



PUBLIC

Whistleblowing-Leitlinien

der EIB-Gruppe

Whistleblowing-Leitlinien

der EIB-Gruppe

Whistleblowing-Leitlinien der Europäischen Investitionsbank-Gruppe

© **Europäische Investitionsbank, 2021**

Alle Rechte vorbehalten.

Fragen zu Rechten und Lizenzen sind zu richten an: publications@eib.org

© EIB, Shutterstock

Die Genehmigung zur Vervielfältigung oder Verwendung dieser Fotos ist direkt beim Rechteinhaber einzuholen.
Weitere Informationen über die EIB und ihre Tätigkeit finden Sie auf unserer Website (www.eib.org).
Sie können sich auch an unseren Infodesk wenden (info@eib.org).

Vom Direktorium genehmigt am 6. Juli 2021

INHALT

Einleitung	5	
Artikel 1	Definitionen	5
Artikel 2	Gegenstand	7
Artikel 3	Grundprinzipien	8
Artikel 4	Geltungsbereich der Leitlinien	9
4.1	Personen im Geltungsbereich der Leitlinien	9
Artikel 5	Meldekanäle	9
5.1	Interne Meldekanäle und Bearbeitung von Meldungen	9
5.2	Alternative interne Meldekanäle	10
5.3	Externe Meldekanäle	10
5.4	Öffentliche Meldungen	10
Artikel 6	Informationsrechte der Hinweisgebenden	11
Artikel 7	Schutz, Hilfestellung und Orientierung	11
7.1	Orientierung	11
7.2	Vertraulichkeit der Identität	11
7.3	Anonymität	12
7.4	Repressalien	12
Artikel 8	Schutz der betroffenen Personen	14
Artikel 9	Vertraulichkeitspflicht und Beteiligung der Hinweisgebenden	14
Artikel 10	Würdigung des Whistleblowing	15
Artikel 11	Verantwortung des Führungspersonals und der Dienststellen	15
Artikel 12	Anwendung der Leitlinien	15
Artikel 13	Disziplinarverfahren	16
Artikel 14	Datenschutz	16
Artikel 15	Schlussbestimmungen	16

Einleitung

1. Die Whistleblowing-Leitlinien (die „Leitlinien“) der Europäischen Investitionsbank (EIB) und des Europäischen Investitionsfonds (EIF) (im Folgenden zusammen die „EIB-Gruppe“ oder die „Einrichtungen der EIB-Gruppe“ und einzeln die „Einrichtung der EIB-Gruppe“) legen die internen Regeln zum Whistleblowing in der EIB-Gruppe im Zusammenhang mit Fehlverhalten fest, das zulasten der Einrichtungen der EIB-Gruppe geht.
2. Integrität zählt zu den Grundwerten der einzelnen Einrichtungen der EIB-Gruppe. Der Verhaltenskodex für das Personal der EIB und die Leitlinien der EIB-Gruppe zur Betrugsbekämpfung¹ schreiben im Sinne der Umsetzung dieses Grundwerts eine Meldepflicht vor. Dies setzt voraus, dass jede Einrichtung der EIB-Gruppe ein sicheres Umfeld bietet, in dem Fälle von Fehlverhalten gemeldet werden können.
3. Die vorliegenden Leitlinien dienen als Rahmen und Orientierungshilfe, damit Hinweisgebende (siehe Definition unten) jedes Fehlverhalten in einer Einrichtung der EIB-Gruppe, von dem sie Kenntnis erhalten, melden und vor Repressalien geschützt werden. Der Schutz von Hinweisgebenden vor Repressalien schützt auch die EIB-Gruppe, jede Einrichtung der EIB-Gruppe und das öffentliche Interesse, indem Integrität, Transparenz und Rechenschaft gefördert werden und damit letztlich die Legitimation der EIB-Gruppe selbst und in der Gruppe gefestigt wird.

Artikel 1 - Definitionen

Für die vorliegenden Leitlinien gelten die folgenden Definitionen:

- 1.1. **Anonymität** bedeutet, dass die Dienststellen, bei denen eine Meldung eingeht und die einen Fall bearbeiten, die Identität der Hinweisgebenden nicht kennen.
- 1.2. **Vertraulichkeit der Identität** bedeutet, dass die Identität der Hinweisgebenden den Empfängern der Meldung bekannt ist, aber insbesondere gegenüber der betroffenen Person streng vertraulich behandelt wird und nur denjenigen Personen gegenüber offengelegt wird, die unbedingt Kenntnis davon haben müssen (Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“).
- 1.3. **Treu und Glauben** bedeutet, dass die Hinweisgebenden in der Absicht handeln, die Interessen der EIB-Gruppe zu wahren, und dass sie berechtigten Grund zu der Annahme haben und aufrichtig der Meinung sind, dass ihre Meldung und der darin geäußerte Verdacht voraussichtlich zutreffend sind. Die Vermutung der Treugläubigkeit gilt bis zum Beweis des Gegenteils. Damit wird sichergestellt, dass Hinweisgebende ihren Schutz nicht verlieren, falls sie in redlicher Absicht eine unzutreffende Meldung gemacht haben. Hinweisgebende, die im Nachhinein erfahren, dass ihre gemachten Angaben nicht zutreffen, können diesen Schutz allerdings nur dann weiter in Anspruch nehmen, wenn sie diesen neuen Sachverhalt in angemessener Zeit melden. Wer dagegen nicht nach Treu und Glauben und nicht in der Absicht handelt, die Interessen der EIB-Gruppe zu wahren, und/oder absichtlich und wissentlich missbräuchliche, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen abgibt, vor allem, wenn diese wissentlich auf falschen oder irreführenden Angaben beruhen, gilt nicht als Hinweisgebende/Hinweisgebender.



