

Speciaal verslag

De ethische kaders van de gecontroleerde EU-instellingen: ruimte voor verbetering

(uitgebracht krachtens artikel 287, lid 4, tweede alinea, VWEU)



EUROPESE
REKENKAMER

Inhoud

	Paragraaf
Samenvatting	I-VI
Inleiding	01-13
Het OESO-kader	03-05
De EU-context	06-13
Reikwijdte en aanpak van de controle	14-23
Opmerkingen	24-85
De gecontroleerde EU-instellingen beschikken grotendeels over adequate ethische kaders	24-31
Essentiële elementen van bestaande ethische kaders	24-29
Er bestaat geen gemeenschappelijk ethisch EU-kader dat van toepassing is op de werkzaamheden van de vertegenwoordigers van lidstaten in de Raad	30-31
De ethische kaders van de instellingen vertonen enkele tekortkomingen	32-63
Het Parlement en de Raad hadden geen alomvattende strategieën over ethiek ontwikkeld	33-38
Procedures voor het controleren van verklaringen en richtsnoeren voor het personeel zijn onvoldoende geformaliseerd	39-45
Beperkte controle van verklaringen van leden	46-50
Onvolledig en onduidelijk beleid inzake geschenken en uitnodigingen	51-53
Regels voor klokkenluiden zijn niet afgestemd op geaccrediteerde parlementaire medewerkers	54-56
Bepalingen die voor EP-leden gelden na afloop van hun mandaat zijn minder uitgebreid	57-63
Er is ruimte voor harmonisatie en er zijn voorbeelden van goede praktijken in de ethische kaders van de gecontroleerde instellingen	64-76
Geschenken- en uitnodigingenbeleid	65
Beleid voor nevenactiviteiten van personeel	66

Verklaringen van leden inzake de belangen en activiteiten van hun familieleden	67-68
Specifieke en praktische richtsnoeren beschikbaar binnen de Commissie	69-72
Het ethisch comité voor leden binnen de Commissie	73-74
Specifiek beleid tegen intimidatie voor gevallen waarbij leden van het Parlement betrokken zijn	75
Duidelijke formulering van het beleid tegen intimidatie voor personeel	76
De resultaten van de enquête leveren een gemengd beeld op van de bekendheid met en het beeld van ethische kwesties bij het personeel	77-85
Conclusies en aanbevelingen	86-90

Bijlagen

Bijlage I — Belangrijkste kenmerken van de bestaande ethische kaders

Deel A — Geschenken en uitnodigingen

Deel B — Nevenactiviteiten en -opdrachten

Deel C — belangenconflicten bij aanwerving, ad-hocbelangenconflicten en belangenconflicten met betrekking tot activiteiten van echtgenoten

Deel D — Na afloop van het EU-dienstverband en -mandaat

Deel E — Beleid tegen intimidatie

Deel F — Klokkenluiden

Bijlage II — Resultaten van de enquête

Acroniemen en afkortingen

Verklarende woordenlijst

Antwoorden van het Parlement

Antwoorden van de Raad

Antwoorden van de Commissie

Controleteam

Samenvatting

I Ethisch gedrag in openbare aangelegenheden betekent dat ambtenaren en ambtsdragers het openbaar belang moeten dienen, openbare middelen naar behoren moeten beheren en billijke besluiten moeten nemen. Het draagt bij tot een beter financieel beheer en een sterker vertrouwen van het publiek, hetgeen onmisbaar is wil overheidsbeleid succes kunnen hebben. Onethisch gedrag van personeel en leden van de instellingen en organen van de Europese Unie (EU) krijgt veel publieke aandacht en vermindert het vertrouwen in de EU. Daarom is het zo belangrijk voor de instellingen om adequate ethische kaders in te voeren om ervoor te zorgen dat het risico van onethisch gedrag tot een minimum beperkt wordt.

II Bij onze controle is nagegaan of de ethische kaders van de gecontroleerde EU-instellingen goed waren verankerd. De controle omvatte het personeel op alle niveaus en de leden van de volgende instellingen: het Europees Parlement (Parlement), de Raad van de Europese Unie en de Europese Raad (Raad) en de Europese Commissie (Commissie). We hebben ook een enquête verricht om de mate van bekendheid van het ethisch kader onder het personeel van deze instellingen in kaart te brengen. We hebben niet beoordeeld hoe de ethische kaders waren toegepast.

III We concludeerden dat de gecontroleerde instellingen grotendeels adequate ethische kaders hadden vastgesteld, maar dat er ruimte voor verbetering was. We constateerden dat er in de Raad geen gemeenschappelijk ethisch kader bestaat dat van toepassing is op de werkzaamheden van de vertegenwoordigers van lidstaten.

IV Bij onze controle stelden we enkele tekortkomingen vast (die niet allemaal op alle gecontroleerde instellingen van toepassing zijn) met betrekking tot:

- o algemene strategieën over ethiek (Parlement en Raad);
- o het formaliseren van procedures voor controles van verklaringen en het ontwikkelen van duidelijkere richtsnoeren betreffende de beoordelingscriteria voor personeel (Parlement, Raad en Commissie);
- o het versterken van de controles van de verklaringen van de leden door de vaststelling van schriftelijke standaardprocedures (Parlement en Commissie);
- o het geschenken- en uitnodigingenbeleid (Parlement, Raad en Commissie);
- o klokkenluiden (Parlement), en

- o de bepalingen die gelden na afloop van het mandaat (Parlement).

We stelden ook gebieden vast waarop de ethische kaders gebaat zouden zijn bij interinstitutionele harmonisatie (bijvoorbeeld nevenactiviteiten van personeel en verklaringen over de activiteiten van echtgenoten en partners van leden), alsmede voorbeelden van goede praktijken.

V We hielden een enquête onder een representatieve steekproef van personeel in de gecontroleerde instellingen. Hoewel ongeveer de helft van het personeel zijn kennis van het ethisch kader als goed of zeer goed beoordeelt, leveren de resultaten van de enquête een gemengd beeld op met betrekking tot de bekendheid met en het beeld van ethische kwesties bij het personeel. De resultaten verschillen echter per instelling en personeelscategorie.

VI We presenteren aanbevelingen om de gecontroleerde instellingen te helpen om:

- o hun ethische kaders te verbeteren;
- o samen te werken om elementen van hun ethische kaders te harmoniseren en verdere inspanningen te leveren voor het delen van goede praktijken inzake ethische kwesties, en
- o de bekendheid met en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel te verbeteren.

Inleiding

01 Ethisch gedrag in openbare aangelegenheden betekent dat ambtenaren en ambtsdragers het openbaar belang moeten dienen, openbare middelen naar behoren moeten beheren en billijke besluiten moeten nemen. Het draagt bij aan een beter financieel beheer en een sterker vertrouwen van het publiek, hetgeen onmisbaar is voor het succes van overheidsbeleid.

02 Het “integriteitsbeheerskader” dat door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) is ingevoerd, bundelt instrumenten, processen en structuren om in overheidsorganisaties de integriteit te bevorderen en corruptie te bestrijden¹. Volgens de aanbeveling van de OESO inzake openbare integriteit heeft openbare integriteit betrekking op de samenhangende afstemming en naleving van gedeelde ethische waarden, beginselen en normen voor het handhaven en het plaatsen van het openbaar belang boven privébelangen in de overheidssector².

Het OESO-kader

03 De beginselen van de OESO inzake ethiekbeheer in de overheidssector³ beschrijven een “ethische infrastructuur” waarover openbare instellingen dienen te beschikken. Deze “ethische infrastructuur” bestaat uit drie hoofdelementen: richtsnoeren, beheer en controle.

04 De OESO heeft een model opgesteld voor het nauw verbonden concept van openbare integriteit (zie [figuur 1](#)).

¹ Integriteitskader, OESO, 2009.

² Aanbeveling van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) inzake openbare integriteit, OESO, Parijs, 2017.

³ “1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service”, in OECD, Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries, Parijs, 2000.

Figuur 1 — Bouwstenen van openbare integriteit



© OESO-aanbeveling van de Raad inzake openbare integriteit, 2017

05 Het hele model berust op drie hoofdelementen:

- o het opbouwen van een samenhangend en alomvattend stelsel voor openbare integriteit;
- o het cultiveren van een cultuur van openbare integriteit, en
- o het mogelijk maken van doeltreffende verantwoording.

De EU-context

06 Onethisch gedrag van personeel en leden van de instellingen en organen van de Europese Unie (EU) is onaanvaardbaar. Dergelijk — zelfs slechts vermeend — onethisch gedrag krijgt veel publieke aandacht en vermindert het vertrouwen in de EU. Onethisch gedrag wordt ook in verband gebracht met het risico op corruptie en fraude. Een beoordeling van de toepassing van de ethische kaders in de EU-instellingen kan deze risico's helpen beheersen.

07 De instellingen moeten adequate ethische kaders invoeren om ervoor te zorgen dat het risico van onethisch gedrag tot een minimum worden teruggebracht. Het grootste risico is dat zonder passende ethische kaders het onethisch gedrag in de instellingen niet op correcte wijze wordt voorkomen, geïdentificeerd en aangepakt. Dit kan leiden tot reputatieschade van de EU en haar instellingen. EU-wetgeving bevat geen wettelijke definitie van een ethisch kader als zodanig; veel bepalingen van zowel primaire als secundaire wetgeving kunnen echter als ethische verplichtingen worden opgevat.

08 Hoewel er gemeenschappelijke bepalingen bestaan die op alle EU-instellingen van toepassing zijn, bestaan er ook specifieke wettelijke ethische vereisten die verschillend zijn voor elke EU-instelling, voor de directoraten-generaal (DG's) van de Europese Commissie (Commissie), en voor het personeel en de leden van de EU-instellingen. De specifieke bepalingen weerspiegelen de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en risico's.

09 Het uitgangspunt voor alle verplichtingen wordt weergegeven in de oprichtingsverdragen, waarin bepalingen staan met de streefwaarden die leidend zouden moeten zijn voor het gedrag van personeel en leden van EU-instellingen en organen. Deze bepalingen vertonen een zekere mate van gelijkenis wat betreft de gehanteerde terminologie en wat betreft de geest van de verplichtingen die zij vervatten, maar de categorieën personen waarop ze van toepassing zijn, zijn natuurlijk heel verschillend, en daarom is het noodzakelijk om al deze categorieën specifiek aan de orde te stellen.

10 In [Tabel 1](#) wordt samengevat hoe wettelijke bepalingen van toepassing zijn op het personeel en de leden van de EU-instellingen.

Tabel 1 — Wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op het personeel en de leden van de EU-instellingen

	PERSONEEL			LEDEN		
	Parlement	Raad	Commissie	Parlement	Raad	Commissie
WETTELIJKE VEREISTEN	Artikel 298 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU): Het Europees Parlement en de Raad stellen bepalingen vast voor een open, efficiënt en onafhankelijk Europees ambtenarenapparaat.			Artikelen 6 en 7 van de Akte betreffende de verkiezing van de leden van het Europees Parlement (EP-leden) Artikel 339 VWEU is ook van toepassing op het Parlement	Nationale voorschriften Artikel 339 VWEU is ook van toepassing op de Raad (niet alleen op ministerieel niveau, maar ook op het niveau van nationale ambtenaren)	Artikel 17 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU): Verplichting van volledige onafhankelijkheid voor Commissieleden (<i>Opmerking: Het verslag betreft ethisch gedrag van personen, niet van de instellingen als zodanig</i>)
	Statuut (artikelen 11-22 quater) ⁴					Artikel 245 van het VWEU: onafhankelijkheid; verplichtingen die voortvloeien uit de functie; verplichtingen die voortbestaan na afloop van het mandaat Artikel 339 van het VWEU over de verplichting geen inlichtingen die naar hun aard onder de geheimhoudingsplicht vallen, openbaar te maken

⁴ Voor personeelsleden die geen ambtenaar zijn, zijn soortgelijke vereisten uiteengezet in de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie (RAP). De instellingen werken deze bepalingen nader uit door het vaststellen van specifiekere uitvoeringsvoorschriften.

WETTELIJKE VEREISTEN	Financieel Reglement (artikelen 36, lid 3 en 61)					
	Code van goed administratief gedrag					
	Administratieve besluiten: Gids betreffende de verplichtingen van ambtenaren en andere personeelsleden van het Europees Parlement Interne regels voor het raadgevend comité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk	Administratieve besluiten: Besluit nr. 61/15 over nevenactiviteiten Besluit nr. 15/15 over intimidatie	Administratieve besluiten: Besluit over nevenactiviteit en en -opdrachten Besluit over verlof om redenen van persoonlijke aard Besluit over het voorkomen van psychologische en seksuele intimidatie Code van goed administratief gedrag	Artikel 11 en bijlage I van het Reglement; gedragscode voor de leden van het EP inzake financiële belangen en belangenconflicten	Gedragscode voor de voorzitter van de Europese Raad	Besluit van de Commissie van 31 januari 2018 betreffende een gedragscode voor de leden van de Europese Commissie (C/2018/0700) ⁵
INSTRUMENTEN EN PROCEDURES	Statuut (artikelen 22 bis-22 quater en bijlage IX (tuchtprocedure))			Artikelen 165, 166 en 167 van het Reglement (maatregelen in geval van niet-naleving van de voor de leden geldende gedragsregels)	Nationale voorschriften	Artikel 247 van het VWEU: Wangedrag van Commissie-leden: Besluit van de Europese Commissie waarbij het ethisch comité <i>ad hoc</i> werd opgericht
	Administratieve besluiten: Interne regels ter uitvoering van artikel 22 quater van het Statuut	Administratieve besluiten: Besluit nr. 3/2016 inzake klokkenluiden Besluiten nr. 73/06 en 74/06 inzake administratieve onderzoeken en tuchtprocedures	Administratieve besluiten: EU-richtsnoeren inzake klokkenluiden; Besluit 86/2004 van de Europese Commissie met algemene uitvoeringsbepalingen voor administratieve onderzoeken en tuchtprocedures	Besluit over het functioneren van het raadgevend comité voor de behandeling van klachten over intimidatie met betrekking tot leden van het Europees Parlement en de procedures voor de behandeling van klachten		Artikel 12 van de gedragscode: het onafhankelijk ethisch comité Artikel 13 van de gedragscode: maatregelen betreffende de toepassing van de gedragscode

Bron: Europese Rekenkamer (ERK).

⁵ PB C 65 van 21.2.2018, blz. 7.

11 Deze wettelijke vereisten betreffen een aantal belangrijke ethische kwesties:

- o verschillende vormen van belangenconflicten, met inbegrip van:
 - o belangenconflicten bij aanwerving, tijdens het dienstverband en na uitdiensttreding;
 - o geschenken en uitnodigingen, nevenactiviteiten en beroepsbezigheden van de echtgenoot;
 - o lobbyactiviteiten en belangenbehartiging;
- o transparantie;
- o beleid tegen intimidatie;
- o handhavingsmechanismen.

12 Het rechtskader stelt niet alleen het vereiste gedrag vast van zowel personeel als leden, het biedt ook instrumenten en procedures voor de opsporing en bestrijding van alle afwijkingen van deze normen, hetgeen ertoe bijdraagt dat wettelijke ethische vereisten worden nageleefd. Ten behoeve van deze controle verwijst “ethisch kader” ten eerste naar ethische wettelijke vereisten, en ten tweede naar procedures, handhavingsinstrumenten, richtsnoeren en communicatie die ertoe bijdragen dat wettelijke voorschriften worden nageleefd.

13 Het belang van de “zachte”, culturele aspecten van ethiek, die vaak worden beschouwd als een efficiëntere manier om te zorgen dat aan strenge ethische normen wordt voldaan, wordt steeds meer erkend. Deze elementen zijn:

- o bevordering van de ethische cultuur;
- o integer leiderschap;
- o een beoordelingssysteem dat de verantwoordingsplicht en ethisch gedrag ondersteunt;
- o ondersteuning voor een open organisatiecultuur.

Reikwijdte en aanpak van de controle

14 We hebben beoordeeld of de ethische kaders van de gecontroleerde EU-instellingen goed waren verankerd. Tijdens onze controle namen wij het personeel op alle niveaus en de leden van de volgende instellingen onder de loep: het Europees Parlement (Parlement), de Raad van de Europese Unie en de Europese Raad (Raad) en de Europese Commissie (Commissie).

15 Dit is de eerste keer dat de ERK de ethische kaders van het Parlement, de Raad en de Commissie controleerde. Deze controle is in overeenstemming met de strategische doelstelling 2018-2020 van de ERK om bij te dragen tot het vertrouwen in de EU. Het Parlement, de Raad en de Commissie zijn geselecteerd omdat zij de drie voornaamste EU-instellingen zijn die betrokken zijn bij het opstellen van EU-wetgeving en een aanzienlijk aantal personeelsleden hebben. Onderzoek naar hun ethische kaders biedt de beste mogelijkheden voor een vergelijkende analyse.

16 Om na te gaan of de ethische kaders van het Parlement, de Raad en de Commissie goed waren verankerd, hebben wij:

- i) de wettelijke ethische vereisten voor het personeel en de leden, en de procedures om deze te handhaven, onderzocht, en
- ii) beoordeeld in hoeverre het personeel van de gecontroleerde instellingen bekend was met het ethisch kader.

We hebben niet bekeken hoe de ethische kaders werden toegepast.

17 Voor wat betreft de Commissie, de grootste instelling, kregen we een goed beeld van de bestaande algemene vereisten en procedures van het DG Personeel middelen en veiligheid (DG HR). We hebben ons gericht op de specifieke voorschriften die gelden binnen de volgende DG's die een aanzienlijk deel van de EU-begroting beheren of een belangrijke rol spelen bij het opstellen of monitoren van de toepassing van EU-wetgeving: landbouw en plattelandsontwikkeling (DG AGRI), concurrentie (DG COMP), energie (DG ENER), onderzoek en innovatie (DG RTD). en het secretariaat-generaal (SG).

18 Voor gecontroleerde instellingen beoordeelden we met name de vereisten en procedures voor de volgende kwesties:

- o geschenken en uitnodigingen (zie [bijlage I — deel A](#);

- o nevenactiviteiten of -opdrachten (zie *bijlage I – deel B*;
- o belangenconflicten bij aanwerving, ad-hocbelangenconflicten en belangenconflicten met betrekking tot activiteiten van de echtgenoot (zie *bijlage 1 – deel C*);
- o na afloop van het EU-dienstverband en -mandaat (zie *bijlage 1 – deel D*);
- o beleid tegen intimidatie (zie *bijlage I – deel E*), en
- o klokkenluiden (zie *bijlage I – deel F*).

19 We onderzochten ook de procedures voor administratieve onderzoeken, en de tuchtprocedures voor personeel. Hoewel de regels voor transparantie en lobbyactiviteiten gekoppeld zijn aan het algemene ethisch kader, hebben we deze, voor de uitvoerbaarheid van de controle, niet beoordeeld. De procedures voor belangenconflicten in het kader van openbare aanbesteding vielen ook buiten de reikwijdte van onze controle omdat openbare aanbestedingsprocedures worden onderworpen aan de nalevingsgerichte controles van de Rekenkamer.

20 Voor de inventarisatie van de ethische kaders en de bestaande handhavingprocedures zonden we een vragenlijst naar de gecontroleerde instellingen. We analyseerden ook interne documenten die wij ontvingen van het Parlement, de Raad en de Commissie (DG HR en de andere geselecteerde DG's). We vergeleken de verschillende ethische vereisten die in de diverse instellingen van kracht waren, en beoordeelden in hoeverre deze voldeden aan de ter zake doende externe normen (bijvoorbeeld de beginselen, richtsnoeren en beste praktijken van de OESO, de Internationale Arbeidsorganisatie en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk). Ten slotte hebben we andere relevante verslagen op het vlak van ethiek onderzocht, en personeelsleden van de instellingen geïnterviewd voor wie het werken met het ethisch kader tot hun takenpakket behoorde.

21 De voornaamste controlecriteria die we voor dit werk gebruikten, waren internationaal erkende normen die door de OESO zijn ontwikkeld, EU-wetgeving, en de ethische vereisten en procedures die de instellingen hebben vastgesteld. Een vergelijkende analyse van de ethische kaders van de gecontroleerde instellingen diende ook als een bijkomend criterium.

