



ÖFFENTLICH

Whistleblowing-Leitlinien

der EIB-Gruppe

Whistleblowing-Leitlinien

der EIB-Gruppe

Whistleblowing-Leitlinien der Europäischen Investitionsbank-Gruppe

© Europäische Investitionsbank, 2019.
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).

Inhaltsverzeichnis

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

Einführung

1. Die Whistleblowing-Leitlinien (die „Leitlinien“) der Europäischen Investitionsbank und des Europäischen Investitionsfonds (die „EIB-Gruppe“) enthalten die internen Regeln für Whistleblowing-Meldungen durch Beschäftigte der EIB-Gruppe oder sonstige Personen, die für die EIB-Gruppe arbeiten, d. h. die Meldung von schwerwiegendem Fehlverhalten, das zulasten der EIB-Gruppe geht.
2. Integrität zählt zu den Grundwerten der EIB-Gruppe. Im Verhaltenskodex für das Personal der EIB und in der Betrugsbekämpfungspolitik der EIB-Gruppe¹ ist die Verpflichtung verankert, sämtliche Fälle von schwerwiegendem Fehlverhalten zu melden.
3. Diese Leitlinien dienen als Rahmen und Orientierungshilfe für Hinweisgeber (siehe Definition unten), damit sie ihrer Pflicht nachkommen können, schwerwiegendes Fehlverhalten in der EIB-Gruppe, von dem sie Kenntnis erlangen, zu melden. Ziel ist der Schutz der EIB-Gruppe und des öffentlichen Interesses, indem Integrität, Transparenz und Rechenschaftspflicht 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 **Hinweisgeber** ist jede Person im Geltungsbereich dieser Leitlinien, die nach Treu und Glauben Fälle von schwerwiegendem Fehlverhalten meldet, die sich ereignet haben oder ereignen könnten.

- 1.2 **Personen, die Hinweisgeber unterstützen**, sind Personen, die Hinweisgebern bei ihrer Meldung helfen, indem sie sie 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 Hinweisgeber unterstützen, nur Personen im Geltungsbereich dieser Leitlinien, wie in Artikel 4 definiert.

- 1.3 **Treu und Glauben** bedeutet, dass die Hinweisgeber 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 soll sichergestellt werden, dass diejenigen, die absichtlich und wissentlich missbräuchliche, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen abgeben, vor allem, wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Angaben basieren, keinen Schutz im Rahmen der Leitlinien genießen. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass Hinweisgeber ihren Schutz nicht verlieren, falls sie in redlicher Absicht eine unzutreffende Meldung gemacht haben. Hinweisgeber, 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.



¹ Betrugsbekämpfungspolitik der EIB und Betrugsbekämpfungspolitik des EIF (nur auf Englisch verfügbar).