¹ Leitlinien der EIB-Gruppe zur Betrugsbekämpfung – Leitlinien zur Bekämpfung und Verhinderung rechtswidriger Verhaltensweisen und Handlungen bei der Tätigkeit der Europäischen Investitionsbank-Gruppe.

- 1.4. **Leitung Personal** bezeichnet die Direktorin/den Direktor mit Generalvollmacht Personal der EIB oder die Leiterin/den Leiter Human Resources Management des EIF.
- 1.5. **Leitung Compliance** bezeichnet die/den Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe oder die Leiterin/den Leiter Compliance des EIF.
- 1.6. **Untersuchung oder Nachforschung** bezeichnet jedes Verfahren, mit dem Informationen eingeholt und ausgewertet werden, um zu ermitteln, ob ein Fehlverhalten vorliegt und wenn ja, wer die betroffene(n) Person(en) ist (sind). Ein Verweis auf eine Untersuchung bezieht sich auch auf eine Nachforschung und umgekehrt.
- 1.7. **Fehlverhalten** bedeutet:
- a) einen Verstoß gegen die Regeln der EIB-Gruppe oder der EIB und des EIF (z. B. Leitlinien, Verhaltenskodexe, Verfahren, Handbücher, Leitsätze, Grundsätze, Personalordnung),
 - b) Verstöße gegen berufliche Pflichten,
 - c) unerlaubte Handlungen, die den Auftrag oder Ruf einer Einrichtung der EIB-Gruppe beschädigen oder beschädigen könnten,
 - d) rechtswidrige Verhaltensweisen und Handlungen gemäß Definition in den Betrugsbekämpfungsleitlinien,
- sofern die oben genannten Handlungen von Personen begangen werden, die in den Geltungsbereich der vorliegenden Leitlinien fallen (gemäß Definition in Artikel 4 dieser Leitlinien) oder (*mutatis mutandis*) von:
- a) Projektparteien (z. B. Darlehensnehmer, Projektträger, Auftragnehmer, Lieferanten, Begünstigte oder andere relevante Personen oder Einrichtungen), sofern dies in der entsprechenden vertraglichen Bestimmung festgehalten ist, oder
 - b) Beratern, Lieferanten, Dienstleistungsunternehmen oder anderen Personen und Einrichtungen, an die eine Einrichtung der EIB-Gruppe Aufträge auf eigene Rechnung vergibt, oder
 - c) Vertragspartnern und sonstigen Dritten, über die eine Einrichtung der EIB-Gruppe ihre Mittelaufnahme- oder Treasury-Aktivitäten abwickelt, oder
 - d) allen anderen Personen oder Einrichtungen, die sich an von einer Einrichtung der EIB-Gruppe finanzierten Aktivitäten beteiligen oder dies vorhaben.
- Zur Klarstellung: (i) Missstände bei der Tätigkeit gemäß Definition in den Leitlinien der EIB-Gruppe für den Beschwerdemechanismus oder (ii) Fragen zur Auslegung der Regeln, Leitlinien oder Leitsätze der EIB und des EIF gelten nicht als Fehlverhalten.
- 1.8. **Hinweisgebende/Hinweisgebender** bezeichnet jede natürliche Person im Geltungsbereich dieser Leitlinien, die als Individuum und nach Treu und Glauben folgende Fälle meldet: (i) bereits eingetretenes oder möglicherweise eintretendes Fehlverhalten oder (ii) versuchtes Fehlverhalten.

Meldungen im Rahmen der gewöhnlichen Funktionen oder Pflichten einer bestimmten Dienststelle gelten nicht als Whistleblowing. Meldungen in böser Absicht, vor allem, wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Angaben beruhen, gelten als unzulässig. Sie stellen Fehlverhalten dar, das Disziplinarmaßnahmen nach sich zieht. In jedem Fall gelten alle Meldungen als zulässig, bis sie abschlägig beschieden sind. Informationen, die bereits öffentlich frei verfügbar sind, oder unbegründete Gerüchte und Behauptungen sind im Rahmen dieser Leitlinien unzulässig.

