

GRUNDSÄTZE UND RATSCHLÄGE

Der Code of Conduct von Swiss Minigolf

An die

→ **Mitarbeitenden von Swiss Minigolf**

→ **Sämtliche Gremien von Swiss Minigolf**

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

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

Inhalt

<i>Leitlinien unseres Handelns</i>	5
<i>Unser Umgang mit Mitarbeitenden und Mitmenschen</i>	5
<i>Geschenke und Honorare</i>	6
<i>Bestechung, Provisionszahlungen und Schmiergelder</i>	8
<i>Lobbying</i>	9
<i>Interessenkonflikte</i>	9
<i>Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme</i>	11
<i>Sportwetten</i>	12
<i>Fairer Wettbewerb</i>	12
<i>Umgang mit Partnern</i>	13
<i>Vergabe von Aufträgen</i>	14
<i>Betrug und Veruntreuung</i>	14
<i>Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen</i>	16
<i>Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring</i>	17
<i>Geistiges Eigentum</i>	18
<i>Grundsätze</i>	18
<i>Vertraulichkeit</i>	19
<i>Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct</i>	22

Der Code of Conduct von Swiss Minigolf: Darum haben wir ihn und so leben wir ihn.

Geschätzte Mitarbeitende von Swiss Minigolf

Als «Sportverband ist es unser Anliegen, im Rahmen der Förderung eines gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Sports in allen Geschäftstätigkeiten Transparenz zu schaffen und Vorkehrungen zu treffen, um möglichen Herausforderungen wie Missbrauch oder Betrug entschieden entgegentreten zu können. In vielen Fällen werden korrupte Handlungen nicht bewusst begangen, sondern man schlittert «einfach so» rein. Deshalb ist es wichtig, ein Instrument zur Hand zu haben, welches uns allen hilft, fragwürdige Situationen frühzeitig zu erkennen, und welches zugleich Ratschläge bereithält, wie damit umzugehen ist.

Aus diesem Grund hat Swiss Minigolf den vorliegenden Code of Conduct erarbeitet. Er basiert auf den olympischen Werten «Excellence – Friendship – Respect» sowie der Ethik-Charta im Sport und beinhaltet Grundsätze, nach denen wir bei Swiss Minigolf arbeiten und leben. Er ist praxisorientiert gestaltet, zeigt konkrete Beispiele auf und enthält praktische Tipps. Der Code of Conduct dient als Hilfe im Arbeitsalltag, um uns alle bei der Schaffung von Transparenz und in der Vermeidung von Missbrauch und Korruption zu unterstützen.

Kommen Sie einmal in eine Situation, in der Sie Schwierigkeiten mit der Anwendung des Code of Conduct haben, können folgende Grundregeln hilfreich sein:

- Richten Sie sich nach dem gesunden Menschenverstand und Ihrem Urteilsvermögen.
- Tun Sie nichts, was aus Ihrer Sicht illegal, unmoralisch oder unaufrichtig ist oder Ihnen diesen Eindruck vermittelt.
- Fragen Sie sich, ob die Handlung im Sinne von Swiss Minigolf einen legitimen Zweck verfolgt und vor den Augen der Öffentlichkeit bestehen würde.
- Zögern Sie nicht, um Rat zu bitten, wenn Sie unsicher sind, welches die richtige Entscheidung ist. Sie können sich jederzeit an Ihre Vorgesetzten wenden.

Als Mitarbeitende/r von Swiss Minigolf werden Sie im Rahmen der Einführung in Ihre Tätigkeit mit dem Code of Conduct vertraut gemacht. Regelmässige Schulungen stellen die nachhaltige Verankerung sicher. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, den Code of Conduct anzuerkennen und ihn zu befolgen.

Als Mitglied eines Gremiums von Swiss Minigolf erklären Sie bei der Annahme der Wahl ebenfalls schriftlich, dass Sie den Code of Conduct anerkennen.

Mit dem Code of Conduct von Swiss Minigolf verpflichten wir uns gemeinsam zu Professionalität, Ehrlichkeit und Integrität und bekennen uns zu einem gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Sport.

