

20180523_def

sw!ss
orienteering

Code of Conduct
Swiss Orienteering

Wenn es um unser Handeln und Verhalten, unsere Geschäftstätigkeit, Finanzielles und unsere Akten und Dokumente geht, dann haben wir von Swiss Orienteering klare Ansprüche.

Für eine leichte Lesbarkeit verwenden wir nur die männliche Form. Die weibliche Form ist immer mitgemeint.

Dieser Code of Conduct gilt für:

- ➔ Mitarbeitende von Swiss Orienteering
- ➔ Mitglieder des Zentralvorstandes von Swiss Orienteering

Der Code of Conduct gilt im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für Swiss Orienteering

Mitarbeitende und Mitglieder des Zentralvorstandes von Swiss Orienteering werden im Rahmen der Einführung in ihre Tätigkeit mit dem Code of Conduct vertraut gemacht.

Der Code of Conduct ist für den Zentralvorstand ein Dokument, welches durch den Präsidenten, den Vizepräsidenten, den Finanzchef und die Mitglieder direkt unterschrieben wird.

Der Code of Conduct ist für die Angestellten in den Personalrichtlinien und diese wiederum im Arbeitsvertrag verankert. Mit ihrer Unterschrift im Arbeitsvertrag bestätigen sie, den Code of Conduct anzuerkennen und ihn zu befolgen.

Regelmässige Schulungen für den Zentralvorstand und die Mitarbeitenden stellen die nachhaltige Verankerung sicher.

Tipps zum Umgang mit dem CoC

Folgende Grundregeln helfen uns, den Code of Conduct richtig anzuwenden:

1. Wir tun nichts, was aus unserer Sicht illegal, unmoralisch oder unaufrichtig ist oder uns diesen Eindruck vermittelt.

Folgende Fragen können uns dabei helfen:

- Handle ich fair und ehrlich?
- Entspricht die von mir beabsichtigte Handlung den geltenden Gesetzen und den Regelwerken von Swiss Orienteering?
- Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenscodex?

2. Wir fragen uns, ob die Handlung im Sinne von Swiss Orienteering einen legitimen Zweck verfolgt und vor den Augen der Öffentlichkeit bestehen würde.

Folgende Fragen können uns dabei helfen:

- Ist mein Vorgesetzter/Vorsitzender damit einverstanden, falls er davon erfährt?
- Würde ich gleich handeln, wenn ein Arbeitskollege/Amtskollege oder mein Vorgesetzter Zeugen wären?
- Wäre ich damit einverstanden, dass über meine Handlung in der Zeitung berichtet würde?

3. Wir zögern nicht, um Rat zu bitten, wenn wir unsicher sind, welches die angemessene Entscheidung ist. Wir können uns jederzeit an unseren Vorgesetzten/Vorsitzenden wenden.

Codex 1_Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns

- ➔ Wir halten uns an die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Schweizer Gesetzgebung und die Regelwerke von Swiss Orienteering und der International Orienteering Federation IOF.
- ➔ Wir befolgen die Prinzipien der Ethik-Charta im Sport und tragen die Olympischen Werte in die Gesellschaft.
- ➔ Wir handeln professionell, ehrlich, integer und transparent. Dabei sind wir uns der besonderen Vorbildwirkung bewusst, die wir als Botschafter des Sports haben.
- ➔ Wir fördern und fordern eine nachhaltige Sportentwicklung, indem wir soziale, ökologische und ökonomische Interessen ausgewogen berücksichtigen.

Codex 2_Einladungen

- ➔ Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn
 - sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für Swiss Orienteering stehen.
 - sie einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten.
 - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- ➔ Wir legen Einladungen, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss Orienteering erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.