- 1.9. **Personenbezogene Daten** sind Angaben, die eine natürliche Person identifizieren oder identifizierbar machen.
- 1.10. **Personen, die Hinweisgebende unterstützen**, sind Personen, die Hinweisgebenden bei ihrer Meldung helfen, indem sie sie beispielsweise bestärken, ihnen Belege liefern, Feedback geben und/oder bei der anschließenden Prüfung und/oder Untersuchung der Whistleblowing-Meldung als Zeugen aussagen. Für die Zwecke der Leitlinien gelten als Personen, die Hinweisgebende unterstützen, nur Personen im Geltungsbereich dieser Leitlinien, wie in Artikel 4 definiert.
- 1.11. **Nahestehende Personen der Hinweisgebenden:** Verwandte, Partner oder Ehepartner, die für eine Einrichtung der EIB-Gruppe arbeiten. Für die Zwecke der Leitlinien gelten als nahestehende Personen der Hinweisgebenden nur Personen im Geltungsbereich dieser Leitlinien, wie in Artikel 4 definiert.
- 1.12. **Repressalien** sind direkte oder indirekte, empfohlene, angedrohte, versuchte oder tatsächlich unternommene schädliche Handlungen oder Unterlassungen einer oder mehrerer anderer Personen gegen Hinweisgebende, Personen, die Hinweisgebende unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgebenden² und werden durch interne oder externe Meldungen oder öffentliche Offenlegung ausgelöst.
- 1.12.1. Als Repressalien gelten unter anderem: rechtswidrige Kündigung des Arbeitsvertrags, Mobbing, unangemessene Arbeitszuteilung, die nicht mit der Stellenbeschreibung vereinbar ist, unbegründete negative Leistungsbeurteilung oder unbegründete nachteilige Festlegung von Leistungszulagen, Verweigerung von Ansprüchen, unbegründete nachteilige persönliche Handlungen gegen andere aufgrund ihrer Beziehung zu Hinweisgebenden sowie unbegründete nachteilige Entscheidungen über die Fortsetzung der Beschäftigung, einschließlich der Nichtverlängerung eines befristeten oder sonstigen zeitlich begrenzten Vertrags.
- 1.12.2. Repressalien umfassen des Weiteren Vergeltungsmaßnahmen bei Einstellungs- und Beschaffungsverfahren, bei der Vertragsvergabe und -verwaltung, bei der Leistungsbeurteilung und bei Abschluss oder Aushandlung von Geschäften mit einer Einrichtung der EIB-Gruppe.
- 1.12.3. Nicht als Repressalien gelten Maßnahmen einer Einrichtung der EIB-Gruppe, die auf Grundlage der ordnungsgemäßen Anwendung der Verwaltungsbestimmungen für das Personal sowie der Leitlinien, Vorschriften und Vertragsbestimmungen der EIB-Gruppe ergriffen werden.

Artikel 2 - Gegenstand

- 2.1. Die Leitlinien regeln die operativen Verfahren für das Whistleblowing, darunter den Schutz für Hinweisgebende, Personen, die Hinweisgebende unterstützen und nahestehende Personen der Hinweisgebenden. Sie klären, welche Rechte und Pflichten die Personen in ihrem Geltungsbereich im Zusammenhang mit der Meldung von Fehlverhalten haben.
- 2.2. Mit den Leitlinien wird sichergestellt, dass Hinweisgebende und Personen, die Hinweisgebende unterstützen, größtmögliche Vertraulichkeit genießen sowie einen möglichst wirksamen Schutz vor tatsächlichen, versuchten oder angedrohten Repressalien, denen sie als Vergeltung für ihre Meldung oder ihre Unterstützung ausgesetzt sind.

² Indem sie diese Personen daran hindern oder sie dafür bestrafen, dass sie eine Meldung machen, eine Untersuchung der EIB-Gruppe unterstützen oder daran mitwirken.

Artikel 3 - Grundprinzipien

- 3.1. Um ein mutmaßliches Fehlverhalten zu melden, sind keine Zustimmungen oder Genehmigungen erforderlich. Hinweisgebende müssen keine Belege für mutmaßliches Fehlverhalten vorlegen. Der Grad der Vollständigkeit der Meldung kann sich allerdings darauf auswirken, inwieweit die zuständigen Dienststellen den Fall angemessen und zeitnah prüfen können.
- 3.2. Repressalien sind verboten und kommen einem Fehlverhalten gleich.³ Es ist verboten, die eigene Position zu nutzen, um Personen im Geltungsbereich der Leitlinien davon abzuhalten, ihrer Meldepflicht oder ihrer Pflicht zur Unterstützung von Hinweisgebenden nachzukommen oder ihnen aus diesen Gründen zu schaden. Die Leitlinien sehen eine Reihe von Maßnahmen vor, mit denen Hinweisgebende in angemessenem Umfang geschützt werden können, wenn Repressalien drohen.
- 3.3. Hinweisgebenden wird zugesichert, dass ihre Meldung angemessen geprüft wird und eine Untersuchung nach sich ziehen kann. Bestätigt sich der gemeldete Verdacht, unternimmt die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe alle erforderlichen Schritte, um angemessene Abhilfe- und sonstige Maßnahmen zu ergreifen. Hinweisgebenden wird empfohlen, ihre Identität offenzulegen, wenn sie ein mutmaßliches Fehlverhalten melden. So kann die entsprechende Einrichtung der EIB-Gruppe sie schützen und die Untersuchung erleichtern. Die Einrichtung der EIB-Gruppe prüft allerdings auch alle Meldungen, die anonym eingereicht werden.
- 3.4. Die Identität von Hinweisgebenden und Personen, die Hinweisgebende unterstützen, wird streng vertraulich behandelt und darf gemäß Artikel 7.2 nur unter strenger Anwendung des Grundsatzes „Kenntnis nur, wenn nötig“ offengelegt werden. Dies gilt auch für alle anderen Angaben, aus denen sich die Identität der Hinweisgebenden oder der Personen, die Hinweisgebende unterstützen, direkt oder indirekt ableiten lassen. Die Meldekanäle sind so angelegt, dass die Vertraulichkeit der Identität sichergestellt wird.
- 3.5. Die Grundrechte jeder Person, die von einer Meldung betroffen ist, werden im Untersuchungsverfahren gewahrt, d. h. für sie gilt die Unschuldsvermutung, und sie hat das Recht auf Verteidigung und angemessene Rechtsbehelfe.
- 3.6. Die Leitlinien sehen zwar mehrere Meldewege vor, die gemäß den Bestimmungen in Artikel 5 genutzt werden können, allerdings wird eine interne Meldung ausdrücklich empfohlen. Bei einer direkten Meldung an die in Artikel 5.1 genannten Stellen kann jede Einrichtung der EIB-Gruppe jederzeit Maßnahmen ergreifen, einschließlich des wirksamen Schutzes der Hinweisgebenden.
- 3.7. Ungeachtet der Nutzung des Portals⁴ zur Meldung von Fehlverhalten (vgl. Artikel 5.1) gilt: Ist die interne Dienststelle, bei der eine Meldung eingegangen ist, nicht dafür zuständig, gegen das gemeldete mutmaßliche Fehlverhalten vorzugehen, hat sie die Meldung in angemessener Zeit auf sichere Weise an die zuständige Dienststelle weiterzuleiten und die Hinweisgebenden (falls die Meldung nicht anonym erfolgte) unverzüglich über diese Weitergabe zu informieren. Die jeweiligen Meldekanäle sind in Artikel 5 aufgeführt.



