



Europäische Investitionsbank  
**Die Whistleblowing-Politik**



## **DIE WHISTLEBLOWING-POLITIK DER EUROPÄISCHEN INVESTITIONSBANK**

### **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>I. EINLEITUNG .....</b>	<b>2</b>
I.1 Allgemeine Erläuterungen .....	2
I.2 Grundprinzipien .....	2
I.3 Geltungsbereich der Politik.....	3
<b>II. MELDEPFLICHT.....</b>	<b>3</b>
<b>III. WHISTLEBLOWING-VERFAHREN .....</b>	<b>3</b>
III.1 Meldung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten .....	3
III.2 Meldung eines Fehlverhaltens oder eines schweren Verstoßes unter Ethik- oder Integritätsaspekten .....	4
III.3 Wahl des angemessenen Kommunikationsweges für Hinweise.....	4
<b>IV. MODALITÄTEN DES WHISTLEBLOWING UND ANONYMITÄT.....</b>	<b>5</b>
<b>V. SCHUTZ DES HINWEISGEBERS .....</b>	<b>5</b>
V.1 Grundsätze .....	5
V.2 Schutzmaßnahmen .....	5
V.3 Disziplinarmaßnahmen gegen Urheber von Repressalien.....	6
<b>VI. RECHTE DER BETROFFENEN PERSONEN .....</b>	<b>6</b>
<b>VII. VERWALTUNG DER WHISTLEBLOWING-POLITIK.....</b>	<b>6</b>

## I. EINLEITUNG

### *I.1 Allgemeine Erläuterungen*

Allgemein soll eine Whistleblowing-Politik es für die Mitarbeiter einfacher machen, in gutem Glauben auf Missstände hinzuweisen, ohne mögliche nachteilige Folgen ihres Handelns fürchten zu müssen.

Die Whistleblowing-Politik der Europäischen Investitionsbank (nachstehend „die EIB“ oder „die Bank“) ist von entscheidender Wichtigkeit für den Schutz der Integrität der Bank. Sie soll mehr Transparenz bewirken und der Bank die wirksamere Bekämpfung von Praktiken ermöglichen, die ihrer Tätigkeit und ihrem Ansehen schaden können.

Der Schutz der Integrität und des Ansehens der Bank erfordert die aktive Unterstützung durch sämtliche Angehörigen ihres Personals. Letztere sind verpflichtet, jede Tatsache zu melden, die einen Verdacht auf Betrug, Korruption, heimliche Absprachen und Nötigung sowie auf andere schwerwiegende Verstöße gegen die in der Bank geltenden Regeln und Grundsätze nahelegt. Für die Mitarbeiter besteht außerdem Mitwirkungspflicht während der Untersuchungen der genannten Tatsachen.

Die Bank will ein Umfeld des Vertrauens und des maximalen Schutzes ihrer Mitarbeiter schaffen, um ihnen eine uneingeschränkte Mitwirkung zu ermöglichen. Sie führt Bestimmungen ein, die Mitarbeitern, die gutgläubig Missstände melden, maximale Vertraulichkeit und möglichst umfassenden und wirksamen Schutz gegen Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien bzw. gegen die Androhung solcher Maßnahmen im Zusammenhang mit ihrer Meldung zusichern.

### *I.2 Grundprinzipien*

Die Whistleblowing-Politik der Bank beruht auf folgenden Grundprinzipien:

Die Hinweisgeber müssen die Wahl zwischen mehreren Melde- und Kommunikationskanälen haben; unter bestimmten Bedingungen muss es ihnen möglich sein, die vorrangig vorgesehenen Meldekanäle zu umgehen, wenn sich diese als ungeeignet erweisen;

Mitarbeiter dürfen in keinem Fall aufgrund der Meldung eines Missstands Repressalien ausgesetzt sein;

Mitarbeiter, die gutgläubig einen Missstand melden, müssen geschützt werden und ihre Identität muss im Rahmen des Möglichen vertraulich bleiben;

Die gemeldeten Vorfälle werden in geeigneter Weise geprüft, und falls sich die Behauptungen als zutreffend erweisen, unternimmt die Bank alle erforderlichen Schritte, um adäquate Abhilfemaßnahmen zu ermitteln;

Die grundlegenden Rechte aller in die gemeldeten Vorfälle involvierten Personen sind zu achten, wobei jedoch gleichzeitig die Wirksamkeit der vorgesehenen Verfahren zu gewährleisten ist.

