



CODE OF CONDUCT



Wenn es um unser Handeln und Verhalten,
unsere Geschäftstätigkeit und das Miteinander,
um unsere Finanzen und Dokumente geht,
dann haben wir klare Ansprüche.



Code of Conduct

Darum haben wir ihn und so leben wir ihn.

Als Dachverband des Schweizer Eishockeys ist es unsere Aufgabe, den organisierten Sport in der Schweiz zu prägen und weiter zu entwickeln. Ein Privileg, welches klare Ansprüche an unsere Arbeit stellt.

Aus Überzeugung ist es uns ein Anliegen, in allen Geschäftstätigkeiten Transparenz zu schaffen und Vorkehrungen zu treffen um möglichen Herausforderungen, wie Ausgrenzung, Missbrauch oder Betrug entschieden entgegenzutreten zu können. Dabei werden korrupte Handlungen in vielen Fällen nicht vorsätzlich begangen, Schenkungen werden teilweise aus Höflichkeit und ohne Hintergedanken angenommen.

Unser Code of Conduct ist praxisorientiert gestaltet, enthält Tipps und dient als Hilfe im Arbeitsalltag, um uns alle bei der Schaffung von Transparenz und in der Vermeidung von Missbrauch und Korruption zu unterstützen. Er vermittelt die wichtigsten Grundsätze, ergänzt durch spezifische Richtlinien und gibt Auskunft darüber, wie bei Unsicherheiten oder allfälligen Verstössen vorzugehen ist.

Er basiert auf den olympischen Werten «Excellence - Friendship - Respect» sowie der Ethik-Charta im Sport und beinhaltet Grundsätze unseres Handelns, die wir von allen Personen erwarten die in einer Funktion für Swiss Ice Hockey tätig sind. Er ist kein Handlungsvorschlag, sondern ein bindendes Selbstverständnis für alle, die mit uns und in unserem Auftrag den Schweizer Eishockey Sport prägen. Unser Ruf ist uns wichtig, jeder trägt dazu bei.

Mit dem Code of Conduct von Swiss Ice Hockey verpflichten wir uns gemeinsam zu einem gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Sport.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Rindlisbacher'.

Michael Rindlisbacher
Verwaltungsratspräsident Swiss Ice Hockey

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.A. Anner'.

Marc-Antony Anner
Vizepräsident Swiss Ice Hockey



Inhalt

Einleitung	5
Umgang mit dem Code of Conduct	6
Codex 1 - Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns	7
Codex 2 - Umgang mit Mitarbeitenden	7
Codex 3 - Umgang mit Partnern	7
Codex 4 - Einladungen	8
Codex 5 - Geschenke und Honorare	9
Codex 6 - Integrität	10
Codex 7 - Interessenkonflikte	11
Codex 8 - Sportwetten	12
Codex 9 - Vergabe von Aufträgen	12
Codex 10 - Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen	13
Codex 11 - Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring	13
Codex 12 - Kommunikation und Information	13
Codex 13 - Datenschutz	14
Meldeprozess	15
Meldung	15
Entgegennahme und Aufbereitung	16
Entscheidinstanz	16
Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct	17
Disziplinarische Massnahmen	17
Rechtsmittel/Berufung	17



Einleitung

Wenn es um unser Handeln und Verhalten, unsere Geschäftstätigkeit, Finanzielles, unsere Akten und Dokumente geht, dann haben wir von Swiss Ice Hockey klare Ansprüche. Für eine leichte Lesbarkeit verwenden wir nur die männliche Form. Dies gilt gleichbedeutend auch für die weibliche Form.