- 1.4 **Untersuchung oder Nachforschung** bezeichnet jedes Verfahren, mit dem Informationen eingeholt und ausgewertet werden, um zu ermitteln, ob ein schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegt und wenn ja, wer die betroffene Person ist. Ein Verweis auf eine Untersuchung bezieht sich auch auf eine Nachforschung und umgekehrt.
- 1.5 **Repressalie** bezeichnet jede benachteiligende, direkte oder indirekte, empfohlene, angedrohte oder begangene Handlung gegen Hinweisgeber oder Personen, die Hinweisgeber unterstützen, um zu verhindern, dass sie Verdachtsfälle melden, eine solche Meldung unterstützen oder an einer Untersuchung/Nachforschung der EIB-Gruppe mitwirken, oder um sie dafür zu bestrafen. Der Schutz vor Repressalien kann auf nahestehende Personen der Hinweisgeber ausgeweitet werden (d. h. Personen, deren Verwandte, Partner oder Ehepartner in der EIB-Gruppe arbeiten).
- 1.5.1 Als Repressalien gelten unter anderem folgende Handlungen: unbegründete Kündigung, 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 Hinweisgebern sowie unbegründete nachteilige Entscheidungen über die Fortsetzung der Beschäftigung, einschließlich der Nichtverlängerung eines befristeten oder sonstigen vorübergehenden Vertrags.
- 1.5.2 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 der EIB-Gruppe.
- 1.5.3 Nicht als Repressalien gelten Maßnahmen 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.
- 1.6 **Vertraulichkeit der Identität** bedeutet, dass die Identität der Hinweisgeber 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“).
- 1.7 **Anonymität** bedeutet, dass die Dienststelle, bei der eine Meldung eingeht, die Identität der Hinweisgeber nicht kennt.
- 1.8 **Personenbezogene Daten** sind diejenigen Angaben, die eine natürliche Person in unserem Arbeitsumfeld identifizieren oder identifizierbar machen. Personenbezogene Daten umfassen nicht nur Informationen über Privat- und Familienleben der betroffenen Person, sondern auch über ihre Aktivitäten, z. B. ihre Arbeitsbeziehungen und ihr wirtschaftliches und soziales Verhalten.
- 1.9 **Leitung Personal** bezeichnet den Direktor oder die Direktorin mit Generalvollmacht Personal der EIB oder den Leiter oder die Leiterin Human Resources Management des EIF.
- 1.10 **Leitung Compliance** bezeichnet den oder die Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe oder den Leiter oder die Leiterin Compliance des EIF.

Artikel 2 Gegenstand

- 2.1 Die Leitlinien regeln die operativen Verfahren für das Whistleblowing, darunter den Schutz für Hinweisgeber und Personen, die Hinweisgeber unterstützen. Sie klären, welche Rechte und Pflichten die Personen in ihrem Geltungsbereich im Zusammenhang mit der Meldung von schwerwiegendem Fehlverhalten haben, das die Aktivitäten oder die Leitung und Kontrolle der EIB-Gruppe gefährden könnte.
- 2.2 Mit den Leitlinien wird sichergestellt, dass Personen in ihrem Geltungsbereich, die nach Treu und Glauben Vorfälle melden, oder Personen, die Hinweisgeber unterstützen, größtmögliche Vertraulichkeit genießen sowie maximalen Schutz vor tatsächlichen oder angedrohten Repressalien, denen sie als Vergeltung für ihre Meldung oder ihre Unterstützung ausgesetzt sind.

Artikel 3 Grundprinzipien

Die Grundprinzipien der Leitlinien dienen als Auslegungshilfe und lauten wie folgt:

