó információk.

Szorgalmazzuk, hogy az ellenőrzött intézmények tegyenek fokozott erőfeszítéseket a bevált gyakorlatok – például intézményközi fórumokon keresztül történő – megosztására.

Határidő: 2020

90 Egy etikai keretrendszer csak akkor működhet megfelelően, ha a szervezetnél dolgozó személyek rendelkeznek a keretrendszer alkalmazásához szükséges készségekkel és ismeretekkel, és ha meggyőződésük, hogy a szervezet elkötelezett az etikai kérdések iránt. A felmérés eredményei vegyes képet mutatnak a tekintetben, hogy mennyire van tudatában a személyzet az etikai kérdéseknek, és miként látja azokat (lásd: [77–85. bekezdés](#)). Az eredmények azonban intézményenként és alkalmazotti kategóriánként eltérőek. Ezen túlmenően a következőket állapítottuk meg:

- 1) a legtöbb alkalmazott felismeri az etikátlan magatartást,
- 2) az alkalmazottak mintegy fele értékeli jónak vagy nagyon jónak az etikai keretrendszerrel kapcsolatos ismereteit,
- 3) az alkalmazottak kevesebb mint fele számolt be arról, hogy részesült etikai képzésben,
- 4) az alkalmazottak kevesebb mint egyharmada állította azt, hogy az intézménytől kapott etikai iránymutatás konkrét volt és a valós életből vett példákon alapult,
- 5) azok az alkalmazottak, akik részesültek etikai képzésben és konkrét, a valós életből vett példákon alapuló etikai iránymutatásban, sokkal magabiztosabbak etikai kompetenciájukat illetően,

- 6) az alkalmazottak többsége nem tudja, hogy intézménye megfelelően jár-e el etikai problémák esetén,
- 7) az etikai problémák bejelentését az alkalmazottak kevésbé érzik biztonságosnak: miközben az alkalmazottak körülbelül fele biztonságban érezné magát, ha jelentené az etikátlan magatartást, csupán egyharmaduk véli úgy, hogy az ilyen esetek bejelentői védelemben részesülnek, továbbá
- 8) az alkalmazottak közel 70%-a kevés ismerettel rendelkezik vagy semmit nem tud az etikátlan magatartás jelentésének módjairól.

3. ajánlás. Az etikai keretrendszer és kultúra megfelelőbb tudatosítása és az ezekről kialakult kép javítása az alkalmazottak körében

Az ellenőrzött intézményeknek javítaniuk kell alkalmazottaik körében az etikai keretrendszer és kultúra ismeretét és az azokról kialakult képet. A felmérés eredményei alapján ez azáltal valósítható meg, ha biztosított, hogy az etikai képzés a valós életből vett példákra alapuló gyakorlati iránymutatást foglaljon magában, és ha javul a kommunikáció az alkalmazottakkal az etikai kérdéseket illetően. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy tudják-e az alkalmazottak, hogyan kell jelenteni az etikátlan magatartással kapcsolatos problémákat, emellett kiemelten oda kell figyelni biztonságérzetük fokozására.

Határidő: 2020

A jelentést 2019. július 4-i luxembourgi ülésén fogadta el a Számvevőszék.

a Számvevőszék nevében

Klaus-Heiner Lehne
elnök

Mellékletek

I. melléklet — A meglévő etikai keretrendszerek főbb jellemzői

A. rész. Ajándékok és reprezentációs juttatások¹⁸

SZEMÉLYZET			
A személyzeti szabályzat¹⁹ kimondja, hogy a tisztviselő az intézményén kívüli helyről nem fogadhat el semmiféle kedvezményt, ajándékot vagy fizetséget az intézmény engedélye nélkül. Pénz formájában kínált ajándékok semmilyen körülmények között nem fogadhatók el. Az ellenőrzött intézmények küszöbértékeket állapítanak meg az <i>elfogadható</i> ajándékokra vonatkozóan, valamint annak meghatározása céljából, hogy milyen esetekben vélelmezhető az <i>engedélyezés</i>.			
	Tanács	Parlament	Bizottság
Elfogadható ajándékok, amelyek esetében vélelmezett az engedély	50 euró alatt	100 euró alatt	50 euró alatt
Elfogadható ajándékok, amelyek esetében előzetes engedélyezésre van szükség	50 és 150 euró között	100 euró felett	50 és 150 euró között
Elfogadhatatlan ajándékok (amelyeket vissza kell utasítani)	150 euró felett	Nem alkalmazandó	150 euró felett
Vélelmezni kell az engedélyt például az olyan kedvezmények és/vagy ebéd-, illetve vacsorameghívások vagy fogadásokra szóló meghívások esetében is, amelyeken az			

¹⁸ Valamely pénzösszeg vagy bármely egyéb, ellenszolgáltatás nélkül kínált fizikai tárgy, vagy olyan rendezvényeken való ingyenes részvétel lehetősége, amelyek csak fizetés ellenében érhetők el. Ide tartozik a vendéglátás felkínálása, beleértve az ételt, az italt, az étkezéseket és a szállást.

¹⁹ A személyzet azon tagjai tekintetében, akik nem tisztviselők, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hasonló követelményeket állapítanak meg. Az intézmények ezeket a rendelkezéseket konkrétabb végrehajtási szabályok elfogadásával tovább részletezik.

alkalmazottak a szolgálat érdekében vesznek részt közvetlen felettesük – vagy más megfelelő szerv – előzetes engedélyével. A Tanácsnál és a Bizottságnál hivatalos utak esetében úgy tekintik, hogy a jóváhagyott kiküldetési megbízás vagy kiadásokról szóló nyilatkozat egyben engedély az útitervben említett, vendéglátással kapcsolatos felajánlások elfogadására.

Amennyiben az alkalmazottaknak nem áll módjukban visszautasítani egy ajándékot, azt jótékonyági szervezetnek adományozhatják (a Bizottság esetében adományozás céljából továbbíthatják intézményüknek). Az intézmények nyilvántartást vezetnek, amely valamennyi releváns információt tartalmaz azokkal az ajándékokkal és reprezentációs juttatásokkal kapcsolatban, amelyekre engedélyt kérnek, valamint azokra az ajándékokra vonatkozóan, amelyeket adományozás céljából továbbítottak az intézménynek.

TAGOK

Az ellenőrzött intézmények tagjaira vonatkozó magatartási kódexek rendelkeznek az ajándékokra és a vendéglátásra vonatkozó szabályokról. A biztosok és az európai parlamenti képviselők esetében ajándékok akkor fogadhatók el, ha nem haladják meg a 150 eurós értékhatárt. Az Európai Tanács elnöke esetében minden 150 eurót meghaladó értékű ajándék az intézmény tulajdonába kerül.

A tagok megbízatásuk ideje alatt használhatják ezeket az ajándékokat. Az ajándékok jótékonyági célra adományozhatók, vagy az intézményekben tárolhatók és kiállíthatók. Az intézmények átfogó nyilvános nyilvántartást vezetnek (az igazgatás, illetve az elnökség szintjén) azokról a kapott ajándékokról, amelyek értéke meghaladja a küszöbértéket.

B. rész. Külső tevékenységek és megbízások²⁰

SZEMÉLYZET

A személyzeti szabályzat kimondja, hogy a tisztviselőknek engedélyt kell kérniük az intézménytől, mielőtt bármilyen – akár fizetett, akár nem fizetett – külső tevékenységet végeznének, vagy mielőtt bármely, nem uniós megbízást ellátnának. A Parlamentnél és a Tanácsnál az engedély legfeljebb egy évre adható meg, és meghosszabbítható. Az alkalmazottaknak közvetlen feletteseiken keresztül kell kérelmezniük ezt az engedélyt.

Az ellenőrzött intézmények rendelkezéseikben meghatározták azokat az eseteket, amelyekben az engedély általánosságban meg kell adni vagy meg kell tagadni. Külön rendelkezések vonatkoznak a személyes okokkal indokolt szabadságon lévő, a részmunkaidőben dolgozó, illetve a közhivatalra megválasztott vagy kinevezett tisztviselőkre.

²⁰ Ezek olyan – fizetett vagy fizetéssel nem járó – tevékenységek vagy megbízások, amelyeket a tisztviselők vagy a tagok feladatkörükön kívül végeznek. A fogalom a szakmai jellegű, illetve

Engedélyezendő tevékenységek vagy megbízások

Az engedélyt rendszerint megadják azon tevékenységek és megbízások esetében, amelyek:

- nem vezetnek tényleges vagy potenciális összeférhetetlenséghez az adott alkalmazott feladatainak vonatkozásában (beleértve a pártatlanságot és az objektivitást);
- nem érintik hátrányosan az intézmény vagy az uniós tevékenységek érdekeit és hírnevét, illetve nem összeegyeztethetetlenek azokkal;
- nem korlátozzák az alkalmazott azon képességét, hogy az intézménynek dolgozzon; valamint
- nem termelnek bevételt.

Elutasítandó tevékenységek vagy megbízások

Az engedélyt rendszerint megtagadják azon tevékenységek és megbízások esetében, amelyek:

- szabályozott szakmának minősülnek és fizetettek (például építész, jogász, könyvelő, tolmács/fordító, orvos stb.)²¹;
- harmadik féllel fennálló munkaviszony keretében folynak, az oktatási tevékenységek kivételével²²; továbbá
- az Unióval kapcsolatos vagy az Unió tevékenységeit érintő tanácsadást, érdekképviselést vagy lobbitevékenységet foglalnak magukban.

A Tanács és a Bizottság bizonyos évenkénti küszöbértéket határoz meg. A Parlament alkalmazottai kizárólag a (közvetlenül vagy közvetve) az adott tevékenység végzéséhez kapcsolódóan felmerülő költségeik megtérítését fogadhatják el fizetséggéppen.

TAGOK

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ), valamint a Tanács elnökére és a Bizottság tagjaira vonatkozó magatartási kódex általánosan tiltja a hivatali idő alatti szakmai tevékenységeket, illetve megbízásokat, függetlenül attól, hogy fizetettek-e vagy sem. A Parlament eljárási szabályzata nem tartalmaz ilyen tilalmat, de kimondja, hogy az európai parlamenti képviselőknek feladataik végzése során tiszteletben kell tartaniuk az általános magatartási normákat.

