

EUROOPA KESKPANK

EKP EETIKARAAMISTIK

(Käesolev tekst asendab 9. veebruari 2011. aasta Euroopa Liidu Teatajas C 40, lk 13 avaldatud teksti)

(2015/C 204/04)

I. EUROOPA KESKPANGA PERSONALI TÖÖLEPINGUTINGIMUSED EETIKARAAMISTIKU OSAS

Artikkel 3

EKP töötajate tegevus peab olema sõltumatu ja erapooletu ning see ei tohi kahjustada EKP mainet. Töötajad peavad järgima EKP eetikaraamistiku sätteid, eelkõige:

- a) austama EKP ühiseid väärtusi ja tegutsema ametialaselt ja eraelus viisil, mis vastab EKP kui Euroopa institutsiooni olemusele;
- b) täitma oma kohustusi tõsiselt ja ausalt, järgimata omakasu või riigi huvisid;
- c) vältima olukordi, millest võiks tuleneda huvide konflikt või mis võiks sellisena paista, k.a hilisemast töötegevusest tulenevad juhud;
- d) kohaldama ametialase eetika kõrget standardit ning tegutsema lojaalselt liidu ja EKP suhtes;
- e) järgima EKP reegleid isiklike finantstehingute kohta;
- f) järgima EKP „Väärikus töökohal” põhimõtteid.

Need kohustused jäävad töötajate suhtes kehtima EKP puhkuse ajal.

Artikkel 4

Võttes arvesse Euroopa Keskpankade Süsteemi ja Euroopa Keskpanga artiklit 37, ei tohi töötajad avaldada mis tahes teavet, mida nad on saanud seoses nende töökohustuste täitmisega või pärast nende töökohustuste lõppemist, v.a juhul kui teave on juba avaldatud.

Artikkel 4a

Ilma eelneva EKP juhatuse nõusolekuta ei avalda töötajad mis tahes põhjusel mis tahes haldus- või õigusmenetluses teavet, mille nad on saanud seoses ametialaste kohustustega. EKP annab loa avaldamiseks, kui a) see on kooskõlas EKP huvidega, ja b) avaldamise loast keeldumisest võiks asjaomasele töötajale tuleneda karistusõiguslikud tagajärjed. Luba ei ole avaldamiseks vaja juhul, kui töötaja peab andma tunnistusi Euroopa Liidu Kohtus EKP ja EKP praeguse või endise töötaja vahelises menetluses.

Artikkel 4b

Ametieeskirjades sätestatud tingimustel peavad teatavad töötajad, kes kavatsevad alustada uues töötegevuses pärast töösuhte lõppu EKPga, teataval perioodil vältima töötegevust, millest võiks tuleneda konflikt EKP huvidega (töölepingute vaheperiood).

Artikkel 36a

Ametieeskirjades sätestatud tingimustel on töötajatel, kellel ei ole pärast EKPga töösuhte lõppu lubatud töölepingute vaheperioodi tõttu konkreetse töötegevuses alustada või kes ei leia sobivat alternatiivset töötegevust ja on seetõttu töötud, õigus ametialase tegevuse keelu kestel ja töötuse lõpuni saada järgmisi hüvitisi:

- a) igakuine hüvitis järgmises suuruses:
- 80 % viimasest põhipalgast esimese aasta jooksul,
 - 60 % viimasest põhipalgast järgmise aasta jooksul;
- b) leibkonna ja lapse toetused;
- c) kindlustus EKP ravikindlustuse ja õnnetusjuhtumikindlustuse alusel.

Eespool osutatud hüvitised asendavad töötushüvitist [...] ja täiendavad mis tahes samalaadseid teistest allikatest pärinevaid hüvitisi, sh töötü abiraha/töötushüvitist. Töötajad peavad vastavaid hüvitisi taotlema ja need deklareerima ning need lahutatakse EKP poolt makstavatest hüvitistest.

Eespool osutatud hüvitisi ei maksta kui töötaja jääb pensionile.

II. EUROOPA KESKPANGA PERSONALI LÜHIAJALISE TÖÖLEPINGU TINGIMUSED EETIKARAAMISTIKU OSAS

Artikkel 2

EKP lühiajalise lepinguga töötajate tegevus peab olema ametialaselt sõltumatu ja erapooletu ning see ei tohi kahjustada EKP mainet. Lühiajalise lepinguga töötajad peavad järgima ametieeskirjades sätestatud EKP eetikaraamistiku sätteid, eelkõige:

- a) austama EKP ühiseid väärtusi ja tegutsema ametialaselt ja eraelus viisil, mis vastab EKP kui Euroopa institutsiooni olemusele;
- b) täitma oma kohustusi tõsiselt ja ausalt, järgimata omakasu või riigi huvisid;
- c) vältima olukordi, millest võiks tuleneda huvide konflikt või mis võiks sellisena paista, k.a hilisemast töötegevusest tulenevad juhud;
- d) kohaldama ametialase eetika kõrget standardit ning tegutsema lojaalselt liidu ja EKP suhtes;
- e) järgima EKP reegleid isiklike finantstehingute kohta;
- f) järgima EKP „Väärikus töökohal” põhimõtteid.

Need kohustused jäävad lühiajalise töölepinguga töötajate suhtes kehtima EKP puhkuse ajal.

Artikkel 3

Võttes arvesse Euroopa Keskpangade Süsteemi ja Euroopa Keskpanga artiklit 37, ei tohi lühiajalise lepinguga töötajad avaldada mis tahes teavet, mida nad on saanud seoses nende töökohustuste täitmisega või pärast nende töökohustuste lõppemist, v.a juhul kui teave on juba avaldatud.

Artikkel 4

Ilma eelneva EKP juhatause nõusolekuta ei avalda lühiajalise töölepinguga töötajad mis tahes põhjusel mis tahes haldus- või õigusmenetluses teavet, mille nad on saanud seoses ametialaste kohustustega. EKP annab loa avaldamiseks, kui a) see on kooskõlas EKP huvidega, ja b) avaldamise loast keeldumisest võiks asjaomasele lühiajalise lepinguga töötajale tuleneda karistusõiguslikud tagajärjed. Luba ei ole avaldamiseks vaja juhul, kui lühiajalise lepinguga töötaja peab andma tunnistusi Euroopa Liidu Kohtu ees EKP ja EKP praeguse või endise töötaja vahelises menetluses.