Lajos Kovacs
Präsident Swissminigolf

Rosa Weiermann
Spitzensport / Ethik Swissminigolf

Unser Handeln und Verhalten

Codex 1

Leitlinien unseres Handelns

Grundsätze

- **Die Arbeit und die Wirkung von Swiss Minigolf gründen auf dem Engagement und dem Auftreten unserer Mitarbeitenden und Gremien.**
- **Im Rahmen der jeweils zugewiesenen Funktion zeichnet sich unser Handeln durch Professionalität, Ehrlichkeit und Integrität aus.**
- **Unsere Entscheidungsfindung ist unabhängig von jeder unredlichen Einflussnahme externer Partner oder der Mitgliedvereine. Unsere Funktion bzw. Stellung darf in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile ausgenutzt werden.**
- **Entscheidungen und Arbeitsprozesse werden exakt und sorgfältig dokumentiert und sachgemäss durchgeführt.**
- **Unsere Aktivitäten ermöglichen eine nachhaltige Sportentwicklung; wir berücksichtigen soziale, ökologische und ökonomische Kriterien gleichermaßen.**

Ratschlag

- Wenn Sie bei einer Handlung unsicher sind, ob sie moralisch gerechtfertigt ist und den Grundwerten von Swiss Minigolf» entspricht, können Ihnen folgende Fragen als Leitlinien dienen:
- Entspricht die von mir beabsichtigte Handlung den geltenden Gesetzen und den Regelungen von Swiss Minigolf
- Handle ich fair und ehrlich?
- Würde ich gleich handeln, wenn ein Arbeitskollege oder mein Vorgesetzter Zeugen wären?
- Wie würde eine Meldung darüber auf der Frontseite einer Zeitung wirken?

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 2

Unser Umgang mit Mitarbeitenden und Mitmenschen

Grundsätze

- **Wir achten die Prinzipien der Ethik-Charta und richten uns danach.**
- **Wir dulden keine Diskriminierungen oder Belästigungen.**
- **Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen gemäss dem Schweizer Datenschutzgesetz.**

Ratschlag

Im Umgang mit personenbezogenen Daten beachten Sie folgende Richtlinien:

- Informieren Sie Personen, die Ihnen vertrauliche Daten über sich selbst, andere Mitarbeitende oder andere Personen anvertrauen, über die

Verwendung der anvertrauten Daten.

- Führen Sie eine Überprüfung durch, wenn Sie Zweifel haben, ob die Ihnen mitgeteilten Daten korrekt sind.
- Bewahren Sie personenbezogene Daten nur so lange auf, wie dies aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder vom Verwendungszweck her erforderlich ist.
- Geben Sie personenbezogene Daten, wie z.B. Geburtsdaten, Adressen, Telefonnummer oder Emailadressen nicht ohne entsprechende Ermächtigung an Dritte weiter.

Falls Sie Zweifel bezüglich des Umgangs mit personenbezogenen Daten haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Unsere Geschäftstätigkeit finden Sie hier

Codex 3

Geschenke und Honorare

Grundsätze

- **Wir legen Geschenke offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten.**
- **Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn**
 - die Regeln der örtlichen kulturellen Gegebenheiten dies erfordern.
 - sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten.
 - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- **Geschenke, die den üblichen und geringfügigen Wert von CHF 100 überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz von Swiss Minigolf und werden idealerweise einer gemeinnützigen Organisation weitergegeben. Falls möglich, informieren wir den Geber darüber.**
- **Wir akzeptieren und übergeben keine Barbeträge, unabhängig von Höhe und Form.**
- **Honorare, die wir für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit bei Swiss Minigolf von Dritten erhalten, übergeben wir dem Sportverband.**

Ratschlag

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.
- sind per Definition keine Barbeträge.

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.

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

Haben Sie Zweifel darüber, ob ein Geschenk die Grenze der Beeinflussung überschreitet, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten.