Bizonyos tevékenységek és megbízások engedélyezettek, amennyiben összeegyeztethetők az Unió érdekeivel, és nem veszélyeztetik az érintett tagok rendelkezésre állását (például kurzus, szemináriumok, előadások, egyéb kommunikációs tevékenységek; kulturális, művészeti és jótékonyági alapítványoknál betöltött tiszteletbeli pozíciók; eszközök vagy részesedések, illetve

olyan tevékenységekre vonatkozik, amelyek már észszerűen nem tekinthetők szabadidős tevékenységeknek.

²¹ A Bizottságnál eseti alapon hoznak döntést erről.

²² Uo.

személyes vagy családi vagyon kezelése magánszemélyként). Ezekre a tevékenységekre vonatkozóan nincs engedélyezési eljárás, a követelmény csupán az, hogy ezeket a tevékenységeket fel kell tüntetni a pénzügyi érdekeltségekről szóló nyilatkozatban.

A Bizottság tagjainak ugyanakkor tájékoztatniuk kell az elnököt bizonyos megengedett tevékenységekről (például tiszteletbeli pozíciók, könyvkiadás, ingyenes óraadás).

C. rész. Összeférhetetlenség a felvételkor, eseti összeférhetetlenség, valamint a házastársak tevékenységeivel kapcsolatos összeférhetetlenség

SZEMÉLYZET

A potenciális jelölteknek felvételük előtt tájékoztatniuk kell az intézményt az esetükben ténylegesen vagy potenciálisan fennálló összeférhetetlenségekről. A közölt információk alapján a kinevezésre jogosult hatóság megvizsgálja, vannak-e a jelöltnak olyan személyes érdekeltségei, amelyek csorbíthatják függetlenségét, illetve fennáll-e bármilyen egyéb összeférhetetlenség.

Feladataik ellátása során az alkalmazottak nem foglalkozhatnak olyan ügyekkel, amelyekhez közvetlenül vagy közvetve személyes – a függetlenségüket esetlegesen csorbító – érdekük fűződik. Különösen vonatkozik ez a családi és a pénzügyi érdekeltségekre. Ilyen helyzet felmerülése esetén az alkalmazottaknak tájékoztatniuk kell közvetlen felettesüket, aki megteszi a megfelelő intézkedést. Az alkalmazottaknak emellett tájékoztatniuk kell az intézményt házastársuk, illetve élettársuk aktuális munkaviszonyáról annak érdekében, hogy az intézmény értékelhesse, összeegyeztethető-e a házastárs, illetve élettárs munkaviszonya az alkalmazott szolgálati jogviszonyával.

TAGOK

Az intézmények tagjaira vonatkozó magatartási kódex előírja a tagok számára, hogy nyilatkozzanak érdekeltségeikről, beleértve házastársuk vagy élettársuk érdekeltségeit és folyamatban lévő szakmai tevékenységét.

A tagoknak meg kell tenniük az összeférhetetlenség kezelése érdekében szükséges lépéseket, és minden felmerülő helyzetről tájékoztatniuk kell az adott intézmény elnökét.

D. rész. Az uniós szolgálati jogviszony, illetve megbízatás megszűnését követő időszak

SZEMÉLYZET
A korábbi alkalmazottakra vonatkoznak bizonyos kötelezettségek, amelyek némelyike az aktív tisztviselőkre alkalmazandó. Ezeket a kötelezettségeket a személyzeti szabályzat rögzíti; ide tartoznak a következőkkel kapcsolatos rendelkezések: összeférhetlenségek, információk jogosulatlan közzététele, keresőtevékenységek folytatása, bizonyos kinevezések és juttatások elfogadása, találmányok, valamint szociális juttatásokban és ellátásokban való részesülés.
Összeférhetetlenség
Amennyiben egy tisztviselő összeférhetlenségi helyzetben találja magát, haladéktalanul tájékoztatnia kell intézményét (lásd: e melléklet C. része). Ez azokra az alkalmazottakra is vonatkozik, akik még hivatalban vannak, de a szolgálati jogviszonyukat követő várható tevékenységekről tárgyalnak.
Információk jogosulatlan közzététele
A tisztviselők semmilyen, a feladataik végzése során kapott információt nem tehetnek közzé, kivéve ha az információt már nyilvánosságra hozták. Ez az uniós állásukból távozó alkalmazottakra is vonatkozik.
Keresőtevékenységek végzése
Ha egy korábbi tisztviselő a szolgálati jogviszony megszűnését követő két évben szakmai tevékenységbe kíván kezdeni (függetlenül attól, hogy az jövedelemszerző-e vagy sem), úgy erről köteles tájékoztatni intézményét. Amennyiben a tervezett tevékenység kapcsolódik a tisztviselő szolgálati jogviszonyának utolsó három évében végzett munkájához, és összeférhetetlen lehet az intézmény jogos érdekeivel, a kinevezésre jogosult hatóság megtilthatja a tevékenység végzését, vagy bizonyos feltételekhez kötheti jóváhagyását. A korábbi vezető tisztviselőkre további külön szabályok vonatkoznak a korábbi intézményük alkalmazottai körében végzett lobbitevékenység, valamint a vállalkozások, ügyfelek vagy munkáltatók nevében olyan ügyekben végzett érdekképviselési tevékenység tekintetében, amelyekért szolgálati jogviszonyuk utolsó három évében felelősek voltak.
Bizonyos kinevezések és juttatások elfogadása
A tisztviselők szolgálati jogviszonyuk megszűnése után is kötelesek a tisztességes és körültekintő magatartásnak megfelelően eljárni bizonyos kinevezések vagy juttatások (például elismerések, kitüntetések, kedvezmények, ajándékok vagy fizetségek) elfogadása tekintetében.
Találmányok
A tisztviselő által az Unió tevékenységével kapcsolatban a szolgálati idejének lejártát követő egy éven belül kidolgozott valamennyi találmányt úgy kell tekinteni, mintha a tisztviselő feladatainak ellátása során vagy azzal kapcsolatban dolgozta volna ki.

Szociális juttatások és ellátások

A rokkantsági támogatásban részesülő alkalmazott az intézmény előzetes engedélye nélkül nem végezhet jövedelemszerző tevékenységet. Amennyiben így tesz, nyugellátása csökkenthető. Ugyanez vonatkozik a „nem aktív státuszhoz”, „a szolgálat érdekében történő szabadságra küldéshez” és „a szolgálat érdekében történő nyugdíjazáshoz” kapcsolódó juttatásokra. A fizetség fejében tevékenységet folytató korábbi tisztviselőkre az Unió szociális biztonsági rendszere nem terjed ki.

TAGOK

Az uniós intézmények korábbi tagjaira bizonyos kötelezettségek vonatkoznak, amelyek némelyike megbízatásuk ideje alatt alkalmazandó (például az információk jogosulatlan közzététele kapcsán). Ezek a kötelezettségek többnyire az Európai Unió működéséről szóló szerződésből, valamint az intézmények tagjaira vonatkozó magatartási kódexekből erednek.

Külön rendelkezések szabályozzák a keresőtevékenységek végzését, valamint a szociális juttatásokra és ellátásokra való jogosultságot.

Az összeférhetlenséggel kapcsolatos általános követelmények (lásd: e [melléklet C. része](#)) a szolgálati jogviszony megszűntét követő várható tevékenységek miatt felmerülő helyzetekre is alkalmazandók.

Keresőtevékenységek

Parlament

Azok a korábbi európai parlamenti képviselők, akik az Unióhoz kapcsolódó érdekérvényesítési vagy képviseleti tevékenységet folytatnak, adott esetben nem jogosultak a volt képviselőknél biztosított eszközök (például az életük végéig őket megillető belépőkártya) használatára.

Tanács

A Tanács korábbi elnökei megbízatásuk megszűnését követően is kötelesek feddhetetlen és körültekintő magatartást tanúsítani bizonyos kinevezések, illetve juttatások elfogadásával kapcsolatban. A megbízatásuk megszűnését követő 18 hónapban nem járhatnak közben és nem végezhetnek lobbitevékenységet az uniós intézmények tagjai és személyzete körében valamely vállalkozás, ügyfél vagy munkáltató érdekében.

Ha egy korábbi elnök ebben a 18 hónapos időszakban valamilyen foglalkozást kíván úzni, erről időben, lehetőség szerint legalább négy héttel annak megkezdése előtt tájékoztatnia kell a főtitkárt. A főtitkár megvizsgálja a kérdéses foglalkozás jellegét, és ha azt helyénvalónak ítéli, tájékoztatja a Tanácsot. Ez a kitétel nem alkalmazandó, ha a volt elnök közhivatalt kíván viselni.

Bizottság

Megbízatusuk megszűnését követően a Bizottság korábbi tagjai továbbra is kötelesek feddhetetlen és körültekintő magatartást tanúsítani bizonyos kinevezéseknek, illetve juttatásoknak a megbízatusuk megszűnése utáni elfogadásával kapcsolatban, és kötelesek a kollegialitás jegyében és körültekintően eljárni.

Előre tájékoztatniuk kell intézményüket minden olyan szakmai tevékenységről, amelyet megbízatusuk megszűnését követően végezni kívánnak (a biztosok esetében két éven át, az elnök esetében pedig három éven keresztül). Amennyiben a tervezett foglalkozás kapcsolódik a korábbi biztos portfóliójához, a biztos testület csak a Független Etikai Bizottsággal folytatott konzultációt követően határozhat, kivéve ha a korábbi biztos közhivatalt kíván vállalni. A megbízatusuk megszűnését követő két (a volt elnökök esetében három) évben nem végezhetnek lobbitevékenységet a Bizottság tagjai és személyzete körében semmilyen vállalkozás, ügyfél vagy munkáltató nevében olyan ügyekben, amelyekért megbízatusuk ideje alatt biztosként portfóliójuk részeként felelősek voltak.

Szociális juttatások és ellátások*Parlament*

A korábbi európai parlamenti képviselők megbízatusuk megszűnését követően átmeneti ellátásra jogosultak. Ez a juttatás nem csökken, ha nem „közhatalmat gyakorló magas rangú tisztségviselőként” vállalnak közhivatalt, vagy a magánszektorban helyezkednek el.