Artikkel 4a

Ametieeskirjades sätestatud tingimustel peavad teatavad lühiajalise lepinguga töötajad, kes kavatsevad alustada uues töötegevuses pärast töösuhte lõppu EKPga, teataval perioodil vältima töötegevust, millest võiks tuleneda konflikt EKP huvidega (töölepingute vaheperiood).

Artikkel 31a

Ametieeskirjades sätestatud tingimustel on lühiajalise lepinguga töötajatel, kellel ei ole pärast EKPga töösuhte lõppu lubatud töölepingute vaheperioodi tõttu konkreetses töötegevuses alustada või kes ei leia sobivat alternatiivset töötegevust ja on seetõttu töötud, õigus ametialase tegevuse keelu kestel ja töötuse lõpuni saada järgmisi hüvitisi:

a) igakuine hüvitis järgmises suuruses:

- 80 % viimasest põhipalgast esimese aasta jooksul,
- 60 % viimasest põhipalgast järgmise aasta jooksul;

b) kindlustus EKP ravikindlustuse ja õnnetusjuhtumikindlustuse alusel.

Eespool nimetatud hüvitised täiendavad mis tahes muid samalaadseid muudest allikatest saadavaid hüvitisi, sh töötü abi- raha. Lühiajalise lepinguga töötajad peavad vastavaid hüvitisi taotlema ja need deklareerima ning need lahutatakse EKP poolt makstavatest hüvitistest.

Eespool osutatud hüvitisi ei maksta kui lühiajalise lepinguga töötaja jääb pensionile.

III. EKP AMETIEESKIRJADE OSA 0 EETIKARAAMISTIKU KOHTA

0.1. Üldsätted ja -põhimõtted

- 0.1.1. Euroopa Liidu privileegide ja immunitetide protokollil alusel EKP töötajatele kuuluvad eesõigused ja puutumatus on omistatud ainuüksi EKP huvides. Need eesõigused ja puutumatus ei vabasta töötajaid mitte mingil juhul oma isiklike kohustuste täitmisest või kehtivate seaduste ja politsei korralduste järgimisest. Vaidlusest eesõiguste ja puutumatus üle peavad asjaomased töötajad viivitamata teavitama EKP juhatust.
- 0.1.2. Töötajad, kes on töölähetuses teisest organisatsioonist või asutusest või puhkusel, et töötada EKPs EKP töölepingu alusel, kuuluvad EKP töötajate hulka ja neil on samad kohustused ja õigused nagu teistel töötajatel ning nad peavad täitma oma ametialaseid kohustusi eranditult EKP huvides.

0.2. Sõltumatus

0.2.1. Huvide konflikt

0.2.1.1. Ametialaste kohustuste täitmisel peavad töötajad vältima huvide konflikti.

0.2.1.2. Huvide konflikt esineb juhul, kui töötajatel esinevad isiklikud huvid, mis võivad mõjutada või näivad mõjutavat tema ametialaste kohustuste täitmise sõltumatust ja objektiivsust. Isiklik huvi tähendab töötajate, nende pereliikmete, muude sugulaste või sõprade ja lähedaste tuttavate ringi mis tahes rahalist või mitterahalist hüve või selle võimalust.

0.2.1.3. Kui töötaja saab teada huvide konfliktist oma ametialaste kohustuste täitmisel, peab ta viivitamata teavitama oma tasandijuhti. Tasandijuht võib võtta sobivad meetmed huvide konflikti vältimiseks pärast õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnaga konsulteerimist. Kui huvide konflikti ei ole võimalik lahendada või pehmendada muul viisil, võib tasandijuht töötaja konkreetse asjas vastutusest vabastada. Kui huvide konflikt on seotud hankemenetlusega, teavitab tasandijuht kesket hangete osakonda või hankekomiteed, kes seejärel otsustab milliseid meetmeid rakendada.

0.2.1.4. Enne kandidaadi ametisse nimetamist hindab EKP kooskõlas kandidaatide valiku ja ametisse nimetamise eeskirjadega kas huvide konflikt võib esineda tulenevalt kandidaadi eelmisest töötegevusest või lähedasest isiklikust suhtest töötajatega, EKP juhatusel või EKP muude sisestruktuuride liikmetega. Kui valikukomitee või ametisse nimetamise ettepaneku eest vastutav juht tuvastab huvide konflikti, tuleb konsulteerida õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnaga.

0.2.2. Kingitused ja võõrustamine

0.2.2.1. Töötajad ei tohi endale ega muudele isikutele nõuda ega vastu võtta mis tahes hüve, mis on mis tahes viisil seotud EKPs töötamisega.

0.2.2.2. Hüve määratletakse kui rahaline või mitterahaline kingitus, võõrustamine või muu kasu, mis objektiivselt parandab saaja või mis tahes muu isiku rahalist, õiguslikku või isiklikku olukorda, millele saajal puudub juriidiline õigus. Hüveks ei loeta vähest võõrustamist töökoosolekuga seoses. Hüve loetakse seotuks saaja töötamisega EKP, kui seda pakutakse saaja EKP ametikoha tõttu ja mitte isiklikul alusel.

0.2.2.3. Erandina artiklist 0.2.2.1 ja tingimusel, et see ei ole sage ega pärine samast allikast, on lubatav järgmine:

- a) võõrustamine erasektori poolt väärtusega kuni 50 EUR, kui seda pakutakse tööga seotud asjaoludel. See erand ei kehti võõrustamise puhul, mida pakub praegune või tulevane tarnija või krediidasutus EKP poolt teostatava kohapealase kontrolli või auditi kontekstis; nendel juhtudel ei ole lubatud võõrustamist vastu võtta;
- b) hüved, mida pakuvad teised keskpangad, riigiasutused või Euroopa ja rahvusvahelised organisatsioonid, mis ei välju tavapärase raamidest ning mida peetakse kohaseks;
- c) konkreetset olukorras pakutud hüve, millest keeldumine oleks solvav või ohustaks tõsiselt töölasi suhet.