Honorare

- Ein Auftritt als Referent steht grundsätzlich immer im Zusammenhang mit der Position bei Swiss Minigolf auch wenn der Referent persönlich dazu angefragt oder eingeladen wird. Ausnahmen müssen vom ZV bewilligt werden.
- Erhält der Referent für sein Referat ein Geschenk, gelten die Grundsätze zur Annahme von Geschenken. Wird ein Honorar ausbezahlt, gehört das Honorar Swiss Minigolf.
- Referate gelten als Arbeitszeit. Referenten können entsprechend Arbeitszeit und Spesen geltend machen.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 4 Einladungen

Grundsätze

- **Wir legen Einladungen offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten.**
- **Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn**
 - sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für Swiss Minigolf stehen.
 - sie einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten.
 - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- **Wir lassen uns ohne Zustimmung der vorgesetzten Stelle an offiziellen Veranstaltungen und zu Einladungen nicht von Familienmitgliedern oder Partnern begleiten, sofern dadurch für Swiss Minigolf zusätzlich Kosten anfallen.**

Ratschlag

Gehen Sie davon aus, dass Sie in erster Linie als Funktionär von Swiss Minigolf eingeladen werden. Prüfen Sie deshalb, welcher Zweck mit der Einladung verfolgt wird.

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

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

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 5

Bestechung, Provisionszahlungen und Schmiergelder

Grundsätze

- ➔ **Wir lassen uns nicht bestechen. Ungebührliche Vorteile, die uns zum Zweck einer Pflichtverletzung oder eines unredlichen Verhaltens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter angeboten, versprochen oder gewährt werden, weisen wir zurück.**
- ➔ **Uns ist untersagt, Amtsträger, Funktionsträger aus der Politik, Geschäftspartner, Kunden oder Zulieferer zu bestechen, zur Bestechung anzuhalten oder anzustiften, um damit eine Handlung oder Entscheidung zu erreichen.**
- ➔ **Wir lassen uns für die Vermittlung von Geschäften jeder Art im Zusammenhang mit der Ausübung unseres Amtes weder Provisionszahlungen anbieten noch bieten wir solche an.**
- ➔ **Wir richten keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger oder sonstige Personen aus und wir nehmen keine Schmiergeldzahlungen an.**

Ratschlag

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.

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

- ➔ Lehnen Sie jedes Angebot und jede Forderung einer Bestechungszahlung ab. Gehen Sie auch nicht auf diskret geäusserte Vorschläge für korrupte Praktiken ein. Bedenken Sie, dass bereits das Versprechen oder das Sich-versprechen-Lassen widerrechtlich ist, auch wenn es gar nicht zum eigentlichen Vollzug kommt.
- ➔ Handeln Sie nicht allein: Bringen Sie zu Verhandlungen oder Gesprächen wenn möglich jemanden mit, der Ihnen als Zeuge zur Seite steht.
- ➔ Treffen Sie im Zweifelsfall keine Entscheidung ohne Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten, selbst wenn es sich um eine wohlthätige Spende handelt.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 6

Lobbying

Grundsätze

- **Wir betreiben Interessenvertretung ausschliesslich im Zusammenhang mit einem spezifischen und klar definierten Projekt.**
- **Wir wahren bei sämtlichen Aktivitäten im Rahmen der Vertretung der Interessen von Swiss Minigolf die Grundsätze des Code of Conduct.**
- **Darüber hinaus halten wir uns an die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Schweizer Gesetzgebung.**

Ratschlag

Lobbying steht für den Versuch, auf Entscheidungsträger und die damit verbundenen Prozesse der Entscheidungsfindung einzuwirken. Diese Form der Interessenvertretung verfolgt die Absicht, im Rahmen einer festgelegten Strategie durch persönliche Kontakte und/oder Öffentlichkeitsarbeit gezielt Einfluss zu nehmen, Informationen zu beschaffen und auszutauschen.

Die Grenzen zwischen (legalem) Lobbying und Bestechung oder der Gewährung anderer unlauterer Vorteile wie beispielsweise Schmiergelder oder Provisionszahlungen sind oftmals schwer zu definieren. Aktivitäten, die jedoch weder den Code of Conduct noch die gängige Schweizer Gesetzgebung verletzen, dürfen grundsätzlich als unproblematisch betrachtet werden.