Az átmeneti ellátásra, valamint öregségi vagy rokkantsági nyugdíjra is jogosult európai parlamenti képviselőknek választaniuk kell egyet a három rendszer közül. Az öregségi nyugdíj folyósítását minden olyan nyugdíjjogosult esetében felfüggesztik, akit ismét európai parlamenti képviselővé választanak. Az olyan rokkantsági nyugdíjat, amelyben egy korábbi európai parlamenti képviselő az európai parlamenti mandátumával egyidejűleg egy másik parlamentben betöltött mandátumánál fogva részesült, le kell vonni az Unió által fizetett rokkantsági nyugdíjból.

Tanács és Bizottság

A Tanács korábbi elnökei és a Bizottság korábbi tagjai által végzett jövedelemszerző tevékenységek esetén az átmeneti juttatás összege ennek megfelelően csökken. Az átmeneti juttatásra való jogosultság megszűnik, amennyiben a Tanács korábbi elnökét vagy a korábbi biztost újraválasztják egy uniós intézményeken belüli tisztségre vagy európai parlamenti képviselővé választják, illetve ha eléri a nyugdíjkorhatárt vagy elhalálozik. Azon elv, amelynek értelmében az átmeneti juttatások és a nyugdíjak nem halmozhatók, vonatkozik az intézmények azon tagjaira is, akik egynél több alkalommal töltöttek be közhivatalt, amennyiben a teljes összeg meghaladja a hivatalban töltött idő alatt kapott fizetést.

E. rész. Zaklatásellenes politika

SZEMÉLYZET
A jelentés keretében vizsgált mindhárom intézmény rendelkezett a zaklatásellenes politika alapvető elemeivel.
Zaklatásellenes politikák
Az ellenőrzött intézmények politikái világosan elítélik a zaklatást, annak minden formájában, és kimondják, hogy a zaklatónak a szervezeten belüli helyzete irreleváns. Mindhárom intézmény megfelelő panasztételi eljárásokat állított fel, amelyek nyitva állnak a zaklatás áldozatai előtt.
Nyomon követés és értékelés
A három intézmény stratégiai dokumentumaiban (illetve a Parlament egy állásfoglalásban) kinyilvánította a zaklatásellenes politika nyomon követése és értékelése melletti elkötelezettségét.

TAGOK
A Parlament a képviselők vonatkozásában külön zaklatásellenes szabályokat és eljárásokat alakított ki. A másik két intézménynél (a Tanácsnál és a Bizottságnál) a tagokra (a Tanács elnökeire és a biztosokra) vonatkozó, zaklatás elleni szabályok az adott magatartási kódexben rögzített általánosabb etikai kötelezettségeken alapulnak.

F. rész. A visszaélések bejelentése

SZEMÉLYZET
Az ellenőrzött intézmények rendelkeznek a visszaélések bejelentésére vonatkozó politikákkal, amelyek kitérnek a fogalommeghatározásra, a bejelentési csatornákra, valamint a védelmi intézkedésekre.

TAGOK
A Tanács elnökeire, az európai parlamenti képviselőkre és a biztosokra az EUMSZ általános rendelkezései, valamint a magatartási kódexek alkalmazandók. Az intézmények tagjaira vonatkozóan nem léteznek olyan védelmi intézkedések és eljárások, amilyenek a személyzet esetében alkalmazandók.

II. melléklet — A felmérés eredménye

Módszertani megjegyzés

Mintánkat véletlenszerűen választottuk ki a három uniós intézmény alkalmazottai közül, majd két kritérium alapján rétegeztük:

- o A munkáltató intézmény:
 - o az Európai Parlament, amely a mintavétel idején 9764 alkalmazottat foglalkoztatott,
 - o az Európai Tanács és az Európai Unió Tanácsa, amelyeket a felmérés szempontjából egyetlen intézményként kezeltünk; ezek a mintavétel idején 3031 alkalmazottat foglalkoztattak;
 - o az Európai Bizottság, amely a mintavétel idején 30 372 alkalmazottat foglalkoztatott.
- o A betöltött pozíció típusa:
 - o vezető (ideértve a főtákarokat, a főigazgatókat, az igazgatókat, a kabinetfőnököket, az osztályvezetőket és a főtanácsosokat),
 - o tanácsos (ideértve az „AD” besorolású álláshelyeket betöltő, vezetői feladatokkal nem rendelkező alkalmazottakat – például az általános tanácsosokat, a fordítókat és a jogászokat –, valamint a IV. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazottakat és a kirendelt nemzeti szakértőket),
 - o akkreditált parlamenti asszisztensek – kizárólag az Európai Parlamentnél, valamint
 - o egyéb (beleértve az „AST” besorolású álláshelyeket betöltő alkalmazottakat (például vezető asszisztensek és asszisztensek); az „SC” besorolású álláshelyeket betöltő alkalmazottakat (például titkárok és irodai alkalmazottak); valamint az I–III. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazottakat).

A fenti kritériumok alkalmazásával a mintát a személyzet tíz különböző alcsoportjához tartozó válaszadókból állítottuk össze (három intézmény megszorozva a három egyforma típusú beosztással, plusz a csak a Parlamentnél létező egy további beosztástípus (akkreditált parlamenti asszisztens)).

Összesen 798 érvényes válasz érkezett. A válaszadási arány összességében 39%-os volt. Az egyes részsokaságokat tekintve a válaszadási arány 34% és 69% között mozgott, az akkreditált parlamenti asszisztensek kategóriája kivételével, ahol a válaszadási arány 12%-os volt. A lenti ábrák a felmérés extrapolált eredményeit mutatják, és a három intézményen belüli egyes személyzeti kategóriákra vonatkozó lehető legjobb becslésünket tükrözik. A felmérés főbb eredményeiről a [2. táblázat](#) ad áttekintést.