0.2.2.4. Töötajad peavad ilma ebakohase viivitusega registreerima õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnas järgmise:

- a) hüve, mis on vastu võetud kooskõlas artikli 0.2.2.3 punktiga c;
- b) hüve, mille väärtuse vastavust artikli 0.2.2.3 piiridele ei saa kindlaks määrata;
- c) hüve pakkumine kolmandate isikute poolt, mis on keelatud.

Töötajad annavad EKP-le üle mis tahes kingitused, mis on vastu võetud kooskõlas artikli 0.2.2.3 punktiga. Need kingitused muutuvad EKP omandiks.

0.2.2.5. Hüve vastuvõtmine ei tohi mingil juhul kahjustada või mõjutada töötaja tegevuse objektiivsust ja vabadust.

0.2.3. Hange

Töötajad peavad tagama hankemenetluse kohase teostamise ning olema oma tegevuses objektiivsed, neutraalsed ja õiglased. Hankemenetluses peavad töötajad järgima üld- ja erireegleid, mis on seotud huvide konfliktist hoidumise ja sellest teatamisega, kingituste vastuvõtmisega ja ametisaladusega.

Töötajad suhtlevad hankemenetluses osalejatega ainult ametlike kanalite kaudu ja võimaluse korral kirjalikult.

0.2.4. Autasud, aumärgid ja teenetemärgid

Töötajad peavad saama loa õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnalt enne nende EKP tööga seotud autasude, aumärkide või teenetemärkide vastuvõtmist.

0.2.5. Kolmandate isikute poolt tasustamise keeld seoses ametialaste kohustuste täitmisega

Töötajad ei tohi enda huvides vastu võtta mis tahes makseid kolmandatelt isikutelt seoses nende ametialaste kohustuste täitmisega. Kui kolmandad isikud pakuvad makset, tuleb see teha EKP-le.

Tegevus, mis on seotud EKP ülesannetega või töötajate vastutusega, loetakse töötajate üldiste töökohustuste osaks. Kahtluse korral annab hinnangu asjaomane tasandijuht, kes otsustab, kas tegevust tuleks pidada ametialaseks kohustuseks.

0.2.6. EKP väline tegevus

0.2.6.1. Töötajad peavad saama kirjaliku loa enne, kui nad alustavad EKP välist tegevust, mis on ametialase olemusega või mis muul viisil ületab mõistliku arusaamise vabaaja tegevusest.

Personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektor või asendaja annavad loa pärast õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnaga ning tasandijuhiga/tasandijuhtidega konsulteerimist, kui see väline tegevus ei kahjusta mingil viisil töötaja ametialaste kohustuste täitmist EKP huvides ja ei kujuta endast huvide konflikti allikat.

Luba antakse kuni viieks aastaks.

0.2.6.2. Erandina artiklist 0.2.6.1 ei ole luba vajalik järgmise EKP välise tegevuse jaoks:

- i) tasuta töö, ja
- ii) töö kultuuri, teaduse, hariduse, spordi, heategevuse, usu, sotsiaalvaldkonnas või muul heategevuslik töö, ja
- iii) töö, mis ei ole seotud EKP-ga või töötaja ametialaste kohustustega EKPs.

0.2.6.3. Ilma et see mõjutaks artikleid 0.2.6.1 ja 0.2.6.2 eespool, võivad töötajad tegutseda poliitikas ja ametiühingutes; seejuures ei tohi kasutada oma positsiooni EKPs ja tuleb selgelt väljendada, et isiklik seisukoht ei pruugi olla EKP seisukoht.

0.2.6.4. Töötajad, kes kavatsevad kandideerida või kes on valitud või määratud riigiametisse, peavad teavitama personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektorit või tema asendajat, kes otsustab pärast õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnaga konsulteerimist, võttes arvesse töökohaga seotud huve ning riigiameti tähtsust, kaasnevaid kohustusi ning sellest tegevusest tulenevat tasu ja kulude hüvitamist, kas asjaomane töötaja:

- a) peaks taotlema tasustamata puhkust isiklikel põhjustel;
- b) peaks taotlema iga-aastast puhkust;
- c) võiks saada loa ametialaste kohustuste täitmiseks osalise tööajaga;
- d) võib jätkata ametialaste kohustuste täitmist muutusteta.

Juhul kui töötajalt nõutakse isiklikel põhjustel puhkuse võtmist või tal lubatakse ametialaseid kohustusi täita osalise tööajaga, vastab selle puhkuse või osalise tööajaga töötamise kestus töötaja töölepingu kestusele.

0.2.6.5. Töötajad peavad tegelema EKP välise tööga väljaspool tööaega. Erandkorras võib personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektor teha sellest reeglist erandeid.

0.2.6.6. Personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektor või asendaja võivad mis tahes ajal, ka pärast loa andmist, pärast õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnaga konsulteerimist ning töötaja ärakuulamist, nõuda töötajalt EKP välise tegevuse lõpetamist, mis võiks mis tahes viisil kahjustada töötaja ametialaste kohustuste täitmist EKP huvides või kujutada endast huvide konflikti allikat. Vajaduse korral antakse töötajale mõistlik ajavahemik välise tegevuse lõpetamiseks, v.a juhul, kui tegevuse viivitamata lõpetamine on vajalik töösuhte huvides.

0.2.7. Abikaasa või tunnustatud elukaaslase tööga seotud tulu

Töötajad peavad teatama EKP-le või eetikanõunikule oma abikaasa või tunnustatud elukaaslase huvide konfliktist võimalusest seoses mis tahes tasustatud töötegevusega. Kui töötegevuse olemusest tuleneb huvide konflikt töötaja ametialaste kohustustega, teavitab ja nõustab õigusjärelvalve ja juhtimise osakond esmalt tasandijuhti kohaste meetmete osas, mida võtta huvide konflikti pehmendamiseks, sh töötaja vabastamine vastutusest konkreetses asjas.

0.2.8. Piirangud pärast töösuhte lõppemist

Läbirääkimised seoses edaspidise töötegevusega

0.2.8.1. Edaspidise töötegevusega seotud läbirääkimistel peavad töötajad käituma usaldusväärselt ja diskreetset. Nad teavitavad õigusjärelvalve ja juhtimise osakonda töötegevuse olemusest, milleks võiks tuleneda huvide konflikt töötaja ametialaste kohustustega. Huvide konflikti korral teavitab ja nõustab õigusjärelvalve ja juhtimise osakond tasandijuhti kohaste meetmete osas, mida võtta huvide konflikti pehmendamiseks, sh töötaja vabastamine vastutusest konkreetses asjas.