Folgende Fragestellungen können für die Entscheidung hilfreich sein, was als üblich und angemessen betrachtet werden darf:

- In welchem Verhältnis zu meiner Tätigkeit bei Swiss Orienteering steht die Einladung?
- In welchem Verhältnis steht die einladende Person zu mir und zu Swiss Orienteering
- Resultiert die Einladung primär aufgrund meiner Funktion bei Swiss Orienteering
- Erscheint mir der geschätzte Wert der gesamten Einladung angemessen?

Codex 3_Geschenke und Honorare

- ➔ Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn
 - die Regeln der örtlichen kulturellen Gegebenheiten dies erfordern.
 - sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten.
 - sie nicht regelmässig erbracht werden.
 - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.

- ➔ Wir legen Geschenke, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss Orienteering von Dritten erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.

- ➔ Wir akzeptieren und übergeben keine Barbeträge, unabhängig von Höhe und Form.

- ➔ Honorare, die wir von Externen für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss Orienteering erhalten, übergeben wir Swiss Orienteering.

Geschenke, die den üblichen und geringfügigen Wert überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz von Swiss Orienteering und werden idealerweise einer gemeinnützigen Organisation weitergegeben. Falls möglich, informieren wir den Geber darüber.

Der Grat zwischen einem harmlosen Geschenk und Bestechung ist schmal. Zur Unterscheidung können die folgenden Merkmale hilfreich sein:

Geschenke

- werden offen als Geste der Höflichkeit oder Freundschaft übergeben.
- werden normalerweise direkt übergeben.
- sind als bedingungslose Zuwendung gedacht und haben keinen nachhaltigen Einfluss auf den Empfänger.
- Barbeträge sind per Definition keine Geschenke.

Bestechung

- erfolgt in der Regel heimlich, da sie rechtswidrig und moralisch nicht akzeptabel ist.
- erfolgt häufig indirekt über Dritte.
- beeinflusst in ungebührlicher Weise die Empfänger und verpflichtet sie, ihr Verhalten zu ändern.

Denke daran, dass Geschenke, auch solche von geringem Wert, einen ungebührlichen Vorteil darstellen, wenn sie regelmässig ausgerichtet werden.

Honorare

- Ein Auftritt als Referent steht grundsätzlich immer im Zusammenhang mit der Position bei Swiss Orienteering, auch wenn der Referent persönlich dazu angefragt oder eingeladen wird. Ausnahmen müssen von der Geschäftsleitung bewilligt werden.
- Referate gelten als Arbeitszeit. Referenten können entsprechend Arbeitszeit und Spesen geltend machen.

Codex 4_Integrität

- Wir nutzen unsere Position / Funktion in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile aus.
- Wir lassen uns nicht bestechen und weisen ungebührliche Vorteile zurück, die uns zum Zweck einer Pflichtverletzung oder eines unredlichen Verhaltens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter angeboten, versprochen oder gewährt werden.
- Wir bestechen nicht, stiften nicht zur Bestechung an und gewähren keine ungebührlichen Vorteile an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen.
- Wir lassen uns für die Vermittlung von Geschäften jeder Art im Zusammenhang mit der Ausübung unseres Amtes oder unseres Einflusses weder Provisionszahlungen anbieten noch bieten wir solche an.
- Wir richten keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen aus und wir nehmen keine Schmiergeldzahlungen an.

Was bedeutet Bestechung?

Unter Bestechung versteht man das Anbieten, das Versprechen oder das Gewähren bzw. die Annahme, die Forderung oder das Sich-versprechen-Lassen ungebührlicher Vorteile. Ungebührliche Vorteile sind materielle oder immaterielle Zuwendungen, die gewährt werden, um die Entscheidungsfindung eines Mitarbeitenden oder Funktionärs zu beeinflussen. Diese können in Form von Geldzahlungen, Geschenken, exzessiven Einladungen oder Rückerstattungen bestehen. Es geht dabei immer um eine persönliche Zuwendung oder einen persönlichen Vorteil. Das Anstreben und Aushandeln besserer Geschäftskonditionen für den Arbeitgeber fällt nicht unter Bestechung.