2. táblázat. A felmérés főbb eredményeinek áttekintése

	Vezetők	Tanácsosok	Akkreditált parlamenti asszisztensek	Egyéb	Bizottság	Tanács	Parlament	ÖSSZESEN
1. Hogyan értékelné az intézményében alkalmazandó etikai keretrendszerrel kapcsolatos ismeretét?								
Mélyrehatóan ismerem az etikai keretrendszert	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Jól ismerem az etikai keretrendszert és/vagy tudom, hogy szükség esetén hol találok további információkat	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
Hallottam az etikai keretrendszerrel, de nem sokat tudok róla	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
Egyáltalán nem hallottam etikai keretrendszerrel	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A tagok magatartása (az intézményétől függően: az Európai Tanács elnöke, uniós biztosok, európai parlamenti képviselők)								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Jól ismerem a követelményeket	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Nem ismerem a követelményeket	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Az összeférhetetlenség elkerülése								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Jól ismerem a követelményeket	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Nem ismerem a követelményeket	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A házastárs jövedelemszerző tevékenységének bejelentése								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Jól ismerem a követelményeket	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Nem ismerem a követelményeket	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A külső tevékenységekre vonatkozó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Jól ismerem a követelményeket	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Nem ismerem a követelményeket	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Titoktartási kötelezettség								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Jól ismerem a követelményeket	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Nem ismerem a követelményeket	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Az ajándékokra, fizetségekre, kiténtetésekre és vendéglátásra vonatkozó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Jól ismerem a követelményeket	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Nem ismerem a követelményeket	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Közhivatal betöltésének szándéka és közhivatal vállalása esetén alkalmazandó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Jól ismerem a követelményeket	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találok további információkat	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Nem ismerem a követelményeket	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Vezetők	Tanácsosok	Akkreditált parlamenti asszisztensek	Egyéb	Bizottság	Tanács	Parlament	ÖSSZESEN
2.8. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Az uniós szolgálati jogviszonyt követő korlátozásokra vonatkozó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Jól ismerem a követelményeket	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Nem ismerem a követelményeket	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A nyilvánossággal és a médiával történő kommunikációra vonatkozó szabályok és iránymutatások								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Jól ismerem a követelményeket	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Nem ismerem a követelményeket	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A közösségi média használatára vonatkozó szabályok és iránymutatások								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Jól ismerem a követelményeket	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Nem ismerem a követelményeket	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Az információs és kommunikációs technológiák használatára vonatkozó szabályok és iránymutatások								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Jól ismerem a követelményeket	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Nem ismerem a követelményeket	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A pszichológiai és a szexuális zaklatásra vonatkozó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Jól ismerem a követelményeket	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Nem ismerem a követelményeket	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : A visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályok								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Jól ismerem a követelményeket	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Nem ismerem a követelményeket	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Ismeri az alábbiak vonatkozásában alkalmazandó követelményeket? : Érdekképviselőkkel fenntartott kapcsolatok (lobbitevékenység)								
Mélyrehatóan ismerem a követelményeket	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Jól ismerem a követelményeket	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Valamennyire ismerem a követelményeket, és tudom, hogy hol találók további információkat	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Nem ismerem a követelményeket	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Megítélése szerint mennyire ismeri, hogy milyen módokon lehet jelenteni az etikátlan magatartást (az olyan magatartást, amely úgy tűnik, hogy nem felel meg az intézmény etikai keretrendszerének)?								
Mélyrehatóan ismerem az etikátlan magatartás jelentésének lehetséges módjait	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Jól ismerem az etikátlan magatartás jelentésének lehetséges módjait és/vagy tudom, hogy szükség esetén hol találók további információkat	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Hallottam arról, hogy milyen módokon lehet jelenteni az etikátlan magatartást, de kevésbé ismerem ezeket	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
Nem hallottam semmit arról, hogy milyen módokon lehet jelenteni az etikátlan magatartást	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Vezetők	Tanácsosok	Akkreditált parlament asszisztensek	Egyéb	Bizottság	Tanács	Parlament	ÖSSZESEN
4. Részt vett az intézménye vagy szolgálata által tartott bármilyen etikai tárgyú képzésen (például kurzusok, szemináriumok, tájékoztatók)?								
Igen, rendszeresen részt veszek etikai tárgyú képzéseken	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Igen, részt vettem egy egyszeri etikai képzésen	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
Nem	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. A képzés nyomán megfelelő ismeretekre tett szert az etikai keretrendszerrel kapcsolatban?								
Igen, véleményem szerint a képzés nyomán megfelelően átlátom a rendszert	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Nem, nem érzem megfelelőnek az etikai keretrendszerrel kapcsolatos ismereteimet	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
NINCS VÁLASZ	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Miért nem vett részt semmilyen etikai tárgyú képzésen?								
Mert nem érdeklődöm az etikai kérdések iránt	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Mert nem volt tudomásom semmilyen etikai tárgyú képzésről	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Mert nem értem rá részt venni ilyen képzésen	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Jelentkeztem etikai tárgyú képzésre, de jelentkezésemet a vezetőség nem hagyta jóvá	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Egyéb (kérjük, nevezze meg)	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
NINCS VÁLASZ	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Kötelező nyilatkoznia (egyszer vagy rendszeresen) arról, hogy ismeri az Önre vonatkozó etikai szabályokat?								
Igen	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Nem	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
Nem tudom	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Köteles rendszeresen (kifejezetten vagy hallgatólagosan) megerősíteni, hogy eleget tesz a hatályos etikai szabályoknak?								
Igen	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Igen, de csak a feladatköröm egyes konkrét aspektusai vonatkozásában	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Nem	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
Nem tudom	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Biztosít az intézménye vagy szolgálata az Ön számára iránymutatást az etikus magatartással kapcsolatban a valós életből vett példák alapján, illetve annak megvitatásával, hogy miként kezeltek a múltban konkrét helyzeteket és/vagy miként kellene ezeket kezelni a jövőben?								
Igen	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Nem	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Tud arról, hogy milyen következményeket és szankciókat von maga után az etikátlan magatartás?								
Jól ismerem az alkalmazandó szankciókat	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Hallottam arról, hogy etikátlan magatartás esetén szankciók róhatók ki, de nem tudom, melyek ezek	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
Nem tudok semmilyen szankcióról az etikátlan magatartás tekintetében	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. Mi a véleménye a következő állításról: „Felismerem az etikátlan magatartást, ha ilyet tapasztalok”?								
Teljes mértékben egyetértek	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Egyetértek	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Nem értek egyet	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Egyáltalán nem értek egyet	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Nem tudom	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Vezetők	Tanácsosok	Akkreditált parlamenti asszisztensek	Egyéb	Bizottság	Tanács	Parlament	ÖSSZESEN
11.2. Mi a véleménye a következő állításról: „Biztonságban érezném magam, ha jelentenék egy etikai problémát”?								
Teljes mértékben egyetértek	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Egyetértek	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Nem értek egyet	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Egyáltalán nem értek egyet	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
Nem tudom	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3. Mi a véleménye a következő állításról: „Az alkalmazottak habozás nélkül jelentik feletteseiknek az etikátlan magatartást”?								
Teljes mértékben egyetértek	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Egyetértek	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Nem értek egyet	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Egyáltalán nem értek egyet	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Nem tudom	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4. Mi a véleménye a következő állításról: „Az egységemnél/osztályomnál dolgozó alkalmazottak képesek felismerni az etikai problémákat”?								
Teljes mértékben egyetértek	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Egyetértek	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Nem értek egyet	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Egyáltalán nem értek egyet	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Nem tudom	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5. Mi a véleménye a következő állításról: „Az etikai aggályokat bejelentő alkalmazottak védelemben részesülnek”?								
Teljes mértékben egyetértek	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Egyetértek	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Nem értek egyet	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Egyáltalán nem értek egyet	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
Nem tudom	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6. Mi a véleménye a következő állításról: „Feletteseim jó példával járnak elől az etikai kérdések tekintetében”?								
Teljes mértékben egyetértek	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Egyetértek	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Nem értek egyet	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Egyáltalán nem értek egyet	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
Nem tudom	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7. Mi a véleménye a következő állításról: „Egységem/osztályom mindig komolyan veszi az etikátlan magatartás problémáját”?								
Teljes mértékben egyetértek	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Egyetértek	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Nem értek egyet	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Egyáltalán nem értek egyet	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
Nem tudom	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Vezetők	Tanácsosok	Akkreditált parlament asszisztensek	Egyéb	Bizottság	Tanács	Parlament	ÖSSZESEN
11.8. Mi a véleménye a következő állításról: „Az egységemnél/osztályomnál alkalmazott gyakorlatok összhangban állnak az etikai keretrendszer elveivel”?								
Teljes mértékben egyetértek	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Egyetértek	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Nem értek egyet	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Egyáltalán nem értek egyet	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
Nem tudom	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9. Mi a véleménye a következő állításról: „Intézményemben erős az etikai kultúra”?								
Teljes mértékben egyetértek	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Egyetértek	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Nem értek egyet	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Egyáltalán nem értek egyet	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
Nem tudom	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10. Mi a véleménye a következő állításról: „Intézményem a gyakorlatban is megvalósítja az etikai kérdésekkel és az integritással kapcsolatban nyilvánított politikáját”?								
Teljes mértékben egyetértek	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Egyetértek	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Nem értek egyet	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Egyáltalán nem értek egyet	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
Nem tudom	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11. Mi a véleménye a következő állításról: „A szabálysértések és az aggályok jelentésére vonatkozó szabályok és eljárások világosak”?								
Teljes mértékben egyetértek	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Egyetértek	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Nem értek egyet	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Egyáltalán nem értek egyet	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
Nem tudom	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12. Mi a véleménye a következő állításról: „Minden bejelentett etikai aggállal kapcsolatban megfelelően járnak el”?								
Teljes mértékben egyetértek	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Egyetértek	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Nem értek egyet	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Egyáltalán nem értek egyet	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
Nem tudom	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Megfelelően tájékoztatják a személyzetet az etikai keretrendszer követelményeiről (például értekezletek, képzések, rendezvények keretében, illetve az intraneten)?								
Igen	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Nem	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Véleménye szerint az etikai keretrendszer elégséges módon kezel minden lehetséges problémát?								
Igen, úgy gondolom	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Nem, nem hiszem	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
Nem tudom	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Milyennek látja azokat a szankciókat, amelyeket a szervezete etikátlan magatartás esetén a korábbiakban elfogadott?								
Visszatartó erejűek, de aránytalanul súlyosak	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Kellően visszatartó erejűek	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Nem eléggé visszatartó erejűek	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Nincs véleményem	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Forrás: Európai Számvevőszék.

Betűszók és rövidítések

AMP: Éves irányítási terv

APA: Akkreditált parlamenti asszisztens

Bizottság: Európai Bizottság

CEOS: Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek

Col: Összeférhetetlenség

DG: Az Európai Bizottság főigazgatósága – **AGRI:** Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóság, **COMP:** Versenypolitikai Főigazgatóság, **ENER:** Energiaügyi Főigazgatóság, **HR:** Humán erőforrásügyi és Biztonsági Főigazgatóság, **RTD:** Kutatási és Innovációs Főigazgatóság, valamint **SG:** Főtitkárság

ESZ: Eljárási szabályzat

EU: Európai Unió

EUMSZ: Az Európai Unió működéséről szóló szerződés

EUSZ: Az Európai Unióról szóló szerződés

IR: Belső szabályzat

MEP: Európai parlamenti képviselő

OECD: Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet

Parlament: Európai Parlament

Tanács: Az Európai Unió Tanácsa és az Európai Tanács

Fogalomtár

Ajándékok és reprezentációs juttatások Valamely pénzösszeg vagy bármely egyéb, ellenszolgáltatás nélkül kínált fizikai tárgy, vagy olyan rendezvényeken való ingyenes részvétel lehetősége, amelyek csak fizetés ellenében érhetők el. Ide tartozik továbbá az étel, ital, étkezések és szállás felkínálása.

Akkreditált parlamenti asszisztens: Egy vagy több európai parlamenti képviselő által kiválasztott alkalmazott, akit közvetlen szerződéssel alkalmaz a Parlament abból a célból, hogy közvetlen támogatást nyújtson az európai parlamenti képviselők számára feladataik ellátása során, az ő irányításuk és felügyeletük alatt, kölcsönös bizalmon alapuló viszony keretében.

Az ajándékok nyilvántartása: Olyan nyilvántartás, amelyben minden releváns információ szerepel az uniós intézmények alkalmazottai és tagjai által elfogadott ajándékokkal és reprezentációs juttatásokkal kapcsolatban. A személyzet esetében ez egy, az igazgatás által kezelt belső nyilvántartás, és csupán azokat az ajándékokat tartalmazza, amelyekhez engedélyre van szükség. Az intézmények tagjai esetében a nyilvántartás nyilvánosan hozzáférhető, az elnök kezeli, és szerepel benne valamennyi elfogadott ajándék.

Az uniós intézmények személyzete: A különböző foglalkoztatási rendszerek keretében közvetlenül az Unió által foglalkoztatott alkalmazottak összessége: tisztviselők, ideiglenes alkalmazottak, szerződéses alkalmazottak, helyi alkalmazottak, különleges tanácsadók, valamint akkreditált parlamenti asszisztensek. A kirendelt nemzeti szakértőként, illetve gyakornokokként az intézményeknél dolgozó egyéb személyeket az uniós intézmények személyzetének tagjaiként kell kezelni.

Az uniós intézmények tagjai: Az intézmények tagjai az intézmények döntéshozó testületében való részvételre kijelölt vagy megválasztott személyek.

Az uniós szolgálati jogviszony, illetve megbízatás megszűnését követő időszak: Az uniós intézmények korábbi alkalmazottaira, illetve tagjaira bizonyos kötelezettségek vonatkoznak, amelyek némelyike az aktív tisztviselőkre, illetve a tagok megbízatásának ideje alatt alkalmazandó. Ezekről a kötelezettségekről a személyzeti szabályzat, illetve az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ), valamint az uniós intézmények tagjaira vonatkozó magatartási kódexek rendelkeznek, és magukban foglalják különösen a következőket: információk jogosulatlan közzétételének tilalma, a szolgálati jogviszony megszűnését követő két éven belül minden keresőtevékenység kötelező bejelentése, feddhetetlen és diszkrét magatartás tanúsítása bizonyos kinevezések és juttatások elfogadása során, a találmányokra vonatkozó rendelkezések, valamint a szociális juttatásokra és ellátásokra való jogosultság.

Etikai bizottság (az uniós intézményeknél): Az a testület, amely tanácsokkal szolgál az elnökök számára a magatartási kódex tagokkal kapcsolatos alkalmazásáról.

Etikai keretrendszer: Ezen ellenőrzés vonatkozásában elsődlegesen a jogilag előírt etikai követelményeket jelenti, másodsorban pedig azokat az eljárásokat, végrehajtási eszközöket, iránymutatásokat és kommunikációs tevékenységeket, amelyek segítik biztosítani a jogi követelmények betartását.