Teatamiskohustus

0.2.8.2. Praegused ja endised töötajad teavitavad õigusjärelvalve ja juhtimise osakonda enne töötegevuse aktsepteerimist järgmistel teatamistähtaegadel:

- a) töötajad palgagrupis I või kõrgemas, kes osalevad järelvalvetegevuses: kaks aastat pärast nende järelvalvetegevuses osalemise lõppemise kuupäeva;
- b) töötajad palgagruppides F/G kuni H, kes osalevad järelvalvetegevuses: kuus kuud pärast nende järelvalvetegevuses osalemise lõppemise kuupäeva;
- c) muud töötajad palgagrupis I või kõrgemas: üks aasta pärast nende ametialastest kohustustest lõplikult vabastamise kuupäeva.

Töölepingute vaheperiood

0.2.8.3. Järgmiste töötajate suhtes kohaldatakse töölepingute vaheperioodi:

- a) töötajad, kes oma töösuhte kestel EKPga olid kaasatud järelvalvetegevusse vähemalt kuue kuu jooksul, võivad asuda tööle:
 - 1) krediidasutuses, mille järelvalves nad otseselt osalesid:
 - i) ühe aasta möödumisel, kui nad kuulusid palgagruppi I või kõrgemasse (erandjuhtudel võib seda pikendada kuni kahe aastani kooskõlas artikliga 0.2.8.7);
 - ii) kuue kuu möödumisel, kui nad kuulusid palgagruppi F/G kuni H, alates kuupäevast, mil nende otsene osalemine selle krediidasutuste järelvalves lõppes;
 - 2) osutatud krediidasutuse otsese konkurendi juures:
 - i) kuue kuu möödumisel, kui nad kuulusid palgagruppi I või kõrgemasse;
 - ii) kolme kuu möödumisel, kui nad kuulusid palgagruppi F/G kuni H, alates kuupäevast, mil nende otsene osalemine selle krediidasutuste järelvalves lõppes;

- b) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi I või kõrgemasse ja kes töötasid majanduse peadirektoraadis, majandusuuringute peadirektoraadis, makrotasandi usaldatavusjärelvalve poliitika ja finantsstabiilsuse peadirektoraadis, turutehingute peadirektoraadis, riskihalduse direktoraadis, rahvusvaheliste ja Euroopa suhete peadirektoraadis, EKP esinduses Washingtonis, sekretariaadi peadirektoraadis (v.a infohalduse osakond), juhatuse nõunikuna, õigusteenuste peadirektoraadis, makrotasandi usaldatavusjärelvalve I kuni IV peadirektoraadis või EKP järelvalvenõukogu sekretariaadis vähemalt kuue kuu jooksul, võivad alustada tööd liidus asutatud finantsinstitutsioonis kolme kuu möödumisel alates kuupäevast, mil nende töö nendes tegevusvaldkondades lõppes;
- c) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi K või kõrgemasse ja kes töötasid muudes EKP tegevusvaldkondades, võivad alustada tööd liidus asutatud finantsinstitutsioonis kolme kuu möödumisel alates kuupäevast, mil nende töö nendes tegevusvaldkondades lõppes;
- d) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi I või kõrgemasse ja kes osalesid oma EKP töölepingu kestel maksesüsteemide järelevaatamises vähemalt kuus kuud, võivad alustada tööd üksuses, mis kuulub nende otsese järelevaatamise alla, kuue kuu möödumisel alates kuupäevast, mil nende otsene osalemine selle üksuse järelevaatamises lõppes;
- e) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi I või kõrgemasse ja kes osalesid oma EKP töölepingu kestel otseselt tarnija valikus või tarnijaga sõlmitud lepingu helduses, võivad alustada tööd selle tarnija juures:
- 1) kuue kuu möödumisel, kui selle tarnijaga sõlmitud lepingu(te) koguväärtus on üle 200 000 euro, kuid alla 1 miljoni euro;
 - 2) ühe aasta möödumisel, kui selle tarnijaga sõlmitud lepingu(te) koguväärtus on 1 miljon eurot või üle selle,
- alates kuupäevast, mil nende osalemine lõppes;
- f) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi I või kõrgemasse võivad pärast EKPga töösuhte lõppu osaleda EKPga seotud lobi- või propageerimistegevuses küsimustes, mille eest nad vastutasid oma EKPga töösuhte kestel, kuue kuu möödumisel pärast nende vastutuse lõppemist nendes küsimustes;
- g) töötajad, kes kuulusid palgagrupperi I või kõrgemasse ja kes osalesid oma EKP töölepingu kestel otseselt õiguslikus vaidluses või oluliselt konfliktis suhtes muu üksusega, võivad alustada tööd selle üksuse juures või muu isiku juures selle üksuse esindajana kuue kuu möödumisel alates kuupäevast, mil nende otsene osalemine lõppes.

0.2.8.4. Kui kavandatud uue töötegevuse suhtes kohaldatakse kahte erinevat töölepingute vaheperioodi, tuleb kohaldada pikemat.

0.2.8.5. Töötajate puhul, kelle EKPd töötamise aeg ei ületa nelja aastat, ei ületa artiklites 0.2.8.2 ja 0.2.8.3 sätestatud teatamiskohustus ja töölepingute vaheperiood nende EKPga töölepingu kestust.

0.2.8.6. Töötaja taotluse korral võib EKP juhatuse erandkorras artiklis 0.2.8.3 sätestatud töölepingute vaheperioodi kõrval jätta või seda lühendada, kui konkreetsed asjaolud välistavad hilisemast töötegevusest tuleneva huvide konflikti. Töötaja peab esitama põhjendatud taotluse koos tõendavate asjaoludega õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale, et EKP juhatuse teeks otsuse mõistliku aja jooksul.

0.2.8.7. Juhul kui kohaldada tuleb töölepingute vaheperioodi artikli 0.2.8.3 lõike a punkti 1 alapunktis i, võib EKP juhatus erandkorras ja õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna ettepanekul pikendada töölepingute vaheperioodi kuni kahe aastani, kui huvide konflikt kestab.