³ Vgl. Artikel 4.7 des Verhaltenskodex für das Personal der EIB-Gruppe, der solche Vergeltungsmaßnahmen verbietet.

⁴ Der Link zum Meldeportal folgt, sobald er verfügbar ist. Bis dahin nutzen Sie bitte das Meldeformular auf der Website der EIB: <https://www.eib.org/de/infocentre/anti-fraud-form.htm>.

- 3.8. Personen im Geltungsbereich der Leitlinien sind verpflichtet, bei administrativen Nachforschungen oder Untersuchungen der Meldung zu kooperieren.

Artikel 4 - Geltungsbereich der Leitlinien

4.1. Personen im Geltungsbereich der Leitlinien

- 4.1.1. Die vorliegenden Leitlinien gelten für das gesamte Personal der Einrichtungen der EIB-Gruppe, die Mitglieder des Direktoriums der EIB und die (stellvertretende) geschäftsführende Direktorin/den (stellvertretenden) geschäftsführenden Direktor des EIF, für alle anderen Personen, die Dienstleistungen für eine Einrichtung der EIB-Gruppe erbringen, unabhängig von der Art ihres Dienstverhältnisses (z. B. entsandte Personen, Ortskräfte in einem Außenbüro, Absolventinnen und Absolventen, Trainees, Praktikantinnen und Praktikanten), sowie für sämtliche anderen Personen, die nicht direkt bei der entsprechenden Einrichtung der EIB-Gruppe beschäftigt sind, aber Dienstleistungen für sie erbringen, also Zeitarbeitskräfte, externe Beraterinnen und Berater oder Beschäftigte anderer Dienstleister, soweit ihre vertraglichen Vereinbarungen mit der entsprechenden Einrichtung der EIB-Gruppe dies vorsehen (für die Zwecke der Leitlinien: „Personen im Geltungsbereich der/dieser Leitlinien“).
- 4.1.2. Hinweisgebende, die nicht unter den Verhaltenskodex für das Personal der EIB-Gruppe, den Verhaltenskodex für die Mitglieder des Direktoriums der EIB und den Verhaltenskodex für die (stellvertretende) geschäftsführende Direktorin/den (stellvertretenden) geschäftsführenden Direktor des EIF fallen, profitieren ebenfalls vom Schutz ihrer Identität durch die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe und von dem Verbot von Repressalien, soweit diese von Personen begangen werden, die unter diese Kodexe fallen.

Artikel 5 - Meldekanäle

5.1. Interne Meldekanäle und Bearbeitung von Meldungen

Um interne Meldungen zu erleichtern, gewährt jede Einrichtung der EIB-Gruppe den Personen im Geltungsbereich der Leitlinien Zugang zu einem Portal⁵ zur Meldung von Fehlverhalten.

Unbeschadet der Nutzung des Portals zur Meldung von Fehlverhalten kann eine solche Meldung auch direkt an die zuständigen internen Dienststellen erfolgen:

- a) Rechtswidrige Verhaltensweisen und Handlungen gemäß Definition in den Betrugsbekämpfungsleitlinien werden der Leiterin/dem Leiter der Abteilung Betrugsbekämpfung gemeldet
- b) Vorfälle von Mobbing jeder Art werden der Leitung Personal gemeldet und gemäß den Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz behandelt
- c) Sonstiges Fehlverhalten wird der Leitung Compliance gemeldet.



⁵ Der Link zum Meldeportal folgt, sobald er verfügbar ist. Bis dahin nutzen Sie bitte das Meldeformular auf der Website der EIB: <https://www.eib.org/de/infocentre/anti-fraud-form.htm>.