### *1.3 Geltungsbereich der Politik*

Die Whistleblowing-Politik der EIB gilt für das Personal der Bank sowie für alle anderen Personen, die Dienstleistungen für sie erbringen, darunter Berater und andere von der Bank beauftragte Dienstleister (hier unter der Bezeichnung „Mitarbeiter“ bzw. „Angehörige/r des Personals“ zusammengefasst).

Diese Politik gilt unmittelbar für die EIB. Der Europäische Investitionsfonds kann in Einklang mit seinen satzungsmäßigen Bestimmungen Regelungen einführen, die auf ihn zugeschnitten sind; dabei richtet er sich nach den Grundprinzipien der vorliegenden Politik.

Die zuständigen Dienststellen beider Institutionen arbeiten zusammen, um eine kohärente Anwendung der jeweils geltenden Regelungen zu gewährleisten.

Die vorliegenden Bestimmungen für das Whistleblowing gelten unbeschadet der Regeln für die Tätigkeit des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (OLAF) sowie seiner Befugnisse und Aufgaben im Zusammenhang mit den Aktivitäten der EIB.

## **II. MELDEPFLICHT**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden Fall zu melden, der einen Verdacht auf illegales Handeln in der Bank, gravierendes Fehlverhalten oder einen schweren Verstoß gegen die Bestimmungen, Grundsätze oder Leitlinien der Bank oder auf jede sonstige Handlung nahelegt, die den Auftrag oder das Ansehen der Bank beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte (nachstehend „Missstände“).

Diese Vorfälle können Mitarbeiter, Darlehensnehmer, Projektträger, Unternehmer, Lieferanten, Endbegünstigte und alle sonstigen Personen oder Einrichtungen betreffen, die an Aktivitäten, die von der EIB finanziert werden, beteiligt sind oder sich daran beteiligen möchten.

Die Mitarbeiter sind zur Mitwirkung an jeder offiziellen Untersuchung, Prüfung oder ähnlichen geforderten Maßnahme verpflichtet.

Kein Angehöriger des Personals oder der Leitungsorgane der Bank darf seine Position nutzen, um einen Mitarbeiter an der Ausübung seiner Rechte oder der Erfüllung seiner vorstehend genannten Verpflichtungen zu hindern.

## **III. WHISTLEBLOWING-VERFAHREN<sup>1</sup>**

### *III.1 Meldung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten<sup>2</sup>*

(a) Wenn ein Mitarbeiter den Verdacht hegt, dass ein Fall von Betrug, Korruption, heimlichen Absprachen oder Nötigung, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten vorliegt oder wenn er irgendeine sonstige illegale Aktivität

<sup>1</sup> Anhang A enthält eine Übersicht über die verschiedenen Whistleblowing-Verfahren.

<sup>2</sup> Betrugsbekämpfungspolitik der EIB, Unterlage 08/126, CA vom 08.04.2008, Punkt 28.

zum Nachteil der finanziellen Interessen der Gemeinschaften vermutet, muss er sich unverzüglich an den **Generalinspekteur**<sup>3</sup> wenden.

(b) Wenn die oben genannten Meldeverfahren angesichts der Umstände oder der Art des Sachverhalts nicht geeignet sind (z.B. wenn ein Interessenkonflikt oder die Gefahr von Repressalien bestehen, die Adressaten der Meldung persönlich in die anzuzeigenden Fakten involviert sind oder wenn die ursprünglich befasste Stelle keine geeigneten Maßnahmen ergreift), kann der Mitarbeiter seinen Verdacht dem **Prüfungsausschuss**<sup>4</sup> melden.

(c) Bei Missständen in Bezug auf die Handhabung der oben genannten Verfahren seitens der Bank können sich die Mitarbeiter in letzter Instanz gemäß den anwendbaren Bestimmungen an den **Europäischen Bürgerbeauftragten** wenden.

### *III.2 Meldung eines Fehlverhaltens oder eines schweren Verstoßes unter Ethik- oder Integritätsaspekten*

(a) Bei Verdacht auf ein gravierendes Fehlverhalten oder einen schweren Verstoß gegen den Verhaltenskodex für das Personal der Bank oder die Integritätsstandards und Compliance-Leitlinien, sind die betreffenden Tatsachen unverzüglich dem **Leitenden Compliance-Officer** zu melden.

(b) Fälle von Einschüchterung, Belästigung und solche, die den Schutz der Würde am Arbeitsplatz betreffen, sind dem **Direktor der Hauptabteilung Personal**<sup>5</sup> zu melden.