Dieser Code of Conduct gilt für:

- Mitarbeitende von Swiss Ice Hockey
- Mitglieder des Verwaltungsrats von Swiss Ice Hockey
- Mitglieder von Committees und Gremien
- Schiedsrichter
- Staff-Mitglieder der Auswahlteams und Nationalmannschaften
- Mandatsträger
- Funktionäre

Er gilt im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für Swiss Ice Hockey und betrifft ausdrücklich die Geschäftsbeziehungen von Swiss Ice Hockey. Er gilt nicht für die Berufsbeziehungen von ehrenamtlichen Gremienmitgliedern, sofern diese Beziehungen keine Interessen von Swiss Ice Hockey betreffen und die Ausübung des Mandats für Swiss Ice Hockey in keiner Weise tangieren.

Mitarbeitende und Mitglieder eines Gremiums von Swiss Ice Hockey 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. Jährliche Schulungen für Mitarbeitende stellen die nachhaltige Verankerung sicher.



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 von Swiss Ice Hockey?
- Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenscodex?

- 2) **Wir fragen uns, ob die Handlung im Sinne von Swiss Ice Hockey 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

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

Codex 2

Umgang mit Mitarbeitenden

- 1) Wir pflegen einen kameradschaftlichen, respektvollen und freundlichen Umgangston miteinander.
- 2) Wir tolerieren keine Form von physischer, psychischer oder verbaler Gewalt, Diskriminierung, Missbrauch oder sexuellen Übergriffen.
- 3) Wir akzeptieren Beschlüsse und Entscheide, auch wenn sie unserer persönlichen Meinung widersprechen und tragen diese solidarisch mit.
- 4) Wir geben einander regelmässig ein aufrichtiges gegenseitiges Feedback.
- 5) Wir vermeiden alle Handlungen und Aussagen gegenüber Dritten, die andere Mitarbeitende oder Funktionäre in ein schlechtes Licht rücken oder deren Ruf schädigen (Mobbing).

Codex 3

Umgang mit Partnern

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

- 1) 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 sich ein Vertragspartner unserem Code of Conduct unterzieht oder selber einen vergleichbaren Code of Conduct hat.
- 2) Wir arbeiten nur mit Partnern zusammen, die mit den Werten und Interessen von Swiss Ice Hockey zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit Swiss Ice Hockey und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- 3) 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.
- 4) Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.



Codex 4

Einladungen

- 1) Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn
 - sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für Swiss Ice Hockey stehen.
 - sie einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten.
 - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- 2) Wir legen Einladungen, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit und Funktion bei Swiss Ice Hockey erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten oder Vorsitzenden. Der Präsident legt seine Einladungen dem Vorsitzenden des ACC offen.
- 3) Der Richtwert liegt bei CHF 400 und wird vom zuständigen Organ geprüft und dokumentiert.

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

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



Codex 5

Geschenke und Honorare

- 1) Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn
 - a) die Regeln der örtlichen kulturellen Gegebenheiten dies erfordern.
 - b) sie den Wert von CHF 200 nicht überschreiten.
 - c) sie nicht regelmässig erbracht werden.
 - d) kein Interessenskonflikt aus ihnen erwächst.
- 2) Wir legen Geschenke, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss Ice Hockey von Dritten erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.
- 3) Wir akzeptieren und übergeben keine Barbeträge, unabhängig von Höhe und Form.
- 4) Honorare, die wir von Externen für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss Ice Hockey erhalten, übergeben wir Swiss Ice Hockey.

Geschenke, die den Wert von CHF 200 überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz von Swiss Ice Hockey und werden idealerweise einer gemeinnützigen Organisation weitergegeben oder jährlich intern durch eine Tombola versteigert. Wenn möglich, informieren wir den Geber darüber.

Merkmale Geschenk

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

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

Merkmale Bestechung

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

Merkmale Honorar

Ein Auftritt als Referent steht grundsätzlich immer im Zusammenhang mit der Position bei Swiss Ice Hockey, auch wenn der Referent persönlich dazu angefragt oder eingeladen wird.

- a) Ausnahmen müssen von der Geschäftsleitung bewilligt werden
- b) Referate gelten als Arbeitszeit. Referenten können entsprechend Arbeitszeit und Spesen geltend machen.
- c) Gratifikationen, Entschädigungen sowie Leistungslöhne gelten als Vergütungen und sind von dieser Regelung ausgeschlossen.