5.2. Alternative interne Meldekanäle

- 5.2.1. Kommen die in Artikel 5.1 vorgesehenen Meldekanäle aufgrund der Umstände oder Art der Meldung nicht infrage⁶, können Personen im Geltungsbereich der Leitlinien den Sachverhalt der Präsidentin/dem Präsidenten der EIB, einem Mitglied des Direktoriums der EIB oder der (stellvertretenden) geschäftsführenden Direktorin/dem (stellvertretenden) geschäftsführenden Direktor des EIF melden.
- 5.2.2. Im Falle von mutmaßlichen Missständen⁷ bei der Anwendung der Leitlinien durch die entsprechende Einrichtung der EIB-Gruppe – wenn etwa nach Whistleblowing-Meldungen keine Maßnahmen ergriffen werden – haben Personen im Geltungsbereich der Leitlinien die Möglichkeit, im Rahmen der Leitlinien der EIB-Gruppe für den Beschwerdemechanismus, die auch das Recht auf eine Beschwerde bei der/beim Europäischen Bürgerbeauftragten beinhalten, Beschwerde über die Bearbeitung des Falles durch die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe einzulegen.

5.3. Externe Meldekanäle

- 5.3.1. Verdachtsmeldungen im Zusammenhang mit rechtswidrigen Verhaltensweisen und Handlungen können auch direkt an das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) und die Europäische Staatsanwaltschaft (EUSta) erfolgen.
- 5.3.2. Verdachtsfälle auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung durch externe Parteien außerhalb der Einrichtungen der EIB-Gruppe können direkt den zuständigen nationalen Behörden gemeldet werden.

5.4. Öffentliche Meldungen

- 5.4.1. Hinweisgebende, die sich an eine Person oder Einrichtung wenden, die nicht in Artikel 5.1, 5.2 und 5.3 genannt ist, können weiterhin vom Schutz im Rahmen dieser Leitlinien profitieren, sofern sie belegen können, dass die folgenden Bedingungen zutreffen:
- a) Sie hatten genügend Grund zu der Annahme, dass eine solche externe Meldung erforderlich war, um eine erhebliche Gefährdung der finanziellen Interessen der Europäischen Union zu verhindern, und
 - b) sie hatten zuvor (nicht anonym) denselben Sachverhalt über die internen und/oder externen Meldekanäle gemeldet (einschließlich Fällen, die von den zuständigen Dienststellen geschlossen wurden, weil sich der Verdacht nicht erhärtete) und keine schriftliche Rückmeldung zur anschließenden Vorgehensweise gemäß den Bestimmungen und Fristen in Artikel 6b erhalten, und
 - c) sie haben keine Zahlung oder sonstigen Vorteile von irgendeiner Partei für eine solche Meldung angenommen, und die Meldung führt nicht dazu, dass eine Einrichtung der EIB-Gruppe ihre Pflichten zum Schutz von vertraulichen Informationen einer anderen Partei verletzt.

6 Beispielsweise bei Interessenkonflikten, wenn die Gefahr besteht, dass Belege für das mutmaßliche schwerwiegende Fehlverhalten unterdrückt oder vernichtet werden, wenn die Gefahr von Repressalien besteht oder wenn die ursprünglich benachrichtigte Dienststelle keine angemessenen Maßnahmen ergreift.

7 Leitlinien der EIB-Gruppe für den Beschwerdemechanismus.

Artikel 6 - Informationsrechte der Hinweisgebenden

Hinweisgebende

- a) erhalten schnellstmöglich eine Bestätigung über den Eingang ihrer Meldung, in jedem Fall innerhalb von fünf Werktagen,
- b) erhalten auf Anfrage innerhalb eines angemessenen Zeitraums Rückmeldung über die weitere Vorgehensweise nach der Meldung. Die Frist beginnt nach Abschluss des Falles und endet spätestens nach drei oder – bei Eröffnung eines Disziplinarverfahrens – nach sechs Monaten.

Artikel 7 - Schutz, Hilfestellung und Orientierung

7.1. Orientierung

Potenzielle Hinweisgebende können die Leitung Compliance, die Leitung der Generalinspektion und/oder die Leitung Personal um Rat und Unterstützung in der Frage bitten,



- a) ob ihre Meldung unter diese Leitlinien fallen würde,
- b) welcher Kanal für die entsprechende Meldung am besten geeignet ist,
- c) welche alternativen Verfahren zur Verfügung stehen, falls die Meldung kein Whistleblowing darstellt,
- d) welche Schutzmaßnahmen nach Einreichung der Meldung möglich sind; sowie in jeder anderen Frage im Zusammenhang mit den Leitlinien.