Fegyelmi eljárások: Annak meghatározott módja, hogy miként járjon el egy munkáltató valamely alkalmazott vélt kötelességszegésével kapcsolatban. Magukban foglalnak egy fegyelmi meghallgatást, ahol az alkalmazott lehetőséget kap a tények kifejtésére.

Igazgatási vizsgálatok: Valamennyi olyan, felhatalmazott tisztviselő által megtett intézkedés, amelynek célja a tények megállapítása és szükség esetén annak meghatározása, hogy történt-e mulasztás az uniós intézmények tisztviselőire háruló kötelezettségeknek való megfelelés tekintetében. A Bizottságnál az igazgatási vizsgálatokat a Bizottság Vizsgálati és Fegyelmi Hivatala végzi.

Kinevezésre jogosult hatóság: Az a személy és/vagy szerv az uniós intézményeken belül, aki, illetve amely jogosult a személyzet tagjainak kinevezésére és szolgálati jogviszonyuk megszüntetésére. Ezt a funkciót a tagok testülete tölti be, amely hatáskörének túlnyomó részét a főtitkárra ruházza. Ez utóbbi a funkciót rendszerint vezető beosztású tisztviselőkre ruházza tovább.

Közvetítés: A zaklatásellenes politikák összefüggésében azon folyamat, amely keretében az áldozatok úgy döntenek, hogy informális eljárásokat követnek az ügy megoldása érdekében. A közvetítők azok a személyek, akik megállapodást igyekeznek elérni a konfliktusban érintett felek között (lásd még: tanácsadás).

Közszolgálati integritás: A közérdek magánérdekekkel szembeni fenntartásával és elsődlegességével kapcsolatos, közösen elfogadott etikai értékek, elvek és normák közszférán belüli következetes összehangolása és az azokhoz való igazodás (az OECD fogalom meghatározása szerint).

Külső tevékenységek és megbízások: A tisztviselő vagy a tagok feladatainak ellátásán kívül vállalt, fizetett vagy nem fizetett tevékenységek vagy megbízások, amelyek szakmai jellegűek, illetve észszerűen már nem tekinthetők szabadidős tevékenységeknek.

Önbevallás: Az uniós intézményeknél alkalmazott eszköz, amely lehetővé teszi az alkalmazottak és a tagok számára etikai kötelezettségeik teljesítését. Az alkalmazottak önbevallásait a kinevezésre jogosult hatóságnak kell címezni. A tagok esetében azok nyilvánosak.

Összeférhetetlenség: Olyan helyzet, amikor egy személy vagy szervezet több – pénzügyi vagy egyéb – érdekeltségben érintett, és az egyik érdek szolgálata a másik érdeket sértő tevékenységet vonhat maga után. Az uniós intézményeknél az összeférhetetlenségnek több formája létezik, ideértve a felvételtől felmerülő, a szolgálati jogviszony alatti, valamint a szolgálati jogviszony megszűnését követő időszakban felmerülő összeférhetetlenséget; az ajándékokkal és reprezentációs juttatásokkal, a külső tevékenységekkel és a házastárs keresőtevékenységével kapcsolatos összeférhetetlenséget; továbbá a lobbitevékenységhez és az érdekképviselőhöz kötődő összeférhetetlenséget.

Személyzeti szabályzat: Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek, amelyeket a 259/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet rögzített²³.

Tanácsadás: A zaklatásellenes politikák összefüggésében azon folyamat, amely keretében az áldozatok úgy döntenek, hogy informális eljárásokat követnek az ügy megoldása érdekében. A tanácsadók olyan személyek, akik képzésben részesültek személyes vagy pszichológiai problémákkal kapcsolatos tanácsadás nyújtására irányulóan (lásd még: közvetítés).

Várakozási időszak: Az uniós intézményeknél ez az az időtartam, ameddig egy korábbi alkalmazottnak vagy tagnak tájékoztatnia kell a kinevezésre jogosult hatóságot vagy a testületet minden új tevékenységéről, és nem folytathat lobbitevékenységet korábbi intézményénél.

Vendéglátás: Ide tartozik az étel, ital, étkezések és szállás biztosítása. Emellett magában foglalhat reprezentációs és szabadidős tevékenységeket is.

Visszaélés bejelentése: Az a folyamat, amelynek keretében egy személy (például egy alkalmazott) jelentést tesz a feladatainak ellátása során vagy azzal kapcsolatban tudomására jutott olyan tényekről, amelyek súlyos szabálytalanságok fennállására utalnak. A bejelentést haladéktalanul, írásban kell megtenni. A visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályok rendelkeznek a visszaélést bejelentő személyek számára biztosított tanácsadásról, segítségnyújtásról és védelmi intézkedésekről.

Zaklatásellenes fellépés: A zaklatás ellen irányuló intézkedések. A munkahelyi zaklatás az emberierőforrás-gazdálkodás egyre inkább érzékeny területe.

²³ HL L 56., 1968.3.4., 1. o.

A „mobbing” néven is ismert fogalom a megkülönböztetés és a jogsértő cselekedetek különböző típusait foglalja magában, amelyek nem korlátozódnak a személyzet egy bizonyos csoportjára. Ezek az érzelmi és a fizikai bántalmazás kategóriájába sorolhatók.

**AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK AZ ELNÖKSÉG ÁLTAL ELFOGADOTT VÁLASZAI
AZ EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK ÉSZREVÉTELEIRE
„AZ ELLENŐRZÖTT UNIÓS INTÉZMÉNYEK ETIKAI KERETRENDSZERE:
FEJLESZTÉST IGÉNYLŐ TERÜLETEK” CÍMŰ KÜLÖNJELENTÉSSEL
KAPCSOLATBAN**

Válasz a 38. észrevételre:

A Parlament úgy véli, hogy eljárási szabályzata (beleértve a magatartási kódexet és a megfelelő magatartásra vonatkozó szabályzatot is), valamint a zaklatásellenes ütemterv a képviselők etikus magatartására állapít meg stratégiai célkitűzéseket és prioritásokat. A magatartási kódex és a zaklatásellenes politika a személyzetre vonatkozóan fogalmazza meg a stratégiai célkitűzéseit és prioritásait. Ahogy a 2017-es értékelés is bizonyítja, a teljesítmény mérhető.

Válasz a 43. észrevételre:

Minden olyan nyilatkozatot, amelyet a munkaerő-felvétel során tesznek arról, hogy nem áll fenn összeférhetetlenség, ellenőrzés céljából elküldik a Szakmai Előmeneteli és Etikai Osztály (CDEU) etikai kérdésekkel foglalkozó részlegének. A gyakorlatban lehetőség szerint az Európai Parlament megfelelő egységei között keresztellenőrzéseket végeznek. A következetességet úgy biztosítják, hogy az egységvezető minden aktát felülvizsgál. Emellett amikor a házastárs foglalkoztatásával kapcsolatos változásokat az Egyéni Jogosultságok Osztályánál nyilvántartásba veszik, a CDEU munkatársai ezt nyomon követik, és elküldik az érintett munkatársnak a házastárs keresőtevékenységére vonatkozó nyilatkozat formanyomtatványát. A meglévő dokumentumokat kiegészítik az elvégzendő ellenőrzésekkel.

Válasz a 48. észrevételre:

Az európai parlamenti képviselők bizalmas tanácsot kérhetnek a képviselők magatartásával foglalkozó tanácsadó bizottságtól. E közzétételi kötelezettségek állítólagos megsértése esetén az eljárást a magatartási kódex 8. cikke határozza meg. A Parlament szerint problematikus, ha egy messzebb mutató „írásbeli standard eljárást” vezetnek be az előírt ellenőrzések elvégzésének módjára vonatkozóan, mivel a bejövő információk lehetséges változatainak száma végtelen. Ezért szükség esetén minden egyes beérkező információt egyedileg értékelnek. A pontosság vagy teljesség hivatalból történő ellenőrzését előíró teljes körű követelmény további jelentős – akár 60 tanácsosi álláshelyet is kitevő – humán erőforrásokat igényelne. Azt is meg kell említeni, hogy a Parlamentnek nincs hatásköre arra, hogy vizsgálatokat indítson a képviselőkkel szemben, akik a választókkal szemben számoltathatók el, továbbá tiszteletben kell tartania a szabad mandátumot.

Válasz az 50. észrevételre:

Következetes és jól kialakított gyakorlaton alapuló iránymutatás áll az európai parlamenti képviselők rendelkezésére.

Válasz az 53. észrevételre:

A személyzet tekintetében a Parlament rendelkezik magatartási kódexszel (az Európai Parlament tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak kötelezettségeire vonatkozó iránymutatás, az Elnökség 2008. július 7-i határozata). A követhetőség és érthetőség javítása érdekében a Parlament elkészítette és jelenleg vezeti be azt a személyzetre vonatkozó, kiegészítő magyarázó iránymutatást, amely mindenre kiterjedő és részletes pontosításokat, példákat és eljárási iránymutatásokat tartalmaz a magatartási kódexről, beleértve a Számvevőszék által az ajándékokkal kapcsolatban felvetett valamennyi kérdést is.

Válasz az 56. észrevételre:

A Parlament rá kíván mutatni arra, hogy az akkreditált parlamenti asszisztenseket közvetlenül az Európai Parlament alkalmazza, miközben az általuk segített, a szervezeti hierarchiában felettesükként eljáró képviselő utasításai alapján dolgoznak (az EU egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 5a. cikke, valamint a VII. címére vonatkozó végrehajtási intézkedések 1. cikke). Mivel az asszisztenseket „egy vagy több képviselő választja ki”, csak az igazgatási egységek döntése alapján nem lehet áthelyezni őket egy másik álláshelyre az EP-ben. A Parlament egyoldalúan nem változtathatja ezt meg, mivel jogszabályi előírásról van szó. Mindazonáltal az akkreditált parlamenti asszisztensek számára a támogatás egyéb testre szabott formái állnak rendelkezésre a személyzeti szabályzat 24. cikkének megfelelően, amely analóg módon alkalmazandó az akkreditált parlamenti asszisztensekre.

