
CODE OF CONDUCT GEGEN KORRUPTION

Version: 18.4.2011
HELKETAS Swiss Intercooperation, Zurich

1. Zweck, Definition und Geltungsbereich

Korruption verhindert, dass Armut effizient bekämpft werden kann und hemmt die nachhaltige Entwicklung eines Landes. Wo Korruption auftritt, schmälert sie auch die Wirkung der Arbeit von HELKETAS Swiss Intercooperation.

Aktive Korruptionsprävention und konsequente Antikorruptionsmassnahmen tragen dazu bei, Korruption zu verhindern. HELKETAS Swiss Intercooperation versteht ihr Engagement gegen Korruption als einen Beitrag zu effektiver Armutsbekämpfung und zu einem zielgerichteten, vertraglich und rechtlich korrekten Einsatz der anvertrauten Mittel.

Der Code of Conduct gegen Korruption formuliert explizit die Haltung von HELKETAS Swiss Intercooperation zur Korruptionsproblematik und definiert individuelle und institutionelle Regeln. Diese sind für alle Mitarbeitenden von Helvetas verbindlich, unabhängig davon, ob sie als Angestellte, als Freiwillige oder im Auftragsverhältnis für Helvetas arbeiten.

Als Verhaltensrichtlinie soll der Code of Conduct dazu beitragen,

- die Mitarbeitenden und die Partner von HELKETAS Swiss Intercooperation für die Korruptionsproblematik weiter zu sensibilisieren,
- ihnen in schwierigen Situationen den Rücken zu stärken und damit Korruption zu verhindern,
- das Vorgehen im Verdachtsfall und die entsprechenden Verantwortlichkeiten festzulegen.

Der vorliegende Code of Conduct ist integraler Bestandteil der Arbeits- und Partnerschaftsverträge mit HELKETAS Swiss Intercooperation. Mit der Unterzeichnung dieses Code of Conduct wird bestätigt, dass der/ der Mitarbeitende oder Partner von HELKETAS Swiss Intercooperation die formulierten Richtlinien kennt und sich verpflichtet, sich ihnen gemäss zu verhalten.

2. Grundsätze

- Nulltoleranz

Bei HELVETAS Swiss Intercooperation ist jede Form von Korruption untersagt.

- Sicherheit

Einzig die Sicherheit der Mitarbeitenden steht über dem Grundsatz der Nulltoleranz.

- Vertraulichkeit

Personen, welche einen Korruptionsverdacht äussern, werden geschützt. Informationen, welche einen Verdachtsfall betreffen, werden vertraulich behandelt. Für verdächtige Personen gilt die Unschuldsvermutung.

- Konsequente Sanktion

Ist ein Korruptionsfall belegt, werden die involvierten Mitarbeitenden sanktioniert.

- Transparenz schaffen

Die verschiedenen Anspruchsgruppen werden über aufgedeckte Korruptionsfälle offen informiert, wobei der Schutz der/des Whistleblower sichergestellt sein muss.

3. Individuelle Verhaltensregeln

- 2.1 Der/die Mitarbeitende XX / die Partnerorganisation XX verpflichtet sich, die ihm/ihr anvertrauten Ressourcen und Kompetenzen pflichtgemäss einzusetzen und seinen/ihren Auftrag rechtmässig, verlässlich, glaubwürdig, wirkungsvoll, zielgerichtet und wirtschaftlich zu erfüllen.
- 2.2 Der die Mitarbeitende XX / die Partnerorganisation XX verpflichtet sich, Gesetze und organisationsinterne Reglemente einzuhalten.
- 2.3 Veruntreuung, Diebstahl, Betrug, ungetreue Geschäftsbesorgung sowie jede Form der Korruption sind verboten.

Unter Korruption versteht Helvetas alle Formen des pflicht- und gesetzeswidrigen Einsatzes von Ressourcen und Kompetenzen mit dem Ziel der unerlaubten Begünstigung von Personen oder Gruppen. Korruption kann verschiedene Formen annehmen. Besonders unterschieden werden **Nötigung, aktive und passive Bestechung**, sowie die **Gewährung und Annahme von Vorteilen**. (s. Annex1: Definitionen).