22 Als aanvulling op deze bronnen riepen we een deskundigenpanel bij elkaar om de kenmerken van een samenhangend en alomvattend ethisch kader in openbare organisaties te bespreken. We nodigden vier deskundigen op dit gebied uit: een

vertegenwoordiger van de OESO, een vertegenwoordiger van Transparency International, een vertegenwoordiger van een hoge controle-instantie in een lidstaat, en een wetenschapper. Deze deskundigen hielpen ons met het evalueren van specifieke elementen van de ethische kaders.

23 Om inzicht te krijgen in de bekendheid van de ethische kaders en het beeld dat het personeel heeft van de ethische cultuur, hielden we een enquête onder een representatieve steekproef van personeel in de gecontroleerde instellingen (zie *bijlage II*).

Opmerkingen

De gecontroleerde EU-instellingen beschikken grotendeels over adequate ethische kaders

Essentiële elementen van bestaande ethische kaders

24 De voornaamste bronnen voor de ethische kaders voor het personeel van de EU-instellingen zijn het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), het Financieel Reglement en titel II, “Rechten en verplichtingen van de ambtenaar” van het Statuut⁶ (zie [tabel 1](#)). De voorschriften worden verder uitgewerkt in de instellingsspecifieke uitvoeringsbepalingen en -richtsnoeren, waarin verdere verduidelijkingen staan, maar die geen nieuwe materiële verplichtingen scheppen. De bepalingen van het ethisch kader voor het personeel in de gecontroleerde instellingen vertonen over het algemeen een hoge mate van overeenstemming.

25 Voor de leden lopen de bepalingen meer uiteen. De aard van de positie en taken van de leden verschilt per instelling en komt niet overeen met die van het personeel. Het VWEU is de belangrijkste bron van de ethische vereisten voor de leden: het bepaalt ook sancties indien men niet aan deze vereisten voldoet. De geldende gedragscodes en het Reglement bevatten nadere bepalingen (zie [tabel 1](#)). De regels worden in andere documenten, zoals richtsnoeren, nader gespecificeerd (bijvoorbeeld de handleiding voor leden tegen intimidatie op de werkplek in het Europees Parlement⁷).

26 De ethische kaders van de gecontroleerde instellingen voldoen aan de belangrijkste vereisten van de richtsnoeren van de OESO en andere criteria (zie paragraaf [21](#)). De gecontroleerde EU-instellingen beschikken grotendeels over adequate ethische kaders voor zowel personeel als leden:

- o De gecontroleerde instellingen hebben een geschenken- en uitnodigingenbeleid vastgesteld waarin geschenken, gastvrijheid en andere voordelen zijn gedefinieerd,

⁶ Voor personeelsleden die geen ambtenaar zijn, zijn soortgelijke vereisten uiteengezet in de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie (RAP).

⁷ “Nee tegen intimidatie op de werkplek - Een gids voor de leden van het Europees Parlement”, 2017.

en de procedures om deze te aanvaarden en te melden worden bepaald (zie *bijlage I — deel A*).

- o De regels inzake nevenactiviteiten voor personeel en leden, en de regels en systemen die gelden na afloop van het EU-dienstverband van personeel, behandelen de risicogebieden en voldoen aan de criteria voor aanvaardbare activiteiten, en meldings- en machtigingsprocedures (zie *bijlage I — deel B en deel D*).
- o Het beleid is ook van toepassing op gevallen van belangenconflicten, zoals belangenconflicten bij aanwerving, ad-hocbelangenconflicten en de beroepsbezigheden van de echtgenoot/partner van personeel en leden in overeenstemming met de internationale, als controlecriteria gebruikte normen (zie *bijlage I — deel C*).
- o De gecontroleerde instellingen hebben beleid tegen intimidatie vastgesteld dat voldoet aan de essentiële eisen van relevante normen (zie *bijlage I — deel E*).
- o De gecontroleerde instellingen hebben een adequaat beleid inzake klokkenluiden vastgesteld dat voortvloeit uit de voortdurende herzieningen van de afgelopen jaren. Het beleid omvat definities en stelt mechanismen voor de bescherming van klokkenluiders vast (*bijlage I — deel F*).

27 De ethische kaders worden naar behoren ondersteund door onderzoeks- en sanctiemechanismen. Voor het personeel van de gecontroleerde instellingen zijn ze vergelijkbaar omdat administratieve onderzoeken en tuchtprocedures zijn vastgelegd in artikel 86 en bijlage IX “tuchtprocedure” van het Statuut. De reeks sancties is vrij uitgebreid en omvat maatregelen die voornamelijk de reputatie van een ambtenaar treffen (bijvoorbeeld schriftelijke waarschuwingen en berispingen), maatregelen die van invloed zijn op de positie van een ambtenaar binnen de organisatie (bijvoorbeeld plaatsing in een lagere salaristrap en terugzetting in rang) en maatregelen die de relatie tussen de ambtenaren en de organisatie onomkeerbaar veranderen (bijvoorbeeld tuchtrechtelijk ontslag, eventueel met vermindering van pensioenrechten). Sommige van deze sancties hebben financiële gevolgen.

28 Voor leden zijn sancties voornamelijk vastgesteld in het VWEU. Zij worden aangevuld met de bepalingen van de desbetreffende gedragscode en het Reglement. De reeks handhavingsinstrumenten zoals die bij de Verdragen is geregeld, loopt nogal uiteen; hieronder vallen politieke en gerechtelijke procedures en interne tuchtprocedures.

29 We stelden bepaalde terreinen vast waar de dekking, specificiteit en duidelijkheid van, en de gedetailleerdheid van de richtsnoeren in de ethische kaders voor personeel en leden van de instellingen konden worden verbeterd (zie de paragrafen [32-63](#)) en geharmoniseerd (zie de paragrafen [64-68](#)). We troffen ook gevallen aan van beste praktijken, voornamelijk bij de Commissie (zie de paragrafen [69-76](#)).

Er bestaat geen gemeenschappelijk ethisch EU-kader dat van toepassing is op de werkzaamheden van de vertegenwoordigers van lidstaten in de Raad

30 Leden van de Europese Raad en van de Raad van de Europese Unie (leden van de Raad) zijn respectievelijk staatshoofden of regeringsleiders en ministers. Andere vertegenwoordigers van de lidstaten zijn nationale ambtenaren die deelnemen aan werkgroepen, comités en partijen. Behalve de voorzitter van de Europese Raad⁸ zijn zij niet onderworpen aan een gezamenlijk ethisch kader op EU-niveau. Het werk van de vertegenwoordigers van de lidstaten in de Raad valt onder nationale wetgeving.

31 Er bestaat geen overzicht bij de Raad van alle nationale ethische kaders die van toepassing zijn op zijn leden en de andere vertegenwoordigers van de lidstaten. Er bestaat geen zekerheid dat nationale vereisten alle noodzakelijke elementen en relevante risico's dekken met betrekking tot de aard van de positie en het werk dat zij uitvoeren.

De ethische kaders van de instellingen vertonen enkele tekortkomingen

32 We vergeleken de ethische kaders van de onderzochte instellingen met internationale normen en troffen enkele tekortkomingen aan.

Het Parlement en de Raad hadden geen alomvattende strategieën over ethiek ontwikkeld

33 Het OESO-model (zie paragraaf [04](#)) benadrukt dat ethische kaders bepaald zouden moeten worden door een strategie waarin de doelstellingen en prioriteiten worden uiteengezet, die ontwikkeld is met gebruikmaking van toepasselijke gegevens en indicatoren, en waarin rekening wordt gehouden met legitieme risico's voor ethiek.

⁸ Zie artikel 15 van het VWEU en de gedragscode, een openbaar instrument voor zelfregulering dat is vastgesteld door de voorzitter van de Europese Raad.

34 De algemene strategie van de Commissie is vastgesteld in het strategisch plan 2017-2020 van DG HR, waarin bepalingen zijn opgenomen inzake ethische kwesties voor personeel. De jaarlijkse risicobeoordeling van DG HR behandelt ook kwesties inzake ethiek, en is gekoppeld aan de voorbereiding van het jaarlijkse beheersplan (Annual Management Plan, AMP).

35 In het strategisch plan worden twee doelstellingen vastgesteld. De eerste doelstelling is dat leidinggevend en personeel zich te allen tijde moet houden aan de strengste professionele en ethische normen. De tweede is dat de uitvoeringsvoorschriften van het Statuut duidelijk en doeltreffend moeten worden toegepast. De verwezenlijking van deze doelstellingen wordt gemeten aan de hand van prestatie-indicatoren.

36 Bij de risicobeoordeling voor 2018 werd er één algemeen risico vastgesteld, namelijk dat er mogelijk aanvullende verbeteringen nodig zijn voor bestaande maatregelen en/of processen voor het verkleinen van reputatierisico's in verband met nevenactiviteiten of gedrag van actieve/voormalige personeelsleden, om de verhoogde gevoeligheid van openbare kwesties aan te pakken. Het risiconiveau wordt beoordeeld als 9 op 25 en maatregelen die dit risico verkleinen, worden in het kader van het AMP uitgewerkt.

37 Op het niveau van de gecontroleerde DG's van de Commissie wordt een jaarlijkse risicobeheerexercitie uitgevoerd om aanzienlijke en kritieke risico's, met inbegrip van die betreffende ethiek, vast te stellen, te beoordelen en te beheren. Van de gecontroleerde DG's heeft DG COMP de concreetste acties voor zijn personeel op het gebied van ethiek opgenomen in zijn strategische en beheersplanningsprocessen.

38 Bij het Parlement en de Raad bestaat er geen algemene ethische strategie voor het personeel of de leden met doelstellingen en prioriteiten die door middel van prestatie-indicatoren worden gemonitord. Hoewel het Parlement in 2017 een evaluatie uitvoerde van de minimumnormen voor de interne beheersing, die ook betrekking had op ethische kwesties, heeft de Raad tot op heden geen risicobeoordeling op het gebied van ethiek uitgevoerd.

Procedures voor het controleren van verklaringen en richtsnoeren voor het personeel zijn onvoldoende geformaliseerd

39 Volgens de OESO moeten alle organisaties procedures vaststellen voor het identificeren, beheersen en oplossen van belangenconflicten. Deze procedures moeten

ervoor zorgen dat ambtenaren weten wat er van hen verwacht wordt met betrekking tot het melden van situaties waarin sprake is van belangenconflicten⁹.

40 Het ethisch kader inzake belangenconflicten is grotendeels gebaseerd op eigen verklaringen door individuele personeelsleden. Dergelijke systemen berusten op individuele integriteit en op de kennis die het personeel heeft van de toepasselijke vereisten. Het ethisch kader kan echter niet doeltreffend zijn zonder passende controlesystemen. Het controleniveau moet op het risiconiveau worden afgestemd en rekening houden met de administratieve last die dergelijke controles veroorzaken.

41 De voornaamste verplichtingen voor EU-personeel zijn afkomstig uit het Statuut en het Financieel Reglement. In de uitvoeringsbepalingen van de instellingen wordt voorgeschreven dat personeelsleden in verschillende omstandigheden eigen verklaringen indienen (zie [tekstvak 1](#)):

Tekstvak 1

Voorbeelden van soorten verklaringen voor personeelsleden van de gecontroleerde instellingen

- geschenken en gastvrijheid (artikel 11 van het Statuut);
- belangenconflicten bij aanwerving (artikel 11, paragraaf 3, van het Statuut);
- melding van een ad-hocbelangenconflict (artikel 11 bis van het Statuut);
- verzoek om toestemming voor nevenactiviteiten (artikel 12 van het Statuut);
- winstgevende beroepsbezigheden van de echtgenoot (artikel 13 van het Statuut), en
- activiteiten na uitdiensttreding (artikel 16 van het Statuut).

42 Dergelijke verklaringen zijn vaak afhankelijk van het oordeel van het personeelslid. Specifieke details van een geval hoeven alleen te worden verstrekt als het personeelslid van oordeel is dat een geval zich heeft voorgedaan. De gecontroleerde instellingen hebben in het algemeen procedures en werkstromen vastgesteld voor het beoordelen en nemen van maatregelen op basis van de informatie die in de verklaringen van personeelsleden is opgenomen (inclusief het verlenen van machtigingen, indien vereist).

⁹ Managing conflict of interest in the public sector, OESO, 2005.

43 Hoewel deze instellingen aangaven dat andere beschikbare informatie ook wordt onderzocht en overwogen, wordt in de procedures en werkstromen niet beschreven welke andere informatie die afkomstig is van interne (bijvoorbeeld personeelsdossiers of andere bestaande verklaringen) of externe bronnen (bijvoorbeeld websites) wordt geverifieerd en getoetst aan de informatie die in de verklaringen is opgenomen.

44 Als personeelsleden op consistente wijze aan de ethische vereisten moeten voldoen, moeten hierover duidelijke en uitgebreide richtsnoeren beschikbaar worden gesteld. We constateerden echter dat de beschikbare richtsnoeren niet altijd duidelijk of gedetailleerd genoeg waren (zie [tekstvak 2](#)):

Tekstvak 2

Voorbeelden van ontoereikende richtsnoeren

Verklaringen bij aanwerving

In de gecontroleerde instellingen moesten kandidaten hun financiële belangen op het moment van aanwerving opgeven, maar alleen als deze belangen de kandidaten zouden kunnen beïnvloeden bij de uitvoering van hun taken.

Leidinggevenden kunnen daarom slechts optreden op basis van de informatie waarvan de kandidaten het zelf nodig vinden om die op te geven.

Er zijn weinig richtsnoeren beschikbaar over situaties die een (mogelijk) belangenconflict kunnen vormen.

Gebrek aan specifieke richtsnoeren voor specifieke situaties

DG AGRI van de Commissie publiceerde een leidraad over ethiek, die de personeelsleden van het DG voorziet van aanvullende praktische informatie, voorbeelden en uitleg met betrekking tot ethische vereisten. De leidraad heeft echter geen betrekking op bepaalde situaties die belangrijk zouden kunnen zijn voor het werk van het DG:

- als personeelsleden landbouwactiviteiten uitoefenen, en
- als personeelsleden EU-subsidies ontvangen in het kader van het gemeenschappelijk landbouwbeleid.

45 Ethisch beleid verstrekt niet altijd duidelijke richtsnoeren betreffende de criteria voor de beoordeling van verklaringen, met name de wijze waarop de criteria in de rechtsgrondslag in de praktijk moeten worden toegepast. Hoewel de beoordelingscriteria duidelijk zijn met betrekking tot geschenken en uitnodigingen, en gelijktijdige

nevenactiviteiten, zijn er onvoldoende richtsnoeren betreffende belangenconflicten die voortvloeien uit financiële belangen van personeelsleden, hun activiteiten na uitdiensttreding, of de professionele activiteiten van hun echtgenoot of partner. Hoewel zij nooit iedere mogelijke situatie kunnen bestrijken, zou door duidelijke richtsnoeren betreffende de uitvoering van de wettelijke criteria het risico op inconsistente behandeling worden verkleind.

Beperkte controle van verklaringen van leden

46 Zoals vermeld in paragraaf 42, wordt informatie over de leden van de gecontroleerde instellingen ook voornamelijk verzameld door middel van eigen verklaringen. De kwaliteit van de informatie en de beoordelingscriteria zijn cruciaal voor het op adequate wijze beheren van de risico's in verband met ethiek. Er bestaan geen schriftelijke standaardprocedures en -werkstromen voor de controle van deze informatie.

47 De leden van de Commissie moeten op grond van hun gedragscode verklaringen betreffende kwesties als eerdere activiteiten, huidige nevenactiviteiten, hun financiële belangen, en de professionele activiteiten van hun echtgenoot of partner indienen. De verklaringen worden onderzocht onder het gezag van de voorzitter. Ook hier bestaat er geen schriftelijke standaardprocedure voor het controleren van de juistheid, betrouwbaarheid of volledigheid van de informatie.

48 Leden van het Europees Parlement (EP-leden) moeten ook een belangenverklaring indienen die betrekking heeft op kwesties als hun professionele activiteiten in de periode van drie jaar voordat zij hun ambt bij het Parlement aanvaardden, vaste en incidenteel bezoldigde activiteit (nevenactiviteiten), en andere financiële belangen die van invloed zouden kunnen zijn op de uitvoering van hun taken. Verklaringen van EP-leden worden gecontroleerd op algemene aannemelijkheid: met andere woorden, om ervoor te zorgen dat zij geen kennelijk onjuiste, onleesbare of onbegrijpelijke informatie bevatten. De verklaringen worden onderzocht onder het gezag van de voorzitter. Een dergelijke controle omvat duidelijke redactionele fouten, verschillen tussen twee verklaringen en de inachtneming van de termijn. Als de voorzitter informatie ontvangt dat de verklaring substantieel onjuist of verouderd is, kan hij het raadgevend comité voor het gedrag van de leden raadplegen en in voorkomend geval het lid verzoeken zijn verklaring te corrigeren. Als er sprake is van een vermeende inbreuk op de gedragscode, moet de voorzitter de zaak voorleggen aan het raadgevend comité. In de procedures van het Parlement zijn geen andere controles inzake de juistheid en de volledigheid en/of

beoordelingen van de verklaringen¹⁰ van de EP-leden opgenomen. Voor de voorzitter van de Europese Raad bestaat er geen procedure voor de verificatie of beoordeling van de verklaring.

49 De belangrijkste waarborg betreffende de verklaringen van de leden van het Parlement, de voorzitter van de Europese Raad en de Commissieleden is transparantie en de aandacht van de belanghebbenden, de media en het grote publiek, en bij leden van de Commissie, het Europees Parlement. Voor de voorzitter van de Europese Raad zorgen de lidstaten voor het aanvullende onderzoek/de aanvullende toetsing/het aanvullende toezicht.

50 Door het ontbreken van een schriftelijke standaardprocedure voor controles van de verklaringen van leden ontstaat het risico dat verplichtingen inconsistent worden geïnterpreteerd en dit betekent dat het minder waarschijnlijk is dat de instelling onjuistheden en andere kwesties identificeert voordat deze de aandacht van het publiek trekken, wat het vertrouwen van het publiek in gevaar kan brengen.

Onvolledig en onduidelijk beleid inzake geschenken en uitnodigingen

51 Volgens de OESO-richtsnoeren moeten organisaties mogelijke belangenconflicten aanpakken die voortvloeien uit geschenken en voordelen. Hieronder vallen de invoering van een administratief proces voor het controleren van geschenken en voordelen, bijvoorbeeld door de vaststelling van aanvaardbare en onaanvaardbare geschenken, en voor het aanvaarden van bepaalde soorten geschenken namens de organisatie¹¹.

52 De gecontroleerde instellingen hebben over het algemeen goed beleid vastgesteld met betrekking tot geschenken en uitnodigingen voor personeelsleden en leden (zie *bijlage I — deel A*). Dit beleid omvat de vereisten van artikel 11 van het Statuut, waarin de regels worden uiteengezet die van toepassing zijn op de aanvaarding van eerbewijzen, onderscheidingen, gunsten, giften of beloningen van welke aard ook, en aanvullende toelichting verstrekt. Voor de leden van de Commissie en de voorzitter van de Europese Raad omvatten de betrokken gedragscodes de bepalingen inzake geschenken en andere

¹⁰ Opgemerkt moet worden dat in sommige lidstaten (zoals Frankrijk en Polen), op grond van de nationale wetgeving, een aanvullende toetsing/onderzoek door de betrokken autoriteiten plaatsvindt van verklaringen van leden van de instellingen.

¹¹ Managing Conflict of Interest in the Public Service, A Toolkit, OESO, 2005.

voordelen. Voor EP-leden wordt dit beleid verder uitgewerkt in de uitvoeringsmaatregelen die verband houden met hun gedragscode¹².

53 Dit beleid vertoont echter lacunes en is soms onduidelijk. Op sommige gebieden zou verbetering mogelijk zijn (zie [tekstvak 3](#)).