Folgende konkrete Ratschläge können hilfreich sein:

- Versuchen Sie nicht, Personen zu verleiten, gegen für sie geltende Gesetze zu verstossen.
- Beschaffen Sie sich keine Informationen auf unzulässige Weise und versuchen Sie nicht, Entscheide auf unlautere Art zu beeinflussen.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 7

Interessenkonflikte

Grundsätze

- **Wir vermeiden Interessenkonflikte und falls solche auftreten, legen wir sie offen.**
- **Wir legen Interessenbindungen und Nebentätigkeiten offen, welche zu Interessenkonflikten in Zusammenhang mit unserer Tätigkeit bei Swiss Minigolf führen könnten.**
- **Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen von Swiss Minigolf in Konflikt stehen könnten.**
- **Wir legen Beteiligungen über 5 % bei Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern von Swiss Minigolf offen und lassen diese von Swiss Minigolf genehmigen.**

Wie entstehen Interessenkonflikte?

Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende oder Mitglieder persönliche oder private Interessen haben, die eine integre, 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. Ein persönlicher Interessenkonflikt kann vorkommen, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter eine Person einstellt oder die Einstellung einer Person bewirkt, zu welcher er eine familiäre oder andere enge Beziehung hat. Mitarbeiter, die miteinander verwandt sind, können am selben Standort arbeiten, wenn kein Vorgesetztenverhältnis zwischen ihnen besteht. Besteht zwischen Mitarbeitenden eine private partnerschaftliche Beziehung, behält sich Swiss Minigolf vor, angemessene Massnahmen zu tätigen, wenn die Meinung vorherrscht, dass ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt besteht.

Finanzielle Interessenkonflikte:

Diese entstehen typischerweise aus geschäftlichen Tätigkeiten mit Freunden und Verwandten, d.h. aus Transaktionen aller Art zwischen Swiss Minigolf und anderen Organisationen, bei denen Mitarbeiter oder deren Familienmitglieder ein 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 bei Swiss Minigolf unzulässige persönliche Vorteile erhalten.

Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist eine Frage der persönlichen Integrität. Richten Sie sich dabei nach folgenden Grundsätzen:

- Nehmen Sie keine Begünstigungen von Externen (z.B. Zulieferern, Sponsoren oder sonstigen Geschäftspartnern) an, die über das von Verhältnismässigkeit und Höflichkeit gebotene Mass hinausgehen.
- Treten Sie in den Ausstand, wenn es darum geht, im Namen von Swiss Minigolf Geschäftsbeziehungen einzugehen oder Transaktionen durchzuführen, an denen Sie oder ein nahes Familienmitglied ein persönliches finanzielles Interesse haben.
- Gehen Sie ausserhalb von Swiss Minigolf keine Arbeitsverhältnisse ein und nehmen Sie keine Ämter an, die einen Bezug zu Swiss Minigolf aufweisen, ohne Ihren Vorgesetzten darüber zu informieren.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 8

Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme

Grundsätze

- **Wir gewähren keine ungebührlichen Vorteile (weder direkt noch indirekt) an einen Amtsträger (z.B. Mitarbeiter von Genehmigungsbehörden) oder an Mitarbeitende von Unternehmen, Verbänden oder anderen Organisationen.**
- **Wir nehmen keine ungebührlichen Vorteile an (weder direkt noch indirekt ausgerichtet), unabhängig von der Quelle.**

Ratschlag

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 ».
- Nehmen Sie keine Begünstigungen an, die sich generell auf Ihre Funktionen bei Swiss Minigolf beziehen und die über das von Verhältnismässigkeit und Höflichkeit gebotene Mass hinausgehen.
- Sind Sie sich über die Verhältnismässigkeit einer Leistungszuwendung unsicher, wenden Sie den Drei-Fragen-Test an:
 1. Ist mein Vorgesetzter damit einverstanden, falls er davon erfährt?
 2. Bin ich damit einverstanden, dass über meine Handlung in der Zeitung berichtet wird?
 3. Handelt mein Gegenüber, der solche Vorteile annimmt bzw. gewährt, gemäss unserem Verhaltenscodex?