(c) Wenn die oben genannten Whistleblowing-Verfahren angesichts der Umstände oder der Art des Sachverhalts nicht geeignet sind (z.B. wenn ein Interessenkonflikt oder die Gefahr von Repressalien bestehen, die Adressaten der Meldung persönlich involviert sind oder wenn die ursprünglich befasste Stelle keine geeigneten Maßnahmen ergreift), kann der Mitarbeiter seinen Verdacht dem **Präsidenten** oder **einem Mitglied des Direktoriums** melden.

(d) Bei Missständen in Bezug auf die Handhabung der oben genannten Verfahren seitens der Bank können sich die Mitarbeiter in letzter Instanz gemäß den anwendbaren Bestimmungen an den **Europäischen Bürgerbeauftragten** wenden.

### *III.3 Wahl des angemessenen Kommunikationsweges für Hinweise*

Es obliegt dem Mitarbeiter, den für die Meldung eines anzuzeigenden Sachverhalts am besten geeigneten Weg zu wählen. Falls die Meldung jedoch einer Dienststelle erstattet wird, die für die betreffende Angelegenheit nicht zuständig ist, muss diese Stelle die sachdienlichen Informationen und Unterlagen unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit an die zuständige Stelle weiterleiten und den Mitarbeiter hiervon unterrichten.

---

<sup>3</sup> Nach dem Beschluss des Rates der Gouverneure über die Betrugsbekämpfung (August 2004, PV/04/11) kann die Meldung auch dem Generalsekretär oder unmittelbar dem OLAF erstattet werden. In Fällen von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung arbeiten der Generalinspekteur und der Leitende Compliance Officer gemäß den Bestimmungen der Betrugsbekämpfungspolitik der Bank eng zusammen. Auf jeden Fall stellt der Generalinspekteur sicher, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden und die Untersuchungen in angemessener Weise durchgeführt und abgeschlossen werden.

<sup>4</sup> Aufgrund der Kontrollbefugnisse, die diesem Organ gemäß Artikel 14 der Satzung der Bank und Artikel 23 der Geschäftsordnung übertragen werden.

<sup>5</sup> Verhaltensregeln der Bank zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz.

#### **IV. MODALITÄTEN DES WHISTLEBLOWING UND ANONYMITÄT**

Für die Meldung von Misständen können die Mitarbeiter auf alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zurückgreifen, wobei die Fakten so genau wie möglich zu nennen sind.

Meldungen können anonym in schriftlicher Form erstattet werden. Anonyme Meldungen werden von der befassen Stelle unter Berücksichtigung der Umstände und der Art der gemeldeten Sachverhalte geprüft.

#### **V. SCHUTZ DES HINWEISGEBERS**

##### *V.1 Grundsätze*

Jeder Mitarbeiter, der einen Misstand meldet, wird, sofern er in gutem Glauben und unter Beachtung der Bestimmungen dieser Whistleblowing-Politik handelt, gegen mögliche Repressalien geschützt.

„Repressalie“ im Sinne dieser Whistleblowing-Politik ist jede Handlung oder Androhung einer Handlung, die sich im Zusammenhang mit der Meldung des Hinweisgebers ungerechtfertigterweise zu seinem Nachteil auswirkt, u.a. Belästigung, Diskriminierung sowie direkte oder indirekte Racheakte, die gegen den Hinweisgeber empfohlen oder durchgeführt bzw. ihm angedroht werden.

Guter Glaube ist der eindeutige Glaube an die Wahrheit des berichteten Sachverhalts, d.h. die Tatsache, dass der Mitarbeiter vernünftigerweise annimmt, dass die weitergegebenen Informationen wahr sind.

Wird dagegen eine Meldung wider besseres Wissen gemacht, insbesondere in Kenntnis der Tatsache, dass die Angaben falsch oder irreführend sind, so ist der Hinweisgeber nicht geschützt und unterliegt disziplinarischen Maßnahmen.

##### *V.2 Schutzmaßnahmen*

Der Schutz eines Hinweisgebers ist in erster Linie durch die vertrauliche Behandlung seiner Identität gewährleistet. Sein Name wird daher nicht bekannt gegeben, es sei denn, der Hinweisgeber selbst gestattet die Offenlegung seiner Identität oder es besteht eine Rechtspflicht hierzu, insbesondere wenn dies unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Die Bank ist in diesem Fall verpflichtet, den Hinweisgeber vorab von der Offenlegung seiner Identität zu unterrichten.

Wenn ein Mitarbeiter der Ansicht ist, dass er aufgrund der Meldung eines Misstandes Repressalien ausgesetzt ist, oder wenn er berechtigte Gründe zu der Annahme oder Befürchtung hat, dass für ihn aufgrund seiner Meldung die Gefahr von Repressalien besteht, so ist er berechtigt, diese Tatsachen dem Direktor der Hauptabteilung Personal oder dem Leitenden Compliance Officer zu melden und Schutzmaßnahmen zu verlangen.