- 3.1 Um ein mutmaßliches schwerwiegendes Fehlverhalten zu melden, sind keine Zustimmungen oder Genehmigungen erforderlich. Hinweisgeber müssen keine Belege für einen mutmaßlichen Verstoß vorlegen. Der Grad der Vollständigkeit der Meldung kann allerdings die Fähigkeit der zuständigen Dienststelle beeinflussen, den Fall angemessen und zeitnah zu prüfen. Potenzielle Hinweisgeber können Hilfe in Form vertraulicher Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen.
- 3.2 Repressalien gegen Hinweisgeber und Personen, die Hinweisgeber unterstützen, sind verboten und kommen einem schwerwiegenden Fehlverhalten gleich. Es ist verboten, die eigene Position zu nutzen, um Personen im Geltungsbereich der Leitlinien davon abzuhalten, ihrer Meldepflicht oder ihrer Pflicht zur Unterstützung von Hinweisgebern nachzukommen.
- 3.3 Hinweisgebern wird zugesichert, dass ihre Meldung angemessen geprüft wird und eine Untersuchung/ Nachforschung nach sich ziehen kann. Bestätigt sich der gemeldete Verdacht, unternimmt die EIB-Gruppe alle erforderlichen Schritte, um angemessene Abhilfe- und sonstige Maßnahmen zu ergreifen. Hinweisgebern wird empfohlen, ihre Identität offenzulegen, wenn sie ein mutmaßliches schwerwiegendes Fehlverhalten in der EIB-Gruppe melden. So kann die EIB-Gruppe sie schützen und die Untersuchung erleichtern. Die EIB-Gruppe prüft allerdings auch alle Meldungen, die anonym eingereicht werden.
- 3.4 Die Identität von Hinweisgebern und Personen, die Hinweisgeber unterstützen, wird streng vertraulich behandelt und darf gemäß Artikel 7.2 nur unter strenger Anwendung des Grundsatzes „Kenntnis nur, wenn nötig“ offengelegt werden. 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 Je nach Art der Meldung stehen den Hinweisgebern verschiedene Kanäle zur Verfügung.
- 3.7 Aufgrund der unterschiedlichen Meldekanäle richten sich die Modalitäten der Meldung, Untersuchung und Nachverfolgung nach dem Verfahren der zuständigen Dienststelle. Geht eine Meldung bei einer nicht zuständigen Dienststelle ein, wird sie umgehend an die zuständige Dienststelle weitergeleitet. Die jeweiligen Meldekanäle sind in Artikel 5 aufgeführt. Für alle gewählten Meldekanäle gilt strengste Vertraulichkeit.
- 3.8 Aufgrund der Verpflichtung zu Diskretion und Loyalität ist eine Meldung von schwerwiegendem Fehlverhalten außerhalb der vorgesehenen Meldekanäle (z. B. per E-Mail oder über andere Kommunikationskanäle wie die Medien) und an Stellen, die nicht für die Bearbeitung dieser Meldungen zuständig sind, unangemessen. Obwohl diese Meldungen eventuell ordnungsgemäß geprüft und gegebenenfalls untersucht werden, gilt die Meldung eines Verdachts an Empfänger entgegen dem Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“ nicht als Whistleblowing, sondern kann als schwerwiegendes Fehlverhalten gewertet werden.
- 3.9 Personen im Geltungsbereich der Leitlinien, die Vorfälle nicht nach Treu und Glauben melden, gelten nicht als Hinweisgeber. Sie haben keinen Anspruch auf Schutz im Rahmen der Leitlinien und können mit disziplinarischen Maßnahmen belegt werden.
- 3.10 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

Die vorliegenden Leitlinien gelten für das gesamte Personal der EIB-Gruppe, die Mitglieder des Direktoriums der EIB und den geschäftsführenden Direktor/stellvertretenden geschäftsführenden Direktor des EIF, für alle anderen Personen, die Dienstleistungen für die EIB-Gruppe erbringen, unabhängig von der Art ihres Dienstverhältnisses (z. B. entsandte Personen, einheimische Mitarbeiter in einem Außenbüro, Absolventen, Trainees und Praktikanten), sowie für sämtliche anderen Personen, die nicht direkt bei der EIB-Gruppe beschäftigt sind, aber Dienstleistungen für sie erbringen, also Zeitarbeitskräfte, externe Berater oder Beschäftigte anderer Dienstleister, soweit ihre vertraglichen Vereinbarungen mit der EIB-Gruppe dies vorsehen (für die Zwecke der Leitlinien: „Personen im Geltungsbereich der/dieser Leitlinien“).