Was bedeutet Schmiergeldzahlung?

Als Schmiergeldzahlung bezeichnet man die Zahlung einer meist kleineren Geldsumme, um die Ausführung einer routinemässigen Handlung, auf die der Bezahlende Anspruch hat, zu beschleunigen.

Was bedeutet Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme?

Mit Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme sind unerlaubte Vorteile gemeint, die nicht mit einer konkreten Handlung in Verbindung stehen, sondern im Hinblick auf künftige Handlungen gewährt bzw. angenommen werden. Bei der Vorteilsgewährung bzw. -annahme besteht kein direkter Zusammenhang zwischen Leistung und Gegenleistung. Man spricht hier auch vom sogenannten «Anfüttern» oder der «Klimapflege».

Codex 5_Interessenkonflikte

- Wir vermeiden Interessenkonflikte und falls solche auftreten, legen wir sie offen und treten in den Ausstand.

Dem Berufsgeheimnis unterstehende Gremienmitglieder nehmen keine Mandate an, welche den Interessen von Swiss Orienteering direkt zuwiderlaufen. Nicht im Interesse von Swiss Orienteering sind Mandate, bei denen eine Gegenpartei in Rechtsstreitigkeiten vertreten oder beraten wird oder sich das Handeln des Beauftragten gegen Mitarbeiter oder Gremienmitglieder von Swiss Orienteering richtet.

- Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen von Swiss Orienteering in Konflikt stehen könnten.
- Wir legen Interessenbindungen, Beteiligungen, Geschäftsbeziehungen und Nebentätigkeiten gemäss den reglementarischen Bestimmungen von Swiss Orienteering offen.
- Wir schliessen Aufsichtsfunktionen und Entscheide in eigener Sache aus.

Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende oder Mitglieder persönliche oder private Interessen haben, die eine integrale, unabhängige und zielgerichtete Erfüllung ihrer Pflichten beeinträchtigen.

Arten und Beispiele von Interessenkonflikten

Persönliche Interessenkonflikte:

Persönliche oder private Interessen umfassen jeden Vorteil für sich selbst, für die eigene Familie, Verwandte, Freunde oder Bekannte.

Finanzielle Interessenkonflikte:

Diese entstehen typischerweise aus geschäftlichen Tätigkeiten mit Freunden und Verwandten, d.h. aus Transaktionen aller Art, bei denen Mitarbeiter oder deren Familienmitglieder ein persönliches finanzielles Interesse verfolgen.

Missbrauch der Position im Unternehmen sowie von Firmeneigentum oder Firmengeldern:

Konflikte ergeben sich in diesem Bereich, wenn Mitarbeitende oder ihre Familienmitglieder aufgrund ihrer Position im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhalten.

Codex 6_Sportwetten

- Wir beteiligen uns sowohl im Inland als auch im Ausland weder direkt noch indirekt an nach schweizerischem Recht als illegal geltenden Wetten oder Glücksspielen, die im Zusammenhang mit sportlichen Anlässen stehen.

Alle gewerbsmässigen Wetten, die nicht von der Loterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, gelten in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesezt grundsätzlich als illegal. Das gilt auch für Wetten, die über das Internet angeboten werden.

Der Schweizer Sport wird zu einem grossen Teil durch Erträge der Loterie Romande und von Swisslos mitfinanziert. Die Internetwettangebote von ausländischen Anbietern (z.B. *bwin*) sind nach Schweizer Recht illegal. Die entsprechenden Unternehmungen entrichten auch keine Beiträge an gemeinnützige Zwecke, insbesondere an die Entwicklung des Sports.

Codex 7_Umgang mit Partnern

(Mitgliedverbände, Label-Schulen, Medical Center, Kunden, Lieferanten, Sponsoren, Berater, Agenten, Vertreter, Medien etc.)