Válasz a 61. észrevételre:

A Parlamentnek nincs hatásköre arra, hogy az épületekbe való bejutáson, a létesítmények használatán és a pénzügyi jogosultságokon túl további korlátozásokat vezessen be a volt európai parlamenti képviselőkre vonatkozóan. Figyelembe kell venni, hogy a parlamentáris demokrácia fejlődésében fontos lépés volt, hogy lehetővé tették és bátorították, hogy azok is indulhassanak közhivatali tisztségekért, akik a meglévő vagyonukból nem tudták eltartani magukat. A közvetlenül a mandátum megszűnése utáni további foglalkoztatási korlátozások ezért vagy azzal járnak, hogy elfogadjuk, hogy ez mindenekelőtt visszatartja az egyéneket a tisztségek megpályázásától, mivel egy jogalkotási cikluson túl nincs „foglalkoztatási garancia” a képviselők számára, vagy pedig kompenzációs mechanizmusokat kell találni az átmeneti ellátások rendszerében.

Válasz a 67. észrevételre:

A Parlament kiemelten kezeli az összeférhetetlenségek feloldását, és csak akkor követeli meg az ezekre vonatkozó információk közzétételét, ha az európai parlamenti képviselő nem hárította el az összeférhetetlenséget.

Válasz a 74. észrevételre:

Az elnök a kinevezés során köteles megfelelően figyelembe venni a képviselők tapasztalatait és a politikai egyensúlyt (lásd a magatartási kódex 7. cikkének (2) bekezdését).

Válasz a 80. észrevételre:

2018 októbere óta rendszeresen megszervezik a „Beszéljünk az etikai kérdésekről” elnevezésű aktualizált képzési tanfolyamot.

2018 óta az újonnan felvett akkreditált parlamenti asszisztenseknek részt kell venniük a jogaikról és kötelezettségeikről szóló bevezető képzésen.

Válasz a 81. észrevételre:

Ahogy az 53. pontban kifejtettük, a Parlament jelenleg vezeti be azt a személyzetnek szóló iránymutatást, amely valós életből származó példákat és pontosításokat tartalmaz az etikai kérdésekről, és kiegészíti a személyzetre vonatkozó jelenlegi magatartási kódexet.

Emellett 2019. januártól számos közleményt küldtek ki a személyzetnek, elsősorban az európai választásokra való jelöltséggel és a választási kampányban való részvétellel kapcsolatos nyilatkozatokról, amelyeket a Parlament külső tevékenységnek tekint és akként kezel.

Válasz a 82. észrevételre:

Lásd a fenti 80. és 81. pontot.

Válasz a 84. észrevételre:

Az akkreditált parlamenti asszisztensek folyamatos iránymutatást kapnak az etikai kérdésekről, amit egyebek mellett a külső tevékenységekkel, a választásokon való jelöltséggel, közzétételekkel stb. kapcsolatos számos kérelmük és nyilatkozatuk is bizonyít.

A 1. ajánlásról:

(1) A Parlament részben elfogadja a 1(1) ajánlást: Az illetékes szolgálatok továbbra is aktualizálni és fejleszteni fogják etikai megközelítésüket. A Parlament viszont nem gondolja úgy, hogy ezt egyetlen stratégiai dokumentumban egységes szerkezetbe kell foglalni. A Parlament mérhető mutatókat dolgoz ki, hogy tovább javítsa igazgatásának teljesítményértékelését. [3. ajánlás] Az etikai kérdéseket központi kérdésnek tekintik a személyzetnek és a képviselőknek szóló tájékoztatásban.

(2) A Parlament részben elfogadja a 1(2) ajánlást. A meglévő dokumentumokat kiegészítik az elvégzendő ellenőrzésekkel. A Parlament szerint fontosak az ellenőrzésre vonatkozó következetes eljárások, azonban úgy véli, hogy a gyakorlatban megfelelően biztosítja a nyilatkozatok következetes ellenőrzését a Szakmai Előmeneteli és Etikai Osztályon. Folyamatban van annak a további részletes személyzeti iránymutatásnak a rendelkezésre bocsátása, amely még a magatartási kódexnél is világosabb iránymutatást ad.

(3) A Parlament nem fogadja el a 1(3) ajánlást: A Parlament szerint a nyilatkozat a képviselők magatartási kódexének 4. cikkében meghatározottak szerint az átláthatóságot szolgálja, és lehetővé teszi a nyilvánosság általi megfelelő ellenőrzést. A pontosság vagy teljesség hivatalból történő

ellenőrzését előíró minden további követelmény a személyzet jelentős növelését tenné szükségessé, és/vagy vizsgálati hatásköröket igényelne, amelyek közül egyik sem áll rendelkezésre.

(4) A Parlament elfogadja a 1(4) ajánlást, és rámutat arra, hogy a 2019 júniusában közzéteendő új etikai iránymutatás részletesen kifejti és meghatározza az ajándékokra és a vendéglátásra vonatkozó megfelelő rendelkezéseket.

(5) A Parlament nem fogadja el a 1(5) ajánlást. Egyetért azzal, hogy az akkreditált parlamenti asszisztensek egy sajátos csoportot alkotnak, akiknél nem állnak rendelkezésre a személyzetre alkalmazható intézkedések. A Parlament azonban már megfelelő megoldást tud találni a kérdésre azzal, hogy a személyzeti szabályzat 24. cikkét alkalmazza az akkreditált parlamenti asszisztensekre. Erre szolgál az is, hogy a visszaélések bejelentésére vonatkozó jelenlegi szabályokban hivatkoznak a 24. cikkre.

(6) A Parlament részben elfogadja a 1(6) ajánlást, és értékelni fogja, hogy a jelenlegi keretben tud-e tenni valamint, és ha igen, mit. A Parlament fontosnak tartja a szolgálati jogviszony megszűnése utáni érdekeltségekre vonatkozó szabályokat, azonban a létesítmények használatán túl korlátozott joghatósága van az egykori képviselők felett, és azt már gyakorolja. E tekintetben már hozott intézkedéseket. Lásd a 61. bekezdést.

A 2. ajánlásról:

(1) A Parlament elfogadja a 2(1) ajánlást, és készen áll arra, hogy együttműködjön más intézményekkel a bevált gyakorlatok megosztásában.

(2) A Parlament elfogadja a 2(2) ajánlást. A Parlament elfogadja, hogy elvileg hasznos a más intézményekkel folytatott együttműködés, azonban rámutat arra, hogy a külső tevékenységekkel kapcsolatos díjazás terén a legszigorúbb felső határértéket írja elő, ami 0.

(3) A Parlament részben elfogadja a 2(3) ajánlást. Nyitott arra, hogy megossza a bevált gyakorlatokat más intézményekkel, miközben hangsúlyozza, hogy az európai parlamenti képviselők jogállása ennek az intézménynek a sajátossága (lásd a 67. pontot is), és a családtagok magánélethez való jog alapján jogi korlátozások állnak fenn.

A 3. ajánlásról:

A Parlament elfogadja ezt az ajánlást.

Célzottabb központi iránymutatást készítettek, amelyet hamarosan rendelkezésre bocsátanak. Az illetékes szolgálatok a belső csatornákat felhasználva továbbra is terjeszteni fogják az ágazati főigazgatóságok körében a képzést, a tudást és a tapasztalatokat (a már kidolgozott modulok és a főigazgatósági szinten végzett felméréseken alapuló képzési/tájékoztató gyakorlatok alapján).

**A TANÁCS ÉS A TANÁCS FŐTITKÁRSÁGA VÁLASZAI AZ EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK
KÜLÖNJELENTÉSÉRE
„AZ ELLENŐRZÖTT UNIÓS INTÉZMÉNYEK ETIKAI KERETRENDSZEREI: FEJLESZTÉSI
LEHETŐSÉGEK”**

A számok a számvevőszéki jelentés bekezdésszámait jelölik.

Észrevételek

- 25 A Tanács tagjainak jogállása rendkívül egyedi, és nem összehasonlítható más intézmények tagjaival. A Tanácsnak nincsenek kinevezett vagy megválasztott intézményi tagjai, és a tagok javadalmazása nem az uniós költségvetésből történik.

Az EUSZ 16. cikkének (2) bekezdése kimondja, hogy „[a] Tanács a tagállamok egy-egy olyan, miniszteri szintű képviselőjéből áll, aki az általa képviselt tagállam kormánya nevében kötelezettséget vállalhat és szavazhat”.

A Tanács eljárási szabályzatának I. melléklete szerint „[m]inden egyes tagállam maga dönti el, hogy [...] miként képviselteti magát a Tanácsban”. Az EUSZ 16. cikk (7) bekezdése értelmében: „[a] tagállamok kormányai állandó képviselőinek bizottsága felel a Tanács munkájának előkészítéséért”. A Coreper bizottságokat és munkacsoportokat hozhat létre és meghatározhatja azok megbízását annak érdekében, hogy segítse a Tanács munkájának előkészítését (lásd a Tanács eljárási szabályzata 19. cikkének (3) bekezdését). E munkacsoportok a tagállamok küldötteiből állnak. E képviselők és küldöttek értelemszerűen saját nemzeti kormányuk nevében járnak el, és saját tagállamuk érdekeit képviselik.

Egyedül az Európai Tanács elnöke az, akit az intézményhez neveznek ki, és akinek javadalmazása az uniós költségvetésből történik.

38 Az etikai stratégia fontos elemei a Tanács Főtitkárságának etikai és magatartási kódexében, valamint az alkalmazottak magatartását és kötelezettségeit előíró egyéb dokumentumokban található.

A Tanács Főtitkársága (a Főtitkárság) 2019. október 29-én átdolgozott belső ellenőrzési keretrendszert fogadott el, amely 2018. november 1-jén lépett hatályba (a Tanács Főtitkárságának 42/18. határozata). A „kontrollkörnyezet” első elve az, hogy „a Főtitkárság elkötelezettséget mutat a feddhetetlenség és az etikai értékek iránt”. Ez az elv az alábbiak szerint épül fel:

- a) Példamutatás: utasításaiban, cselekedeteiben és magatartásában a vezetőség tiszteletben tartja a feddhetetlenség elvét és az etikai értékeket.
- b) Magatartási kódex tartalmazza a feddhetetlenséggel és az etikai értékekkel kapcsolatos elvárásokat, amelyek a szervezet valamennyi szintjén egyértelműek, és azokat kommunikálják.