Falls eine der Antworten nein ist, führen Sie die Handlung nicht durch.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 9

Sportwetten

Grundsätze

- **Wir beteiligen uns sowohl im Inland wie auch im Ausland weder direkt noch indirekt an nach schweizerischem Recht als illegal geltenden Wetten oder Glücksspielen, die im Zusammenhang mit sportlichen Anlässen stehen.**
- **Wir unterhalten keine geschäftlichen Beziehungen zu illegalen Wettanbietern.**

Ratschlag

- Alle gewerbmässigen Wetten, die nicht von der Lotterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, sind in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesezt grundsätzlich illegal. Das kantonale Gesetz kann jedoch Ausnahmen vorsehen, beispielsweise für Pferderennen, Bootsrennen oder ähnliche Veranstaltungen.
- Beteiligen Sie sich insbesondere nicht an über das Internet angebotenen Wetten von Anbietern wie beispielsweise Betandwin (neu: bwin). Diese schaden dem Schweizer Sport.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 10

Fairer Wettbewerb

Grundsätze

- **Wir treffen keine Absprachen mit Mitbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.**
- **Absprachen umfassen formale Vereinbarungen, aber auch informelle, mündliche und vertrauliche Abmachungen.**

Ratschlag

Lehnen Sie illegale oder den Grundwerten von Swiss Minigolf widersprechende Absprachen mit Mitbewerbern ab. Vermeiden Sie insbesondere:

- Preisabsprachen (beispielsweise über Eintrittspreise bei Veranstaltungen).
- Absprachen über Konditionen oder Bedingungen bei Verträgen, beispielsweise bei Sponsoring Verträgen.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Umgang mit Partnern

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

Grundsätze

- ➔ **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 im Vertrag definierten Leistungen und Gegenleistungen) den Code of Conduct von Swiss Minigolf 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 bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit Swiss Minigolf und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.**
- ➔ **Wir regeln klar und detailliert die von den jeweiligen Parteien zu erbringenden Leistungen. Wir achten darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung steht.**
- ➔ **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.**
- ➔ **Als Gerichtsstand bezeichnen wir, soweit gesetzlich zulässig, grundsätzlich das Gericht am Ort des Sitzes von Swiss Minigolf und unterstellen den Vertrag dem schweizerischen Recht.**

Abweichende Regelungen sind vom ZV zu genehmigen.

Ratschlag

Stellen Sie sich vor dem Entscheid über das Eingehen bzw. Aufrechterhalten von Geschäftsbeziehungen folgende Fragen:

- Ist die Geschäftsbeziehung mit den Werten und Interessen von Swiss Minigolf zu vereinbaren?
- Könnte die Geschäftsbeziehung die Arbeit von Swiss Minigolf auf ungebührliche oder unerwünschte Weise beeinflussen?
- Welchen Einfluss hat die Geschäftsbeziehung auf das Bild von Swiss Minigolf in der Öffentlichkeit?

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 12

Vergabe von Aufträgen

Grundsätze

- **Wir erteilen Aufträge gemäss den geltenden Kompetenzsummen und unter Einhaltung der Visumskompetenzen und dem damit verbundenen 4-Augen-Prinzip.**
- **Wir stellen sicher, dass die Grundsätze der Beschaffung von Swiss Minigolf eingehalten werden.**
- **Wir beschreiben die Anforderungen an die zu beschaffende Leistung in hinreichender Klarheit und Ausführlichkeit.**
- **Wir stellen sicher, dass die Vergabe von grösseren Aufträgen auf der Basis einer einheitlichen Ausschreibung erfolgt.**

Ratschlag

- Stellen Sie sicher, dass bei keiner an der Vergabe beteiligten Person ein Interessenkonflikt besteht (vgl. dazu Codex 7).
- Hegen Sie Zweifel, dass Sie oder eine andere Person objektiv entscheiden können, informieren Sie Ihren Vorgesetzten.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Codex 13

Betrug und Veruntreuung

Grundsätze

- **Wir tolerieren keine Form von Betrug und Veruntreuung (Grundsatz der Nulltoleranz).**

Ratschlag

Was bedeuten Betrug und Veruntreuung?