0.3. Ametialased nõuded

0.3.1. Ametisaladus

Töötajad järgivad EKP reegleid dokumendijuhtimise ja konfidentsiaalsuse kohta, eelkõige tuleb vajadusel taotleda luba teave avaldamiseks EKP siseselt ja väljaspool.

0.3.2. Suhted huvirühmadega

0.3.2.1. Suhtes huvirühmadega peavad töötajad silmas pidama EKP sõltumatust, head nime ja ametisaladuse hoidmise vajadust. Oma ametialaste kohustuse täitmisel ei taotle töötajad ega saa juhiseid mis tahes valitsuselt, ametiasutuselt, organisatsioonilt või EKP väliselt isikult. Töötajad peavad oma tasandijuhile teatama kolmanda isiku mis tahes katsest mõjutada EKPd selle ülesannete täitmisel.

Seisukohtade väljendamisel küsimustes, milles EKP seisukoht on veel lahtine, peavad töötajad selgelt teatama, et nende isiklikud seisukohad ei pruugi ühtida EKPga.

0.3.2.2. Töötajad peavad tagama, et nad on valdavalt oma kontaktisikutele muudes Euroopa institutsioonides, asutustes, ametkondades ja rahvusvahelistes organisatsioonides kättesaadavad; nad peavad andma vastuseid ja planeerima oma aega õigeaegseks reageerimiseks.

Töötajad peavad suhtlema kolleegidega Euroopa Keskpankade Süsteemi (EKPS) keskpankadest ja riiklikest pädevatest asutustest, kes osalevad ühtses järelvalvemehhanismis, tihedas koostöös, võttes arvesse oma kohustusi EKP ees ja EKP erapooletut rolli EKPSis.

0.3.2.3. Töötajad peavad olema ettevaatlikud oma suhtes huvirühmade ja meediaga. Töötajad edastavad kõik üldsuse või meedia poolt esitatud teabenõuded avalike suhete ja keeleteenuste direktoraadile kooskõlas kutsetegevuse käsiraamatus sätestatud nõuetega. Töötajad edastavad kõik üldsuse või meedia poolt esitatud taotlused saada juurdepääsu EKP dokumentidele sekretariaadi peadirektoraadile kooskõlas kutsetegevuse käsiraamatus sätestatud nõuetega.

0.3.2.4. Töötajad, kes kavatsevad esineda majavälistel konverentsidel või seminaridel või kaaluvad kaasautorlust majavälistes väljaannetes, peavad taotlema eelnevalt luba kooskõlas kutsetegevuse käsiraamatuga ja järgivad selle asjaomaseid sätteid.

0.3.2.5. Artikleid 0.3.2.3 ja 0.3.2.4 ei kohaldata töötajate esindajate kohta nende pädevuses olevates küsimustes. Töötajate esindajad võivad õigeaegselt avalike suhete peadirektoraadile ette teatada mis tahes kontaktidest meediaga, kõnedest või majavälistest väljaannetest. Kõikidel juhtudel jääb kehtima nende lojaalsus- ja ametisaladuse kohustus.

0.3.3. Majasisesed suhted

0.3.3.1. Töötajad peavad järgima oma juhtide juhiseid ja kohaldatavat aruandlusalluvust. Kui töötaja leiab, et talle antud juhised erineb tavapärasest, peab ta teatama oma tasandijuhile oma probleemist; juhul kui töötaja leiab, et tasandijuht ei ole neile esitatud probleemi piisavalt käsitletud, teavitab ta oma peadirektorit, direktorit või selle asendajat. Kui peadirektor, direktor või selle asendaja kinnitab antud juhised kirjalikult, peab töötaja selle täitma, kui see ei ole ilmselgelt õigusvastane.

0.3.3.2. Töötajad ei või nõuda teistelt töötajatelt nende või teiste jaoks isiklike ülesannete täitmist.

0.3.3.3. Töötajad peavad kolleegide suhtes käituma lojaalselt. Eelkõige ei tohi töötajad takistada teiste töötajate juurdepääsu teabele, mis võib mõjutada tööd, ega silmas pidada isiklikku kasu ega anda valet, ebatäpset või liialdatud teavet. Samuti ei tohi takistada või keelduda koostööst kolleegidega.

0.3.4. Järelevalve- ja rahapoliitika funktsioonide lahususe põhimõtte austamine

Töötajad austavad järelevalve- ja rahapoliitika funktsioonide lahususe põhimõtet, mida täpsustatakse seda põhimõtet rakendavates reeglites.

0.4. Isiklikud finantstehingud

0.4.1. Üldpõhimõtted

0.4.1.1. Töötajad peavad rakendama ülimalt ettevaatlikkust ja hoolsust oma nimel või kolmanda isiku nimel tehtavates isiklikes finantstehingutes, et tagada EKP hea nimi ja usaldusväärsus, samuti üldsuse usaldus EKP töötajate usaldusväärse ja erapooletuse osas. Isiklikud finantstehingud ei tohi olla spekulatiivsed, need peavad olema tagasihoidlikud ja mõistlikus proportsioonis nende sissetuleku ja varalise seisuga, et mitte ohustada nende finantssõltumatust.

0.4.1.2. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond võib vastu võtta siduvad juhised käesoleva artikli tõlgendamise ja kohaldamise kohta. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond võib EKP juhatuse heakskiidul eelkõige täpsustada isiklike finantstehinguid, mis on keelatud või mille jaoks on vajalik eelnev luba artiklite 0.4.2.2 ja 0.4.2.3 kohaselt, kui leitakse, et need tehingu on konfliktis EKP tegevusega või võivad sellistena paista. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond avaldab need juhised kohasel viisil.

0.4.1.3. Töötajatel ei ole lubatud kasutada EKP, riikide keskpankade, riiklike pädevate asutuste või Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu tegevusega seotud teavet, mis ei ole avaldatud ja ei ole üldsusele kättesaadav (edaspidi „sisetave“), või teha selliseid katseid enda või kellegi teise isiklikes huvides.