A kockázatértékelést illetően a Belső Ellenőrzési Osztály 2015-ben elvégezte a Főtitkárság etikai stratégiájának ellenőrzését. Az ellenőrzési jelentés ismertette az ellenőrök által meghatározott, etikai jellegű kockázatokat és megfelelő intézkedéseket javasolt.

Ezenfelül a Főtitkárság több osztálya végez éves kockázatértékelést, amelynek részét képezi az etikátlan magatartással kapcsolatos kockázatok azonosítása. A Főtitkárság úgy döntött, hogy konkrét etikai kockázati nyilvántartás létrehozása helyett osztályonként (vagy projektenként) végez olyan rendszeres kockázatértékelést, amelyben valamennyi kockázati területre, így az etikai kérdésekre is kitérnek. A Főtitkárság meg fogja vizsgálni, hogy indokolt-e átfogó etikai kockázatértékelést végezni.

48 Ami az Európai Tanács elnökét illeti, az Európai Tanács elnökére vonatkozó magatartási kódex alapján érdekeltségi nyilatkozatokat nyújtanak be. Az EUSZ 15. cikke (5) bekezdésének értelmében súlyos hivatali mulasztás esetén az Európai Tanács minősített többséggel megszüntetheti az elnök megbízatását. E célból az Európai Tanács a magatartási kódex be nem tartásának vagy megsértésének minden előfordulását figyelembe veheti.

49 Lásd a 48. bekezdésre adott fenti választ.

Összegzés és ajánlások

1. ajánlás— Az etikai keretrendszerek javítása

A Főtitkárság elfogadja a 1. ajánlás 1), 2) és 4) pontját.

A 1. ajánlás 1) pontja tekintetében megjegyzendő, hogy az etikus magatartásra vonatkozó stratégia fontos elemei már megtalálhatók a Tanács Főtitkárságának etikai és magatartási kódexében, illetve az alkalmazottak magatartására és kötelezettségeire vonatkozó több dokumentumban is. Az 1) pont végrehajtása a már folyamatban lévő „Középpontban az etika” (*Ethics in Focus*) projekt keretében fog megtörténni.

2. ajánlás — Az etikai keretrendszerek egyes elemeinek harmonizálása és az etikai kérdésekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok megosztása

A Főtitkárság elfogadja a 2. ajánlást, ugyanakkor annak 3) pontja nem vonatkozik a Tanácsra.

3. ajánlás — Az etikai keretrendszer és kultúra megfelelőbb tudatosítása és az ezekről kialakult kép javítása az alkalmazottak körében

A Főtitkárság elfogadja a 3. ajánlást. Már folyamatban van a 2019-es évre szóló, a Főtitkárság humán erőforrásokkal foglalkozó igazgatósága által vezetett „Középpontban az etika” (*Ethics in Focus*) projekt, amelynek fő céljai között szerepel az alkalmazottak tájékoztatása és az etikus magatartás előmozdítása.

**A BIZOTTSÁG VÁLASZAI AZ EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK KÜLÖNJELENTÉSÉRE
„AZ ELLENŐRZÖTT UNIÓS INTÉZMÉNYEK ETIKAI KERETRENDSZEREI:
FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEK”**

ÖSSZEFOGLALÓ

IV. A Bizottság szerint a tagok nyilatkozatainak ellenőrzése megfelel a célnak. A Bizottság az Európai Számvevőszék ajánlásának megfelelően dokumentálja majd standard írásbeli eljárását.

V. A Bizottság szerint a felmérés eredményei kedvezőek az alkalmazottai tekintetében, mivel az alkalmazottak 59,6 %-a jónak vagy nagyon jónak ítéli az ismereteit.

BEVEZETÉS

07. A Bizottság tagjai tekintetében az EUSZ 17. cikkének (3) bekezdése és az EUMSZ 245. cikke alkotja a Szerződésekben megállapított etikai keretrendszert.

Az uniós intézmények alkalmazottait illetően a személyzeti szabályzat 11. cikkétől 26. cikkének a) pontjáig terjedő szakasza alkotja a jogalkotó által meghatározott etikai keretrendszert. Ez a jogszabályi szint megfelelő, és számos nemzeti közszolgálati törvény is hasonló szintű jogszabálynak minősül. Ennek alapján az intézmények részletesebb szabályokat fogadnak el alkalmazottaik tekintetében, és szükség esetén kiigazítják azokat.

ÉSZREVÉTELEK

34. A Bizottság tagjaival kapcsolatos etikai kérdésekkel más dokumentumok foglalkoznak, például az elnök egyes tagoknak adott megbízólevelei, a Főtitkárság 2016–2020 közötti időszakra szóló stratégiai terve vagy a Főtitkárság 2018-as irányítási terve.

37. A bizottsági kockázatkezelési eljárás minden területet és irányítási szempontot felölel, így etikai vonatkozású kérdéseket is. Az irányítási tervbe csak a jelentős etikai vonatkozású kockázatokat kell beépíteni. Még ha az ellenőrzött főigazgatóságok nem azonosítottak is konkrét, jelentős etikai vonatkozású kockázatokat, ez nem akadályozza az ellenőrzött főigazgatóságokat abban, hogy konkrét fellépéseket (különösen megfelelő etikai vonatkozású rendezvények szervezését) és szervezeti értékeket vegyenek fel éves irányítási terveikbe és/vagy belső ellenőrzési keretüknek megfelelően egyéb fellépéseket irányozzanak elő.

43. A Bizottság az etikai kérelmekben szereplő információkat összeveti a rendelkezésre álló belső és külső információkkal. Mivel a kérelmeket mindig eseti alapon értékelik, a keresztellenőrzés mértéke a lehetséges kockázattól függ, és megfelel az arányosság elvének.

A külső tevékenységekről szóló felülvizsgált határozat elfogadását követően, 2018 második felében megerősítették a szolgálatteljesítés és a személyes okokkal indokolt szabadság során végzett külső tevékenységekre, valamint a szolgálatteljesítést követő időszakban végzett tevékenységekre vonatkozó fő eljárások meglévő dokumentációját, amely kifejezetten leírja, hogy mely ellenőrzéseket kell elvégezni. A többi eljárás megerősítése folyamatban van.

2. háttérmagyarázat: Példák a nem megfelelő iránymutatásra

A releváns helyzetekkel kapcsolatos konkrét iránymutatás hiánya

Az etikai kérdésekről és az alkalmazottak magatartásáról szóló kiadvány iránymutatást nyújt arra nézve, hogy mi minősül összeférhetetlenségnek. A jövőben azonban részletesebb iránymutatást lehetne nyújtani a munkaerő-felvételkor fennálló összeférhetetlenségekről, ahogyan az a külső tevékenységek és a munkaviszony megszűnése utáni tevékenységek esetében történik.

A Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóság etikai útmutatója azokat a leggyakoribb kérdéseket tükrözi, amelyekkel a Főigazgatóságon dolgozó munkatársak fordulnak etikai kérdésekért felelős kollégáikhoz.

Az összeférhetetlenségre és a külső tevékenységekre vonatkozó általános szabályok megfelelően lefedik a szakmai tevékenység gyakorlásával vagy az uniós támogatásokból részesülő kedvezményezett minőséggel kapcsolatos esetleges összeférhetetlenségi helyzeteket. Az ilyen helyzetek előfordulása nem feltétlenül valószínűbb a Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Főigazgatóságon, mint a Bizottság bármely más szervezeti egységénél.

47. A Bizottság dokumentálni fogja standard eljárását. Ennek kapcsán emlékeztet arra, hogy a kijelölt biztosok kijelölése és meghallgatása keretében végzik az első komoly ellenőrzést, mielőtt sor kerül a Bizottság kinevezésére. A Bizottság kijelölt tagjainak – akik felelősek nyilatkozataikért – kellő időben be kell nyújtaniuk érdekeltségi nyilatkozataikat az Európai Parlamentnek, hogy a Parlament megvizsgálhassa azokat.

A kinevezést követően és minden egyes frissítéskor ellenőrzik a nyilatkozatokat a Bizottság elnökének felügyelete mellett, amint ez az Európai Bizottság tagjaira vonatkozó magatartási kódex 2. cikkének (6) bekezdéséből, 3. cikkének (1) bekezdéséből, 4. cikkének (2) és (4) cikkéből következik. Az ellenőrzés kiterjed minden olyan helyzet fennállására, amely összeférhetetlenséghez vezethet, vagy amely észszerűen ilyennek tekinthető. Ha ilyen helyzetet észlelnek, és ezt az elnök megerősíti, az elnök intézkedéseket hozhat, ilyen lehet például egy adott ügy átszignálása, vagy pénzügyi érdekeltségek elidegenítésére való felhívás. A nyilatkozat teljeskörűségének általános hitelességi vizsgálatát is elvégzik a rendelkezésre álló információk alapján.

A biztosok személyesen felelősek nyilatkozatukért.

50. A Bizottság emlékeztet arra, hogy az ellenőrzés – még ha nem is került sor standard írásbeli eljárásra – átfogó jellegű és kiterjed a rendelkezésre álló információkon alapuló általános teljeskörűségi vizsgálatra, továbbá világos kritériumokra épül.

Ezen túlmenően közzéteszik a Bizottság tagjainak nyilatkozatait és a közvélemény folyamatosan ellenőrzi azokat.

3. háttérmagyarázat: Hiányosságok az ajándékokra és a reprezentációs juttatásokra vonatkozó szabályzatok terén *Bizottság*

A magatartási kódex közönséges mindennapi jelentésüknek megfelelően használja az „ajándék” és a „vendéglátás” fogalmát, vagyis azok minden olyan helyzetre kiterjedjenek, amelybe a Bizottság tagjai kerülhetnek, az ajándékokról és az összeférhetetlenségről szóló rendelkezésben meghatározott általános elveknek megfelelően (az Európai Bizottság tagjaira vonatkozó magatartási kódex 6. cikkének (4) bekezdése és 2. cikkének (6) bekezdése). A Bizottság további iránymutatást fog nyújtani.

80. A Bizottság rendkívül átfogó etikai képzési politikát vezetett be, amely szakmai előmenetelük különböző szakaszaiban vonja be az alkalmazottakat. Ezt a politikát 2018-ban tovább erősítették (különösen az összes alkalmazott szolgálatba lépéskori, és valamennyi újonnan kinevezett egységvezető kötelező képzése révén). Az Európai Számvevőszék felmérése szerint a Bizottság alkalmazottainak 50,6 %-a nyilatkozott úgy, hogy részt vett etikai képzésen. Tekintettel a bevezetett intézkedésekre, ez a szám hamarosan növekedni fog, és a Bizottság arra számít, hogy a képzési politika az elkövetkező években még jobban megismerteti az etikai keretrendszert.