Tekstvak 3

Lacunes in het geschenken- en uitnodigingenbeleid

Parlement

- Er bestaat geen definitie van geschenken of gastvrijheid in de uitvoeringsbepalingen voor personeel.
- In de regels voor personeel voor het aanvaarden van geschenken ligt de nadruk op de waarde van de geschenken, waarbij voorbij wordt gegaan aan de omstandigheden waarin het aanvaarden van geschenken (ongeacht hun waarde) de perceptie van onafhankelijkheid in het gedrag kan brengen.
- Er zijn geen regels vastgesteld inzake het aanvaarden van gastvrijheid door personeelsleden.
- Er zijn geen regels voor personeel inzake het aanvaarden van geschenken namens de instelling.

Raad

- De regels voor het personeel en de voorzitter van de Europese Raad ontmoedigen over het algemeen de aanvaarding van geschenken in alle omstandigheden. In de regels wordt echter onvoldoende uiteengezet in welke omstandigheden het aanvaarden van geschenken (ongeacht hun waarde) de perceptie van onafhankelijkheid in het gedrag kan brengen.

Commissie

- Er bestaat geen definitie voor geschenken en gastvrijheid die van toepassing is op leden.

¹² Europees Parlement, Besluit van het Bureau “Uitvoeringsmaatregelen voor de gedragscode voor de leden van het Europees Parlement inzake financiële belangen en belangenconflicten” (15 april 2013).

Regels voor klokkenluiden zijn niet afgestemd op geaccrediteerde parlementaire medewerkers

54 Er zijn doeltreffende institutionele kaders en duidelijke procedures en kanalen nodig om het melden van misstanden en corruptie te vergemakkelijken¹³. Klokkenluiders die te goeder trouw handelen, moeten worden beschermd tegen represailles. *Bijlage I — deel F* biedt een overzicht van de bestaande regels ter zake in de EU.

55 De interne regels van het Parlement (IR) ter uitvoering van artikel 22 ter van het Statuut inzake klokkenluiders bevatten bepalingen over advies, bijstand en beschermende maatregelen voor klokkenluiders. Deze zijn op alle personeelsleden van toepassing, inclusief de geaccrediteerde parlementaire medewerkers van EP-leden.

56 De aard van het werk van de geaccrediteerde parlementaire medewerkers verschilt van die van het werk van ander personeel: zij worden anders aangeworven en zijn rechtstreeks in dienst van EP-leden. Volgens het IR van het Parlement kan klokkenluidend personeel als beschermende maatregel in een ander ambt worden geplaatst. In de regels inzake klokkenluiden worden echter geen waarborgen vermeld die speciaal zijn ontworpen om met de specifieke aard van de positie van geaccrediteerde parlementaire medewerkers rekening te houden.

Bepalingen die voor EP-leden gelden na afloop van hun mandaat zijn minder uitgebreid

57 In het document van de OESO over goede praktijken ter voorkoming van belangenconflicten na uitdiensttreding bij de overheid¹⁴ staat dat systemen na uitdiensttreding operationeel moeten zijn in alle entiteiten waarbij activiteiten na uitdiensttreding een reëel of potentieel probleem vormen. Dit betreft ook de situaties waarin de persoon nog in functie is en onderhandelt over verwachte activiteiten na uitdiensttreding. *Bijlage I — deel D* biedt een overzicht van de belangrijkste kenmerken van de bestaande regels die gelden na afloop van het EU-dienstverband en -mandaat. Bij gebrek aan een beoordeling van het onethisch gedrag van voormalig personeel en leden zijn de onderstaande verschillen niet gerechtvaardigd.

¹³ Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance, OESO, 2012.

¹⁴ Post-Public Employment – Good Practices for preventing Conflict of Interest, OESO, 2010.

58 Voor personeel bevat het ethisch kader bepalingen inzake activiteiten na uitdiensttreding en in het bijzonder bepaalde afkoelingsbepalingen. Ambtenaren die binnen twee jaar na beëindiging van de dienst beroepsbezigheden wensen uit te oefenen, moeten dit meedelen aan hun instelling, die de nieuwe activiteit kan goedkeuren of afwijzen.

59 Gedurende de 12 maanden na beëindiging van de dienst is het voor gewezen hooggeplaatste ambtenaren door het tot aanstelling bevoegde gezag verboden om lobbyactiviteiten uit te voeren bij personeel van hun voormalige instelling of als belangenbehartiger op te treden voor bedrijven, klanten of werkgevers waarvoor ze verantwoordelijk waren tijdens hun laatste drie dienstjaren. In bepaalde gevallen kan deze periode van 12 maanden door de instelling worden verlengd tot 24 maanden.

60 Bepalingen die voor de Commissieleden gelden na afloop van hun ambtstermijn zijn opgenomen in hun gedragscode. Voormalige Commissieleden moeten het college informeren over hun voornemen om professionele activiteiten te ontplooiën gedurende 24 maanden (36 maanden voor de voorzitter) na beëindiging van hun functie. De Commissie beoordeelt of de geplande activiteit verenigbaar is met de plicht om betamelijkheid en kiesheid te betrachten. Wanneer de geplande activiteit verband houdt met de taakomschrijving van het voormalige lid, moet de Commissie het onafhankelijk ethisch comité raadplegen.

61 Oud-leden van het EP die zich bezighouden met lobby- en representatieactiviteiten die verband houden met de EU, moeten krachtens artikel 6 van de gedragscode het Parlement daarvan in kennis stellen en kunnen geen gebruik maken van de faciliteiten die aan oud-leden worden toegekend (zoals de levenslange toegangspas). Er zijn geen verdere beperkingen voor EP-leden van activiteiten na het mandaat en er bestaat geen verplichting voor oud-leden om over andere activiteiten verslag uit te brengen aan het Parlement.

62 De aard van het ambt en de taken van EP-leden verschillen in de eerste plaats van die van de voorzitter van de Raad en van de Commissieleden omdat EP-leden rechtstreeks door de burgers worden verkozen. Het is echter mogelijk dat zich vermeende belangenconflicten voordoen, wanneer EP-leden aan wetgeving werken die rechtstreeks van invloed zou kunnen zijn op bedrijfstakken waar de achtergrond van de leden ligt.

63 De gedragscode verbiedt de voorzitter van de Raad om bij personeel of leden van de EU-instellingen te lobbyen tijdens de 18 maanden na het einde van zijn ambtstermijn. In dezelfde periode moet hij ook de secretaris-generaal van de Raad ten minste vier weken

van tevoren in kennis stellen van zijn voornemen om een professionele activiteit uit te voeren.

Er is ruimte voor harmonisatie en er zijn voorbeelden van goede praktijken in de ethische kaders van de gecontroleerde instellingen

64 De ethische kaders van de gecontroleerde instellingen verschillen. De reden daarvoor is dat hun werkzaamheden niet hetzelfde zijn, maar ook dat de risico's die verbonden zijn aan de uitvoering van hun taken op veel terreinen anders zijn. Er zijn echter veel gebieden waar goede redenen bestaan voor een geharmoniseerde aanpak van de behandeling van ethische vraagstukken bij de instellingen. De publieke perceptie van EU-instellingen is bijvoorbeeld vergelijkbaar, het personeel van de instellingen heeft dezelfde wettelijke status, en personeel kan interinstitutioneel worden overgeplaatst.

Geschenken- en uitnodigingenbeleid

65 Hoewel de belangrijkste kenmerken van het geschenken- en uitnodigingenbeleid in de gecontroleerde instellingen overeenstemming vertonen, hebben we enkele verschillen vastgesteld die niet werden gerechtvaardigd door de aard van de activiteiten of de bijbehorende risico's (zie [tekstvak 4](#)).

Tekstvak 4

Voorbeeld van uiteenlopende regels voor geschenken en uitnodigingen

Definitie van geschenken en gastvrijheid

Artikel 11 van het Statuut geeft geen definitie van “geschenken” of “gastvrijheid”.

De Commissie en de Raad omschrijven geschenken en gastvrijheid in hun uitvoeringsbepalingen voor personeelsleden als volgt: een geldbedrag of een fysiek voorwerp, of de mogelijkheid om gratis deel te nemen aan evenementen die open zijn voor het publiek of privé van aard zijn, die alleen tegen betaling toegankelijk zijn en een bepaalde waarde vertegenwoordigen (zoals gratis tickets voor sportevenementen, concerten, theater, conferenties, enz.) of enig ander voordeel met een geldwaarde zoals vervoerskosten.

Het Parlement omschrijft geschenken in de uitvoeringsbepalingen die van toepassing zijn op EP-leden als “één of meer afzonderlijke materiële voorwerpen

bestaande uit één of meer delen die bij één gelegenheid door één schenker aan een lid zijn gegeven;

Waarde van aanvaardbare geschenken

Bij de Commissie en de Raad mogen personeelsleden geschenken aanvaarden met een waarde van minder dan 50 EUR zonder daar vooraf toestemming voor te hebben gekregen. Ze mogen geschenken aanvaarden met een waarde tussen 50 EUR en 150 EUR indien daar vooraf toestemming voor is gekregen. Geschenken met een waarde van meer dan 150 EUR kunnen in geen geval worden aanvaard.

Bij het Parlement mogen personeelsleden echter geschenken aanvaarden met een waarde van minder dan 100 EUR zonder dat ze daar vooraf toestemming voor hoeven te vragen. Voor geschenken met een waarde van meer dan 100 EUR is voorafgaande toestemming vereist.

Beleid voor nevenactiviteiten van personeel

66 Onder voorbehoud van toestemming mogen EU-personeelsleden nevenactiviteiten uitvoeren in hun privéleven. In bepaalde gevallen kunnen zij hiervoor betaling aanvaarden. Het bedrag dat zij wettelijk kunnen ontvangen, verschilt echter per instelling (zie [bijlage I — deel B](#)). Het personeel van het Parlement mag geen andere betaling aanvaarden dan vergoeding van kosten die direct of indirect zijn gemaakt bij het uitvoeren van de nevenactiviteit. Bij de Raad mogen personeelsleden niet meer dan 5 000 EUR ontvangen voor nevenactiviteiten in een bepaald jaar. Bij de Commissie is een jaarlijks plafond ingesteld voor de nettobezoldiging van personeel (10 000 EUR). Het overschrijden van dit plafond maakt de nevenactiviteit ongeoorloofd.

Verklaringen van leden inzake de belangen en activiteiten van hun familieleden

67 De gedragscode voor EP-leden verplicht hen een verklaring in te dienen over hun persoonlijke financiële belangen en activiteiten. De financiële belangen van hun familieleden moeten alleen in deze verklaringen worden opgenomen als EP-leden van mening zijn dat dergelijke belangen de uitvoering van hun taken kunnen beïnvloeden, en zij het belangenconflict op geen enkele andere manier kunnen oplossen. Hetzelfde geldt voor verklaringen inzake de professionele activiteiten van familieleden van EP-leden.

68 De leden van de Commissie¹⁵ en de voorzitter van de Europese Raad daarentegen, zijn verplicht om de financiële belangen en de professionele activiteiten van hun echtgenoot of partner op te geven.

Specifieke en praktische richtsnoeren beschikbaar binnen de Commissie

69 Bij het onderzoeken van de ethische kaders troffen we een aantal gevallen aan waarin een instelling beter ontwikkelde en duidelijkere regels en richtsnoeren had over bepaalde aspecten van de ethische vereisten.

70 Als de grootste instelling heeft de Commissie te maken met de grootste verscheidenheid aan ethische problemen. In veel gevallen heeft zij specifiekere en duidelijkere richtsnoeren ontwikkeld, vooral voor personeel. Sommige DG's hebben specifieke gedragscodes en aanvullende procedures ontwikkeld om vaak voorkomende situaties en risico's binnen de Commissie beter aan te pakken.

71 Van de DG's die wij onderzochten, had DG COMP de meest gedetailleerde richtsnoeren en aanvullende procedures. In het bijzonder wordt in de gedragscode van dit DG het concept geïntroduceerd van algemeen toepasselijke “gevalsspecifieke verklaringen”, en “specifieke inspectieverklaringen” voor antitrust- en fusie-inspecties. De ethische richtsnoeren van DG AGRI omvatten ook richtsnoeren, voorbeelden en uitleg met betrekking tot de ethische vereisten, hoewel we op enkele beperkingen hebben gewezen in [tekstvak 2](#).

72 Ter aanvulling op de specifieke richtsnoeren die door DG's zijn uitgebracht, heeft de Commissie uitgebreide uitleg en reële voorbeelden gegeven die op de interne website geraadpleegd kunnen worden. Deze voorbeelden bestrijken onderwerpen zoals nevenactiviteiten, beroepsbezigheid van de echtgenoot, en geschenken en gastvrijheid.

Het ethisch comité voor leden binnen de Commissie

73 Het Parlement en de Commissie hebben allebei comités opgericht die de voorzitters van de twee instellingen kunnen adviseren over de toepassing van de gedragscode voor

¹⁵ Bij de Commissie moet de verklaring ook de financiële belangen van minderjarige kinderen omvatten indien geoordeeld kan worden dat in dit opzicht een belangenconflict kan ontstaan. Zie artikel 3, lid 4, onder a, van de gedragscode voor leden van de Commissie.

leden. Bij het Parlement wordt deze commissie het raadgevend comité voor het gedrag van de leden genoemd. Bij de Commissie heet deze het onafhankelijk ethisch comité.

74 Het raadgevend comité voor het gedrag van leden bestaat uit vijf EP-leden die zijn gekozen uit de Commissie constitutionele zaken en de Commissie juridische zaken van het Parlement. Het onafhankelijk ethisch comité van de Commissie bestaat uit drie personen die zijn gekozen vanwege hun deskundigheid, ervaring, onafhankelijkheid en professionele kwaliteiten. De samenstelling van dergelijke comités kan van invloed zijn op de vermeende objectiviteit en onafhankelijkheid.

Specifiek beleid tegen intimidatie voor gevallen waarbij leden van het Parlement betrokken zijn

75 Het Parlement heeft een afzonderlijk beleid vastgesteld voor klachten over EP-leden betreffende intimidatie. Het biedt bij dergelijke gevoelige zaken een duidelijke procedure en waarborgen voor iedere mogelijke klager¹⁶.

Duidelijke formulering van het beleid tegen intimidatie voor personeel

76 Zoals beschreven in *bijlage I — deel E*, beschikten alle gecontroleerde instellingen over goed beleid tegen intimidatie. In *tekstvak 5* benadrukken we uitvoeringsbepalingen van beleid tegen intimidatie die bijzonder duidelijk waren en een breed toepassingsgebied hadden.

Tekstvak 5

Voorbeelden van duidelijke formulering in beleid tegen intimidatie

Het beleid tegen intimidatie van het Parlement geeft praktische illustratieve voorbeelden van intimidatie.

Het beleid tegen intimidatie van de Raad vermeldt moderne middelen van intimidatie zoals internet en e-mail.

Het beleid tegen intimidatie van de Commissie vermeldt uitdrukkelijk dat verzoeken om bijstand zo snel mogelijk worden behandeld.

Het beleid van de Commissie verwijst duidelijk naar het Statuut bij het opstellen van mogelijke sancties.

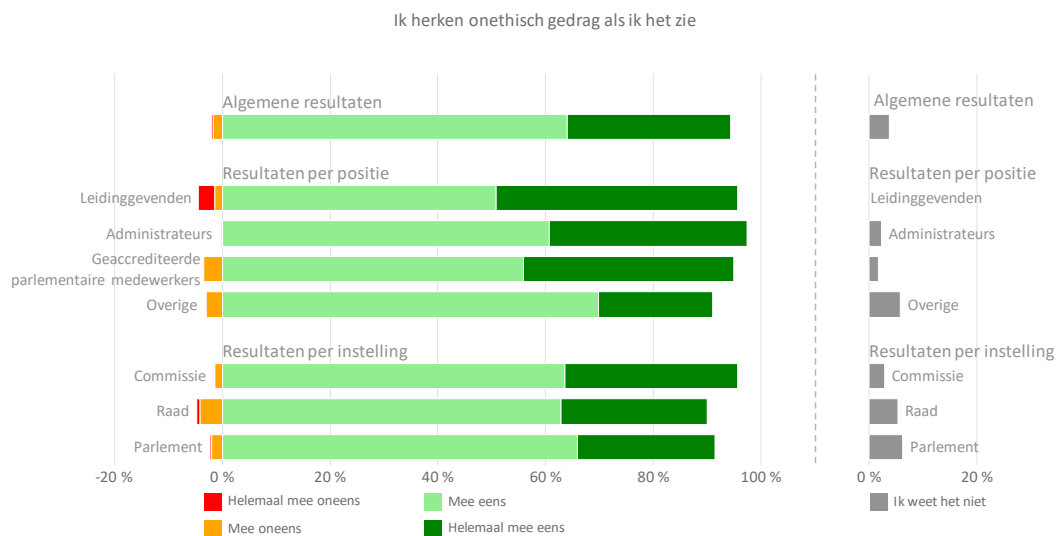
¹⁶ Handleiding voor leden over beleid tegen intimidatie (zie voetnoot 7).

De resultaten van de enquête leveren een gemengd beeld op van de bekendheid met en het beeld van ethische kwesties bij het personeel

77 Zoals vermeld in paragraaf [13](#), kunnen organisaties die streven naar de naleving van hoge ethische normen, niet alleen vertrouwen op regels en handhavingsmechanismen. Zij moeten in plaats daarvan hun ambities ondersteunen door de ontwikkeling van een passende integriteitscultuur. Een dergelijke cultuur kan zich alleen ontwikkelen als de mensen die voor de organisatie werken, zijn uitgerust met de noodzakelijke ethische vaardigheden en kennis, en als zij zien dat de organisatie ethiek hoog in het vaandel heeft staan. Organisaties kunnen het eerstgenoemde bereiken met passende opleiding en richtsnoeren, en het laatstgenoemde door middel van goed leiderschap en transparante en consistente toepassing van het ethisch kader in de praktijk. Zoals vermeld in paragraaf [16](#), was deze controle voornamelijk gericht op de ethische kaders van de EU-instellingen. De manieren waarop het Parlement, de Raad en de Commissie hun ethische kaders toepasten, valt buiten het kader van ons werk. Toch hielden we een enquête onder een representatieve steekproef van personeel in de drie instellingen om hun bekendheid met en beeld van de ethische kaders te beoordelen (zie paragraaf [23](#) en [bijlage II](#)). Hoewel de resultaten van de enquête geen directe controle-informatie zijn, geven zij aan hoe personeelsleden hun eigen gedrag en deskundigheid en die van hun collega's zien, en hoe het ethisch kader van hun instelling in de praktijk functioneert. Wij analyseren deze resultaten in de volgende paragrafen.

78 De enquête geeft een gemengd beeld. We constateerden dat bijna alle benaderde personeelsleden denken dat zij onethisch gedrag zouden herkennen als zij er getuige van waren (zie [figuur 2](#)), waaruit blijkt dat zij hun eigen "ethische intuïtie" hoog inschatten. Slechts 23,4 % van het personeel denkt echter dat hun collega's niet zouden aarzelen om onethisch gedrag te melden aan hun hiërarchische leidinggevenden (zie de antwoorden op de vragen 11.1 en 11.3 van de enquête, [bijlage II](#)).