Eelkõige on töötajatel keelatud sisetavet ära kasutada mis tahes isiklikus finantstehingus või anda soovitusi või hoiatada selliste tehingute eest.

0.4.1.4. Kui selle artikli tõlgendamisel tekib kahtlusi, peavad töötajad taotlema õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna nõustamist enne isikliku finantstehingu tegemist.

0.4.2. Isiklike finantstehingute liigid

Ilma et see mõjutaks üldisi kohustusi artiklites 0.4.1 ja 0.4.3, järgivad töötajad reegleid järgmiste tehinguliikide osas:

- a) lubatud isiklikud finantstehingud;
- b) keelatud isiklikud finantstehingud;
- c) isiklikud finantstehingud eelneva loa alusel;
- d) isiklikud finantstehingud järelaruandluse kohustusega.

0.4.2.1. Lubatud isiklikud finantstehingud

Ilma et see mõjutaks üldisi kohustusi artiklites 0.4.1 ja 0.4.3, võivad töötajad teha ilma piiranguteta või teatamiskohustuseta järgmisi isiklike finantstehinguid:

- a) ühisinvesteeringuostaja osakute ost või müük, kui töötajal puudub võimalus mõjutada investeerimispoliitikat, v.a skeemid, mille peamine eesmärk on investeerida varadesse artikli 0.4.2.2 lõike b, 0.4.2.3 lõigete b ja c alusel, samuti rahaülekanded ja välisvaluutatehingud, mis on otsest seotud selliste ostude või müükidega;
- b) kindlustuspoliiside või annuiteetide ost või lunastamine;

- c) välisvaluuta ost või müük mittefinantsinvesteeringu või -vara juhuomandamisel reiseideks või praeguste või tulevaste isiklike kulutuste katteks valuutas, mis ei ole töötajale makstava palga vääring;
- d) kulutused, sh mittefinantsvara investeeringute või kinnisvara ost või müük;
- e) hüpoteekide seadmine;
- f) töötaja mis tahes vääringus hoiu- või säästukontolt vahendite kandmine tema või kolmanda isiku hoiu- või säästukontole;
- g) muud isiklikud finantstehingud, mis ei ole keelatud ja mille osas ei ole vaja eelnevat luba ning mille väärtus ei ületa 10 000 eurot konkreetnes kalendrikuus. Töötajad ei tohi isiklike finantstehinguid jagada, et sellest piirmäärast mööda minna.

0.4.2.2. Keelatud isiklikud finantstehingud

Töötajad ei tohi teha järgmisi isiklike finantstehinguid:

- a) tehingud, mis on seotud või mis sõlmitakse erasektori juriidilise üksuse või isikutega, kellega töötajal on olnud pikaajaline tööalane suhe EKP nimel;
- b) tehingud järgmisega: i) liidus asutatud või liidus filiaale omavate finantsinstitutsioonide (v.a keskpankade) poolt emiteeritud individuaalsed turukõlblikud võlakirjad ja aktsiad; ii) selliste võlakirjade ja aktsiatega seotud derivatiivid; iii) kombineeritud instrumentid, mille osaks on punktis i või ii osutatu, ja iv) investeerimisfondide osakud, kui peamine eesmärk on sellistesse võlakirjadesse, aktsiatesse või instrumentidesse investeerimine.

0.4.2.3. Isiklikud finantstehingud eelneva loa alusel

Töötajad taotlevad õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnalt luba enne järgmiste finantstehingute tegemist:

- a) lühiajaline kauplemine, s.o sama rahvusvahelise väärtpaberite identifitseerimisnumbriga (ISIN) vara müük või ost, mis osteti või müüdi eelneval kuul. Luba ei ole vaja, kui sellele järgnev müük toimub kahjumi peatamise orderi (*stop-loss order*) teostamisel, mille osas töötaja on andnud maaklerile korralduse;
- b) tehingud järgmisega, mille väärtuse kalendrikuus ületab 10 000 eurot: i) euroala liikmesriikide poolt emiteeritud valitsussektori väärtpaberid; ii) selliste valitsussektori väärtpaberitega seotud derivatiivid; iii) kombineeritud instrumentid, mille osaks on punktis i või ii osutatu, ja iv) investeerimisfondide osakud, kui peamine eesmärk on sellistesse väärtpaberitesse või instrumentidesse investeerimine.
- c) tehingud järgmisega, mille väärtuse kalendrikuus ületab 10 000 eurot: i) kuld ja kullaga seotud derivatiivinstrumentid (sh kulla suhtes indekseeritud väärtpaberid); ii) aktsiad, võlakirjad või seonduvad derivatiivinstrumentid, mille on emiteerinud ettevõtjad, kelle peamine tegevusala on kulla kaevandamine või tootmine; iii) kombineeritud instrumentid, mille osaks on punktis i või ii osutatu, ja iv) investeerimisfondide osakud, kui peamine eesmärk on sellistesse väärtpaberitesse ja instrumentidesse investeerimine.
- d) valuutatehingud, v.a artikli 0.4.2.1 punktis c osutatu, mis ületavad kalendrikuus 10 000 eurot.

0.4.2.4. Isiklikud finantstehingud järelaruandluse kohustusega

Töötajad teavad õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale mis tahes isiklikust finantstehingust, mille väärtus kalendrikuus ületab 10 000 eurot ja mis jääb eespool osutatud kolmest liigist välja, 30 päeva jooksul pärast tehingu teostamist. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond määratleb esitava teabe, aruandlusvormi ja menetluse.

Eelkõige kohaldatakse aruandluskohustust järgmise suhtes:

- a) laenud, v.a hüpoteeklaenud (k.a fikseeritud intressimäära muutmise ujuvaks või vastupidi või olemasoleva laenu pikendamine). Töötajad peavad osutama, kas laenu kasutatakse finantsinstrumentide ostuks;
- b) intressimääraga seotud derivatiivid ja indeksitel põhinevad derivatiivid;
- c) ettevõtjate, v.a artikli 0.4.2.2 punktis b nimetatud, aktsiate ja nende poolt emiteeritud võlakirjade ost ja müük.