7.2. Vertraulichkeit der Identität

- 7.2.1. Nur Personal oder Führungspersonal, das für die Bearbeitung der Whistleblowing-Aufzeichnungen zuständig ist („autorisiertes Personal“), hat Zugang zu diesen. Das zuständige Führungspersonal entscheidet unter strikter Anwendung des Grundsatzes „Kenntnis nur, wenn nötig“, ob diese Aufzeichnungen (teilweise oder vollständig) anderen Parteien zugänglich gemacht werden.
- 7.2.2. Autorisiertes Personal, bei dem ein Interessenkonflikt besteht oder das sich in Bezug auf die Untersuchung für befangen erklärt hat, erhält keine Informationen zu dem Fall.
- 7.2.3. Unbeschadet der Verteidigungsrechte haben Beschäftigte (und generell Personen im Geltungsbereich der Leitlinien), die in irgendeiner Eigenschaft in einen Fall involviert sind, die strenge Vertraulichkeit der Meldung zu wahren. Sie müssen dabei die vorhandenen Sicherheitsmaßnahmen befolgen, die den Zugriff auf personenbezogene Daten durch unbefugte Personen verhindern und die Integrität der Daten garantieren sollen.

- 7.2.4. Die Identität der Hinweisgebenden und der Personen, die Hinweisgebende unterstützen, wird weder der von der Untersuchung betroffenen Person noch einer anderen Person gegenüber offengelegt, sofern diese nicht zwingend Kenntnis davon haben müssen oder keine zwingenden rechtlichen Gründe dafür vorliegen, es sei denn:
- a) die/der Hinweisgebende stimmt der Offenlegung ihrer/seiner Identität schriftlich zu; oder
 - b) dies ist im Rahmen der Untersuchung durch die zuständigen Dienststellen und Behörden erforderlich und verhältnismäßig; oder
 - c) dies ist in etwaigen späteren Gerichtsverfahren erforderlich; oder
 - d) die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe ist rechtlich anderweitig verpflichtet, diese Informationen offenzulegen, einschließlich im Kontext eines späteren Disziplinarverfahrens.

- 7.2.5. Hinweisgebende und Personen, die Hinweisgebende unterstützen, werden umgehend über ordnungsgemäß vorgenommene Offenlegungen nach Artikel 7.2.4 informiert, sofern gemäß den internen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung keine Einschränkungen bezüglich der Unterrichtung betroffener Personen und der Beschränkung der Rechte dieser Personen im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten gelten.⁸

7.3. Anonymität

- 7.3.1. Hinweisgebende können anonym bleiben. Anonyme Meldungen müssen neben einer Beschreibung des mutmaßlichen Fehlverhaltens sämtliche den Hinweisgebenden bekannten Einzelheiten enthalten, damit der Fall effizient geprüft werden kann und Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden können. Anonymen Hinweisgebenden wird empfohlen, für ihre Meldung das Meldeportal oder zu diesem Zweck eingerichtete anonyme E-Mail-Konten zu nutzen, damit die zuständige Dienststelle Kontakt zu ihnen aufnehmen kann.

- 7.3.2. Hinweisgebende, die ihre Meldung anonym einreichen, sollten bedenken, dass die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe ihnen den Schutz, der ihnen gemäß den Leitlinien zusteht, nicht gewähren kann, da ihre Identität nicht bekannt ist. Sollte ihre Identität später bekannt werden, steht ihnen der Schutz im Rahmen dieser Leitlinien zu.

7.4. Repressalien

- 7.4.1. *Maßnahmen gegen Repressalien*

- 7.4.1.1. Kommt eine Untersuchung zu dem Ergebnis, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Einrichtung der EIB-Gruppe Repressalien ausgeübt hat, wird ein Disziplinarverfahren gegen sie/ihn eingeleitet. Außerdem erwägt die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe weitere erforderliche Gegenmaßnahmen.



⁸ Gemäß den Beschlüssen (personal-data-processing-ig-occo-de.pdf (eib.org) und Processing of personal data by the Personnel Directorate (eib.org)) der EIB und (EUR-Lex - 32020Q0722(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu)) des EIF zur Festlegung interner Vorschriften über die Unterrichtung betroffener Personen und die Beschränkung bestimmter Rechte dieser Personen im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten in der jeweils geltenden Fassung.

7.4.1.2. Kommt eine Untersuchung zu dem Ergebnis, dass eine externe Partei außerhalb einer Einrichtung der EIB-Gruppe Repressalien ausgeübt hat, überprüft die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe ihre Geschäftsbeziehungen zu dieser Partei und ergreift angemessene Maßnahmen. Dies können eine Kündigung der Geschäftsbeziehung, ein Verzicht auf künftige Geschäfte mit dieser Partei oder gegebenenfalls die Geltendmachung vertraglicher Rechtsbehelfe sowie die Inanspruchnahme sonstiger Rechtsbehelfe sein.

7.4.2. *Meldung von Repressalien*

7.4.2.1. Hinweisgebende, Personen, die Hinweisgebende unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgebenden, die ihrer Auffassung nach Opfer von Repressalien sind oder triftige Gründe zu der Annahme haben, dass ihnen Repressalien drohen, sollten dies unverzüglich der Leitung Compliance melden. Sollte die Leitung Compliance der mutmaßliche Urheber der Repressalien sein, ist die Meldung an die Leitung Personal zu richten.

7.4.2.2. Meldungen über Repressalien sind mit entsprechenden Informationen oder Unterlagen zu untermauern. Eine Meldung von Repressalien wird streng vertraulich behandelt und hat keinen Einfluss auf die Untersuchung der ursprünglichen Verdachtsmeldung auf Fehlverhalten, es sei denn, die Repressalien stellen eine Form oder einen Versuch der Behinderung dar.