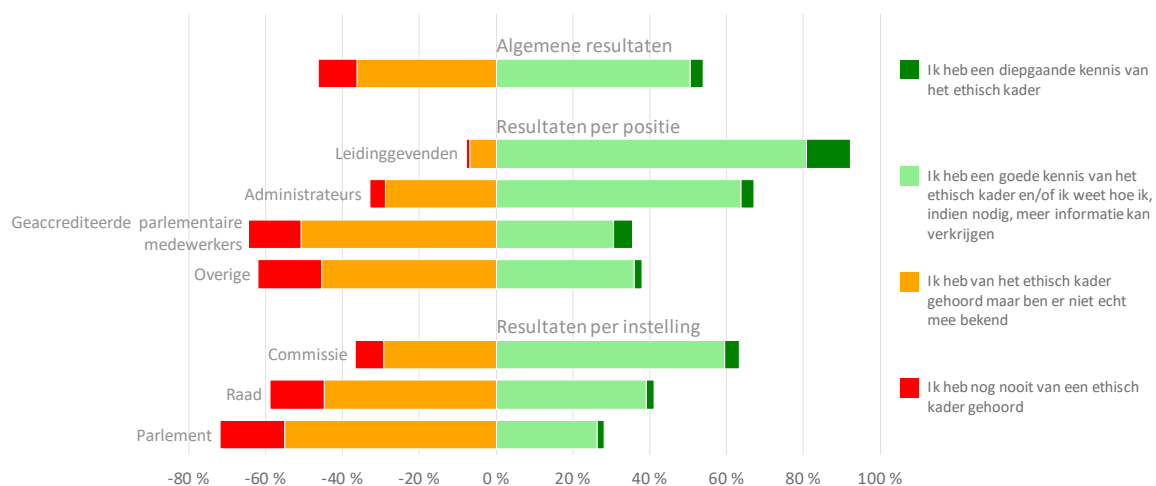
Figuur 2 — De meeste personeelsleden herkennen onethisch gedrag



Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 11.1 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

79 Ongeveer de helft van het personeel beweert ten minste een goede kennis te hebben van het ethisch kader van hun instelling (zie [figuur 3](#)). Dit wijst op een mogelijk gebrek aan communicatie: de normen, regels, procedures en praktijken die deel uitmaken van het ethisch kader van de instelling moeten bewust worden uitgedragen. In dit verband is het interessant om te letten op de verschillen tussen de diverse soorten posten (waarbij leidinggevend, gevolgd door administrateurs, beweren de beste kennis te hebben) en de instellingen (waarbij het personeel van de Commissie het meest overtuigd was, vergeleken met het personeel dat bij de Raad en het Parlement werkt).

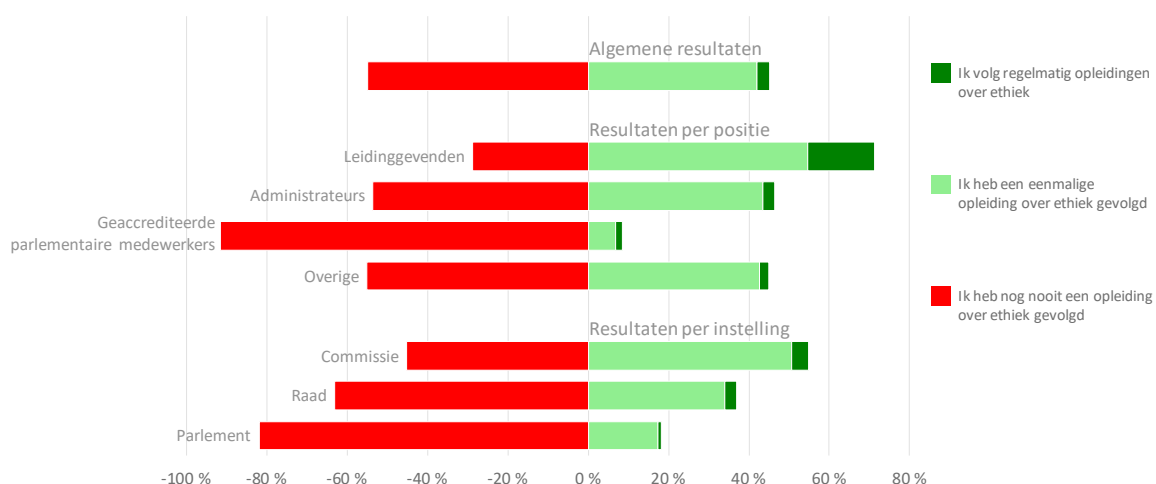
Figuur 3 — Ongeveer de helft van het personeel beoordeelt zijn kennis van het ethisch kader als goed of zeer goed



Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 1 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

80 De enquête werpt enig licht op de mogelijke redenen voor het vrij lage niveau van bekendheid met de ethische kaders. Ten eerste beweert minder dan de helft van de personeelsleden een opleiding over ethiek te hebben gehad in het kader van hun werk voor de EU-instellingen (zie [figuur 4](#)). Het percentage van het personeel dat regelmatig opleidingen op het gebied van ethiek krijgt, bedraagt slechts ongeveer 3 %.

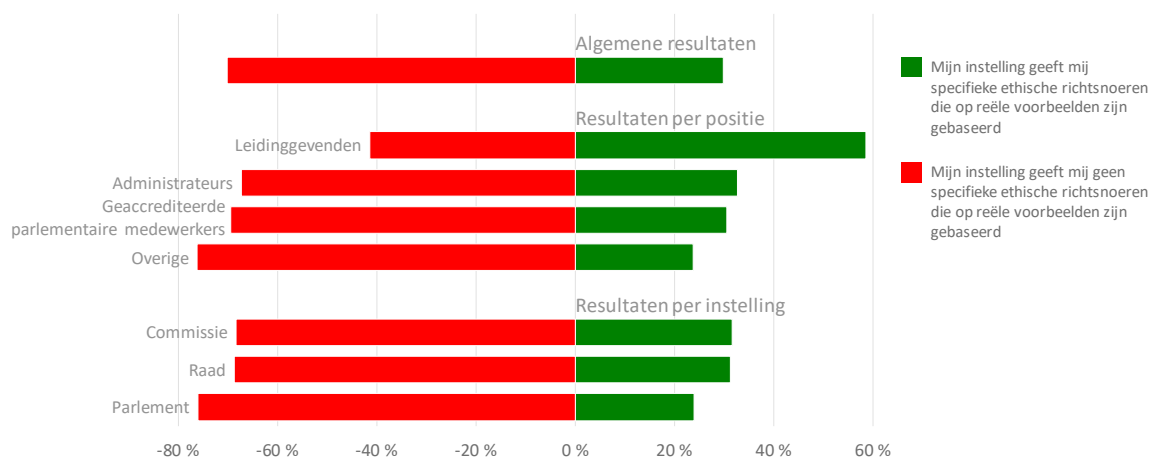
Figuur 4 — Minder dan de helft van het personeel heeft opleiding op het gebied van ethiek krijgen



Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 4 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

81 Ten tweede beweert 70 % van de personeelsleden dat de ethische richtsnoeren die hun instellingen bieden, niet specifiek zijn en niet op reële voorbeelden zijn gebaseerd (zie [figuur 5](#)). Het is interessant om op te merken dat de verschillen tussen de drie instellingen (met het percentage negatieve antwoorden variërend van 68,4 % voor de Commissie tot 76,1 % voor het Parlement) aanzienlijk kleiner zijn dan de verschillen tussen de typen posten (met het percentage negatieve antwoorden variërend van 41,4 % voor leidinggevend tot ongeveer 70 % voor niet-leidinggevend personeel). Dit suggereert dat het probleem misschien niet alleen, of niet hoofdzakelijk, ligt bij de kwaliteit van de richtsnoeren zelf, maar ook bij de verspreiding ervan.

Figuur 5 — Minder dan een derde van de personeelsleden meldde dat de ethische richtsnoeren die zij van hun instelling hadden ontvangen, specifiek waren en op reële voorbeelden waren gebaseerd.

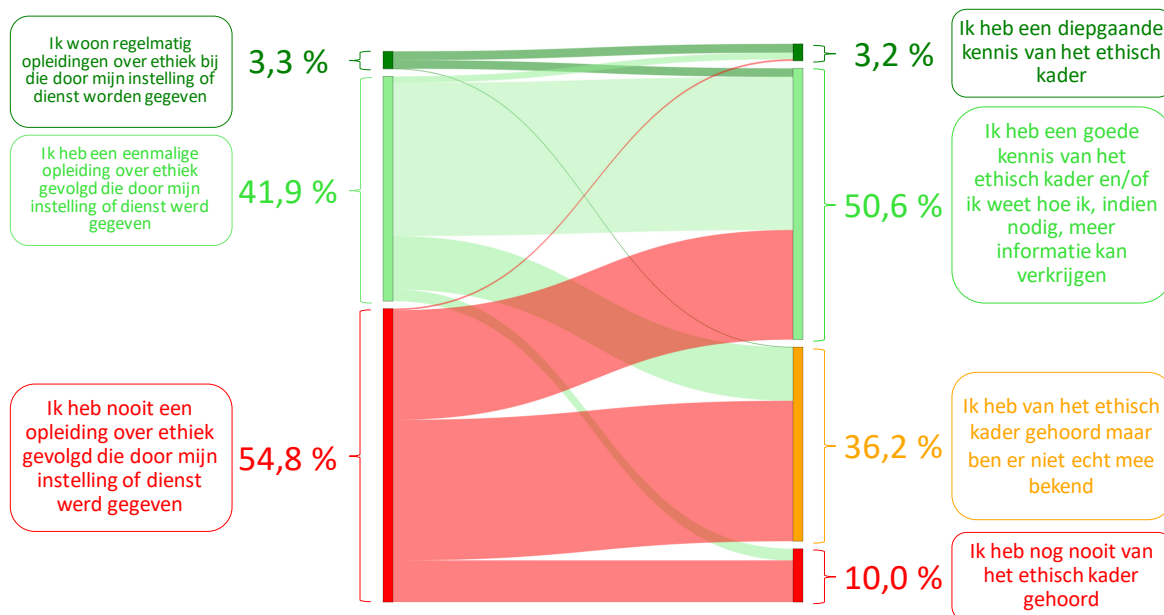


Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 9 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

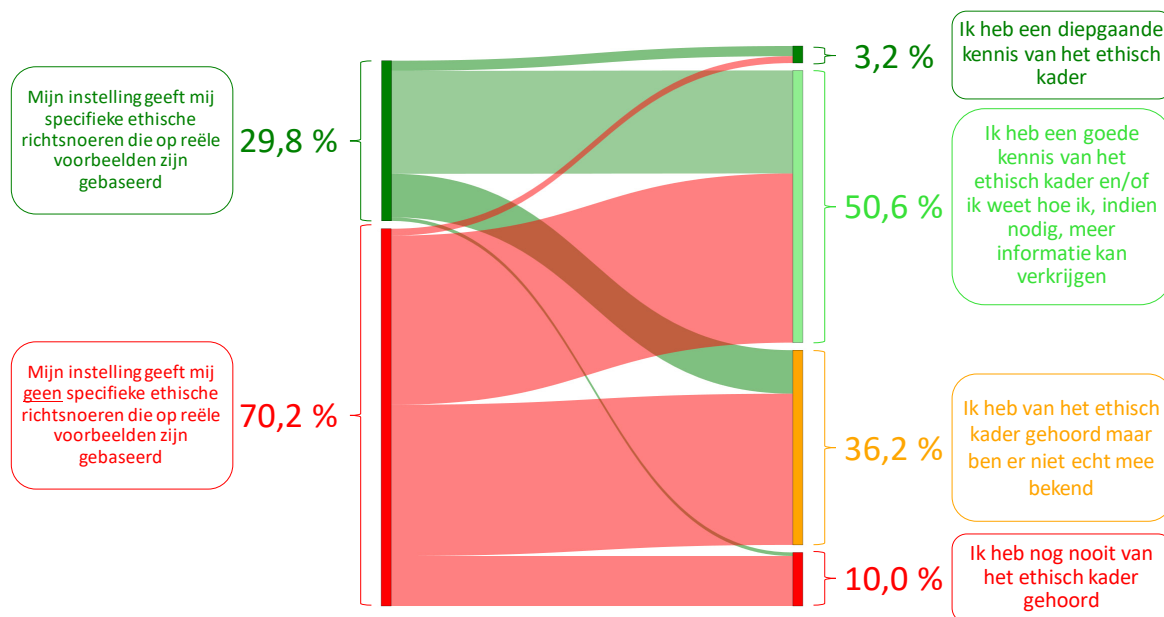
82 Onze analyse van de enquêteresultaten wijst op een statistisch gezien significante verband tussen het aantal opleidingen en de kwaliteit ervan, de ontvangen richtsnoeren, en het niveau van kennis over ethiek dat een personeelslid zichzelf toeschrijft (zie [figuur 6](#)). Personeelsleden die meer opleiding of specifiekere, op het echte leven gebaseerde richtsnoeren over ethiek ontvangen, hebben waarschijnlijk meer vertrouwen in hun ethische deskundigheid. Zoals vermeld in de paragrafen [80](#) en [81](#), zei slechts een minderheid van het personeel dat het opleiding op het gebied van ethiek of ethische richtsnoeren van goede kwaliteit had ontvangen.

Figuur 6 — Personeel dat een opleiding heeft genoten en richtsnoeren heeft ontvangen, heeft meer vertrouwen in zijn ethische deskundigheid

a) Opleiding over ethiek ten opzichte van zelfbeoordeling van kennis over ethiek



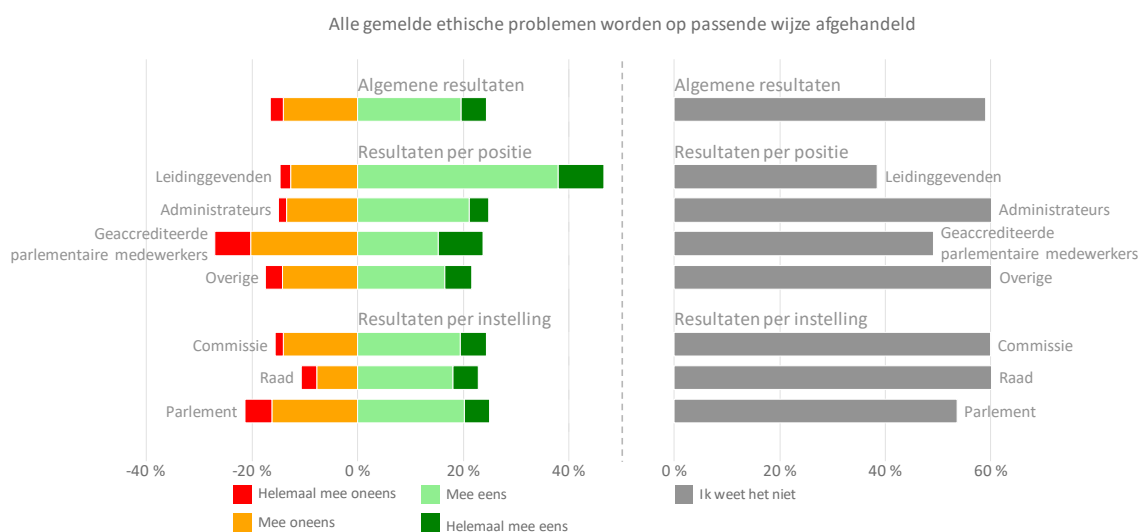
b) Specifieke ethische richtsnoeren ten opzichte van zelfbeoordeling van kennis over ethiek



Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: relaties tussen antwoorden op de vragen 4 en 9 en vraag 1 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

83 Hoewel 59 % van de personeelsleden van mening is dat de ethische cultuur van hun instelling hoog is, en 51 % van mening is dat hun instelling handelt in overeenstemming met haar beleid inzake ethiek en integriteit¹⁷, zegt ongeveer 59 % van de personeelsleden dat zij niet weten of hun instelling op gepaste wijze omgaat met de gerapporteerde ethische problemen. Het percentage van degenen die vertrouwen hebben (24 % van het personeel) in de behandeling van ethische vraagstukken door hun instelling is groter dan het percentage van degenen die dat niet hebben (17 % van het personeel) (zie [figuur 7](#)).

Figuur 7 Het merendeel van de personeelsleden weet niet of hun instelling ethische kwesties op juiste wijze afhandelt



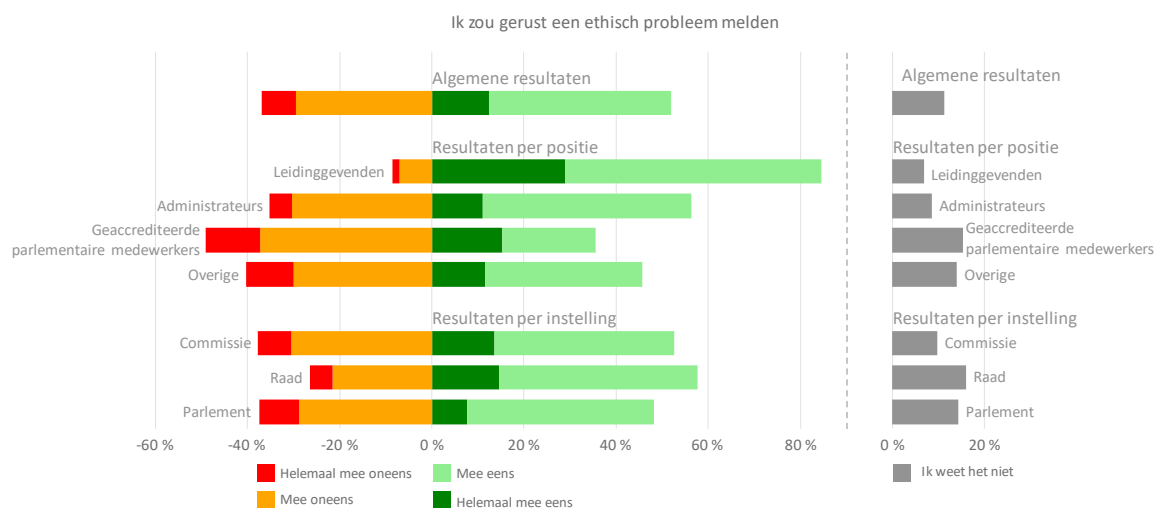
Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 11.12 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

84 We constateerden dat personeel aarzelt om ethische kwesties te melden. Hoewel ongeveer de helft zelf onethisch gedrag zou durven melden, gelooft slechts een derde dat degenen die dergelijke kwesties melden, worden beschermd (zie [figuur 8](#)). In beide gevallen gaf één groep van personeelsleden — de geaccrediteerde parlementaire medewerkers — aanmerkelijk negatievere antwoorden. Er kan een verband bestaan tussen het lagere niveau van zekerheid dat zij voelen bij het rapporteren van ethische problemen, en de tijdelijke aard van hun arbeidscontracten, in combinatie met hun afhankelijkheid, wat betreft carrièrevooruitzichten, van hun EP-lid. Dit versterkt ook de opmerkingen in de paragrafen [54-56](#).

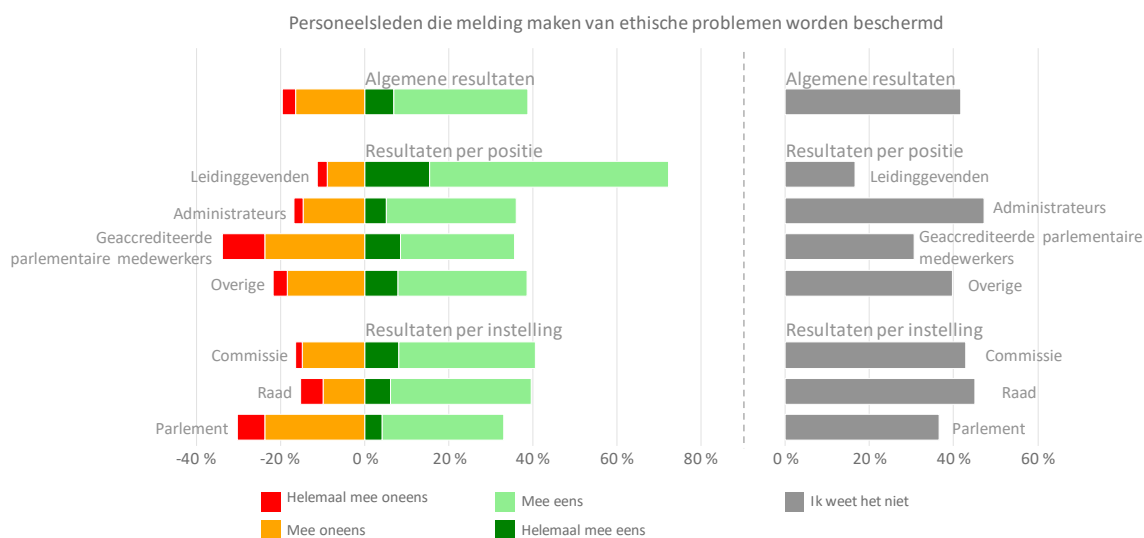
¹⁷ Antwoorden op de vragen 11.9 en 11.10 van de enquête, zie [bijlage II — Resultaten van de enquête](#).