Die befassete Dienststelle prüft die Umstände des ihr vorgelegten Falls und kann dem Präsidenten die Einleitung von vorübergehenden und/oder dauerhaften Maßnahmen empfehlen, die notwendig sind, um die Interessen der Bank zu wahren und den betreffenden Mitarbeiter zu schützen. Der Mitarbeiter wird schriftlich von den Ergebnissen dieses Verfahrens benachrichtigt.

### *V.3 Disziplinarmaßnahmen gegen Urheber von Repressalien*

Jede Form von Repressalien eines Mitarbeiters gegen einen Hinweisgeber, der einen Missstand gutgläubig gemeldet hat, ist untersagt und stellt eine Verletzung der im Verhaltenskodex für das Personal der EIB formulierten Pflicht zur Loyalität und zu ethisch verantwortungsbewusstem Verhalten dar. In solchen Fällen werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Die Bank wird die Angehörigen des Personals über die Maßnahmen informieren, die sie eingeleitet hat, nachdem festgestellt wurde, dass ein Fall von Repressalien infolge eines Hinweises auf einen Missstand vorliegt. Diese Information enthält keine Angaben, die auf die Identität der betroffenen Personen schließen lassen.

## **VI. RECHTE DER BETROFFENEN PERSONEN**

Jeder von den gemeldeten Sachverhalten betroffene Mitarbeiter der Bank muss zu gegebener Zeit über die gegen ihn gerichteten Verdachtsäußerungen informiert werden, sofern diese Information nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts behindert.

Auf jeden Fall dürfen keine sich namentlich auf einen Mitarbeiter beziehenden Schlussfolgerungen am Ende des oben erläuterten Verfahrens gezogen werden, ohne dass der Betreffende die Möglichkeit hatte, seine Anmerkungen entsprechend dem Grundsatz der Wahrung des Rechts auf Anhörung, so wie er von der Gemeinschaftsgerichtsbarkeit ausgelegt wird, vorzubringen.

Der Präsident hört zunächst den betroffenen Mitarbeiter an oder fordert ihn auf, seine Argumente schriftlich zu formulieren, wenn eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich ist, und beschließt daraufhin die im Interesse der Bank notwendigen Maßnahmen.

Die Meldung von Unregelmäßigkeiten und/oder das darauf folgende Verfahren implizieren den Umgang mit personenbezogenen Daten. Bei der Behandlung dieser Daten sind daher die Grundsätze und Regeln der auf die Bank anwendbaren Rechtsvorschriften<sup>6</sup> bzw. die einschlägigen Richtlinien des Europäischen Datenschutzbeauftragten zu beachten. Personen, die an dem Whistleblowing-Verfahren und damit zusammenhängenden Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Europäischen Datenschutzbeauftragten wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.

## **VII. VERWALTUNG DER WHISTLEBLOWING-POLITIK**

Der Leitende Compliance-Officer ist vorab in jedem Fall zu konsultieren, in dem interne Bestimmungen der Bank, die eine Meldepflicht für die Angehörigen des Personals der Bank oder ihrer Organe vorsehen, angenommen oder geändert werden sollen.

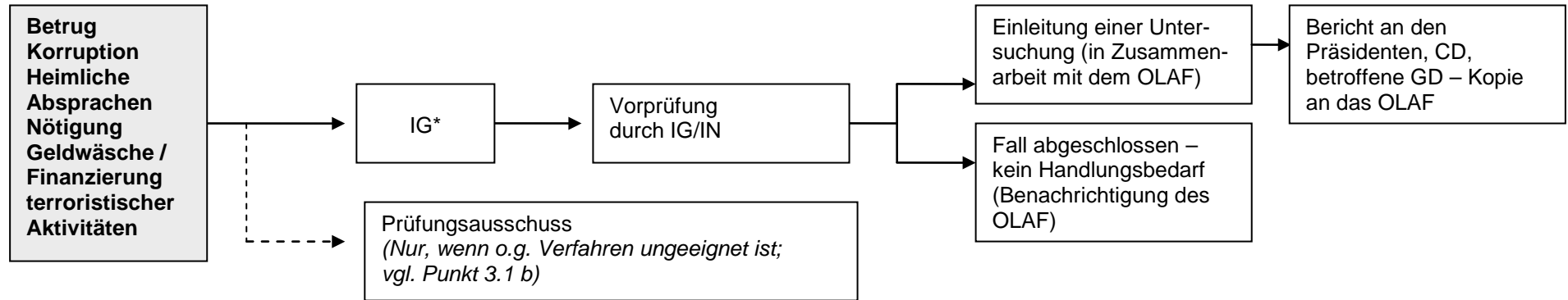
---

<sup>6</sup> Vgl. insbesondere Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (Amtsblatt L8/1 vom 12.01.2001) und die Stellungnahmen des Europäischen Datenschutzbeauftragten.