Betrug ist ein strafbarer Täuschungsakt, bei dem versucht wird, durch arglistige Vorspiegelung von falschen Tatsachen sich **oder Dritte** persönlich auf Kosten anderer zu bereichern.

Als Veruntreuung bezeichnet man die Aneignung einer anvertrauten, fremden Sache oder von Vermögenswerten (z.B. Geld), um sich unrechtmässig zu bereichern.

Beispiele hierfür sind:

Vorsätzliche Verzerrungen von Rechnungsabschlüssen, Buchhaltungs- oder sonstigen Unterlagen bzw. bewusste Auslassung mit dem Ziel, die Unterschlagung von Vermögen oder die rechtswidrige Aneignung sonstiger Vorteile zu verschleiern.

Betrug und Veruntreuung kann auf verschiedene Weise begangen werden, in vielen Fällen durch:

- Fälschungen, falsche Angaben und/oder unerlaubte Löschung von Geschäftsunterlagen, Aufzeichnungen oder Leistungsansprüchen (z.B. Schecks, Rechnungen, Gutscheine, Lebensläufe, Prüfungsdokumente, Arbeitsberichte, Gesundheitsdaten, Zeitpläne, Kalender- und/oder Agenda Einträge)
- unerlaubt überhöhten Ansatz von Einnahmen oder zu niedrigen Ansatz von Ausgaben
- übertrieben hohe und unangemessene Reisespesen und/oder unverhältnismässig teure Einladungen, in voller Kenntnis und als bewusste Missachtung der geltenden Reise- und Spesenregelung von Swiss Minigolf.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Finanzielles

Codex 14

Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

Grundsätze

- **Finanzielle Mittel von Swiss Minigolf dürfen ausschliesslich für die in den Statuten festgelegten Zwecke verwendet werden.**
- **Alle Transaktionen von Swiss Minigolf werden zusätzlich auf ihre Angemessenheit und Zweckmässigkeit geprüft und unterliegen der statutarisch festgelegten Genehmigung.**
- **Alle Transaktionen müssen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung belegt werden.**
- **Die Annahme von Geldern aus illegaler Herkunft oder ihre Verschleierung ist verboten.**

Ratschlag

- Achten Sie auf Finanzergebnisse, die mit der zugrunde liegenden Performance nicht übereinstimmen, sowie auf Transaktionen, die keinem eindeutigen, mit den Statuten im Einklang stehenden Zweck dienen.
- Melden Sie jeden Verdacht Ihrem Vorgesetzten oder direkt dem Präsidenten.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

Grundsätze

- **Swiss Minigolf stellt sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.**
- **Swiss Minigolf legt alle seine Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sowie alle getätigten politischen Spenden offen.**
- **Swiss Minigolf kann Stellung nehmen zu lokalen und nationalen politischen Themen, die seine Aktivitäten betreffen. Swiss Minigolf kann begrenzte Geldmittel und Ressourcen für politische Aktionskomitees, Parteien oder Kandidaten leisten, wenn dies mit den Statuten von Swiss Minigolf vereinbar ist.**
- **Politische Spenden erfordern die Genehmigung durch die Geschäftsleitung.**

Ratschlag

- Wenn Sponsoring-Leistungen gesprochen werden, kommunizieren Sie gegebenenfalls, dass dies ohne jegliche Absicht der Einflussnahme auf die Empfängerorganisation geschieht.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Akten und Dokumente

Codex 16

Geistiges Eigentum

Grundsätze

- **Die Arbeitsprodukte von Mitarbeitenden sowie weiteren Personen und Gremien, für die der Code of Conduct gilt, sind Eigentum von Swiss Minigolf sofern dies nicht ausdrücklich anders geregelt ist.**
- **Wir schützen das geistige Eigentum von Swiss Minigolf wie auch dasjenige von Drittpersonen. Wir kopieren Materialien von Dritten nur im legalen Rahmen und in zweckmässigem Umfang.**

Ratschlag

Wahren Sie das Recht auf Schutz des geistigen Eigentums (Urheberrecht). Einige Beispiele dazu:

- Verwenden Sie Arbeitsprodukte (Texte, Broschüren, Fotos, Videos u.ä.), die Sie für Ihren Arbeitgeber erstellt haben oder die von anderen Mitarbeitenden erstellt wurden, nicht für private Zwecke, ohne zuvor die Genehmigung von Swiss Minigolf dafür eingeholt zu haben.
- Fügen Sie kopierten Texten stets eine Quellenangabe hinzu.
- Stellen Sie sicher, dass die von Ihnen verwendeten Fotos und Bilder nicht urheberrechtlich oder durch das Persönlichkeitsrecht geschützt sind (z.B. Fotos aus dem Internet).
- Verwenden Sie jegliche Form von Musik nur dann, wenn diese für den beabsichtigten Verwendungszweck freigegeben ist oder die entsprechenden Rechte bei der Genossenschaft der Urheber und Verleger von Musik SUISA eingeholt wurden.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Abteilung Marketing..

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Vertraulichkeit

Grundsätze

- **Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder für sonstige unzulässige Zwecke.**
- **Vertrauliche Informationen werden nicht an Dritte weitergegeben, auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**
- **Wir geben sämtliche betrieblichen Unterlagen, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Swiss Minigolf zurück.**

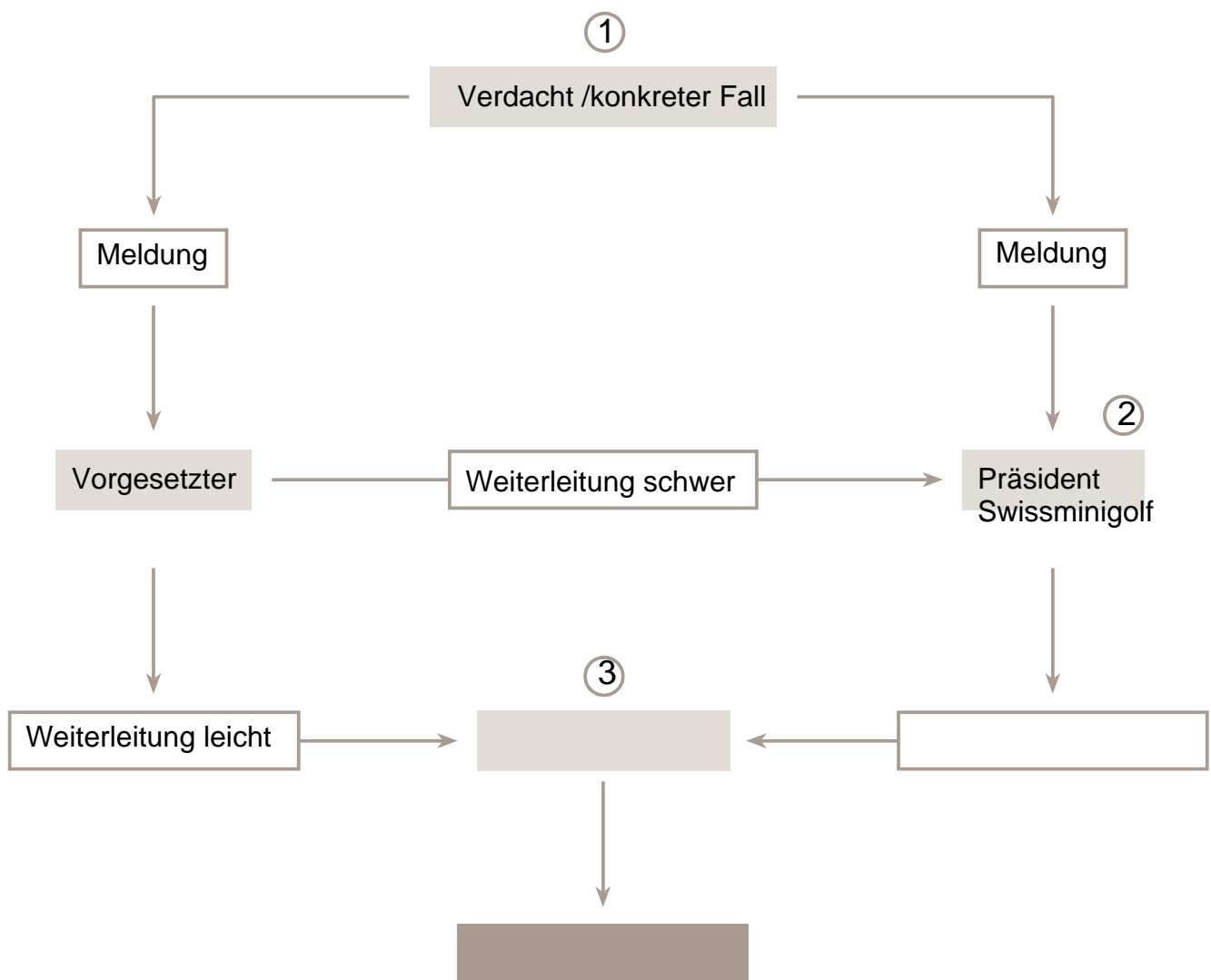
Ratschlag

- Seien Sie im Umgang mit vertraulichen Informationen vorsichtig und schützen Sie diese vor nichtberechtigten Personen.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie in privaten Gesprächen über Ihre Arbeit oder über Swiss Minigolf reden. Geben Sie im Zweifelsfall eine Information lieber nicht weiter.
- Denken Sie daran, dass Gespräche im Zug oder an sonstigen öffentlichen Orten mitgehört werden können.
- Geben Sie vertrauliche Informationen nur dann betriebsintern oder ausnahmsweise extern weiter, wenn der Empfänger zu deren Kenntnis berechtigt ist und es einem konkreten Zweck dient.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten.

Weitere Grundsätze dazu finden Sie hier

Umsetzung

Meldeprozess



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 Minigolf abgeben möchte, kann sich an den an jedes Mitglied des Zentralvorstandes, vornehmlich an den Präsidenten wenden. Es wird gewährleistet, dass alle Meldungen vertraulich behandelt werden. Eine Meldung kann schriftlich, elektronisch, mündlich oder persönlich überbracht werden.