Figuur 8 — Gevoel van zekerheid bij het rapporteren van ethische problemen is laag:

a) Ongeveer de helft van het personeel zou gerust ethische problemen melden



b) Slechts een derde van het personeel gelooft dat degenen die ethische problemen melden, worden beschermd

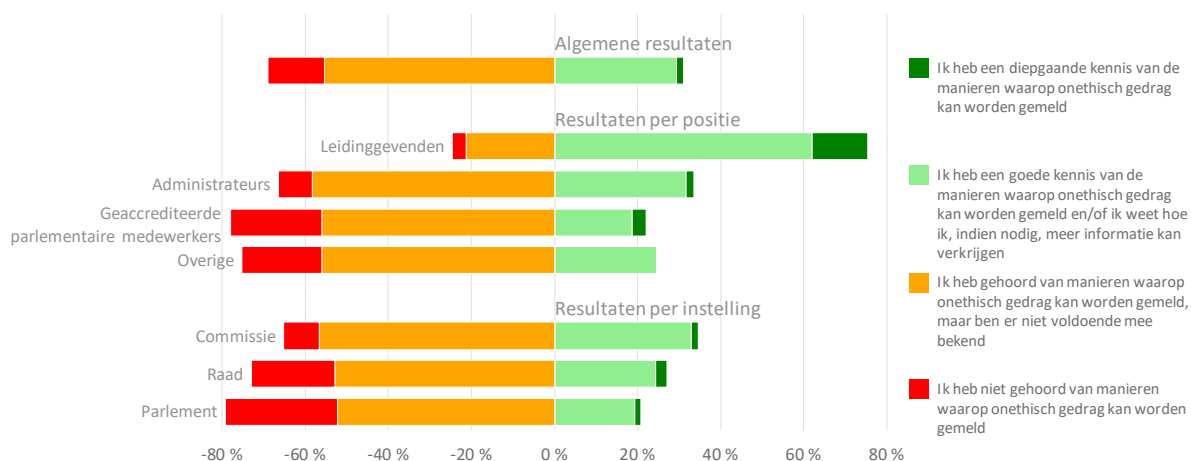


Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 11.2 en 11.5 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

85 Terughoudendheid om ethische vraagstukken te melden, kan ook het resultaat zijn van een gebrek aan kennis over de relevante procedures en waarborgen. Ongeveer 55 % van het personeel zegt te hebben gehoord van manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld, maar niet voldoende met deze manieren bekend te zijn. Nog eens 14 %

zegt dat het nooit heeft gehoord van manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld (zie [figuur 9](#)).

Figuur 9 — Bijna 70 % van het personeel heeft weinig of geen kennis van de manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld



Bron: ERK, geëxtrapoleerde resultaten van de enquête onder het personeel van de drie EU-instellingen: antwoorden op vraag 3 (zie [bijlage II — resultaten van de enquête](#)).

Conclusies en aanbevelingen

86 Onethisch gedrag van personeel en leden van de EU-instellingen en organen krijgt veel publieke aandacht en vermindert het vertrouwen in de EU-instellingen. Tekortkomingen op dit gebied kunnen leiden tot reputatieschade van de EU en haar instellingen. Onethisch gedrag wordt ook in verband gebracht met het risico op corruptie en fraude (zie de paragrafen [06](#) en [07](#)).

87 Wij concludeerden dat de gecontroleerde instellingen grotendeels adequate — maar verbeterbare — ethische kaders hadden ingevoerd voor het personeel en de leden, bestaande uit wettelijke vereisten en procedures om deze te handhaven (inclusief onderzoeks- en sanctiemechanismen). We constateerden dat er geen gemeenschappelijk ethisch EU-kader bestaat dat van toepassing is op de werkzaamheden van de vertegenwoordigers van lidstaten in de Raad (zie de paragrafen [24-31](#)).

88 We stelden een aantal tekortkomingen vast (die niet allemaal op alle gecontroleerde instellingen van toepassing zijn) in verband met strategieën over ethiek (zie de paragrafen [33-38](#)), verificatieprocedures, beoordelingscriteria en richtsnoeren betreffende de criteria voor het personeel (zie de paragrafen [39-45](#)), controle van verklaringen van leden (zie de paragrafen [46-50](#)), geschenken- en uitnodigingenbeleid (zie de paragrafen [51](#) en [59](#)), regels voor klokkenluidende geaccrediteerde parlementaire medewerkers (zie de paragrafen [54-56](#)), en bepalingen die voor EP-leden gelden na afloop van hun ambtstermijn (zie de paragrafen [57-63](#)).

Aanbeveling 1 — Verbeter de ethische kaders

De gecontroleerde instellingen moeten bovenstaande tekortkomingen in hun ethische kaders aanpakken door:

- 1) algemene strategieën over ethiek te ontwikkelen (Parlement en Raad);
- 2) procedures voor controles van verklaringen te formaliseren en duidelijkere richtsnoeren betreffende de beoordelingscriteria voor personeel te ontwikkelen (Parlement, Raad en Commissie);
- 3) de controles van de verklaringen van de leden te versterken door de vaststelling van schriftelijke standaardprocedures voor controles van de juistheid en volledigheid van informatie (Parlement en Commissie);
- 4) de duidelijkheid en reikwijdte van het geschenken- en uitnodigingenbeleid te vergroten (Parlement (voor het personeel), Raad (voor het personeel en de voorzitter van de Europese Raad) en Commissie (voor leden));
- 5) de regels inzake klokkenluiden aan te passen voor geaccrediteerde parlementaire medewerkers zodat beter rekening wordt gehouden met de specifieke en afhankelijke aard van hun posten (Parlement), en
- 6) de bepalingen die voor EP-leden gelden na afloop van hun mandaat te versterken (Parlement).

Termijn: 2020

89 De ethische kaders van de gecontroleerde instellingen verschillen omdat de risico's die verbonden zijn aan de uitvoering van hun taken op veel terreinen anders zijn. Er zijn echter gebieden waar goede redenen bestaan voor een geharmoniseerde aanpak van de behandeling van ethische vraagstukken bij de instellingen. Deze gebieden omvatten bepalingen voor geschenken- en uitnodigingenbeleid, voor beleid inzake nevenactiviteiten van personeel, en voor verklaringen met betrekking tot de activiteiten van de echtgenoten en partners van leden (zie de paragrafen [64-68](#)). We troffen ook voorbeelden van goede praktijken aan (zie de paragrafen [69-76](#)).

Aanbeveling 2 — Werk samen om elementen van het ethisch kader te harmoniseren en lever verdere inspanningen om goede praktijken inzake ethische kwesties te delen

De gecontroleerde instellingen moeten samenwerken om hun ethische kaders te harmoniseren en daarbij de nadruk leggen op:

- 1) hun definities van de term “geschenk”, en de maximaal aanvaardbare waarde van dergelijke geschenken;
- 2) hun plafonds voor toegestane bezoldiging van personeel voor nevenactiviteiten, en
- 3) de informatie die door de leden moet worden opgegeven met betrekking tot de belangen van hun familieleden, en de activiteiten van hun echtgenoot of partner.

De gecontroleerde instellingen worden aangemoedigd om, met name via interinstitutionele fora, verdere inspanningen te leveren om goede praktijken te delen.

Termijn: 2020

90 Een ethisch kader kan alleen goed functioneren als de mensen die voor de organisatie werken over de benodigde vaardigheden en kennis beschikken om dit toe te passen, en als zij geloven dat de organisatie ethiek hoog in het vaandel heeft staan. De enquêteresultaten leveren een gemengd beeld op met betrekking tot de bekendheid met en het beeld van ethische kwesties bij het personeel (zie de paragrafen [77-85](#)). De resultaten verschillen echter per instelling en personeelscategorie. We merkten ook het volgende op:

- 1) de meeste personeelsleden herkennen onethisch gedrag;
- 2) ongeveer de helft van het personeel beoordeelt zijn kennis van het ethisch kader als “goed” of “zeer goed”;
- 3) minder dan de helft van het personeel zegt dat het opleiding op het gebied van ethiek had gekregen;
- 4) minder dan een derde van de personeelsleden meldde dat de ethische richtsnoeren die zij van hun instelling hadden ontvangen specifiek en op reële voorbeelden gebaseerd waren;
- 5) personeel dat opleiding over ethiek en specifieke, op reële voorbeelden gebaseerde richtsnoeren inzake ethiek had ontvangen, heeft veel meer vertrouwen in zijn ethische deskundigheid;

- 6) het merendeel van de personeelsleden weet niet of hun instelling ethische kwesties op juiste wijze afhandelt;
- 7) het gevoel van zekerheid bij het rapporteren van ethische problemen is laag. Hoewel ongeveer de helft van het personeel gerust onethisch gedrag zou melden, gelooft slechts een derde dat degenen die dergelijke kwesties melden, worden beschermd, en
- 8) bijna 70 % van het personeel heeft weinig of geen kennis van de manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld.

Aanbeveling 3 — Verbeter de bekendheid met en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel

De gecontroleerde instellingen moeten de bekendheid met en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel verbeteren. Uit de enquêteresultaten komt naar voren dat dit mogelijk is door te zorgen dat opleidingen op het gebied van ethiek praktische, op reële voorbeelden gebaseerde richtsnoeren omvatten en door de communicatie met het personeel over ethische kwesties te verbeteren. Er moet vooral op worden gelet of personeelsleden weten hoe zij kwesties inzake onethisch gedrag moeten melden en dat hun gevoel van zekerheid wordt vergroot.

Termijn: 2020

Dit verslag werd door de Rekenkamer te Luxemburg vastgesteld op haar vergadering van 4 juli 2019.

Voor de Rekenkamer

Klaus-Heiner LEHNE
President

Bijlagen

Bijlage I — Belangrijkste kenmerken van de bestaande ethische kaders

Deel A — Geschenken en uitnodigingen¹⁸

PERSONEEL			
In het Statuut¹⁹ staat vermeld dat een ambtenaar, zonder machtiging van de instelling, geen gunsten, geschenken of beloningen mag aanvaarden van bronnen buiten de instelling. Geschenken in de vorm van geld mogen in geen geval worden aanvaard. De gecontroleerde instellingen bepalen de drempelwaarden voor het vaststellen van <i>aanvaardbare</i> geschenken, en om te bepalen in welke gevallen kan worden aangenomen dat <i>toestemming</i> bestaat.			
	<i>Raad</i>	<i>Parlement</i>	<i>Commissie</i>
Aanvaardbare geschenken waarvan kan worden aangenomen dat toestemming bestaat	Minder dan 50 EUR	Minder dan 100 EUR	Minder dan 50 EUR
Aanvaardbare geschenken waarvoor toestemming vooraf is vereist	Tussen de 50 EUR en 150 EUR	Meer dan 100 EUR	Tussen 50 EUR en 150 EUR

¹⁸ Hierbij worden er, zonder dat daar iets tegenover staat, geldbedragen of andere fysieke voorwerpen, of de mogelijkheid om gratis deel te nemen aan evenementen die alleen tegen betaling toegankelijk zijn, aangeboden. Hieronder vallen aanbiedingen van gastvrijheid, inclusief voedsel, drank, maaltijden en accommodatie.

¹⁹ Voor personeelsleden die geen ambtenaar zijn, zijn soortgelijke vereisten uiteengezet in de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie (RAP). De instellingen werken deze bepalingen verder uit door de vaststelling van meer specifieke uitvoeringsbepalingen.

Onaanvaardbare geschenken (moeten worden geweigerd)	Meer dan 150 EUR	Niet van toepassing	Meer dan 150 EUR
---	------------------	---------------------	------------------

Er wordt ook vanuit gegaan dat toestemming is verkregen voor zaken zoals gunsten en/of uitnodigingen voor lunches, diners en recepties, waaraan personeelsleden deelnemen in het belang van de dienst met voorafgaande toestemming van hun lijnmanager of een andere bevoegde autoriteit. Bij de Raad en de Commissie wordt voor dienstreizen de goedgekeurde reisopdracht of kostendeclaratie als toestemming beschouwd om aanbiedingen van gastvrijheid die in het reisschema worden genoemd te aanvaarden.

Als personeelsleden een geschenk niet kunnen weigeren, kunnen zij het aan een liefdadigheidsinstelling schenken (of in het geval van de Commissie; het naar hun instelling sturen voor schenking aan een liefdadigheidsinstelling). De instellingen houden een register bij met alle relevante informatie over geschenken en uitnodigingen waarvoor toestemming is vereist, en over geschenken die ter schenking naar de instelling zijn gestuurd.

LEDEN

De gedragscodes voor leden van de gecontroleerde instellingen leggen regelingen vast inzake geschenken en gastvrijheid. Geschenken mogen worden aanvaard als zij de drempelwaarde van 150 EUR voor de Commissieleden en de leden van het Europees Parlement (EP-leden) niet overschrijden. In het geval van de voorzitter van de Europese Raad worden alle geschenken met een waarde van meer dan 150 EUR eigendom van de instelling.

Leden mogen dergelijke geschenken gedurende hun mandaat gebruiken.

Geschenken kunnen aan liefdadigheid worden geschonken, of worden opgeslagen en tentoongesteld in de instellingen. Deze houden een uitgebreid register bij (op het niveau van de administratie en/of het voorzitterschap) van ontvangen geschenken die de drempelwaarde overschrijden.

Deel B — Nevenactiviteiten en -opdrachten²⁰

PERSONEEL

Het Statuut bepaalt dat personeelsleden toestemming van de instelling moeten vragen voordat zij, al dan niet tegen beloning, nevenactiviteiten of -opdrachten buiten de Unie uitvoeren. Bij het Parlement en de Raad wordt deze toestemming verleend voor een periode van maximaal één jaar, die kan worden verlengd. Personeelsleden moeten deze toestemming via hun lijnmanagers aanvragen. De gecontroleerde instellingen hebben bepalingen waarin de gevallen worden uiteengezet waarvoor toestemming in de regel moet worden verleend of geweigerd. Specifieke bepalingen zijn van toepassing op ambtenaren met verlof om redenen van persoonlijke aard, ambtenaren die in deeltijd werken, en ambtenaren die in een openbaar ambt worden verkozen of benoemd.

Activiteiten en opdrachten waarvoor toestemming wordt verleend

Toestemming wordt meestal verleend voor activiteiten en opdrachten die:

- geen aanleiding geven tot een daadwerkelijk of potentieel belangenconflict (inclusief onpartijdigheid en objectiviteit) met de taken van het personeelslid;
- de belangen en de reputatie van de instelling of de activiteiten van de EU niet belemmeren of hiermee onverenigbaar zijn;
- het vermogen van het personeelslid om voor de instelling te werken niet aantasten, en
- geen inkomsten genereren.

Activiteiten of opdrachten die moeten worden geweigerd

Toestemming wordt meestal geweigerd voor activiteiten en opdrachten die:

- geregementeerde beroepen vertegenwoordigen en die bezoldigd zijn (zoals architect, jurist, accountant, tolk/vertaler, arts, enz.)²¹;
- worden nagestreefd op basis van een arbeidsverhouding met een derde partij met uitzondering van educatieve activiteiten²², en
- adviesdiensten, belangenbehartiging of lobbyactiviteiten betreffen ten opzichte van de EU of EU-activiteiten.

De Raad en de Commissie stellen een bepaalde drempelwaarde per jaar vast. Het personeel van het Parlement mag geen andere betaling aanvaarden dan een vergoeding van kosten (die direct of indirect zijn gemaakt) bij het uitvoeren van de betreffende activiteit.

²⁰ Dit zijn activiteiten of opdrachten, al dan niet tegen beloning, die ambtenaren of leden uitvoeren buiten het kader van hun taken. De term verwijst naar activiteiten die van professionele aard zijn, of die redelijkerwijs niet meer als vrijetijdsactiviteiten beschouwd kunnen worden.

²¹ In het geval van de Commissie worden deze per geval beoordeeld.

²² *ibidem*

LEDEN

Het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en het ethisch kader voor de voorzitter van de Europese Raad en de leden van de Commissie stellen een algemeen verbod vast op het al dan niet tegen beloning uitvoeren van een professionele activiteit of opdracht tijdens hun ambtstermijn. Het Reglement van het Parlement omvat een dergelijk verbod niet, maar vermeldt dat de EP-leden algemene gedragsregels in acht moeten nemen bij het uitoefenen van hun taken. Bepaalde activiteiten en opdrachten zijn toegestaan, op voorwaarde dat zij verenigbaar zijn met de belangen van de EU en geen afbreuk doen aan de beschikbaarheid van de betrokken leden (bijvoorbeeld cursussen, seminars, lezingen, andere communicatieactiviteiten, erefuncties in culturele, artistieke en liefdadigheidsinstellingen, beheer van activa, bezit of persoonlijk of familiefortuin als particulier). Voor deze activiteiten bestaat geen goedkeuringsprocedure, alleen een vereiste om deze activiteiten in hun verklaring van financiële belangen te vermelden.

Leden van de Commissie moeten echter de voorzitter informeren over bepaalde toegestane activiteiten (zoals erefuncties, publicaties van boeken en het geven van onbetaalde cursussen).

Deel C — belangenconflicten bij aanwerving, ad-hocbelangenconflicten en belangenconflicten met betrekking tot activiteiten van echtgenoten

PERSONEEL

Voorafgaand aan de aanwerving moeten potentiële kandidaten de instelling in kennis stellen van potentiële of daadwerkelijke belangenconflicten. Op basis van de verstrekte informatie moet het tot aanstelling bevoegde gezag onderzoeken of de kandidaat persoonlijke belangen heeft die zijn onafhankelijkheid in het gedrang zouden kunnen brengen, of er andere belangenconflicten zijn.

Bij het uitvoeren van hun taken zouden personeelsleden zich niet bezig moeten houden met zaken waarbij zij direct of indirect persoonlijke belangen hebben die hun onafhankelijkheid in het gedrang zouden kunnen brengen. Dit geldt vooral voor belangen van familiale of financiële aard. Wanneer een dergelijke situatie zich voordoet, moeten personeelsleden dit melden bij hun lijnmanager, die passende maatregelen zal nemen.

Personeelsleden moeten de instelling ook informeren over de huidige beroepsbezigheden van hun echtgenoot of partner, zodat kan worden beoordeeld of het werk van de echtgenoot of partner verenigbaar is met dat van het personeelslid.

LEDEN

Krachtens de gedragscode voor leden van de instellingen moeten leden een verklaring indienen van hun belangen, waaronder die van de echtgenoot of partner van het lid en hun huidige professionele activiteiten.

Leden moeten het nodige doen om het belangenconflict aan te pakken en moeten de voorzitter van hun instelling op de hoogte brengen van elke nieuwe situatie die zich voordoet.

Deel D — Na afloop van het EU-dienstverband en -mandaat

PERSONEEL

Voormalige personeelsleden moeten bepaalde verplichtingen nakomen, waarvan enkele van toepassing zijn op actieve ambtenaren. Deze verplichtingen worden uiteengezet in het Statuut; zij omvatten bepalingen inzake: belangenconflicten, de ongeoorloofde openbaarmaking van informatie, het uitoefenen van beroepsbezigheden, het aanvaarden van bepaalde functies en voordelen, uitvindingen en het ontvangen van sociale uitkeringen en toelagen.

Belangenconflict

Wanneer ambtenaren een belangenconflict ervaren, moeten zij hun instelling hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen (zie [deel C](#) van deze [bijlage](#)). Dit geldt ook voor personeelsleden die nog in functie zijn maar onderhandelen over verwachte activiteiten na uitdiensttreding.

Ongeoorloofde openbaarmaking van informatie

Het is ambtenaren verboden informatie waarvan zij in hun ambt kennis hebben genomen aan onbevoegden mede te delen, tenzij die informatie reeds voor het publiek toegankelijk is gemaakt. Dit geldt ook voor personeel dat bij de EU uit dienst treedt.