Codex 6

Integrität

- 1) Wir nutzen unsere Position resp. Funktion in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile aus.
- 2) Wir lassen uns nicht bestechen und weisen ungebührnde Vorteile zurück, die uns zum Zweck einer Pflichtverletzung oder eines unredlichen Verhaltens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter angeboten, versprochen oder gewährt werden.
- 3) Wir bestechen nicht, stiften nicht zur Bestechung an und gewähren keine ungebührnden Vorteile an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen.
- 4) 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.
- 5) Wir richten keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen aus und 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 ungebührnder Vorteile. Ungebührnde 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 7

Interessenkonflikte

- 1) 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 Ice Hockey direkt zuwiderlaufen. Nicht im Interesse von Swiss Ice Hockey sind Mandate, bei denen eine Gegenpartei in Rechtsstreitigkeiten vertreten oder beraten wird oder sich das Handeln des Beauftragten gegen Mitarbeitende oder Gremienmitglieder von Swiss Ice Hockey richtet.

- 2) Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen von Swiss Ice Hockey in Konflikt stehen könnten.
- 3) Wir legen Interessenbindungen, Beteiligungen, Geschäftsbeziehungen und Nebentätigkeiten gemäss den reglementarischen Bestimmungen von Swiss Ice Hockey offen.
- 4) 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 ihrer Pflichten beeinträchtigen.

Was sind persönliche Interessenkonflikte?

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

Was sind 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.

Was gilt als Missbrauch der Position im Unternehmen, von Firmeneigentum und/oder Firmengeldern?

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



Codex 8

Sportwetten

- 1) 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.
- 2) Allen, dem Code of Conduct von Swiss Ice Hockey unterstellten Personen ist es untersagt, Wetten oder ähnlich gelagerte Aktivitäten (z.B. Tippspiele) mit Geldeinsatz zu tätigen, welche Eishockeyspiele betreffen, die durch SIHF organisiert werden (z.B. Länderspiel, SIHC) oder an dem eine Mannschaft von Swiss Ice Hockey bzw. eine Mannschaft eines Schweizer Clubs (z.B. Spengler Cup, CHL) teilnimmt.

Definition

Alle gewerbsmässigen Wetten, die nicht von der Lotterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, gelten in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesezetz 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 Lotterie 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 9

Vergabe von Aufträgen

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



Codex 10

Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

- 1) Wir verwenden finanzielle Mittel ausschliesslich für die in den Statuten festgelegten Zwecke. Sollten diese Gelder anderweitig eingesetzt werden müssen, so setzt dies die Genehmigung durch den Verwaltungsrat voraus.
- 2) Wir tätigen Transaktionen gemäss den reglementarisch festgelegten Visumskompetenzen und dem damit verbundenen 4-Augen-Prinzip.
- 3) Wir belegen sämtliche Transaktionen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung.
- 4) Die Annahme von Geldern aus illegaler Herkunft oder ihre Verschleierung ist verboten.

Codex 11

Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

- 1) Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- 2) Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sowie alle getätigten politischen Spenden offen.
- 3) 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 Ice Hockey vereinbar ist.
- 4) Wir lassen politische Spenden ab einer Höhe von CHF 5'000.- durch den Verwaltungsrat genehmigen.

Codex 12

Kommunikation und Information

- 1) Wir setzen uns für einen fairen und transparenten Sport ein und kommunizieren und informieren offen über unsere Vorhaben und Projekte.
- 2) Wir pflegen eine offene und ehrliche interne, sowie externe Kommunikation.
- 3) Wir suchen bei Konflikten stets den Dialog.
- 4) Wir setzen uns dafür ein, an Sitzungen, Informationsveranstaltungen oder Meetings anwesend zu sein, damit ein kontinuierlicher Informationsfluss entsteht.
- 5) Wir achten auf einen angemessenen Umgangston in Gesprächen und E-Mails und bleiben stets sachlich.