7.4.2.3. Die Person, die Urheber der mutmaßlichen Repressalien ist, hat nachzuweisen, dass kein kausaler Zusammenhang zwischen der Whistleblowing-Meldung und den mutmaßlichen Repressalien besteht, d. h. dass die Maßnahmen keine Vergeltung für das Whistleblowing darstellen.

7.4.3. *Untersuchung gemeldeter Repressalien*

7.4.3.1. Die Leitung Compliance prüft die gemeldeten Repressalien unverzüglich und kann Nachforschungen einleiten.

7.4.3.2. Hinweisgebende verlieren ihren Schutz auch dann nicht, wenn sich ihre Meldungen als unbegründet erweisen.

7.4.4. *Schutz vor Repressalien*

7.4.4.1. Haben Hinweisgebende, Personen, die Hinweisgebende unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgebenden berechtigten Grund zu der Annahme, dass ihnen Repressalien drohen oder widerfahren sind, weil sie Missstände gemeldet haben, unterstützt die Leitung Compliance sie mit angemessenen Maßnahmen zu ihrem Schutz. Sollte die Leitung Compliance der Urheber der Repressalien oder der drohenden Repressalien sein, ist die Leitung Personal für eine solche angemessene Unterstützung verantwortlich. Schutzmaßnahmen vor Repressalien im Zusammenhang mit den Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz werden dagegen von der Leitung Personal ergriffen.

7.4.4.2. Die Leitung Compliance prüft die Umstände des Falles und empfiehlt der Präsidentin/dem Präsidenten der EIB oder der geschäftsführenden Direktorin/dem geschäftsführenden Direktor des EIF eventuell, vorübergehende und/oder dauerhafte Maßnahmen zu ergreifen, um Hinweisgebende, Personen, die Hinweisgebende unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgebenden nach Absprache mit ihnen zu schützen. Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise:

- a) die vorübergehende Aussetzung der Wirkung der mutmaßlichen Repressalien, bis sie überprüft sind;
- b) Mobilität: gegebenenfalls vorübergehende und/oder dauerhafte Versetzung der Hinweisgebenden, der Personen, die Hinweisgebende unterstützen, der nahestehenden Personen der Hinweisgebenden oder der Urheber der Repressalien auf eine andere Position, wobei deren Profile und der Bedarf der Dienststellen zu berücksichtigen sind;
- c) vorübergehende bezahlte Beurlaubung der Hinweisgebenden, der Personen, die Hinweisgebende unterstützen, der nahestehenden Personen der Hinweisgebenden oder der Urheber der Repressalien. Die Präsidentin/der Präsident der EIB und die geschäftsführende Direktorin/der geschäftsführende Direktor des EIF können eine solche Beurlaubung so lange verlängern, bis die Untersuchung abgeschlossen ist.
- d) Übertragung der Verantwortung der/des Vorgesetzten für die Leistungsbeurteilung der Hinweisgebenden, der Personen, die Hinweisgebende unterstützen oder der nahestehenden Personen der Hinweisgebenden;
- e) sonstige für angemessen erachtete Maßnahmen, um mögliche Repressalien und deren Auswirkungen abzumildern.

7.4.4.3. Die Hinweisgebenden, die Personen, die Hinweisgebende unterstützen, und die nahestehenden Personen der Hinweisgebenden werden schriftlich über die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen informiert.

Artikel 8 - Schutz der betroffenen Personen

- 8.1. Ungeachtet der im Rahmen der Untersuchungsverfahren vorgesehenen Schutzmaßnahmen gilt für betroffene Personen die Unschuldsvermutung und das Recht auf Verteidigung.
- 8.2. Die Identität der betroffenen Personen wird nur denjenigen Personen oder Einrichtungen gegenüber offengelegt, die zu deren Erhalt berechtigt sind; anderenfalls wird streng nach dem Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“ verfahren.
- 8.3. Wird der Fall eingestellt, haben die betroffenen Personen das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf, einschließlich ihrer ordnungsgemäßen Wiedereinstellung.

Artikel 9 - Vertraulichkeitspflicht und Beteiligung der Hinweisgebenden

- 9.1. Hinweisgebende sind verpflichtet, im Interesse einer möglichen oder laufenden Untersuchung keine Informationen über die Meldung oder die Existenz und den Fortschritt einer Untersuchung preiszugeben.



- 9.2. Hinweisgebende, die in Fälle von Fehlverhalten involviert sind und sich entscheiden, dies zu melden, erhalten den in den Leitlinien vorgesehenen Schutz. Die Meldung schützt sie jedoch nicht vor Disziplinarmaßnahmen. Sie kann allerdings in etwaigen Disziplinarverfahren als Milderungsgrund gewertet werden.

Artikel 10 - Würdigung des Whistleblowing

- 10.1. Meldungen nach Treu und Glauben werden als integrires Handeln gewertet.
- 10.2. Hinweisgebende können unter bestimmten Umständen von der Präsidentin/vom Präsidenten der EIB oder von der geschäftsführenden Direktorin/vom geschäftsführenden Direktor des EIF öffentlich für ihren Beitrag zu der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe gewürdigt werden, sofern sie dem ausdrücklich zustimmen.