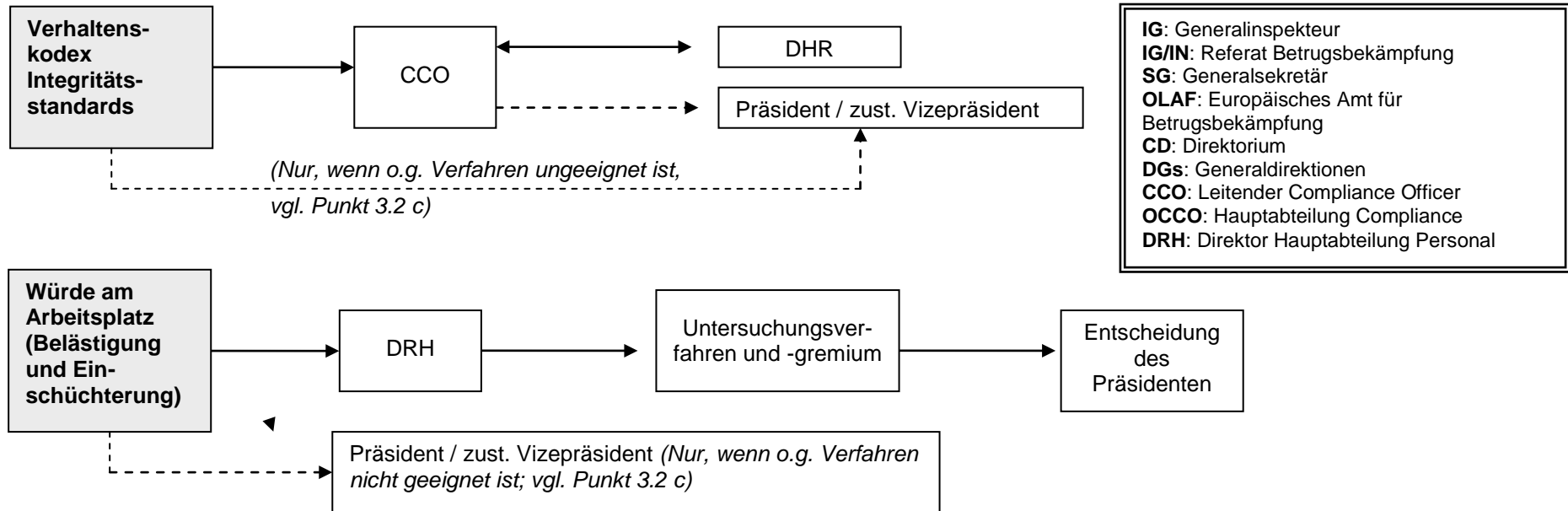


Der Leitende Compliance Officer schlägt dem Direktorium in Absprache mit dem Direktor der Hauptabteilung Personal die notwendigen Änderungen der vorliegenden Bestimmungen vor.

**ANHANG A – WHISTLEBLOWING-VERFAHREN**



\* Bei einem Verdacht auf Betrug, Korruption, heimliche Absprachen, Nötigung oder auf irgendeine sonstige Aktivität zum Nachteil der Interessen der Gemeinschaften kann die Meldung auch dem Generalsekretär oder unmittelbar dem OLAF erstattet werden. Bei Meldungen, die einen Verdacht auf Geldwäsche oder die Finanzierung terroristischer Aktivitäten betreffen, arbeiten IG und OCCO entsprechend den Bestimmungen der Betrugsbekämpfungspolitik der Bank eng zusammen.







## Kontakte

### Allgemeine Informationen:

#### Information Desk

Hauptabteilung Corporate Responsibility  
und Kommunikation

☎ (+352) 43 79 - 22000

☎ (+352) 43 79 - 62000

✉ [info@eib.org](mailto:info@eib.org)

#### Europäische Investitionsbank

98-100, boulevard Konrad Adenauer  
L-2950 Luxembourg

☎ (+352) 43 79 - 1

☎ (+352) 43 77 04

[www.eib.org](http://www.eib.org)