

Code of Conduct

Schweizerischer Handball Verband

September 2017

Wenn es um unser Handeln und Verhalten, unsere Geschäftstätigkeit, Finanzielles und unsere Akten und Dokumente geht, dann haben wir vom Schweizerischen Handball-Verband klare Ansprüche.



Der Code of Conduct des Schweizerischen Handball-Verbandes (SHV)

Darum haben wir ihn und so leben wir ihn.

Dieser Code of Conduct des SHV gilt für:

- Mitarbeitende
- Mitglieder des Zentralvorstandes
- Mitglieder der Strategischen Ausschüsse
- Mitglieder von anderen offiziellen Gremien und Fachgruppen des SHV
- Vom SHV entsendete Kandidaten in nationale und internationale Gremien

Der Code of Conduct gilt im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für den SHV.

Der Code of Conduct betrifft ausdrücklich die Geschäftsbeziehungen des SHV und gilt nicht für die Berufsbeziehungen von ehrenamtlichen Gremienmitgliedern, sofern diese Beziehungen keine Interessen des SHV betreffen und die Ausübung des Mandats für den SHV in keiner Weise tangieren.

Mitarbeitende und Mitglieder eines Gremiums des SHV werden im Rahmen der Einführung in ihre Tätigkeit mit dem Code of Conduct vertraut gemacht. Mit ihrer Unterschrift bestätigen sie, den Code of Conduct anzuerkennen und ihn zu befolgen.

Tipps zum Umgang mit dem Code of Conduct

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 des SHV?
- Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenskodex?

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

Folgende Fragen können uns dabei helfen:

- Ist meine vorgesetzte Person/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 des SHV.
- ➔ 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 und Botschafterinnen 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 den SHV und bei gewählten Gremienmitgliedern im Rahmen ihrer Tätigkeiten als SHV Funktionär 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 beim SHV 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 beim SHV steht die Einladung?
- In welchem Verhältnis steht die einladende Person zu mir und zum SHV?
- Resultiert die Einladung primär aufgrund meiner Funktion beim SHV?
- 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 beim SHV 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 beim SHV erhalten, übergeben wir dem SHV.

Geschenke, die den üblichen und geringfügigen Wert überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz des SHV 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 beim SHV, 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.
- Honorare, die wir von Externen für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit/Funktion beim SHV erhalten, übergeben wir dem SHV.

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 oder 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 oder Vorteilannahme?

Mit Vorteilsgewährung und Vorteilannahme 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 des SHV direkt zuwiderlaufen. Nicht im Interesse des SHV sind Mandate, bei denen eine Gegenpartei in Rechtsstreitigkeiten vertreten oder beraten wird oder sich das Handeln des Beauftragten gegen Mitarbeiter oder Gremienmitglieder des SHV richtet.
- ➔ Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen des SHV in Konflikt stehen könnten.
- ➔ Wir legen Interessenbindungen, Beteiligungen, Geschäftsbeziehungen und Nebentätigkeiten gemäss den reglementarischen Bestimmungen des SHV offen.

Wir schliessen Aufsichtsfunktionen und Entscheide in eigener Sache aus.

Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende oder Mitglieder persönliche oder private Interessen haben, die eine integre, unabhängige und zielgerichtete Erfüllung der 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 Lotteriegesez 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

(Mitgliederverbände, Label-Schulen, Medical Center, Kunden, Lieferanten, Sponsoren, Beratende, Agenten, Medien etc.)

- ➔ Wir nehmen den Code of Conduct als Grundlage für die Zusammenarbeit und die geschäftlichen Beziehungen mit juristischen wie auch natürlichen Personen. 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 des SHV zu respektieren und alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ein vom Code verpöntes Verhalten zu vermeiden. Der Code of Conduct gilt als integrierender Vertragsbe-

standteil; 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 des SHV zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit dem SHV und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- Wir leisten Vergütungszahlungen grundsätzlich direkt an die berechnigte Person. 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 Ausscheidungsprozessen, Kompetenzsummen und unter Einhaltung der entsprechenden Visumskompetenzen und des damit verbundenen 4-Augen-Prinzips.