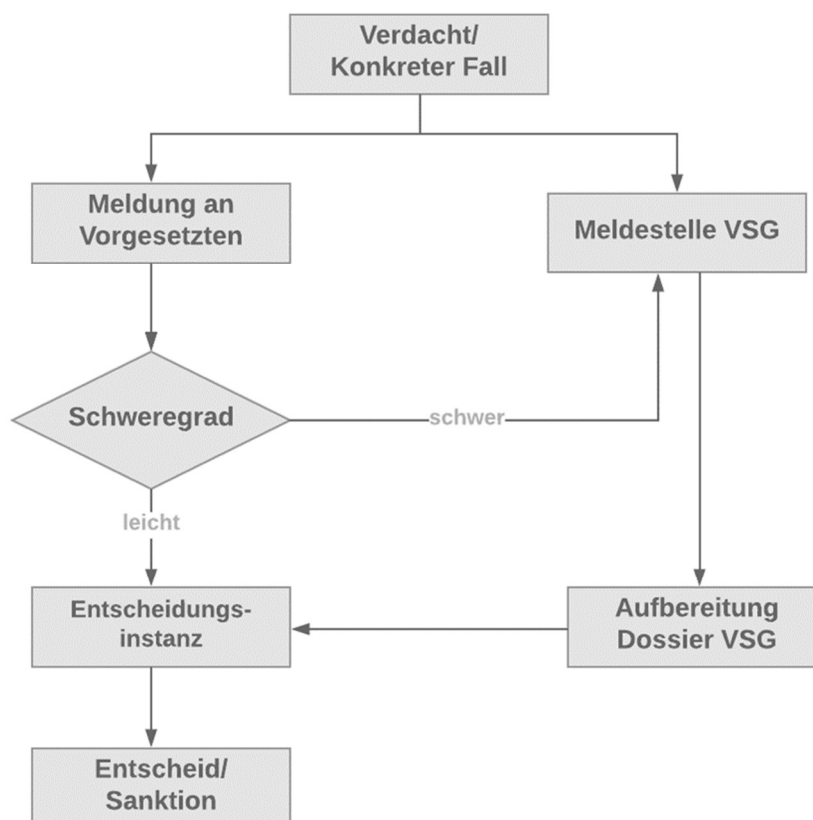


Codex 13

Datenschutz

- 1) Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder für sonstige unzulässige Zwecke.
- 2) Wir geben vertrauliche Informationen nicht an Dritte weiter, auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit.
- 3) Wir geben sämtliche betriebliche Unterlagen, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit an Swiss Ice Hockey zurück.
- 4) Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen, gemäss den gültigen Datenschutzbestimmungen.

Meldeprozess



Meldung

Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Code of Conduct erfolgt die Meldung in einem ersten Schritt an den Vorgesetzten. Die Mitglieder der Committees und Gremien wenden sich an eine Vertrauensperson aus der Geschäftsleitung. Wer eine Meldung anonym gegenüber Swiss Ice Hockey abgeben möchte, kann sich direkt an die Meldestelle des Verbandssportgericht (VSG) wenden. Eine Meldung kann schriftlich, mündlich oder persönlich überbracht werden. Dem VSG hat die meldende Person ihre Identität in jedem Fall anzugeben. Alle Meldestellen stellen sicher, dass die an sie erfolgten Meldungen vertraulich behandelt werden.

Falls die Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, beurteilt dieser den Schweregrad und leitet den Sachverhalt in leichten Fällen direkt an die Entscheidungsinstanz (Chief Executive Officer (CEO) resp. der Präsident des Verwaltungsrats (VRP) von Swiss Ice Hockey), in schweren Fällen an das VSG weiter. Erfolgt die Meldung direkt oder in einem schweren Fall über den Vorgesetzten an das VSG, wird der CEO und der VRP von Swiss Ice Hockey, wenn der Fall die Geschäftsführung betrifft, über den Eingang einer Meldung informiert. Alle Meldestellen gewähren die Anonymität des Meldenden, sofern dies von ihm gewünscht wird.