0.4.2.5. Keelatud tehingutest tulenev olemasolev vara

Töötajad võivad omada vara, mis tuleneb tehingutest artikli 0.4.2.2 mõttes:

- a) kui see kuulus neile hetkel, kui algas nende suhtes artiklis 0.4 sätestatud piirangute kohaldamine;
- b) mille nad omandavad hiljem ilma nendepoolse tegevuste, eelkõige tulenevalt pärandist, kingitusest, perekonnaseisu muutusest või kapitalistruktuuri või valitseva mõju muutusest üksuse osas, milles töötajal on vara või õigusi;
- c) mille nad omandasid ajal, kui tehing ei olnud keelatud.

Töötajad võivad seda vara müüa või kasutada sellega seotud õigusi kasutada õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna eelneval loal.

Töötajad peavad taotlema õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna nõustamist, kui nende varade hoidmine võib tekitada huvide konflikti. Sellisel juhul nõuab õigusjärelvalve ja juhtimise osakond töötajalt nende varade võõrandamist mõistliku aja jooksul, kui võõrandamine on vajalik huvide konflikti vältimiseks.

0.4.2.6. Loa taotlemine

Loataotlus kooskõlas artikliga 0.4.2.3 või 0.4.2.5 tuleb esitada õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale vähemalt viis tööpäeva enne kavandatud orderikuupäeva õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna poolt määratletud vormis. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond teeb taotluse osas otsuse viie tööpäeva jooksul, kaaludes asjakohastel juhtudel eelkõige järgmist: a) töötaja ametialased kohustused ja juurdepääs asjakohasele sisetabele; b) tehingu (mitte)spekulatiivne olemus; c) kõnealused summad, kui on osutatud; d) EKP mainerisk; e) ajastus, eelkõige EKP otsuseid tegevate organite koosoleku lähedus. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond annab loa konkreetsetel tingimustel. Kui õigusjärelvalve ja juhtimise osakond ei ole loataotlusele viie tööpäeva jooksul vastanud, loetakse luba tehingule antuks.

0.4.2.7. Varahaldus kolmanda isiku otsusel

Finantstehingute suhtes ei kohaldata piiranguid artiklites 0.4.2.2 kuni 0.4.2.6, kui tehinguid teostab kolmas isik, kellele töötaja on andnud varahalduse otsustusõiguse kirjaliku varahalduse lepingu alusel. Selleks erandiks tuleb saada õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna luba. Luba antakse, kui esitatakse tõendid, et lepingutingimuste kohaselt ei saa töötaja otseselt ega kaudselt mõjutada kolmanda isiku poolt tehtavaid juhtimisotsuseid. Töötaja peab õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale teatama igast varahalduse lepingu tingimuste muutusest.

0.4.3. Järgimise kontroll

0.4.3.1. Töötajad esitavad õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale ajakohastatud nimekirja järgmise kohta:

- a) pangakontod, sealhulgas ühiskasutuses pangakontod, depookontod ja kontod börsimaaklerite juures, ja
- b) kolmandate isikute poolt neile antud volitused seoses nende pangakontodega, sealhulgas depookontod;. Töötajatel võib olla volitus kolmanda isiku pangakonto hoidmiseks ja kasutamiseks ainult siis, kui neil on lubatud esitada EKP-le asjakohast teavet kooskõlas artikliga 0.4.3.2.

Töötajad peavad seda nimekirja ajakohastama.

0.4.3.2. Võttes arvesse aruandluskohustust artiklis 0.4.3, peavad töötajad hoidma teavet eelmise ja kestva kalendriaasta kohta järgmise osas:

- a) kõikide artiklis 0.4.3.1 osutatud kontode väljavõtted;
- b) finantsvarade või õiguste müük või ost, mille teostavad töötajad või kolmandad isikud töötaja riskil ja nimel või mille teostavad töötajad kolmandate isikute riskil ja nimel;
- c) hüpoteek- või muude laenude sõlmimine või muutmine enda riskil ja nimel või nende poolt teiste isikute riskil ja nimel;
- d) pensionikorraldusega seotud tegevus, sh EKP pensioniskeem ja pensionikorraldus;
- e) kolmandate isikute poolt neile antud volitused seoses nende pangakontodega, sealhulgas depookontod;.
- f) mis tahes kirjaliku varahalduse lepingu tingimused artikli 0.4.2.7 kohaselt ja lepingumuudatused.

0.4.3.3. EKP juhatuse heakskiidul võib õigusjärelvalve ja juhtimise osakond taotleda majavälist teenust järgmise osas:

- a) regulaarne õiguskuulekuse kontroll töötajate teatavas protsentuaalses osas, mille määrab õigusjärelvalve ja juhtimise osakond, ja
- b) üksikjuhtumipõhine õiguskuulekuse kontroll, mis keskendub konkreetsele töötajate grupile või konkreetsetele tehinguliikidele.

Selle õiguskuulekuse kontrolli eesmärgil võib õigusjärelvalve ja juhtimise osakond nõuda, et asjaomased töötajad esitaksid määratletud ajavahemiku kohta artiklis 0.4.3.2 osutatud teabe kinnises ümbrikus, mis edastatakse majaväliseks kontrolliks. Töötajad peavad esitama selle teabe õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna poolt määratud tähtajaks.

0.4.3.4. Ilma et see mõjutaks artiklit 0.4.3.5, käsitleb majavälise kontrolli teostaja saadud teavet ja dokumente ülimalt konfidentsiaalsetena ja kasutab seda ainult õiguskuulekuse kontrolli teostamiseks.

0.4.3.5. Juhul kui majavälise kontrolli teostaja leiab tõendeid, mille põhjal tekib kahtlusi töötaja ametialaste kohustuste rikkumise osas või EKP-le töötava välise isikute lepinguliste kohustuste rikkumise osas seoses piirangutega artiklis 0.4, teatab ta sellest võimalikult rikkumisest ja edastab tõendavad dokumendid õigusjärelvalve ja juhtimise osakonnale. Õigusjärelvalve ja juhtimise osakond hindab võimalikku rikkumist ja teatab sellest, kui kahtlused leiavad kinnitust, pädevale asutusele või struktuuriüksus(t)ele edasiseks uurimiseks või vajaduse korral distsiplinaarmeetmeteks. Majavälise kontrolli teostaja aruanne, sh eespool osutatud reeglitega kooskõlas esitatud tõendavad dokumendid, võivad olla edasise sise- ja/või välismenetluse osa.