- Wir nehmen den Code of Conduct als Grundlage für die Zusammenarbeit und die geschäftlichen Beziehungen mit juristischen wie auch natürlichen Personen und Partnern. Wir stellen diese Grundhaltung sicher, indem wir in vertraglichen Vereinbarungen folgende Integritätsklausel einschliessen:

«Der Vertragspartner verpflichtet sich, im Rahmen der vorliegenden Vertragsbeziehung (d.h. in Bezug auf die in der Vereinbarung definierten Leistungen und Gegenleistungen) den Code of Conduct von Swiss Orienteering zu respektieren und alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ein vom Code verpöntes Verhalten zu vermeiden. Der Code of Conduct gilt als integrierender Vertragsbestandteil; seine fahrlässige oder vorsätzliche Verletzung kann zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen führen.»
- Wir arbeiten nur mit Partnern zusammen, die mit den Werten und Interessen von Swiss Orienteering zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit Swiss Orienteering und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- Wir leisten Vergütungszahlungen grundsätzlich direkt an den Berechtigten. Wir tätigen keine Überweisungen auf Konten oder in Länder, welche vom transferierenden Geldinstitut als heikel eingestuft werden.
- Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.

Codex 8_Vergabe von Aufträgen

- Wir erteilen Aufträge gemäss den reglementarisch festgelegten Ausschreibungsprozessen, Kompetenzsummen und unter Einhaltung der entsprechenden Visumskompetenzen und des damit verbundenen 4-Augen-Prinzips.
- Wir stellen sicher, dass die Grundsätze der nachhaltigen Beschaffung von Swiss Orienteering eingehalten werden.
- Wir beschreiben die Anforderungen an die zu beschaffende Leistung in hinreichender Klarheit und Ausführlichkeit.

Codex 9_Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

- Wir verwenden finanzielle Mittel ausschliesslich für die in den Statuten festgelegten Zwecke.
- Wir tätigen Transaktionen gemäss den reglementarisch festgelegten Visumskompetenzen und dem damit verbundenen 4-Augen-Prinzip.
- Wir belegen sämtliche Transaktionen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung.
- Die Annahme von Geldern aus illegaler Herkunft oder ihre Verschleierung ist verboten.

