

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 unihockey führen könnten.
- Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen von swiss unihockey in Konflikt stehen könnten.
- Wir legen Beteiligungen oder Amtsausübungen bei Kunden, Lieferanten, Mitgliedern (Vereinen) oder sonstigen Geschäftspartnern von swiss unihockey offen und lassen diese von swiss unihockey genehmigen.

Wie entstehen Interessenkonflikte?

Interessenkonflikte entstehen, wenn Funktionäre, 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 unihockey 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 unihockey und anderen Organisationen, bei denen Funktionäre, Mitarbeitende oder Mitglieder oder deren Familienmitglieder ein finanzielles Interesse verfolgen (z.B. Vergabe von Mandaten (EDV/IT, Beratung etc.); finanzielle Beteiligungen bei aktuellen oder potentiellen Geschäftspartnern; Materialbeschaffung etc.)

Missbrauch der Position im Verband sowie von Verbandseigentum oder Verbandsgeldern

Konflikte ergeben sich in diesem Bereich, wenn Funktionäre, Mitarbeitende oder Mitglieder oder ihre Familienmitglieder aufgrund ihrer Position bei swiss unihockey 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 unihockey Geschäftsbeziehungen einzugehen oder Transaktionen durchzuführen, an denen Sie oder ein nahes Familienmitglied ein persönliches finanzielles Interesse haben.
- Gehen Sie ausserhalb von swiss unihockey keine Arbeitsverhältnisse ein oder nehmen Sie keine Ämter an, ohne Ihren Vorgesetzten oder das Wahlgremium darüber zu informieren.

Kreis der Offenlegungspflichtigen

Diese Regelung gilt für sämtliche offiziellen Funktionäre und Angestellte von swiss unihockey, die gemäss reglementarischen Grundlagen (Statuten, TGB, Finanzkompetenzregelung, Unterschriftenregelung etc.) über Entscheidkompetenzen verfügen.

Dritte sind zur Offenlegung ihrer potenziellen Interessenkonflikte verpflichtet, wenn sie auf die oben erwähnten Entscheidungen des Verbands aufgrund eines Beratungsmandats oder der Erstellung von Entscheidungsgrundlagen Einfluss nehmen bzw. nehmen können.

Die Offenlegung erfolgt gegenüber dem jeweiligen Wahl- oder Anstellungsgremium, zum einen im Zeitpunkt der Wahl oder Anstellung, zum anderen auch periodisch während der Amtszeit oder dem Beschäftigungsverhältnis.

Handhabung von Interessenkonflikten

Werden potenzielle Interessenkonflikte bekannt, trifft der Verband wirksame Massnahmen. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere folgende Vorkehrungen:

Die Person mit einem potenziellen Interessenkonflikt tritt bei den entsprechenden Entscheidvorbereitungen, Entscheidungen oder Kontrollaufgaben in den Ausstand oder übergibt den Entscheid an eine andere Instanz (Person oder Gremium).

Ausschluss eines involvierten Geschäftspartners aus einem laufenden resp. anstehenden Offertverfahren oder Auflösung einer bestehenden Geschäftsbeziehung.

Auflösung einer als unverträglich eingestuften Interessenbindung, allenfalls auch Rücktritt oder Entbindung der betreffenden Person von ihrer Funktion.