0.4.3.6. Töötajate kohustused artikli 0.4.3 alusel jäävad kestma kuni kalendriaasta lõpuni, mis järgneb töölepingu lõppemise aastale. Artiklis 0.4.1.3 sätestatud sisetabe kasutamise keeld jääb kestma kuni teabe avalikustamiseni.

0.5. Väarikus töökohal

0.5.1. Töötajad peavad austama oma kolleegide väarikust ja hoiduma ebakohasest teisi alandavast käitumisest. Nad suhtuvad teistesse mõistvalt ja asutusega.

0.5.2. Mõisted

Käesolevas eetikaraamistikus kasutatakse järgmisi mõisteid.

1. Väarikus töökohal – ebakohase käitumise puudumine. Ebakohane käitumine on mis tahes vormis otsene või kaudne diskrimineerimine, füüsiline vägivald, psühholoogiline ahistamine (kiusamine või alandamine) ja seksuaalne ahistamine.
2. Otsene diskrimineerimine – juhtum, mille puhul esineb, esines või võib esineda ühe isiku ebasoodne kohtlemine võrreldes teisi isikuga võrreldavas olukorras rahvuse, soo, rassi või etnilise päritolu, usu või uskumuse, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni tõttu.
3. Kaudne diskrimineerimine – juhtum, mille puhul näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava paneks isiku halvemasse olukorda tulenevalt rahvusest, soost, rassist või etnilisest päritolust, usust või uskumusest, puudest, vanusest või seksuaalsest orientatsioonist võrreldes teise isikuga, v.a juhul, kui säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud.
4. Füüsiline vägivald – tahtlik füüsilise jõu või füüsilise jõu ähvarduse kasutamise teise isiku suhtes, millest tuleneb füüsiline, seksuaalne või psühholoogiline kahju.
5. Psühholoogiline ahistamine – ebakohane käitumine, mis kestab pikemat aega, on korduv või süstemaatiline ja millega kaasneb füüsiline käitumine, suuline või kirjalik väljendus, käeliigutus või muu tahtlik tegevus, mis võib olla vastuolus mis tahes isiku isiksusega, väarikusega või füüsilise või psüühilise heaoluga.
6. Seksuaalne ahistamine – seksiga seotud käitumine, mis on suunatud isikule, kes seda ei soovi, ning mille eesmärk või tulemus on selle isiku solvamine või alandava, vaenuliku, solvava või häiriva atmosfääri loomine.

Käitumise ebakohasust hinnatakse objektiivselt mõistliku kolmanda isiku seisukohast.

0.5.3. Menetlused

0.5.3.1. Töötajad, kes oma hinnangul on ebakohase käitumise sihtmärgiks, võivad taotleda mitteametlikku või ametlikku menetlust. Töötajatele, kes selle menetluse alustavad, ei tohi tekkida negatiivseid tagajärgi, v.a juhul, kui menetlusest selgub, et nad on teadlikult esitanud valekaebusi või pahatahtlikke kaebusi.

0.5.3.2. Mitteametlik menetlus

Mitteametlikus menetluses võib asjaomane töötaja:

- a) pöörduda otseselt väidetava rikkuja poole;
- b) kaasata tema poolt valitud usaldusisiku, sh töötajate esindaja;
- c) kaasata nende tasandijuhhi kohesteks juhtkonna poolt võetavateks meetmeteks või
- d) kaasata sotsiaalnõuniku.

0.5.3.3. Ametlik menetlus

Kui asjaomane töötaja leiab, et mitteametlik menetlus ei ole asjakohane või et mitteametlik menetlus ei ole olnud tulemuslik, võib asjaomane töötaja taotleda personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektorilt või tema asetäitjalt kohaste (ajutiste) meetmete võtmist. Peadirektor või tema asetäitja peavad käsitlema neid taotlusi kiiresti, tõsiselt ja konfidentsiaalselt. Vajaduse korral või peadirektor või tema asetäitja esitada asja pädevale asutusele, et otsustada sisemise haldusmenetluse algatamine.

0.5.3.4. Juhid, kelle tähelepanu alla on sattunud ebakohane käitumine, mida ei saa kohaselt käsitleda kohaste meetmetega juhtkonna poolt, peavad teatama sellest viivitamata personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektorile või tema asetäitjale, kes otsustab edasise tegevuse kooskõlas artikliga 0.5.3.

0.5.3.5. Muud töötajad, kelle tähelepanu alla on sattunud ebakohane käitumine, võivad teatada sellest oma tasandijuhile või vajadusel personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektorile või tema asetäitjale. Kohaldatakse reegleid, mis kaitsevad töötajat ametialaste kohustuste rikkumisest teatamise korral.

0.6. EKP ressursside kasutamine

Töötajad peavad austama ja kaitsma EKP vara. EKP varustus ja ruumid, olenemata selle olemusest, on ainult ametialaseks kasutuseks, v.a juhul kui isiklik kasutus on lubatav vastavate kutsetegevuse käsiraamatus sätestatud siseeeskirjadega või personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektori või tema asetäitja erivolituse alusel. Töötajad peavad kulusid mõistlikult ja kohaselt piirama, et olemasolevaid vahendeid saaks kasutada kõige otstarbekamalt.

0.7. Rakendamine

0.7.1. Ilma et see mõjutaks artiklit 0.4.2, võivad õigusjärelvalve ja juhtimise osakond koos personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektori või tema asetäitjaga vastu võtta juhiseid eetikaraamistiku tõlgendamise ja kohaldamise kohta.

0.7.2. Töötajad võivad taotleda, et õigusjärelvalve ja juhtimise osakond või personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektori või tema asetäitja annaksid oma otsustuspädevusse jäävates asjades juhiseid igas eetikaraamistiku järgimisega seotud küsimuses. Kui töötaja järgib oma käitumises täielikult õigusjärelvalve ja juhtimise osakonna või personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektori või tema asetäitja poolt antud nõuandeid, loetakse see eetikaraamisikuga kooskõlas olevaks ja sellest ei tulene distsiplinaarmenetlust. See nõustamine et vabasta töötajaid vastutusest riigi seaduste alusel.