Uitoefening van beroepsbezigheden

Voormalige ambtenaren die binnen twee jaar na beëindiging van de dienst (al dan niet bezoldigde) beroepsbezigheden wensen uit te oefenen, moeten hun instelling daarvan in kennis stellen. Als de geplande activiteit verband houdt met de werkzaamheden die de ambtenaar heeft verricht gedurende de drie jaren die aan de beëindiging van de dienst voorafgingen en mogelijk niet verenigbaar is met de legitieme belangen van de instelling, kan het tot aanstelling bevoegde gezag besluiten de ambtenaar te verbieden deze uit te oefenen, of de uitoefening ervan aan bepaalde voorwaarden te onderwerpen.

Voor gewezen hooggeplaatste ambtenaren gelden aanvullende specifieke regels inzake lobbyactiviteiten bij personeel van hun voormalige instelling of het als belangenbehartiger op te treden voor bedrijven, klanten of werkgevers waarvoor ze verantwoordelijk waren tijdens hun laatste drie dienstjaren.

Aanvaarding van bepaalde functies en voordelen
Ambtenaren blijven, na beëindiging van de dienst, gehouden betamelijkheid en kiesheid te betrachten bij het aanvaarden van bepaalde functies of voordelen (bijvoorbeeld eerbewijzen, onderscheidingen, gunsten, geschenken of beloningen).
Uitvindingen
Iedere uitvinding met betrekking tot het werk van de EU, die ambtenaren doen tijdens het jaar dat volgt op de beëindiging van hun dienst, moet worden geacht te zijn gedaan tijdens de uitoefening of in verband met de uitoefening van hun werkzaamheden.
Ontvangst van sociale uitkeringen en toelagen
Personeelsleden die een invaliditeitsuitkering ontvangen, mogen geen betaalde beroepsactiviteit uitoefenen zonder de voorafgaande goedkeuring van hun instelling. Als zij dit wel doen, kan hun pensioenbijdrage naar beneden worden bijgesteld. Hetzelfde geldt voor toelagen betreffende “terbeschikkingstelling”, “beëindiging in het belang van de dienst” en “pensioen in het belang van de dienst”. Voormalige ambtenaren die activiteiten uitvoeren in ruil voor betaling, vallen niet onder het sociale zekerheidsstelsel van de EU.

LEDEN
Voormalige leden van de EU-instellingen moeten aan bepaalde verplichtingen voldoen, waarvan enkele gedurende hun mandaat op hen van toepassing zijn (bijvoorbeeld ongeoorloofde openbaarmaking van informatie). De meeste van deze verplichtingen vloeien voort uit het VWEU en de gedragscodes voor leden van de instellingen. Er bestaan specifieke bepalingen inzake de uitoefening van beroepsbezigheden, en de ontvangst van sociale uitkeringen en toelagen. De algemene voorschriften met betrekking tot belangenconflicten (zie deel C van deze bijlage) hebben ook betrekking op situaties die voortvloeien uit de verwachte activiteiten na afloop van de ambtstermijn.
Beroepsbezigheden
<i>Parlement</i> Oud-leden van het EP die zich bezighouden met lobby- en representatieactiviteiten die verband houden met de EU, mogen geen gebruik maken van de faciliteiten die aan oud-leden worden toegekend (zoals de levenslange toegangspas).

Raad

Voormalige voorzitters van de Europese Raad blijven, na neerlegging van het ambt, gehouden betamelijkheid en kiesheid te betrachten bij het aanvaarden van bepaalde functies of voordelen. Gedurende de achttien maanden na beëindiging van hun ambtstermijn mogen zij geen lobbyactiviteiten uitoefenen bij leden van EU-instellingen of hun personeel, of als belangenbehartiger op treden voor een bedrijf, klant of werkgever.

Voormalige voorzitters die voornemens zijn om in de loop van de achttien maanden na de neerlegging van het ambt een activiteit op te nemen, moeten de secretaris-generaal hiervan tijdig, en indien mogelijk ten minste vier weken vooraf, in kennis stellen. De secretaris-generaal onderzoekt de aard van de geplande activiteit en informeert, indien dit passend wordt geacht, de Raad. Dit geldt niet wanneer de gewezen voorzitter een openbaar ambt bekleedt.

Commissie

Na neerlegging van het ambt blijven voormalige leden gehouden bij het aanvaarden van bepaalde functies of voordelen betamelijkheid, kiesheid, collegialiteit en discretie te betrachten.

Zij moeten hun instelling vooraf op de hoogte stellen van alle professionele activiteiten die zij voornemens zijn te aanvaarden na afloop van hun ambtstermijn (gedurende een periode van twee jaar voor Commissieleden, en drie jaar voor de voorzitter). Als de geplande activiteit verband houdt met de taakomschrijving van het voormalig lid, kan het college alleen een besluit nemen na raadpleging van het onafhankelijk ethisch comité, behalve wanneer de voormalige Commissieleden een openbaar ambt opnemen. Tijdens de twee jaar (drie jaar voor voormalige voorzitters) na neerlegging van hun ambt, mogen zij niet bij leden van de Commissie en hun personeel lobbyactiviteiten uitvoeren of als belangenbehartiger op treden voor een bedrijf, klant of werkgever met betrekking tot kwesties waarvoor zij verantwoordelijk waren als Commissielid tijdens hun mandaat.

Ontvangst van sociale uitkeringen en toelagen

Parlement

Oud-leden van het EP hebben recht op een overbruggingstoelage na neerlegging van hun ambt. Deze toelage wordt niet verlaagd als zij een openbaar ambt aanvaarden zonder dat zij "hoge ambtenaren die dragers van het openbaar gezag zijn" worden, of werkzaam zijn in de particuliere sector.

EP-leden die recht hebben op een overbruggingstoelage en een ouderdoms- of invaliditeitspensioen, moeten een van deze drie regelingen kiezen. Betaling van het ouderdomspensioen wordt opgeschort voor elke ontvanger van pensioen die in het Parlement wordt herverkozen. Een invaliditeitspensioen dat een oud-lid van het EP ontving uit hoofde van een mandaat dat hij of zij in een ander parlement uitoefende naast het mandaat in het Europees Parlement, wordt in mindering gebracht op het invaliditeitspensioen dat de EU betaalt.

Raad & Commissie

Voor iedere betaalde activiteit die door voormalige voorzitters van de Europese Raad en leden van de Commissie wordt uitgevoerd, wordt hun overbruggingstoelage naar beneden bijgesteld. Het recht op de overbruggingstoelage vervalt als de voormalige voorzitter van de Europese Raad of het Commissielid opnieuw wordt benoemd in de instellingen van de EU, in het Parlement wordt gekozen, de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of overlijdt. Het beginsel van niet-cumuleerbaarheid van overbruggingstoelagen en pensioenen is ook van toepassing op leden die meer dan één keer een openbaar ambt bekleedden, indien het gecumuleerde bedrag hoger is dan het salaris dat zij gedurende hun ambtstijd ontvingen.

Deel E — Beleid tegen intimidatie

PERSONEEL
Alle drie instellingen die in dit verslag aan de orde komen, hebben de belangrijkste elementen van een beleid tegen intimidatie vastgelegd.
Beleid tegen intimidatie
In het beleid van de gecontroleerde instellingen wordt intimidatie in al haar vormen duidelijk veroordeeld en staat vermeld dat de positie van de geweldpleger in de organisatie irrelevant is. De drie instellingen hebben adequate klachtenprocedures vastgesteld voor de slachtoffers van intimidatie.
Monitoring en evaluatie
De drie instellingen hebben in hun strategische documenten (in het geval van het Parlement, in een resolutie) verklaard dat zij zich zullen inzetten voor het toezicht op en de evaluatie van hun beleid tegen intimidatie.

LEDEN
Het Parlement heeft een specifieke reeks regels en procedures tegen intimidatie vastgesteld voor haar leden. In de overige twee instellingen (de Raad en de Commissie) zijn de regels tegen intimidatie die van toepassing zijn op leden (voorzitter van de Europese Raad en de Commissieleden), gebaseerd op meer algemene ethische verplichtingen die zijn vastgesteld in de desbetreffende gedragscodes.

Deel F — Klokkenluiden

PERSONEEL

De gecontroleerde instellingen hebben beleid inzake klokkenluiden vastgesteld met de definitie, kanalen voor melding en beschermende maatregelen.

LEDEN

De algemene bepalingen van het VWEU zijn van toepassing, evenals de gedragscodes voor de voorzitter van de Europese Raad, voor de EP-leden en voor de Commissieleden.

Er zijn geen beschermende maatregelen en procedures van toepassing op leden die gelijkwaardig zijn aan die van het personeel.

Bijlage II — Resultaten van de enquête

Methodologische toelichting

Wij selecteerden een willekeurige steekproef van personeel uit drie EU-instellingen die we op basis van twee criteria indeelden:

- De instellingen waaraan het personeelslid is verbonden:
 - het Europees Parlement, dat ten tijde van het onderzoek 9 764 personeelsleden in dienst had;
 - de Europese Raad en de Raad van de Europese Unie, die ten behoeve van de enquête als één instelling werden behandeld en die ten tijde van het onderzoek 3 031 personeelsleden in dienst had, en
 - de Europese Commissie, die ten tijde van het onderzoek 30 372 personeelsleden in dienst had.
- Welk ambt werd bekleed:
 - leidinggevende (waaronder secretarissen-generaal, directeuren-generaal, directeuren, kabinetschefs, hoofden van eenheden en hoofdadviseurs);
 - administrateurs (waaronder personeel dat een “AD”-ambt bekleedt zonder leidinggevende taken — bijv. algemene administrateurs, vertalers en juristen, arbeidscontractanten uit functiegroep IV en gedetacheerde nationale deskundigen);
 - geaccrediteerde parlementaire medewerkers — alleen in het Europees Parlement, en
 - andere (waaronder personeel met “AST”-posten — zoals senior assistenten en assistenten; personeelsleden met “SC”-posten — bijvoorbeeld secretariaats- en kantoormedewerkers, en arbeidscontractanten uit de functiegroepen I-III).

Met deze criteria als uitgangspunt namen we onze steekproef uit tien afzonderlijke subpopulaties van personeel (drie instellingen maal drie gezamenlijke soorten functies, plus een aanvullend type functie (geaccrediteerde parlementaire medewerker) dat alleen in het Europees Parlement voorkomt).

Het totale aantal geldige reacties bedroeg 798. Het totale responspercentage bedroeg 39 %. Voor individuele subpopulaties varieerde het responspercentage tussen de 34 % en

69 %, met uitzondering van de categorie geaccrediteerde parlementaire medewerkers waar het responspercentage 12 % bedroeg. De onderstaande cijfers zijn de geëxtrapoleerde resultaten van de enquête. Zij vertegenwoordigen onze beste schatting voor de respectieve personeelscategorieën binnen de drie instellingen. Een overzicht van de voornaamste resultaten van de enquête is opgenomen in *tabel 2*.

Tabel 2 — Overzicht van de voornaamste resultaten van de enquête

	Leidinggevend	Administrateurs	Geaccrediteerde parlementaire medewerkers	Overige	Commissie	Raad	Parlement	TOTAAL
1. Hoe goed bent u op de hoogte van het ethisch kader dat binnen uw instelling van toepassing is?								
Ik heb een diepgaande kennis van het ethisch kader	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Ik heb een goede kennis van het ethisch kader en/of ik weet hoe ik, indien nodig, meer informatie kan verkrijgen	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
Ik heb van het ethisch kader gehoord maar ben er niet echt mee bekend	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
Ik heb nog nooit van een ethisch kader gehoord	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Gedrag van leden (afhankelijk van uw instelling: voorzitter van de Europese Raad, leden van de Europese Commissie, EP-leden)								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Ik ken de vereisten niet	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Het vermijden van belangenconflicten								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Ik ken de vereisten niet	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Verklaring betreffende de winstgevende beroepsbezigheid van een echtgenoot								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Ik ken de vereisten niet	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels betreffende nevenactiviteiten								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Ik ken de vereisten niet	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Verplichting van vertrouwelijkheid								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Ik ken de vereisten niet	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels betreffende geschenken, betalingen, onderscheidingen en gastvrijheid								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Ik ken de vereisten niet	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels indien men zich kandidaat wil stellen voor een openbare functie en een openbaar ambt wil uitoefenen								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Ik ken de vereisten niet	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Leidinggevenden	Administrateurs	Geaccrediteerde parlementaire medewerkers	Overige	Commissie	Raad	Parlement	TOTAAL
2.8. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels betreffende beperkingen die gelden na de uitdiensttreding bij de EU								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Ik ken de vereisten niet	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels en richtsnoeren betreffende communicatie met het publiek en de media								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Ik ken de vereisten niet	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels en richtsnoeren betreffende het gebruik van sociale media								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Ik ken de vereisten niet	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels en richtsnoeren betreffende het gebruik van informatie- en communicatietechnologie								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Ik ken de vereisten niet	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels met betrekking tot psychologische en seksuele intimidatie								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Ik ken de vereisten niet	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Regels betreffende klokkenluiden								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Ik ken de vereisten niet	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Bent u bekend met de vereisten die van toepassing zijn op het volgende?: Contacten met belangenvertegenwoordigers (lobbyactiviteiten)								
Ik heb een diepgaande kennis van de vereisten	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Ik heb een goede kennis van de vereisten	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Ik beschik over enige kennis van de vereisten en ik weet hoe ik meer informatie kan verkrijgen	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Ik ken de vereisten niet	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Hoe goed bent u op de hoogte van de manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld (gedrag dat niet in overeenstemming lijkt te zijn met het ethisch kader van de instelling)?								
Ik heb een diepgaande kennis van de manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Ik heb een goede kennis van de manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld en/of ik weet hoe ik, indien nodig, meer informatie kan verkrijgen	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Ik heb gehoord van manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld, maar ben er niet voldoende mee bekend	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
Ik heb niet gehoord van manieren waarop onethisch gedrag kan worden gemeld	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Leidinggevenden	Administrateurs	Geaccrediteerde parlementaire medewerkers	Overige	Commissie	Raad	Parlement	TOTAAL
4. Heeft u opleidingen over ethiek gevolgd (bijvoorbeeld cursussen, seminars, opleidingssessies) die door uw instelling of dienst werden gegeven?								
Ja, ik volg regelmatig opleidingen over ethiek	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Ja, ik heb een eenmalige opleiding over ethiek gevolgd	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
Nee	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. Kreeg u door de opleiding een adequaat inzicht in het ethisch kader?								
Ja, ik denk dat de opleiding mij een adequaat inzicht gaf	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Nee, ik ben van mening dat mijn inzicht in het ethisch kader ontoereikend is	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
GEEN ANTWOORD	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Waarom heeft u geen opleiding over ethiek gevolgd?								
Omdat ik niet geïnteresseerd ben in ethische kwesties	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Omdat ik niet wist dat er opleidingen over ethiek waren	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Omdat ik het te druk had om deel te nemen	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Mijn aanvraag voor een opleiding over ethiek werd niet goedgekeurd door het management	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Anders, namelijk	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
GEEN ANTWOORD	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Moet u (eenmalig of regelmatig) verklaren dat u bekend bent met de ethische regels die op u van toepassing zijn?								
Ja	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Nee	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
Ik weet het niet	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Moet u regelmatig (uitdrukkelijk of stilzwijgend) bevestigen of u heeft voldaan aan de geldende ethische regels?								
Ja	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Ja, maar alleen in verband met specifieke aspecten van mijn taken	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Nee	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
Ik weet het niet	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Geeft uw instelling of dienst u richtsnoeren over ethisch gedrag op basis van reële voorbeelden en door te bespreken hoe specifieke situaties in het verleden zijn aangepakt en/of in de toekomst moeten worden aangepakt?								
Ja	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Nee	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Kent u de gevolgen van en sancties op onethisch gedrag?								
Ik heb een goede kennis van de toepasselijke sancties	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Ik heb gehoord van de mogelijkheid dat sancties worden opgelegd voor onethisch gedrag, maar ik weet niet welke	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
Ik ben niet bekend met sancties op onethisch gedrag	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. Wat is uw mening over de volgende stelling: Ik herken onethisch gedrag als ik het zie								
Helemaal mee eens	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Mee eens	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Mee oneens	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Helemaal mee oneens	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Ik weet het niet	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Leidinggevers	Administrateurs	Geaccrediteerde parlementaire medewerkers	Overige	Commissie	Raad	Parlement	TOTAAL
11.2 Wat is uw mening over de volgende stelling: Ik zou gerust een ethisch probleem melden								
Helemaal mee eens	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Mee eens	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Mee oneens	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Helemaal mee oneens	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
Ik weet het niet	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3 Wat is uw mening over de volgende stelling: Personeel aarzelt niet om onethisch gedrag te melden aan hun hiërarchische leidinggevers								
Helemaal mee eens	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Mee eens	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Mee oneens	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Helemaal mee oneens	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Ik weet het niet	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4 Wat is uw mening over de volgende stelling: Personeel in mijn eenheid/afdeling kan ethische problemen herkennen								
Helemaal mee eens	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Mee eens	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Mee oneens	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Helemaal mee oneens	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Ik weet het niet	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5 Wat is uw mening over de volgende stelling: Personeelsleden die melding maken van ethische problemen worden beschermd								
Helemaal mee eens	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Mee eens	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Mee oneens	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Helemaal mee oneens	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
Ik weet het niet	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6 Wat is uw mening over de volgende stelling: Mijn hiërarchische leidinggevers geven het goede voorbeeld op het gebied van ethiek								
Helemaal mee eens	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Mee eens	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Mee oneens	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Helemaal mee oneens	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
Ik weet het niet	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7 Wat is uw mening over de volgende stelling: Mijn eenheid/afdeling neemt onethisch gedrag altijd serieus								
Helemaal mee eens	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Mee eens	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Mee oneens	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Helemaal mee oneens	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
Ik weet het niet	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Leidinggevend	Administrateurs	Geaccrediteerde parlementaire medewerkers	Overige	Commissie	Raad	Parlement	TOTAAL
11.8 Wat is uw mening over de volgende stelling: De praktijken in mijn eenheid/afdeling voldoen aan de beginselen van het ethisch kader								
Helemaal mee eens	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Mee eens	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Mee oneens	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Helemaal mee oneens	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
Ik weet het niet	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9 Wat is uw mening over de volgende stelling: De ethische cultuur in mijn instelling is sterk								
Helemaal mee eens	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Mee eens	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Mee oneens	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Helemaal mee oneens	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
Ik weet het niet	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10 Wat is uw mening over de volgende stelling: Mijn instelling handelt in overeenstemming met haar beleid inzake ethiek en integriteit								
Helemaal mee eens	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Mee eens	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Mee oneens	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Helemaal mee oneens	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
Ik weet het niet	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11 Wat is uw mening over de volgende stelling: De regels en procedures voor het melden van inbreuken en problemen zijn duidelijk								
Helemaal mee eens	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Mee eens	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Mee oneens	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Helemaal mee oneens	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
Ik weet het niet	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12 Wat is uw mening over de volgende stelling: Alle gemelde ethische problemen worden op passende wijze afgehandeld								
Helemaal mee eens	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Mee eens	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Mee oneens	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Helemaal mee oneens	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
Ik weet het niet	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Worden de vereisten van het ethisch kader voldoende onder de aandacht van het personeel gebracht (bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, opleidingen en evenementen, of op het intranet)?								
Ja	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Nee	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Pakt het ethisch kader volgens u alle mogelijke kwesties voldoende aan?								
Ja, ik meen van wel	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Nee, ik denk van niet	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
Ik weet het niet	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Wat is uw mening over de sancties die uw organisatie in het verleden wegens onethisch gedrag heeft opgelegd?								
Ze werken afschrikkend, maar zijn onevenredig zwaar	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Ze zijn afschrikwekkend genoeg	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Ze zijn niet afschrikwekkend genoeg	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Geen mening	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Bron: ERK.