83. A Bizottság Vizsgálati és Fegyelmi Hivatala (IDOC) éves tevékenységi jelentésével kapcsolatos tájékoztató kampányok kiemelkedő jelentőségűek. Jóllehet ezeket a jelentéseket közzéteszik a MyIntracomm weboldalon, és bemutatásra kerülnek számos főigazgatóság és szolgálat számára, a jelek szerint többre van szükség.

84. A Bizottság nagyszabású etikai és feddhetetlenségi tájékoztató kampányt folytat a főigazgatóságokon és az újonnan felvett alkalmazottak körében. A Bizottság képzési katalógusában további képzéseket kínál az alkalmazottak számára.

Ami az etikátlan magatartást bejelentő alkalmazottak védelmét illeti, az IDOC biztosítja a legmagasabb szintű titoktartást és adatvédelmet, továbbá ezt a kérdést figyelembe vették az IDOC általános végrehajtási rendelkezéseinek folyamatban lévő felülvizsgálata során, és az új adatvédelmi határozatban (a Bizottság 2019. február 1-jei (EU) 2019/165 határozata).

85. A Bizottság intézkedéseket hoz e kérdés kezelésére, ideértve az etikára és feddhetetlenségre vonatkozó tájékoztató kampányokat, az IDOC eljárásainak szélesebb körű bemutatását, valamint az IDOC éves tevékenységi jelentésének közzétételét.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

1. ajánlás 2) pont:

A Bizottság elfogadja az ajánlást.

Ami a nyilatkozatok ellenőrzésére szolgáló eljárások hivatalos formába öntését illeti, a Bizottság szerint a szolgálatteljesítés és a személyes okokkal indokolt szabadság során végzett külső tevékenységekre, valamint a szolgálatteljesítést követő időszakban végzett tevékenységekre vonatkozó kérelmek esetében már végrehajtották az ajánlást. A többi eljárás megerősítése folyamatban van.

1. ajánlás 3) pont:

A Bizottság elfogadja az ajánlást.

A Bizottság szerint az érdekeltségi nyilatkozatok ellenőrzése átfogó jellegű és kiterjed a rendelkezésre álló információkon alapuló általános teljeskörűségi vizsgálatra, továbbá világos kritériumokra épül.

A folyamat minőségének és következetességének biztosítása érdekében a Bizottság dokumentálni fogja a magatartási kódex 4. cikkének (2) bekezdésén alapuló standard belső ellenőrzési eljárását.

1. ajánlás 4) pont – ajándékok és reprezentációs juttatások

A Bizottság elfogadja az ajánlást, és további iránymutatást, tájékoztatást és a magatartási kódex 6. cikkén alapuló példákat fog nyújtani.

2. ajánlás – Az etikai keretrendszerek egyes elemeinek harmonizálása és az etikai kérdésekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok megosztása

A Bizottság részben elfogadja az ajánlást.

A Bizottság elfogadja, hogy a bevált gyakorlatok megosztása céljából a meglévő intézményközi fórumokon, különösen a jogszabályi kérdésekkel foglalkozó előkészítő bizottságban (Comité de préparation pour les questions statutaires – CPQS) vagy a szervezeti egységek szintjén folytassák a közös érdeklődésre számot tartó etikai kérdésekre vonatkozó megbeszéléseket a többi intézménnyel.

Ami azt a három pontot illeti, amelyekben a Számvevőszék összehangolást tartana helyesnek, a Bizottság nemrégiben elfogadott, részletes és a célnak megfelelő jogalapokkal és jogi dokumentumokkal rendelkezik.

Ami a külső tevékenységeket illeti, a vonatkozó határozatot a közelmúltban felülvizsgálták, és a Bizottság a jövőben nem szándékozik azt módosítani. Ezen túlmenően a Bizottságnak nem áll szándékában semmilyen kezdeményezést tenni az ajándékokra és a vendéglátásra vonatkozó iránymutatásai tekintetében, mivel a célnak megfelelőnek tartja azokat.

Ami a tagokat illeti, a házastárs vagy élettárs aktuális szakmai tevékenységének bejelentése már jelenleg is kötelező a Bizottság tagjai számára. Bizonyos feltételekkel ugyanez vonatkozik a tagok házastársainak, élettársainak és kiskorú gyermekeinek pénzügyi érdekeire is. A Bizottságnak nem áll szándékában semmiféle kezdeményezést tenni ezzel kapcsolatban.

A Bizottság hangsúlyozni kívánja, hogy egy ilyen ajánlás végrehajtása nem kizárólag a Bizottságtól függ.

90. (2) Az Európai Számvevőszék felmérése szerint a bizottsági alkalmazottak 59,6 %-a jónak vagy nagyon jónak ítélte meg az etikai keretrendszerre vonatkozó ismereteit.

(3) Az Európai Számvevőszék felmérése szerint a bizottsági alkalmazottak 54,7 %-a úgy nyilatkozott, hogy részesült etikai képzésben.

3. ajánlás – Az etikai keretrendszer és kultúra megfelelőbb tudatosítása és az ezekről kialakult kép javítása az alkalmazottak körében

A Bizottság elfogadja ezt az ajánlást, és álláspontja szerint annak végrehajtása már folyamatban van.

A Bizottság eddig is széles körű intézkedéseket hozott az alkalmazottak etikai vonatkozású ismereteinek bővítése érdekében, és a továbbiakban is bevezet ilyen intézkedéseket. Amint a 80. pontra adott válaszban kifejtésre került, a Bizottság rendkívül átfogó etikai képzési politikát vezetett be, amely szakmai előmenetelük különböző szakaszaiban vonja be az alkalmazottakat. Ezt a politikát a Bizottság 2018-ban tovább erősítette. A Bizottság folytatja ezen erőfeszítéseket, és arra számít, hogy ez a politika rövid távon javítja az alkalmazottak ismereteit.

Az ellenőrző csoport

Ellenőrzéseinek eredményeit a Számvevőszék különjelentésekben mutatja be, amelyek egy adott költségvetési területhez kapcsolódó uniós szakpolitikákkal és programokkal, illetve az irányítással kapcsolatos kérdésekkel foglalkoznak. Hogy ellenőrzési munkája maximális hatást érjen el, témái megválasztásakor és feladatai megtervezésekor a Számvevőszék tekintetbe veszi a teljesítmény-, illetve szabályszerűségi kockázatokat, az érintett bevétel vagy kiadás nagyságát, a várható fejleményeket, valamint a politika és a nagyközönség érdeklődését.

Ezt a teljesítmény-ellenőrzést az uniós finanszírozásra és igazgatásra szakosodott, Lazaros S. Lazarou számvevőszéki tag elnökölta V. Kamara végezte. Az ellenőrzést Mihails Kozlovs számvevőszéki tag vezette Edite Dzalbe kabinetfőnök és Laura Graudina kabinetattasé, Alberto Gasperoni ügyvezető, Gediminas Macys feladatfelelős, Michal Machowski helyettes feladatfelelős, valamint Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy és Angela Onno²⁵ számvevők támogatásával. Nyelvi támogatás: Richard Moore. Informatikai támogatás: Emanuele Fossati.



Balról jobbra: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Macys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

²⁴ 2018 áprilisáig.

²⁵ 2018 augusztusáig.

Esemény	Dátum
Az ellenőrzési feladatterv elfogadása / az ellenőrzés megkezdése	2018.01.19.
A jelentéstervezet hivatalos megküldése a Bizottságnak (illetve más ellenőrzött szervezetnek)	2019.03.27.
A végleges jelentés elfogadása az egyeztetési eljárás után	2019.07.04.
A Parlament hivatalos válaszainak beérkezése az összes uniós nyelven	2019.06.28.
A Tanács hivatalos válaszainak beérkezése az összes uniós nyelven	2019.06.18.
A Bizottság hivatalos válaszainak beérkezése az összes uniós nyelven	2019.07.04.

PDF ISBN 978-92-847-2306-5 doi:10.2865/812972 QJ-AB-19-010-HU-N

HTML ISBN 978-92-847-2271-6 doi:10.2865/743133 QJ-AB-19-010-HU-Q

Ebben a különjelentésben azt vizsgáltuk, jól működnek-e az etikai keretrendszerek az Európai Parlamentnél, az Európai Unió Tanácsánál és az Európai Tanácsnál, valamint az Európai Bizottságnál. Megvizsgáltuk a személyzet valamennyi szintjét és az intézmények tagjait, és kérdőív segítségével elemeztük, mennyire ismeri az intézmények személyzete az etikai keretrendszert. Az ellenőrzés nem terjedt ki az etikai keretrendszerek ellenőrzött intézményeken belüli végrehajtására.

Arra a következtetésre jutottunk, hogy az ellenőrzött intézmények nagyrészt megfelelő etikai keretrendszereket vezettek be, amelyeken azonban van mit javítani.

Megállapítottuk, hogy a tagállamok tanácsi képviselőinek munkáját nem szabályozza közös uniós etikai keretrendszer.

Ellenőrzésünk során feltártunk bizonyos hiányosságokat is, valamint olyan területeket, ahol harmonizálni lehetne az etikai keretrendszereket. Emellett bevált gyakorlatokat is azonosítottunk. Az ellenőrzött intézményeknek tökéletesíteniük kell etikai keretrendszereiket, együtt kell működniük az etikai kérdések terén bevált gyakorlatok harmonizálása és fokozott megosztása érdekében, továbbá gondoskodniuk kell arról, hogy a személyzet jobban tudatában legyen az etikai keretrendszernek és kultúrának, és javuljon az azokról alkotott képe.



EURÓPAI
SZÁMVEVŐSZÉK



Kiadóhivatal

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Telefon: +352 4398-1

Megkeresés: eca.europa.eu/hu/Pages/ContactForm.aspx

Weboldal: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors

© Európai Unió, 2019.

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Az olyan fényképek és más anyagok felhasználásához vagy reprodukálásához, amelyek szerzői jogainak nem az Európai Unió a tulajdonosa, közvetlenül a szerzői jog tulajdonosától kell engedélyt kérni.