4.2 Meldungen im Geltungsbereich der Leitlinien

- 4.2.1 Personen im Geltungsbereich der Leitlinien sind verpflichtet, schwerwiegendes Fehlverhalten zu melden. Dazu zählen:
- a) schwere Verstöße gegen die Vorschriften, Grundsätze oder Leitlinien der EIB und des EIF, einschließlich des Verhaltenskodex für das Personal der EIB-Gruppe
 - b) schwere Verstöße gegen berufliche Pflichten
 - c) Handlungen, die den Auftrag oder Ruf der EIB-Gruppe beschädigen oder beschädigen könnten
 - d) rechtswidrige Verhaltensweisen und Handlungen gemäß Definition in der Betrugsbekämpfungspolitik
- 4.2.2 Abschnitt 4.2.1 oben gilt für:
- a) alle Personen im Geltungsbereich der Leitlinien
 - b) alle Projektparteien (z. B. Darlehensnehmer, Projektträger, Auftragnehmer, Lieferanten, Begünstigte oder andere relevante Personen oder Einrichtungen)
 - c) Berater, Lieferanten, Dienstleistungsunternehmen und andere Personen oder Einrichtungen, an die die EIB-Gruppe Aufträge auf eigene Rechnung vergibt
 - d) alle Vertragspartner und sonstige Dritte, über die die EIB-Gruppe ihre Mittelaufnahme- oder Treasury-Aktivitäten abwickelt
 - e) alle anderen Personen oder Einrichtungen, die sich an von der EIB-Gruppe finanzierten Aktivitäten beteiligen oder sich daran beteiligen möchten.

Artikel 5 Meldekanäle

5.1 Meldungen und ihre Bearbeitung

Fälle von schwerwiegendem Fehlverhalten sind den zuständigen Dienststellen folgendermaßen zu melden:²

- a) Alle Informationen über rechtswidrige Verhaltensweisen und Handlungen, d. h. Betrug, heimliche Absprachen, Korruption, Nötigung, Behinderung, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung, sind der Abteilung Betrugsbekämpfung der Generalinspektion zu melden.
- b) Alle Informationen über Mobbing jeder Art sind von Zeugen an die Leitung Personal zu melden. Wenn die meldende Person in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt und zugleich das mutmaßliche Mobbing-Opfer ist, kann sie außerdem Schutz im Rahmen der Leitlinien beantragen, vorausgesetzt, sie erfüllt die darin festgelegten Bedingungen.
- c) Alle Informationen über sonstige Fälle von schwerwiegendem Fehlverhalten sind der Leitung Compliance zu melden.



² Es wird voraussichtlich eine zentrale Meldestelle eingerichtet, die intern ordnungsgemäß bekannt gemacht wird.

5.2 Alternative Meldekanäle

- 5.2.1 Kommen die in Artikel 5.1 vorgesehenen Meldekanäle aufgrund der Umstände oder Art der Meldung nicht infrage³, können Personen im Geltungsbereich der Leitlinien den Sachverhalt dem Präsidenten der EIB, einem Mitglied des Direktoriums der EIB oder dem geschäftsführenden Direktor/stellvertretenden geschäftsführenden Direktor des EIF melden.
- 5.2.2 Im Falle von mutmaßlichen Missständen bei der Anwendung der Leitlinien durch die EIB-Gruppe – wenn etwa nach Whistleblowing-Meldungen keine Maßnahmen ergriffen werden – haben Personen im Geltungsbereich der Leitlinien die Möglichkeit, Beschwerde bei der Europäischen Bürgerbeauftragten über die Bearbeitung des Falles durch die EIB-Gruppe einzulegen.
- 5.2.3 Verdachtsmeldungen im Zusammenhang mit rechtswidrigen Verhaltensweisen und Handlungen können auch direkt an das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) erfolgen.

Artikel 6 Informationsrechte der Hinweisgeber

Hinweisgeber

- a) erhalten schnellstmöglich eine Bestätigung über den Eingang ihrer Meldung, in jedem Fall innerhalb von fünf Werktagen,
- b) erhalten 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 Hinweisgeber können die Leitung Compliance 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 (sowie in jeder anderen Frage im Zusammenhang mit den Leitlinien),
- d) welche Schutzmaßnahmen nach Einreichung der Meldung möglich sind.



³ 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.

7.2 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 Aufzeichnungen. 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 Interessenkonflikte bestehen oder das sich in Bezug auf die Untersuchung/ Nachforschung für befangen erklärt hat, erhält keine Informationen zu dem Fall. Beschäftigte (und generell Personen im Geltungsbereich der Leitlinien), die in irgendeiner Eigenschaft in einen Fall involviert sind, haben die strenge Vertraulichkeit der Meldung zu wahren.
- 7.2.3 Die Identität der Hinweisgeber 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 Hinweisgeber stimmen der Offenlegung ihrer Identität schriftlich zu,
 - b) dies ist im Rahmen der Untersuchung erforderlich und verhältnismäßig,
 - c) dies ist in etwaigen späteren Gerichtsverfahren erforderlich.