Acroniemen en afkortingen

AMP: Jaarlijks beheersplan (Annual Management Plan)

APA('s): Geaccrediteerde parlementaire medewerker(s) (Accredited Parliamentary Assistant(s))

COI Belangenconflict (Conflict of Interest)

Commissie: Europese Commissie

DG: Directoraat-generaal van de Europese Commissie, **AGRI:** Landbouw en plattelandontwikkeling, **COMP:** Concurrentie, **ENER:** Energie, **HR:** Personele middelen en veiligheid, **RTD:** Onderzoek en Innovatie, en **SG:** secretariaat-generaal

EP-leden: Leden van het Europees Parlement

EU: Europese Unie

IR: Interne voorschriften (Internal Rules)

OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

Parlement: Europees Parlement

Raad: de Raad van de Europese Unie en de Europese Raad

RAP: Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie

Rvo: Reglement van orde

VEU: Verdrag betreffende de Europese Unie

VWEU: Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Verklarende woordenlijst

Administratieve onderzoeken: Dit zijn alle acties die worden ondernomen door gemachtigde ambtenaren om feiten vast te stellen en, waar nodig, te bepalen of er sprake is geweest van plichtsverzuim door ambtenaren van de EU-instellingen. Binnen de Commissie worden administratieve onderzoeken uitgevoerd door het bureau voor onderzoek en disciplinaire zaken van de Commissie.

Adviesverlening: In het kader van de regels tegen intimidatie is dit een proces waarbij de slachtoffers beslissen om informele procedures te volgen om de kwestie op te lossen. Raadgevers zijn mensen die zijn opgeleid om advies te geven over persoonlijke of psychische problemen (zie ook Bemiddeling).

Afkoelingsperiode: In de EU-instellingen is dit het tijdsinterval waarin een voormalig personeelslid of lid het tot aanstelling bevoegd gezag of het college in kennis moet stellen van zijn nieuwe activiteit en geen lobbyactiviteiten mag uitvoeren bij de voormalige instelling.

Belangenconflict: Dit is een situatie waarin er voor een persoon of organisatie sprake is van meerdere belangen, financieel of andere, en waarbij het dienen van het ene belang kan indruisen tegen het dienen van het andere. In de EU-instellingen bestaan verschillende vormen van belangenconflicten, inclusief de belangenconflicten die zich voordoen bij aanwerving, tijdens en na het dienstverband, in verband met geschenken en uitnodigingen, nevenactiviteiten en winstgevend beroepsbezigheden van de echtgenoot, en in verband met lobbyactiviteiten en belangenbehartiging.

Beleid tegen intimidatie: Dit bestrijdt intimidatie. Binnen een doeltreffend personeelsbeheer wordt intimidatie op de werkplek een steeds gevoeliger terrein. Het staat ook bekend als “pesten” en omvat verschillende soorten discriminatie en geweld die niet tot een specifieke groep van personeel beperkt blijven. Deze kunnen worden ingedeeld in emotioneel en fysiek geweld.

Bemiddeling: In het kader van de regels tegen intimidatie is dit een proces waarbij de slachtoffers beslissen om informele procedures te volgen om de kwestie op te lossen. Bemiddelaars zijn de personen die proberen te zorgen dat de in een conflict betrokken personen tot een overeenkomst komen (zie ook Adviesverlening).

Eigen verklaring: Dit is een instrument dat in de EU-instellingen is ingesteld en dat het voor het personeel en de leden mogelijk maakt om hun verplichtingen op het gebied van ethiek na te komen. De eigen verklaringen van personeelsleden worden gericht aan het tot aanstelling bevoegd gezag. Die van de leden zijn openbaar.

Ethisch comité (in de EU-instellingen): Dit is een orgaan dat de voorzitters advies geeft over de toepassing van de gedragscode voor leden.

Ethisch kader: Ten behoeve van deze controle verwijzen we ten eerste, naar ethische wettelijke vereisten, en ten tweede naar procedures, handhavingsinstrumenten, richtsnoeren en communicatie die ertoe bijdragen dat wettelijke voorschriften worden nageleefd.

Gastvrijheid: Dit omvat het aanbod van voedsel, drank, maaltijden en accommodatie. Het kan ook entertainment en vrijetijdsactiviteiten omvatten.

Geaccrediteerde parlementaire medewerker: Dit is een personeelslid dat door een of meerdere leden van het Europees Parlement (EP-leden) wordt gekozen en door het Parlement op grond van een rechtstreekse overeenkomst wordt aangeworven om directe assistentie te verlenen aan de EP-leden in de uitoefening van hun functies, onder hun leiding en gezag en in een relatie van wederzijds vertrouwen.

Geschenken en uitnodigingen: Hierbij worden er, zonder dat daar iets tegenover staat, geldbedragen aangeboden, of andere fysieke voorwerpen, of de mogelijkheid om gratis deel te nemen aan evenementen die alleen tegen betaling toegankelijk zijn. Dit omvat ook het aanbod van voedsel, drank, maaltijden en accommodatie.

Geschenkenregister: Dit is een register waarin alle relevante informatie is opgenomen over geschenken en uitnodigingen die personeel en leden van de EU-instellingen hebben aanvaard. Voor het personeel is het een intern register dat door de administratie wordt beheerd, en alleen geschenken omvat waarvoor toestemming is vereist. Het register met betrekking tot de leden is openbaar beschikbaar; het wordt beheerd door de voorzitter en omvat alle geaccepteerde geschenken.

Het tot aanstelling bevoegd gezag: Dit is het individu en/of het orgaan in de EU-instellingen dat de macht heeft om personeelsleden te benoemen en hun dienstverband te beëindigen. Deze functie wordt uitgevoerd door het college van de leden, dat het meeste hiervan delegeert aan de secretaris-generaal. Deze laatstgenoemde delegeert deze taak in de regel aan ambtenaren met leidinggevende posities.

Klokkenluiden: Dit is een proces waarbij een persoon (bijvoorbeeld een personeelslid) verslag uitbrengt over feiten die in de loop van of in verband met zijn of haar taken zijn ontdekt en die wijzen op het bestaan van ernstige onregelmatigheden. De verslaglegging moet schriftelijk en onverwijld plaatsvinden. Regels inzake klokkenluiden bevatten advies, bijstand en beschermende maatregelen voor klokkenluiders.

Leden van de EU-instellingen: Leden van de instellingen zijn de personen die zijn benoemd of gekozen om het besluitvormende orgaan van de instelling te vormen.

Na afloop van het EU-dienstverband en -mandaat: Voormalige personeelsleden of leden van de EU-instellingen moeten voldoen aan bepaalde verplichtingen, waarvan enkele van toepassing zijn op actieve ambtenaren of op de duur van hun mandaat. Deze verplichtingen staan in het Statuut of in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), alsmede in de gedragscodes voor leden van de EU-instellingen, en omvatten met name: het verbod op ongeoorloofde openbaarmaking van informatie, de plicht om alle beroepsactiviteiten binnen twee jaar na beëindiging van de dienst te melden, de plicht om betamelijkheid en kiesheid te betrachten bij het aanvaarden van bepaalde functies en voordelen, de bepalingen inzake uitvindingen en de ontvangst van sociale uitkeringen en toelagen.

Nevenactiviteiten en -opdrachten: Dit zijn activiteiten of opdrachten, al dan niet tegen beloning, die buiten het kader van de taken van de ambtenaren of leden worden uitgevoerd. Deze zijn van beroepsgerelateerde aard en/of gaan verder dan wat redelijkerwijs beschouwd kan worden als vrijetijdsactiviteiten.

Openbare integriteit: Dit verwijst naar de samenhangende afstemming en naleving van gedeelde ethische waarden, beginselen en normen voor de handhaving en het prioriteren van het openbaar belang boven privébelangen in de overheidssector (zoals gedefinieerd door de organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)).

Personeel van de EU-instellingen: Dit zijn alle personeelsleden die rechtstreeks door de EU worden aangenomen op basis van verschillende regelingen: ambtenaren, tijdelijke functionarissen, arbeidscontractanten, plaatselijke functionarissen, bijzondere adviseurs en geaccrediteerde parlementaire medewerkers. Andere mensen die werken als gedetacheerde nationale deskundigen en stagiairs worden gelijkgesteld met het personeel van de EU-instellingen.

Statuut: Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie, vastgesteld bij Verordening (EEG, Euratom, EGKS) nr. 259/68 van de Raad²³.

Tuchtprocedures: Dit zijn de vastgestelde manieren waarop een werkgever met vermeend wangedrag van een werknemer omgaat. Zij omvatten een disciplinaire hoorzitting waar het personeelslid de kans krijgt om de feiten toe te lichten.

²³ PB L 56 van 4.3.1968, blz. 1.

**ANTWOORDEN VAN HET EUROPEES PARLEMENT, GOEDGEKEURD DOOR HET
BUREAU,
OP DE OPMERKINGEN VAN DE EUROPESE REKENKAMER
IN HET SPECIAAL VERSLAG "DE ETHISCHE KADERS VAN DE GECONTROLEERDE
EU-INSTELLINGEN: RUIMTE VOOR VERBETERING"**

Antwoord op opmerking 38:

Het Parlement stelt dat de strategische doelstellingen en prioriteiten inzake ethisch gedrag door de leden zijn opgenomen in zijn Reglement (met inbegrip van de gedragscode en de code voor passend gedrag) en het stappenplan ter bestrijding van intimidatie. De strategische doelstellingen en prioriteiten voor personeelsleden zijn vastgelegd in de gedragscode en het personeelsbeleid ter bestrijding van intimidatie. Uit de evaluatie van 2017 blijkt dat de prestaties meetbaar zijn.

Antwoord op opmerking 43:

Alle verklaringen betreffende de afwezigheid van belangenconflicten bij aanwerving worden ter verificatie naar de ethische sector van de afdeling Loopbaanontwikkeling en Ethiek (CDEU) gestuurd. In de praktijk worden, waar mogelijk, kruiscontroles verricht tussen de relevante afdelingen van het Europees Parlement. De coherentie wordt gewaarborgd doordat het afdelingshoofd alle dossiers nakijkt. Verder is het zo dat, wanneer bij de afdeling Individuele Rechten wijzigingen betreffende winstgevende beroepsbezigheden van de echtgenoot worden geregistreerd, de collega's van de CDEU dit volgen en zij de betrokken collega het formulier voor de verklaring betreffende winstgevende beroepsbezigheden van de echtgenoot sturen. De bestaande documentatie zal worden aangevuld met de te verrichten controles.

Antwoord op opmerking 48:

De EP-leden kunnen in alle vertrouwelijkheid advies vragen aan het raadgevend comité voor het gedrag van de leden. Artikel 8 van de gedragscode voorziet in een procedure voor vermeende inbreuken op deze openbaarmakingsverplichtingen. Het Parlement stelt dat de vaststelling van een verder reikende "schriftelijke standaardprocedure" voor de wijze waarop de voorziene controles moeten worden uitgevoerd, problematisch is vanwege de oneindige mogelijke diversiteit van binnenkomende informatie. Bijgevolg moet elk inkomend stuk informatie noodgedwongen op zijn eigen merites worden beoordeeld. Om alle inkomende stukken ambtshalve zeer grondig op hun juistheid of volledigheid te controleren, zou er wellicht veel extra personeel nodig zijn, tot ongeveer 60 AD-posten. Verder moet worden opgemerkt dat het Parlement geen onderzoeksbevoegdheid heeft ten aanzien van de EP-leden, die verantwoording moeten afleggen aan de kiezers, en dat het Parlement het vrije mandaat moet eerbiedigen.

Antwoord op opmerking 50:

Voor de EP-leden wordt voorzien in advies en begeleiding op basis van een coherente en gevestigde praktijk.

Antwoord op opmerking 53:

Voor het personeel beschikt het Parlement over een gedragscode (Gids voor de verplichtingen van ambtenaren en andere personeelsleden van het Europees Parlement, besluit van het Bureau van 7 juli 2008). Om deze gedragscode toegankelijker en begrijpelijker te maken, werkt het Parlement momenteel aan een aanvullende handleiding voor het personeel, waarin uitgebreide en gedetailleerde toelichtingen, voorbeelden en procedurele richtsnoeren voor de gedragscode zijn opgenomen, met inbegrip van alle kwesties die de Rekenkamer met betrekking tot geschenken aan de orde stelt.

Antwoord op opmerking 56:

Het Parlement wil erop wijzen dat geaccrediteerde parlementaire medewerkers rechtstreeks door het Europees Parlement worden aangesteld, terwijl ze werken onder leiding van het lid dat ze bijstaan, die als hun hiërarchische meerdere optreedt (artikel 5 bis van de RAP en artikel 1 van de uitvoeringsbepalingen van titel VII van de RAP). Aangezien ze "door een of meer leden" zijn gekozen, kunnen ze niet louter bij besluit van de administratie naar een andere post in het EP worden overgeplaatst. Het Parlement kan dit niet eenzijdig wijzigen, aangezien het een wettelijke verplichting betreft. Overeenkomstig artikel 24 van het Statuut, dat naar analogie ook van toepassing is op geaccrediteerde parlementaire medewerkers, zijn er evenwel andere vormen van bijstand op maat beschikbaar voor geaccrediteerde parlementaire medewerkers.

Antwoord op opmerking 61:

Het Parlement is niet bevoegd om ten aanzien van voormalige EP-leden andere verdere beperkingen vast te stellen dan wat betreft hun toegang tot de gebouwen, het gebruik van faciliteiten en financiële rechten. Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat het een belangrijke stap in de ontwikkeling van de parlementaire democratie is geweest om personen die met hun eigen vermogen niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien, toe te staan en aan te moedigen zich kandidaat te stellen voor een openbaar ambt. Verdere beperkingen met betrekking tot werkzaamheden aansluitend aan het mandaat zullen tot gevolg hebben dat mensen worden ontmoedigd om zich kandidaat te stellen als EP-lid, aangezien de leden na een zittingsperiode geen baanzekerheid hebben. Dit zou misschien anders kunnen zijn als er ook wijzigingen worden doorgevoerd met betrekking tot de overgangsvergoedingen die EP-leden kunnen krijgen aan het eind van hun mandaat.

Antwoord op opmerking 67:

Het Parlement streeft ernaar dat belangenconflicten worden opgelost en verlangt dat informatie over belangenconflicten wordt gepubliceerd als EP-leden belangenconflicten niet oplossen.

Antwoord op opmerking 74:

De Voorzitter is verplicht bij de benoeming van de leden naar behoren rekening te houden met hun ervaring en met het politieke evenwicht (zie artikel 7, lid 2, van de gedragscode).

Antwoord op opmerking 80:

Sinds oktober 2018 wordt regelmatig een vernieuwde opleiding "Let's talk about Ethics" aangeboden.

Sinds 2018 moeten nieuw aangeworven geaccrediteerde parlementaire medewerkers een inleidende training over hun rechten en plichten volgen.

Antwoord op opmerking 81:

Zoals uiteengezet in punt 53, werkt het Parlement momenteel aan een handleiding voor het personeel met onder meer concrete voorbeelden en verduidelijkingen op het gebied van ethische kwesties, die een aanvulling vormt op de bestaande gedragscode voor het personeel.

Verder zijn sinds januari 2019 diverse mededelingen aan het personeel gestuurd, voornamelijk over de verklaringen inzake kandidaatstelling en deelname aan de verkiezingscampagne voor de Europese verkiezingen, die volgens het Parlement een nevenactiviteit zijn.

Antwoord op opmerking 82:

Zie de antwoorden op de opmerkingen 80 en 81 hierboven.

Antwoord op opmerking 84:

Geaccrediteerde parlementaire medewerkers worden permanent geadviseerd over ethische kwesties, zoals onder meer blijkt uit hun talrijke verzoeken en verklaringen over nevenactiviteiten, kandidaatstelling bij verkiezingen, publicaties enz.

Aanbeveling 1:

1) Het Parlement is het gedeeltelijk eens met aanbeveling 1, punt 1. De bevoegde diensten zullen hun aanpak op het gebied van ethische aspecten blijven bijwerken en ontwikkelen. Het Parlement acht het evenwel niet noodzakelijk dit in één strategiedocument te consolideren. Het Parlement werkt aan de ontwikkeling van maatstafindicatoren om de prestatiebeoordeling van zijn administratie verder te verbeteren. [Aanbeveling 3] Bij de bewustmaking van zowel het personeel als de leden zal ethiek centraal staan.

2) Het Parlement is het gedeeltelijk eens met aanbeveling 1, punt 2. De bestaande documentatie zal worden aangevuld met de te verrichten controles. Het Parlement is evenwel van mening dat consistente controleprocedures relevant zijn, en kan bevestigen dat het in de praktijk wel degelijk zorgt voor consistente controles van de verklaringen in de afdeling Loopbaanontwikkeling en Ethiek. Binnenkort zullen aanvullende gedetailleerde personeelsrichtsnoeren worden verstrekt die nog duidelijkere richtsnoeren bieden dan de gedragscode.

3) Het Parlement verwierpt aanbeveling 1, punt 3. Het Parlement is van mening dat de verklaring het transparantiedoel dient, zoals uiteengezet in artikel 4 van de gedragscode van de leden, en adequate publieke toetsing mogelijk maakt. Strengere eisen om de nauwkeurigheid en volledigheid van

informatie ambtshalve te controleren zouden aanzienlijke personeelsuitbreidingen en/of onderzoeksbevoegdheden vergen, hetgeen op dit moment echter niet te realiseren is.

4) Het Parlement is het eens met aanbeveling 1, punt 4, en wijst erop dat in de nieuwe gids voor ethiek, die in juni 2019 zal worden gepubliceerd, de relevante bepalingen over geschenken en gastvrijheid uitvoerig worden beschreven en toegelicht.

5) Het Parlement verwierpt aanbeveling 1, punt 5. Het is het ermee eens dat geaccrediteerde parlementaire medewerkers een specifieke beroepsgroep vormen waarvoor niet alle maatregelen gelden die op het personeel kunnen worden toegepast. Het Parlement kan evenwel reeds, door artikel 24 van het Statuut toe te passen op geaccrediteerde parlementaire medewerkers, passende oplossingen vinden. Hierin wordt voorzien door de verwijzing naar artikel 24 in de bestaande klokkenluidersregeling.

6) Het Parlement is het gedeeltelijk eens met aanbeveling 1, punt 6, en zal nagaan of het binnen het bestaande rechtskader iets kan doen, en zo ja, wat. Het Parlement waardeert de belangstelling voor de bepalingen na afloop van de ambtstermijn van de leden, maar heeft ten aanzien van voormalige leden naast de bevoegdheden met betrekking tot het gebruik van zijn faciliteiten weinig andere bevoegdheden, en oefent deze bevoegdheden reeds uit. In dit verband heeft het reeds maatregelen genomen. Zie ook het antwoord op opmerking 61.

Aanbeveling 2:

1) Het Parlement is het eens met aanbeveling 2, punt 1, in die zin dat het bereid is met de andere instellingen samen te werken om goede praktijken te delen.

2) Het Parlement is het eens met aanbeveling 2, punt 2. Het Parlement is het ermee eens dat samenwerking met andere instellingen in principe nuttig is, maar wijst erop dat het momenteel het meest veeleisend is wat betreft het plafond voor de toegestane bezoldiging voor nevenactiviteiten, namelijk 0.

3) Het Parlement is het gedeeltelijk eens met aanbeveling 2, punt 3. Het staat open voor de uitwisseling van goede praktijken met andere instellingen, maar benadrukt dat de status van de leden van het Europees Parlement specifiek is voor deze instelling (zie ook punt 67), en dat er wettelijke beperkingen zijn op grond van de privacyrechten van familieleden.

Aanbeveling 3:

Het Parlement is het eens met deze aanbeveling.

Er wordt momenteel gewerkt aan meer gerichte centrale richtsnoeren, die binnenkort beschikbaar zullen zijn. De bevoegde diensten zullen opleidingen, kennis en ervaring (op basis van bestaande modules en van opleidingen/bewustmakingsoefeningen op grond van enquêtes op DG-niveau) via alle interne kanalen blijven verspreiden naar de sectorale DG's.

**ANTWOORDEN VAN DE RAAD EN VAN HET SECRETARIAAT-GENERAAL VAN DE RAAD
OP HET SPECIAAL VERSLAG VAN DE EUROPESE REKENKAMER
"DE ETHISCHE KADERS VAN DE GECONTROLEERDE EU-INSTELLINGEN: RUIMTE VOOR
VERBETERING"**

De nummers verwijzen naar de paragraafnummering van het verslag van de Rekenkamer.

Opmerkingen

- 25 De leden van de Raad hebben een heel specifieke status die niet te vergelijken is met die van leden van andere instellingen. De Raad heeft geen leden die worden benoemd of gekozen, of die uit de EU-begroting worden betaald.