Entgegennahme und Aufbereitung

Das VSG ist durch Swiss Ice Hockey mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, direkte Meldungen und Meldungen vom Vorgesetzten und dem VRP entgegenzunehmen, seine Zuständigkeit im Hinblick auf den Code of Conduct zu prüfen und bei Zuständigkeit Abklärungen zum Sachverhalt zu treffen. Insbesondere kann es die meldende Person und, falls es ihm nötig erscheint, auch die unter Verdacht stehende Person anhören, Unterlagen einverlangen und alle weiteren Massnahmen treffen, die ihm nötig erscheinen. Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhalts leitet das VSG das Dossier direkt an den CEO resp. dem VRP von Swiss Ice Hockey weiter. Das Dossier nimmt Stellung zum Sachverhalt und zur Rechtslage und kann weitere Gesichtspunkte heranziehen. Es beinhaltet unverbindliche Empfehlungen hinsichtlich möglicher Sanktionsmassnahmen gemäss dem Code of Conduct. Konkrete Sanktionsmassnahmen werden jedoch ausschliesslich durch die Entscheidungsinstanz ausgesprochen.

Entscheidungsinstanz

Als Entscheidungsinstanz amtiert der CEO, wenn es um Mitarbeitende von Swiss Ice Hockey geht, bzw. der VRP von Swiss Ice Hockey, wenn die weiteren diesem Code of Conduct unterstellten Personen involviert sind. Betrifft der Fall ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats, amtiert der VRP von Swiss Ice Hockey als Entscheidungsinstanz. Betrifft der Fall den VRP von Swiss Ice Hockey amtiert der Vize-Präsident des Verwaltungsrats von Swiss Ice Hockey als Entscheidungsinstanz.

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

Jede Verletzung des Code of Conduct oder sonstiger Grundsätze von Swiss Ice Hockey sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstössen wird von Swiss Ice Hockey unter Anwendung der geltenden Gesetze und insbesondere des Arbeitsrechts für Mitarbeiter und des Vereinsrechts für Mandatsträger, Freelancer und Funktionäre sanktioniert. Die Sanktionierung reicht von disziplinarischen Massnahmen bis zur Kündigung. Zudem können auch zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Sanktionen folgen. Die Entscheidungsinstanz entscheidet nach eigenem Ermessen über die zu treffenden Sanktionen.



Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct

Disziplinarische Massnahmen

Disziplinarmassnahmen für die Mitarbeitenden von Swiss Ice Hockey (in den Anstellungsbedingungen aufgeführt):

1. Mündlicher Verweis
2. Schriftliche Verwarnung
3. Lohnrückbehalt (Art. 323a OR)
4. Schadenersatz
5. Freistellung
6. Ordentliche oder fristlose Entlassung
7. Zivilklage
8. Strafanzeige

Disziplinarmassnahmen für die übrigen dem Code of Conduct unterworfenen Personen sind:

1. Mündlicher Verweis
2. Schriftliche Verwarnung
3. Amtsenthebung oder Aufhebung des Dienstleistungsvertrags
4. Ausschluss aus dem Verband
5. Zivilklage
6. Strafanzeige

Rechtsmittel / Berufung

Im Rahmen des Vereinsrechts ist die zuständige Beschwerdeinstanz gemäss Artikel 102 Abs. 3 der Statuten von Swiss Ice Hockey das Verbandssportgericht.

Impressum

Der Code of Conduct wurde vom Verwaltungsrat von Swiss Ice Hockey am 06. Dezember 2018 genehmigt und tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.
Anpassung Seite 16 letzter Abschnitt / VR-Sitzung vom 05. Dezember 2019

Herausgeber: Swiss Ice Hockey
Erste Auflage 2019