7.3 Anonymität

- 7.3.1 Personen, die im Geltungsbereich und im Rahmen der Leitlinien Vorfälle melden, möchten unter Umständen anonym bleiben. Anonyme Meldungen müssen neben einer Beschreibung des mutmaßlichen schwerwiegenden Fehlverhaltens sämtliche den Hinweisgebern bekannten Einzelheiten enthalten, damit der Fall effizient geprüft und Abhilfe geschaffen werden kann. Anonymen Hinweisgebern wird empfohlen, für ihre Meldung anonyme, ausschließlich zu diesem Zweck eingerichtete E-Mail-Konten zu nutzen, damit die zuständige Dienststelle Kontakt zu ihnen aufnehmen kann.
- 7.3.2 Hinweisgeber, die ihre Meldung anonym einreichen, sollten bedenken, dass die EIB-Gruppe ihnen den Schutz, der ihnen gemäß den Leitlinien zusteht, nicht gewähren kann, da ihre Identität nicht bekannt ist.

7.4 Repressalien

7.4.1 *Repressalien – Verbot und Gegenmaßnahmen*

- 7.4.1.1 Repressalien gegen Hinweisgeber und Personen, die Hinweisgeber unterstützen, sind verboten.

- 7.4.1.2 Kommt eine Untersuchung zu dem Ergebnis, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der EIB-Gruppe Repressalien gegen Hinweisgeber und/oder gegen Personen, die Hinweisgeber unterstützen, und/oder gegen Hinweisgebern nahestehende Personen ergriffen hat, wird ein Disziplinarverfahren gegen ihn/sie eingeleitet. Außerdem erwägt die EIB-Gruppe weitere erforderliche Gegenmaßnahmen.



7.4.1.3 Kommt eine Untersuchung zu dem Ergebnis, dass eine externe Partei außerhalb der EIB-Gruppe Repressalien ergriffen hat, überprüft die EIB-Gruppe die Beziehungen zu dieser Partei. Sie kann außerdem Maßnahmen ergreifen, um die externe Partei zur Verantwortung zu ziehen, wie etwa eine Kündigung ihrer Geschäftsbeziehungen, ein Verzicht auf künftige Geschäfte mit dieser Partei oder gegebenenfalls die Geltendmachung vertraglicher Rechtsbehelfe sowie die Inanspruchnahme sonstiger Rechtsbehelfe.

7.4.2 *Meldung von Repressalien*

7.4.2.1 Hinweisgeber, Personen, die Hinweisgeber unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgeber, 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 schwerwiegendes Fehlverhalten, es sei denn, die Repressalien stellen eine Form von Behinderung dar.

7.4.2.3 Die Person oder Dienststelle, die der Urheber der mutmaßlichen Repressalien ist, muss nachweisen, dass ihr Handeln nicht auf die Whistleblowing-Meldung zurückgeht, d. h. dass es keine Vergeltung für das Whistleblowing darstellt.

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

7.4.4 *Schutz vor Repressalien*

7.4.4.1 Haben Hinweisgeber, Personen, die Hinweisgeber unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgeber 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.