Entscheidunginstanz, in schweren Fällen an die unabhängige Meldestelle weiter. Erfolgt die Meldung direkt an die Meldestelle, wird Swiss Minigolf über den Eingang einer Meldung informiert. Die Meldestelle gewährt die Anonymität des Meldenden, sofern dies von ihm gewünscht wird. Falls die Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, beurteilt dieser den Schweregrad und leitet den Sachverhalt in leichten Fällen direkt an die

② Entgegennahme und Aufbereitung

Die unabhängige Melde- und Rechtsberatungsstelle ist durch Swiss Minigolf mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, Meldungen entgegenzunehmen und 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 verlangen und alle weiteren Massnahmen treffen, die ihr nötig erscheinen. Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhalts leitet die Meldestelle ein komplettes Dossier direkt an das zuständige Mitglied oder seine Stellvertretung in der Entscheidungsinstanz von Swiss Minigolf weiter. Das Dossier 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 Entscheidrat. Dieser kann einen Ausschuss einsetzen. Entscheide auf dem Zirkularweg sind möglich. Betrifft der Fall ein Mitglied der Entscheidungsinstanz, tritt dieses automatisch in den Ausstand.

Swiss Minigolf 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 Minigolf richtet, sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstössen wird von Swiss Minigolf 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 «Entscheidrat» entscheidet in eigenem Ermessen.

Disziplinarische Massnahmen

Disziplinar massnahmen für die Mitarbeitenden von Swiss Minigolf sind:

- Spielsperre
- Lohnrückbehalt (OR 82)
- Schadenersatz
- Freistellung
- Ordentliche oder fristlose Entlassung
- Zivilklage
- Strafanzeige

Disziplinar massnahmen für die übrigen dem Code of Conduct unterworfenen Personen sind:

- Mündlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Amtsenthebung
- Ausschluss aus Verband

Rechtsmittel/Berufung

Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist die paritätische Schlichtungsbehörde am jeweiligen Wohnsitz des Präsidenten Swiss Minigolf zuständig. Im Rahmen des Vereinsrechts ist das zuständige Schiedsgericht gemäss Artikel 10 der Statuten von Swiss Minigolf das Tribunal Arbitral du Sport in Lausanne.