Codex 9

Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

- 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

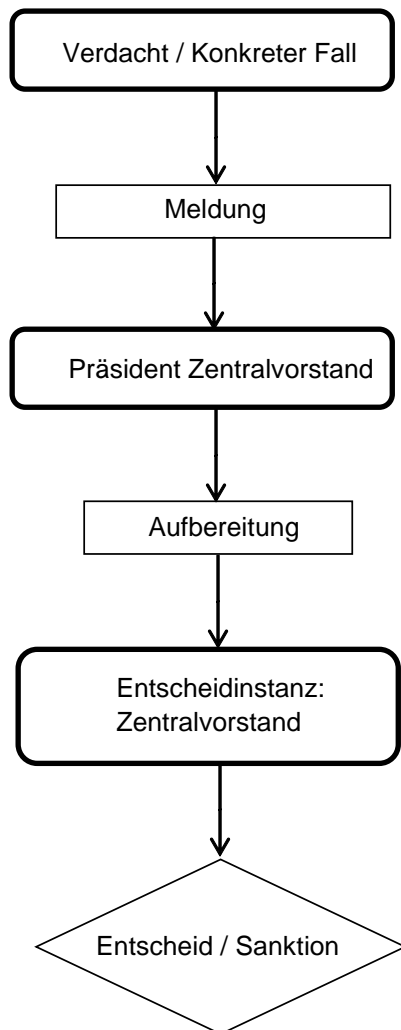
Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

- Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanziellen 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 kandidierende Personen leisten, wenn dies mit den Statuten des SHV vereinbar ist.
- Wir lassen politische Spenden durch den Zentralvorstand genehmigen.

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 schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen.

Meldeprozess



Ablauf

Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Code of Conduct erfolgt die Meldung in einem ersten Schritt an den Präsidenten des Zentralvorstandes. Eine Meldung kann schriftlich, mündlich oder persönlich überbracht werden. Präsident des Zentralvorstandes bereitet den Fall auf und leitet ihn an die Entscheidungsinstanz, den Zentralvorstand, weiter. Diese trifft eine Entscheidung und spricht allfällige Sanktionen aus.

Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhaltes leitet die Kanzlei ein komplettes Dossier direkt an den Präsidenten des Zentralvorstandes des SHV weiter. Das Dossier nimmt Stellung zur Rechtslage und kann weitere Gesichtspunkte heranziehen. Es beinhaltet unverbindliche Empfehlungen hinsichtlich möglicher Sanktionsmassnahmen nach Arbeits- und Vereinsrecht. Konkrete Sanktionsmassnahmen werden jedoch ausschliesslich durch die Entscheidungsinstanz ausgesprochen.

Der SHV schützt jede hinweisgebende Person vor jeglicher Form von Diskriminierung, sofern sie guten Glaubens ist, dass ihr Verdacht begründet ist.

Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct

Jede Verletzung, die sich gegen den Code of Conduct oder sonstige Grundsätze des SHV richtet, wird sanktioniert. Die disziplinarischen Massnahmen sind im Mitarbeiterhandbuch des SHV festgehalten.

Rechtsmittel/Berufung

Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist die paritätische Schlichtungsbehörde des Richteramtes Olten-Gösgen zuständig. Im Rahmen des Vereinsrechts ist das zuständige Schiedsgericht des SHV das Tribunal Arbitral du Sport in Lausanne.

Impressum

Der Code of Conduct wurde vom Zentralvorstand des Schweizerischen Handball-Verbandes am 18. August 2017 genehmigt und tritt am 01.09.2017 in Kraft.

Herausgeber: Schweizerischer Handball-Verband

Erste Auflage: September 2017