Artikel 11 - Verantwortung des Führungspersonals und der Dienststellen

- 11.1. Die Pflicht des Führungspersonals und der Dienststellen der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe, die zuständigen Dienststellen auf Grundlage der Leitlinien über eine eingegangene Meldung zu informieren, entbindet sie nicht von ihrer eigenen Verantwortung. Das Führungspersonal und die Dienststellen der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe haben zu prüfen, ob die Meldung der Hinweisgebenden Organisationsmängel aufdeckt, die beseitigt werden könnten oder sonstige Maßnahmen erfordern. Stellt sich bei den Nachforschungen zu einer solchen Meldung heraus, dass der Gefahr von Fehlverhalten durch eine Änderung der Abläufe oder der Organisation in Zukunft entgegengewirkt werden könnte, sind solche Maßnahmen zu prüfen und gegebenenfalls schnellstmöglich umzusetzen.

Artikel 12 - Anwendung der Leitlinien

- 12.1. Die Leitung Compliance ist für die Anwendung der Leitlinien verantwortlich.
- 12.2. Bevor die EIB-Gruppe interne Vorschriften erlässt oder ändert, die Bestimmungen dieser Leitlinien betreffen, wird zunächst die Leitung Compliance konsultiert.
- 12.3. Nach Rücksprache mit den betreffenden Dienststellen schlägt die Leitung Compliance erforderliche Änderungen und Ergänzungen dieser Vorschriften vor.
- 12.4. Nach Rücksprache mit den betreffenden Dienststellen legt die Leitung Compliance angemessene Ergebnisindikatoren (KPI) fest, um die Umsetzung und die Wirksamkeit dieser Leitlinien zu beurteilen und zu überwachen.



Artikel 13 - Disziplinarverfahren

- 13.1. Jeder Verstoß gegen die Bestimmungen der Leitlinien kann ein Fehlverhalten darstellen und ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen.
- 13.2. Auch missbräuchliche, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen,⁹ vor allem, wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Angaben beruhen, können zu Disziplinar- und Strafverfahren führen. Die Beweislast liegt in diesem Zusammenhang bei der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe.

Artikel 14 - Datenschutz

- 14.1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Leitlinien erfolgt unter Einhaltung der Grundsätze und Bestimmungen, die in den für die betreffende Einrichtung der EIB-Gruppe geltenden Vorschriften festgelegt sind – insbesondere in der Verordnung (EU) 2018/1725 in der jeweils gültigen Fassung – und in Einklang mit den jeweiligen Stellungnahmen der/des Europäischen Datenschutzbeauftragten.
- 14.2. Hinweisgebende werden von der Dienststelle der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe, bei der ihre Meldung eingeht, über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert und erhalten die entsprechende Datenschutzerklärung. Dies geschieht im Rahmen der Empfangsbestätigung der Meldung und in Einklang mit den jeweils anwendbaren Verfahren¹⁰. Hinweisgebende sind berechtigt, auf ihre Daten zuzugreifen, sie zu berichtigen und sie (unter bestimmten Umständen) zu sperren. Sie müssen sich dafür an die für die Untersuchung ihrer Meldung zuständige Dienststelle der betreffenden Einrichtung der EIB-Gruppe wenden. Einschränkungen dieser Rechte sind nur in Einklang mit den einschlägigen internen Vorschriften auf Grundlage von Artikel 25 der Verordnung (EU) 2018/1725 möglich. Darüber hinaus können sich Hinweisgebende jederzeit an die/den Datenschutzbeauftragte/n (DSB) der EIB oder des EIF und/oder an die/den Europäische/n Datenschutzbeauftragte/n wenden.
- 14.3. Personenbezogene Daten, die offensichtlich nicht relevant für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung sind, werden nicht erhoben oder – falls versehentlich erhoben – unverzüglich gelöscht.¹¹

Artikel 15 - Schlussbestimmungen

- 15.1. Die vorliegenden Leitlinien werden vom Direktorium der EIB beziehungsweise vom geschäftsführenden Direktor des EIF angenommen und treten am Tag nach ihrer Veröffentlichung auf den Intranetseiten in Kraft („Datum des Inkrafttretens“).
- 15.2. Mit ihrem Inkrafttreten ersetzen diese Leitlinien die Whistleblowing-Leitlinien der EIB-Gruppe vom 9. Dezember 2019.

⁹ „Missbräuchliche Verdachtsmeldungen“ sind z. B. wiederholte Meldungen mutmaßlicher Sachverhalte, nur um die Arbeit einer Dienststelle zum Erliegen zu bringen. „Falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen“ sind Meldungen, die ein sachlicher Beobachter unter den gleichen Umständen objektiv als falsch oder betrügerisch ansehen würde oder die wissentlich oder absichtlich unzutreffend oder irreführend sind, mit dem Ziel, eine Person oder die EIB-Gruppe zu schädigen oder sich ihnen gegenüber einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

¹⁰ In den anwendbaren Verfahren ist auch die Aufbewahrungsfrist personenbezogener Daten festgelegt.

¹¹ Insbesondere sensible Daten wie ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Daten, die die Gesundheit oder das Sexualleben betreffen.



**Europäische
Investitionsbank-Gruppe**



Europäische Investitionsbank
98-100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg
+352 4379-22000
www.eib.org – info@eib.org