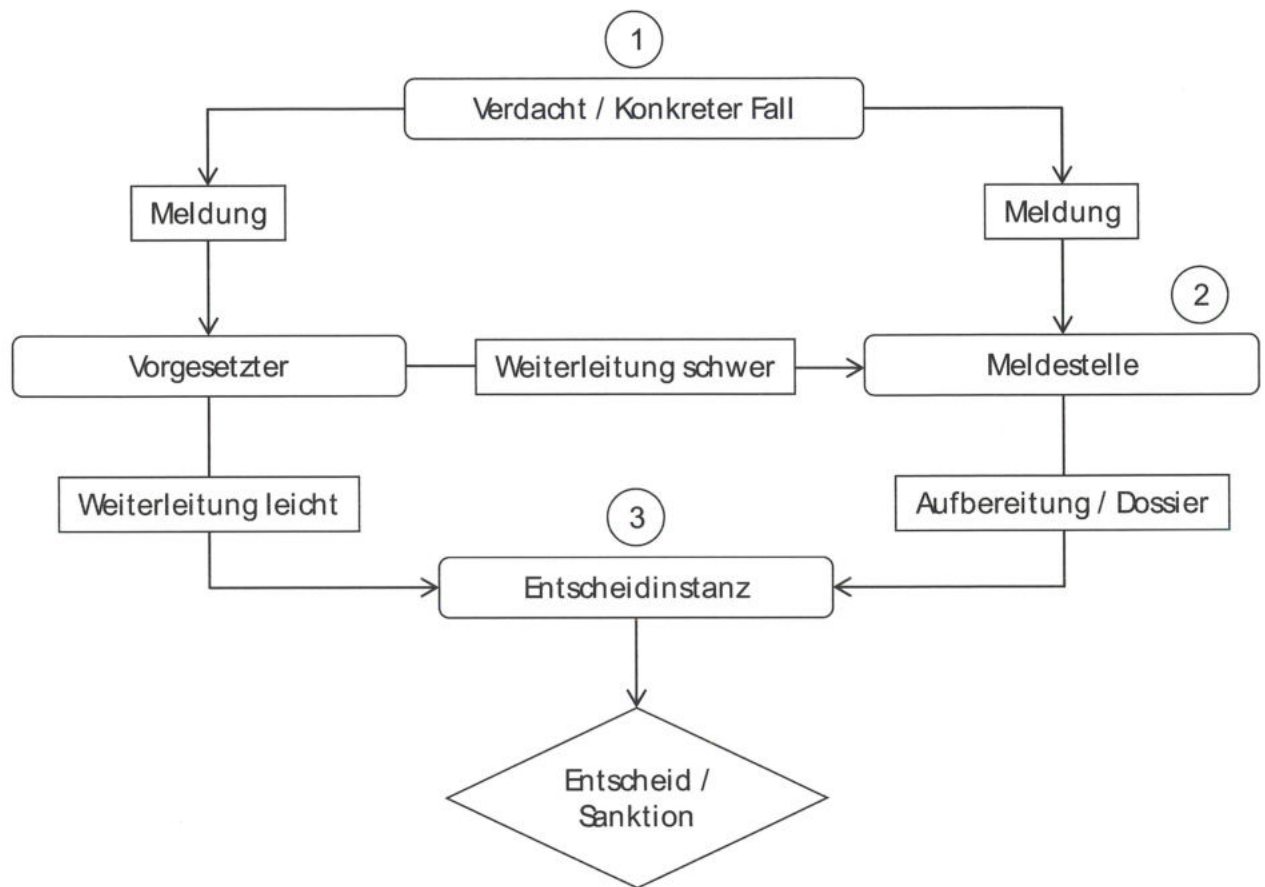
Codex 10_Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

- Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanziellen Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sowie alle getätigten politischen Spenden offen.
- Wir können Stellung nehmen zu lokalen und nationalen politischen Themen, die unsere Aktivitäten betreffen. Wir können begrenzte Geldmittel und Ressourcen für politische Aktionskomitees, Parteien oder Kandidaten leisten, wenn dies mit den Statuten von Swiss Orienteering vereinbar ist.
- Wir lassen politische Spenden durch den Zentralvorstand genehmigen.

Codex 11_Datenschutz

- ➔ **Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder für sonstige unzulässige Zwecke.**
- ➔ **Wir geben vertrauliche Informationen nicht an Dritte weiter, auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit.**
- ➔ **Wir geben sämtliche betriebliche Unterlagen, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit an Swiss Orienteering zurück.**
- ➔ **Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen.**

Meldeprozess bei Verdachtsfällen



1. Meldung

Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Code of Conduct erfolgt die Meldung in einem ersten Schritt an den Vorgesetzten. Wer eine Meldung anonym gegenüber Swiss Orienteering abgeben möchte, kann sich an den Verantwortlichen Ethik wenden, die als Beratungsstelle sicherstellt, dass alle Meldungen vertraulich behandelt werden. Eine Meldung kann schriftlich, mündlich oder persönlich überbracht werden. Dem Verantwortlichen Ethik hat die meldende Person ihre Identität in jedem Fall anzugeben.

Ansprechperson ist der/die durch den Zentralvorstand gewählte VerantwortlicheR Ethik:

Falls die Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, beurteilt dieser den Schweregrad und leitet den Sachverhalt in leichten Fällen direkt an die Entscheidungsinstanz, in schweren Fällen an die Meldestelle weiter. Erfolgt die Meldung direkt an die Meldestelle, wird der Direktor/Geschäftsführer resp. der Präsident (wenn der Fall die Direktion/Geschäftsführung betrifft) über den Eingang einer Meldung informiert. Die Meldestelle gewährt die Anonymität des Meldenden, sofern dies von ihm gewünscht wird.