7.4.4.2 Die Leitung Compliance prüft die Umstände des Falles und empfiehlt dem Präsidenten der EIB oder dem geschäftsführenden Direktor des EIF eventuell, im Interesse der EIB-Gruppe vorübergehende und/oder dauerhafte Maßnahmen zu ergreifen, um Hinweisgeber, Personen, die Hinweisgeber unterstützen, oder nahestehende Personen der Hinweisgeber 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 Hinweisgeber, der Personen, die Hinweisgeber unterstützen, der nahestehenden Personen der Hinweisgeber 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 Hinweisgeber, der Personen, die Hinweisgeber unterstützen, der nahestehenden Personen der Hinweisgeber oder der Urheber der Repressalien. Der Präsident der EIB und der geschäftsführende Direktor des EIF können eine solche Beurlaubung so lange verlängern, bis die Untersuchung abgeschlossen ist.
- d) sonstige für angemessen erachtete Maßnahmen, um mögliche Repressalien und deren Auswirkungen abzumildern.

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

Artikel 8 Schutz der betroffenen Personen

- 8.1 Ungeachtet der im Rahmen der Untersuchungs-/Nachforschungsverfahren vorgesehenen Schutzmaßnahmen gilt für Personen, die von einer Whistleblowing-Meldung betroffen sind, 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 Hinweisgeber

- 9.1 Hinweisgeber sind verpflichtet, im Interesse einer möglichen oder laufenden Untersuchung/Nachforschung keine Informationen über die Meldung oder die Einleitung und den Fortschritt einer Untersuchung/Nachforschung preiszugeben.
- 9.2 Hinweisgeber, die in Fälle von schwerwiegendem 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 Whistleblowing wird gutgeheißen, und ordnungsgemäße Meldungen werden als integriertes Handeln gewertet.
- 10.2 Hinweisgeber können unter bestimmten Umständen vom Präsidenten der EIB oder vom geschäftsführenden Direktor des EIF öffentlich für ihren Beitrag zur EIB-Gruppe gewürdigt werden, sofern sie dem ausdrücklich zustimmen.

Artikel 11 Verantwortung des Führungspersonals und der Dienststellen

Die Pflicht des Führungspersonals und der Dienststellen 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 EIB-Gruppe haben zu prüfen, ob die Meldung der Hinweisgeber Organisationsmängel aufdeckt, die beseitigt werden könnten oder sonstige Maßnahmen erfordern. Stellt sich bei den Nachforschungen zu einer solchen Meldung heraus, dass der Gefahr schwerwiegenden Fehlverhaltens 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 Personen im Geltungsbereich der Leitlinien oder ihre Organe verpflichten, schwerwiegendes Fehlverhalten zu melden, 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.



Artikel 13 Disziplinarverfahren

Jeder Verstoß gegen die Bestimmungen der Leitlinien stellt ein Fehlverhalten dar und kann ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen. Verstöße sind beispielsweise:

- a) die unberechtigte Offenlegung der Identität von Hinweisgebern,
- b) missbräuchliche, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen, vor allem, wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Angaben beruhen,⁴
- c) die Verschleierung von schwerwiegendem Fehlverhalten oder jede Behinderung einer Untersuchung.

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 Bank geltenden Vorschriften festgelegt sind – insbesondere die Verordnung 2018/1725 in der jeweils gültigen Fassung – und im Einklang mit den jeweiligen Stellungnahmen des Europäischen Datenschutzbeauftragten.
- 14.2 Hinweisgeber werden von der EIB-Dienststelle, bei der ihre Meldung eingeht, über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert. Dies geschieht im Rahmen der Empfangsbestätigung der Meldung und im Einklang mit den jeweils anwendbaren Verfahren. Hinweisgeber 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 wenden. Darüber hinaus können sie sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten (DSB) der EIB oder des EIF und/oder an den Europäischen Datenschutzbeauftragten wenden.

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 im Intranet der EIB und des EIF in Kraft.
- 15.2 Mit ihrem Inkrafttreten ersetzen die Leitlinien die Whistleblowing-Politik der EIB vom 21. Januar 2009 und die Whistleblowing-Politik des EIF vom 15. Juni 2009.

4 „Missbräuchliche Verdachtsmeldungen“ sind z. B. wiederholte Meldungen mutmaßlicher Sachverhalte, nur um eine Dienststelle lahmzulegen. „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.



Europäische
Investitionsbank-Gruppe



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