Uit artikel 16, lid 2, van het VEU volgt immers dat "de Raad bestaat uit een vertegenwoordiger van iedere lidstaat op ministerieel niveau, die gemachtigd is om de regering van de lidstaat die hij vertegenwoordigt, te binden en om het stemrecht uit te oefenen".

In bijlage I bij het Reglement van orde van de Raad staat dat "iedere lidstaat bepaalt hoe hij overeenkomstig artikel 16, lid 2, van het VEU in de Raad wordt vertegenwoordigd". Volgens artikel 16, lid 7, VEU "[is] een Comité van permanente vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten [...] belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Raad". Om de werkzaamheden van de Raad te helpen voorbereiden, kan het Coreper comités en werkgroepen instellen en hun mandaat omschrijven (zie artikel 19, lid 3, van het Reglement van orde van de Raad). Deze groepen bestaan uit gedelegeerden van alle lidstaten. Deze vertegenwoordigers en gedelegeerden handelen per definitie namens hun nationale overheid en vertegenwoordigen de belangen van hun lidstaat.

Alleen de voorzitter van de Europese Raad wordt benoemd en uit de EU-begroting bezoldigd.

- 38 Belangrijke elementen van de strategie inzake ethiek zijn opgenomen in de Gids voor ethiek en gedrag van het secretariaat-generaal van de Raad en in een aantal andere documenten over het gedrag en de verplichtingen van het personeel.

Het secretariaat-generaal van de Raad (SGR) heeft op 29.10.2018 een herzien interne-controlekader aangenomen dat op 1.11.2018 in werking is getreden (Besluit 42/18 van de secretaris-generaal van de Raad). Het eerste beginsel van de "controleomgeving" is dat "het SGR zich inzet voor integriteit en ethische waarden". Dit beginsel is als volgt geformuleerd:

- a) Toon aan de top: het management heeft in zijn instructies, handelingen en gedrag respect voor integriteit en ethische waarden.
- b) Een gedragscode beschrijft de verwachtingen inzake integriteit en ethische waarden die op alle niveaus van de organisatie worden begrepen en overgebracht.

Wat risicobeoordeling aangaat, heeft de eenheid Interne audit in 2015 een controle van het ethisch beleid van het SGR verricht. In het controleverslag worden de ethische risico's beschreven die door de controleurs zijn aangewezen, en worden passende maatregelen aanbevolen.

Daarnaast voeren verschillende afdelingen van het SGR jaarlijks een risicobeoordeling uit. Het in kaart brengen van de risico's inzake niet-ethisch gedrag maakt daar deel van uit. In plaats van een specifiek register voor ethische risico's op te zetten, heeft het SGR ervoor gekozen regelmatig risicobeoordelingen per afdeling (of van projecten) uit te voeren die betrekking hebben op alle risicogebieden, met inbegrip van ethische kwesties. Het SGR zal nagaan of het zinvol is een algemene ethische risicobeoordeling uit te voeren.

- 48 Wat de voorzitter van de Europese Raad betreft, worden belangenverklaringen ingediend op basis van de gedragscode voor de voorzitter van de Europese Raad. Overeenkomstig artikel 15, lid 5, VEU kan de Europese Raad, indien de voorzitter van de Europese Raad op ernstige wijze tekortschiet, zijn of haar ambtstermijn met gekwalificeerde meerderheid van stemmen beëindigen. In dat verband kan de Europese Raad rekening houden met elke niet-naleving of schending van de gedragscode.

- 49 Zie het antwoord op paragraaf 48.

Conclusies en aanbevelingen

Aanbeveling 1 — Verbeter de ethische kaders

Het SGR aanvaardt aanbeveling 1, punten 1), 2) en 4).

Wat punt 1) van aanbeveling 1 betreft, zijn belangrijke elementen van de strategie voor ethiek reeds opgenomen in de Gids voor ethiek en gedrag van het secretariaat-generaal van de Raad en in een reeks documenten over het gedrag en de verplichtingen van het personeel. Punt 1) zal worden uitgevoerd via het reeds lopende project *Ethics in Focus*.

Aanbeveling 2 — Harmoniseer elementen van het ethisch kader en deel goede praktijken inzake ethische kwesties

Het SGR aanvaardt aanbeveling 2. Punt 3) is echter niet op de Raad van toepassing.

Aanbeveling 3 — Verbeter de bekendheid met en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel

Het SGR aanvaardt aanbeveling 3. Voor 2019 loopt er onder leiding van het directoraat *Human Resources* van het SGR al een vlaggenschipproject *Ethics in Focus*, dat zich onder andere sterk richt op bewustmaking van het personeel en bevordering van ethisch gedrag.

**ANTWOORDEN VAN DE COMMISSIE OP HET SPECIAAL VERSLAG VAN DE
EUROPESE REKENKAMER**

**"DE ETHISCHE KADERS VAN DE GECONTROLEERDE EU-INSTELLINGEN: RUIMTE
VOOR VERBETERING"**

SAMENVATTING

IV. De Commissie is van mening dat de controles van de verklaringen van de leden doeltreffend zijn. Zij zal haar schriftelijke standaardprocedure documenteren overeenkomstig de aanbeveling van de Europese Rekenkamer.

V. De Commissie is van mening dat de resultaten van de enquête positief zijn voor haar personeel, aangezien 59,6 % van het personeel zijn kennis als goed of zeer goed beoordeelt.

INLEIDING

07. Met betrekking tot de leden van de Commissie vormen artikel 17, lid 3, VEU en artikel 245 VWEU het ethisch kader dat in de Verdragen is vastgelegd.

Met betrekking tot het personeel van de Europese instellingen vormen de artikelen 11 tot en met 26 bis van het Statuut het ethisch kader dat door de wetgever is vastgesteld. Dit niveau van wetgeving komt overeen met wat er in veel nationale ambtenarenwetten te vinden is en is voldoende. Op basis daarvan stellen de instellingen gedetailleerdere regels voor hun personeel vast en passen deze zo nodig aan.

OPMERKINGEN

34. De ethische kwesties voor leden worden behandeld in andere documenten, zoals de opdrachtbrieven van de voorzitter aan de individuele leden, het strategisch plan 2016-2020 van het secretariaat-generaal of het beheersplan van het secretariaat-generaal voor 2018.

37. De risicobeheerexercitie bij de Commissie omvat alle gebieden en beheersaspecten, met inbegrip van ethiek. Alleen de aanzienlijke ethische risico's moeten in het beheersplan worden opgenomen. Zelfs wanneer de gecontroleerde DG's geen specifieke aanzienlijke risico's in verband met ethiek hebben vastgesteld, heeft dit deze gecontroleerde DG's er niet van weerhouden specifieke acties (met name de organisatie van passende evenementen over ethiek) en organisatorische waarden in hun jaarlijks beheersplan op te nemen en/of andere acties overeenkomstig het internecontrolekader te voorzien.

43. De Commissie toetst de in de ethiekgerelateerde verzoeken verstrekte informatie aan de beschikbare interne en externe informatie. Aangezien verzoeken altijd per geval worden beoordeeld, hangt de omvang van de kruiscontroles af van het potentiële risico en is deze in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel.

De bestaande documentatie van de belangrijkste procedures voor nevenactiviteiten tijdens de dienst en verlof om redenen van persoonlijke aard, alsook voor activiteiten na de dienst is in de tweede helft van 2018 aangescherpt na de vaststelling van een herzien besluit over nevenactiviteiten en beschrijft

uitdrukkelijk welke controles moeten worden uitgevoerd. De versterking van de andere procedures is aan de gang.

Tekstvak 2: Voorbeelden van ontoereikende richtsnoeren

Gebrek aan specifieke richtsnoeren voor specifieke situaties

De brochure over ethiek en het gedrag van personeel bevat richtsnoeren over wat precies wordt verstaan onder een belangenconflict. In de toekomst zouden echter bij aanwerving gedetailleerdere richtsnoeren kunnen worden verstrekt over belangenconflicten, zoals dat ook is gebeurd voor nevenactiviteiten en activiteiten na uitdiensttreding.

De ethische richtsnoeren van DG AGRI kaarten de meest voorkomende kwesties aan die collega's van het DG besproken hebben met collega's die verantwoordelijk zijn voor de ethiek in het DG.

Mogelijke belangenconflicten in verband met het uitoefenen van een beroepsactiviteit of het ontvangen van EU-subsidies worden naar behoren behandeld in de algemene regels inzake belangenconflicten en nevenactiviteiten. Deze situaties doen zich bij DG AGRI niet noodzakelijkerwijs meer voor dan bij welke andere dienst van de Commissie dan ook.

47. De Commissie zal haar standaardprocedure documenteren. Zij herinnert er in dit verband aan dat een eerste belangrijke controle plaatsvindt in het kader van de aanwijzing en het horen van de voorgedragen leden vóór de benoeming van de Commissie. De aangewezen leden moeten met name hun belangenverklaringen tijdig bij het Europees Parlement indienen, zodat het Parlement deze kan onderzoeken, en zijn verantwoordelijk voor hun verklaringen.

Na de benoeming en na elke bijwerking worden de verklaringen onder gezag van de voorzitter van de Commissie onderzocht, zoals voortvloeit uit artikel 2, lid 6, artikel 3, lid 1, en artikel 4, leden 2 en 4, van de gedragscode voor de leden van de Commissie. De controle heeft betrekking op het bestaan van elke situatie die aanleiding kan geven tot een belangenconflict of die redelijkerwijs als zodanig kan worden opgevat. Indien een dergelijke situatie wordt ontdekt en bevestigd door de voorzitter, kan de voorzitter maatregelen nemen zoals de toewijzing van een dossier aan een ander lid of het verzoek om financiële belangen te verkopen. Op basis van de beschikbare informatie vindt ook een algemene plausibiliteitscontrole plaats van de volledigheid van de verklaring.

De leden zijn individueel verantwoordelijk voor hun verklaringen.

50. De Commissie herinnert eraan dat de controle, ook al is deze nog niet vastgelegd in een schriftelijke standaardprocedure, uitgebreid is, een algemene controle omvat van de volledigheid op basis van de beschikbare informatie en duidelijke criteria heeft.

Bovendien worden de verklaringen van de leden van de Commissie en de actualisering daarvan gepubliceerd, en worden ze permanent openbaar gecontroleerd.

Tekstvak 3: Lacunes in het geschenken- en uitnodigingenbeleid *Commissie*

De begrippen "geschenk" en "hospitality" in de gedragscode worden in hun gebruikelijke dagelijkse betekenis gebruikt voor alle situaties waarin een lid van de Commissie zich zou kunnen bevinden, overeenkomstig de algemene beginselen die zijn vastgelegd in de bepaling over geschenken en belangenconflicten (artikel 6, lid 4, en artikel 2, lid 6, van de gedragscode voor de leden van de Commissie). Meer richtsnoeren zullen worden verstrekt.

80. De Commissie heeft een zeer uitgebreid opleidingsbeleid over ethiek ontwikkeld dat personeelsleden op verschillende momenten in hun loopbaan bereikt. Dit beleid is aangescherpt in 2018 (met name door een verplichte opleiding bij indiensttreding voor alle personeelsleden en alle nieuw benoemde eenheidshoofden). Uit de enquête van de Europese Rekenkamer blijkt dat 50,6 % van de personeelsleden van de Commissie heeft gezegd een cursus op het gebied van ethiek te hebben gevolgd. Gezien de genomen maatregelen zal dit percentage snel stijgen. De Commissie verwacht bovendien dat het opleidingsbeleid de komende jaren zal leiden tot een nog betere bekendheid met het ethisch kader.

83. Bewustmakingscampagnes over het jaarlijks activiteitenverslag van het Bureau voor onderzoek en disciplinaire zaken van de Commissie (IDOC) zijn van het grootste belang. Hoewel deze verslagen worden gepubliceerd op MyIntracomm en presentaties voor veel directoraten-generaal (DG's) en diensten worden gehouden, lijkt het erop dat er behoefte is aan meer.

84. De Commissie voert een krachtige bewustmakingscampagne over ethiek en integriteit in DG's en voor nieuwkomers. In de opleidingscatalogus van de Commissie worden extra cursussen aan het personeel aangeboden.

Wat betreft de bescherming van personeel dat onethisch gedrag meldt, waarborgt het IDOC de grootst mogelijke vertrouwelijkheid en gegevensbescherming, en hiermee is rekening gehouden in het kader van de lopende herziening van de algemene uitvoeringsbepalingen van het IDOC en in het nieuwe besluit over gegevensbescherming (Besluit (EU) 2019/165 van de Commissie van 1 februari 2019).

85. De Commissie neemt maatregelen om dit probleem aan te pakken, waaronder bewustmakingscampagnes over ethiek en integriteit, een aanvullende presentatie over de procedures van het IDOC en de publicatie van het jaarlijks activiteitenverslag van het IDOC.

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Aanbeveling 1 2)

De Commissie aanvaardt de aanbeveling.

Wat betreft de formalisering van procedures voor controles van verklaringen, is de Commissie van mening dat de aanbeveling reeds is uitgevoerd voor verzoeken voor nevenactiviteiten tijdens de dienst en verlof om redenen van persoonlijke aard, alsook voor activiteiten na de dienst. De versterking van de andere procedures is aan de gang.

Aanbeveling 1 3)

De Commissie aanvaardt de aanbeveling.

Zij is van mening dat de controle van de belangenverklaringen uitgebreid is, een algemene controle van de volledigheid op basis van de beschikbare informatie omvat en duidelijke criteria heeft.

De Commissie zal haar interne standaardprocedure voor de controle overeenkomstig artikel 4, lid 2, van de gedragscode documenteren om de kwaliteit en de samenhang van het proces te waarborgen.

Aanbeveling 1 4) – geschenken en uitnodigingen

De Commissie aanvaardt de aanbeveling en zal nadere richtsnoeren, informatie en voorbeelden geven op basis van artikel 6 van de gedragscode.

Aanbeveling 2 – Werk samen om elementen van het ethisch kader te harmoniseren en doe meer inspanningen om goede praktijken inzake ethische kwesties te delen

De Commissie aanvaardt de aanbeveling ten dele.

De Commissie is bereid te blijven overleggen met de andere instellingen over ethische kwesties van gemeenschappelijk belang in het kader van bestaande interinstitutionele fora, met name het CPQS (voorbereidende commissie voor statutaire vraagstukken), of op dienstenniveau, en goede praktijken te delen.

Wat de drie punten betreft waarop de Europese Rekenkamer harmonisatie wenst, heeft de Commissie recente, gedetailleerde en doeltreffende rechtsgrondslagen en teksten.

Wat de nevenactiviteiten betreft, is het toepasselijke besluit onlangs herzien en de Commissie is niet voornemens dit in de toekomst te wijzigen. Bovendien is de Commissie niet van plan om initiatieven te nemen met betrekking tot haar richtsnoeren inzake geschenken en hospitality, aangezien deze doeltreffend worden geacht.

Voor de leden van de Commissie is de verklaring van de huidige beroepsactiviteiten van echtgenoten en partners reeds verplicht. Hetzelfde geldt onder bepaalde voorwaarden voor de financiële belangen van echtgenoten, partners en minderjarige kinderen van leden. De Commissie is niet van plan om initiatieven te nemen in dit verband.

De Commissie benadrukt dat de uitvoering van een dergelijke aanbeveling niet alleen van de Commissie afhangt.

90. (2) Uit de enquête van de Europese Rekenkamer blijkt dat 59,6 % van de personeelsleden van de Commissie zijn of haar kennis van het ethisch kader als "goed" of "zeer goed" beoordeelt.

(3) Uit de enquête van de Europese Rekenkamer blijkt dat 54,7 % van de personeelsleden van de Commissie heeft gezegd een cursus op het gebied van ethiek te hebben gevolgd.

Aanbeveling 3 – Verbeter de bekendheid met en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel

De Commissie aanvaardt de aanbeveling en is van mening dat ze reeds wordt uitgevoerd.

De Commissie heeft reeds uitgebreide maatregelen genomen om het personeel beter bekend te maken met ethiek en zal deze maatregelen blijven toepassen. De Commissie heeft een zeer uitgebreid opleidingsbeleid over ethiek ontwikkeld dat de personeelsleden op verschillende momenten in hun loopbaan bereikt, zoals toegelicht in het antwoord op paragraaf 80. Dit beleid is aangescherpt in 2018. De Commissie zal blijven voortbouwen op deze inspanningen en verwacht dat dit beleid de bekendheid bij het personeel zal verbeteren.

Controleteam

In deze speciale verslagen van de ERK worden de resultaten van haar controles van EU-beleid en -programma's of beheerst thema's met betrekking tot specifieke begrotingsterreinen uiteengezet. Bij haar selectie en opzet van deze controletaken zorgt de ERK ervoor dat deze een maximale impact hebben door rekening te houden met de risico's voor de doelmatigheid of de naleving, de omvang van de betrokken inkomsten of uitgaven, de verwachte ontwikkelingen en de politieke en publieke belangstelling.

Deze doelmatigheidscontrole werd verricht door controlekamer V "Financiering en administratie van de Unie", die onder leiding staat van ERK-lid Lazaros S. Lazarou. De controle werd geleid door ERK-lid Mihails Kozlovs, ondersteund door Edite Dzalbe, kabinetschef, en Laura Graudina, kabinetsattaché; Alberto Gasperoni, hoofdmanager; Gediminas Macys, taakleider; Michal Machowski, adjunct-taakleider; Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy en Angela Onno²⁵, controleurs. Richard Moore verleende taalkundige ondersteuning. Emanuele Fossati verleende IT-ondersteuning.



Van links naar rechts: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

²⁴ Tot april 2018.

²⁵ Tot augustus 2018.

Gebeurtenis	Datum
Vaststelling van het controleplan (APM, audit planning memorandum)/start van de controle	19.1.2018
Ontwerpverslag officieel verzonden aan de Commissie (of andere gecontroleerde)	27.3.2019
Vaststelling van het definitieve verslag na de contradictoire procedure	4.7.2019
Officiële antwoorden in alle talen ontvangen van het Parlement	28.6.2019
Officiële antwoorden in alle talen ontvangen van de Raad	18.6.2019
Officiële antwoorden in alle talen ontvangen van de Commissie	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2304-1 doi:10.2865/437843 QJ-AB-19-010-NL-N

HTML ISBN 978-92-847-2280-8 doi:10.2865/455261 QJ-AB-19-010-NL-Q

In dit speciaal verslag beoordeelden we of de ethische kaders van het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie, de Europese Raad en de Europese Commissie goed waren verankerd. We namen het personeel op alle niveaus en de leden onder de loep en analyseerden door middel van een enquête in hoeverre het personeel van de instellingen bekend was met het ethisch kader. De toepassing van de ethische kaders in de gecontroleerde instellingen maakte geen deel uit van de controle. We concludeerden dat de gecontroleerde instellingen grotendeels adequate ethische kaders hadden vastgesteld, maar dat er ruimte voor verbetering was. We constateerden dat er geen gemeenschappelijk ethisch EU-kader bestaat dat van toepassing is op de werkzaamheden van de vertegenwoordigers van lidstaten in de Raad. Bij onze controle werden naast tekortkomingen en gebieden waarop de ethische kaders zouden moeten worden geharmoniseerd, tevens voorbeelden van goede praktijken vastgesteld. De gecontroleerde instellingen moeten hun ethische kaders verbeteren, samenwerken en verdere inspanningen leveren om goede praktijken inzake ethische kwesties te harmoniseren en te delen, en de bekendheid en het beeld van het ethisch kader en de ethische cultuur bij het personeel verbeteren.



EUROPESE
REKENKAMER



Publicatiebureau

EUROPESE REKENKAMER
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburg
LUXEMBURG

Tel. +352 4398-1

Inlichtingen: eca.europa.eu/nl/Pages/ContactForm.aspx
Website: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Europese Unie, 2019.
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Voor iedere vorm van gebruik of reproductie van (beeld)materiaal dat niet onder het auteursrecht van de Europese Unie valt, dient rechtstreeks toestemming aan de auteursrechthebbende te worden gevraagd.