2. Entgegennahme und Aufbereitung

Die unabhängige Melde- und Rechtsberatungsstelle ist durch Swiss Orienteering mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, Meldungen entgegenzunehmen, ihre Zuständigkeit im Hinblick auf den Code of Conduct zu prüfen und bei Zuständigkeit Abklärungen zum Sachverhalt zu treffen. Insbesondere kann sie die meldende Person und, falls es ihr nötig erscheint, auch die unter Verdacht stehende Person anhören, Unterlagen einverlangen und alle weiteren Massnahmen treffen, die ihr nötig erscheinen. Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhalts leitet die Meldestelle ein komplettes Dossier direkt an den Präsidenten von Swiss Orienteering weiter. Das Dossier nimmt Stellung zur Rechtslage und kann weitere Gesichtspunkte heranziehen. Es beinhaltet unverbindliche Empfehlungen hinsichtlich möglicher Sanktionsmassnahmen nach Arbeits- oder Vereinsrecht. Konkrete Sanktionsmassnahmen werden jedoch ausschliesslich durch die Entscheidungsinstanz ausgesprochen.

3. Entscheidungsinstanz

Als Entscheidungsinstanz amtiert der Zentralvorstand als Arbeitgeber, wenn es um Mitarbeitende von Swiss Orienteering geht, und gemäss Art.21 der Statuten auch, wenn weitere diesem Code of Conduct unterstellten Personen involviert sind. Betrifft der Fall ein Mitglied der Entscheidungsinstanz, tritt dieses automatisch in den Ausstand.

Swiss Orienteering schützt jeden Hinweisgeber vor jeglicher Form von Diskriminierung, sofern der Hinweisgeber guten Glaubens ist, dass sein Verdacht begründet ist.

Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct

Jede Verletzung, die sich gegen den Code of Conduct oder sonstige Grundsätze von Swiss Orienteering richtet, sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstössen wird von Swiss Orienteering unter Anwendung der geltenden Gesetze und insbesondere des Arbeitsrechts sanktioniert. Die Sanktionierung reicht von disziplinarischen Massnahmen bis zur Kündigung. Zudem können auch zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Sanktionen folgen. Der Zentralvorstand resp. die Rekurskommission entscheidet in eigenem Ermessen.

Disziplinarische Massnahmen

Disziplinar-massnahmen für die Mitarbeitenden von Swiss Orienteering (in den Anstellungsbedingungen aufgeführt):

- Mündlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Lohnrückbehalt (Art. 323a OR)
- Schadenersatz
- Freistellung
- Ordentliche oder fristlose Entlassung
- Zivilklage
- Strafanzeige

Disziplinar-massnahmen für die übrigen dem Code of Conduct unterworfenen Personen gemäss Art.21 Abs.1 der Statuten sind:

- Verweis
- Ausschluss von Verbandsdienstleistungen
- Geldstrafen bis zu CHF 5'000
- Verbandsausschluss

Rechtsmittel/Berufung

Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist das Richteramt Olten-Gösgen zuständig. Im Rahmen des Vereinsrechts ist das zuständige Schiedsgericht gemäss Art. 29 der Statuten von Swiss Orienteering die Rekurskommission von Swiss Orienteering.

Impressum

Der Code of Conduct wurde vom Zentralvorstand von Swiss Orienteering am «11.06.2018» genehmigt und trat am «15.06.2018» in Kraft.

Die Mitglieder des Zentralvorstandes:

Präsident:

Vizepräsidentin:

Finanzchef:

Mitglied:

Mitglied:

Mitglied:

Mitglied:

Der Geschäftsführer:

J. Helber
A. Wyss
M. Schwegler
A. Bänziger
D. Bänziger
T. Bänziger

M. Guggax