HELVETAS Swiss Intercooperation verbietet, Geschenke, Bewirtung oder Spesenvergütung anzubieten oder anzunehmen, die unangemessen sind. In jedem Programmland wie auch am Hauptsitz ist diesbezüglich eine Obergrenze definiert. Entsprechende Geschenke oder Vergütungen müssen dem/der Vorgesetzten gemeldet werden.

4. Institutionelle Regeln

Prävention bei der Personalgewinnung und Einstellung

- 3.1 **Referenzauskünfte:** Bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden ist darauf zu achten, dass das Korruptions- und Missbrauchsrisiko minimiert wird. Namentlich ist sicherzustellen, dass künftige Mitarbeitende einen diesbezüglich einwandfreien Leumund haben und keinen besonderen sozialen Abhängigkeiten unterliegen, die sie zu Korruption verleiten könnten. Wo sinnvoll und möglich werden Referenzen bei früheren Arbeitgebern eingeholt.
- 3.2 **Information der Mitarbeitenden:** Vorgesetzte stellen sicher, dass neue Mitarbeitende im Rahmen ihrer Einführung über den vorliegenden Code of Conduct gegen Korruption informiert werden und ihr Einverständnis mit ihrer Unterschrift bestätigen. Der unterschriebene Code of Conduct ist im Personaldossier aufzubewahren; der/die Mitarbeitende erhält eine Kopie.

Prävention in Führung und Projektmanagement

- 3.3 **Korruptionsprävention als Führungsverantwortung:** Vorgesetzte messen in ihrer Führungstätigkeit der Korruptions- und Missbrauchprävention die nötige Bedeutung bei. Sie setzen sich dafür ein, dass ihre Mitarbeitenden und Projektpartner für die Korruptions- und Missbrauchthematik sensibilisiert sind, dass diese die Regeln des Code of Conduct kennen. Die Vorgesetzten stellen sicher, dass die für die einzelnen Bereiche definierten Kontroll- und Präventionsinstrumente, Vorschriften und Prozesse eingehalten und gegebenenfalls verbessert werden.
- 3.4 **Schutz der Mitarbeitenden:** Nötigenfalls ergreifen Vorgesetzte Massnahmen, um Mitarbeitende vor Druckversuchen Dritter zu schützen.
- 3.5 **Auswahl der Projektpartner:** Vor einer Zusammenarbeit prüft HELVETAS Swiss Intercooperation mögliche Projektpartner sorgfältig. Die Korruptionsproblematik und die entsprechenden Regeln werden aktiv thematisiert. HELVETAS Swiss Intercooperation unterstützt ihre Partner in deren Anstrengungen zur Bekämpfung von Korruption aktiv. Verträge mit Partnerorganisationen enthalten eine Antikorruptionsklausel (s. Annex II: Antikorruptionsklauseln für Partnerorganisationen und Konsulenten).
- 3.6 **Schulung:** Das Thema Korruption wird im Rahmen der betrieblichen Mitarbeitendenbildung aufgegriffen.
- 3.7 **Meldung von Verdachtsfällen:** Das Melden von Verdachtsfällen ist für eine effektive Korruptionsbekämpfung entscheidend. Korruptionsfälle werden in der Regel am raschesten in ihrem Umfeld bemerkt werden. Vorgesetzte sorgen für ein Arbeitsklima, in dem es Mitarbeitenden möglich ist, etwaige Korruptions- oder Missbrauchsfälle zu melden. Mittels geeigneter Massnahmen stellen sie sicher, dass Mitarbeitende Verdachtsfälle ohne Angst vor Repressalien melden können.
- 3.8 **Schutz der Whistleblower:** HELVETAS Swiss Intercooperation stellt sicher, dass Personen, die in gutem Glauben Verdachtsfälle melden, unter keinen Umständen ein Nachteil erwächst. Ihre Identität wird soweit wie möglich bzw. nötig auch nach Abschluss einer Untersuchung geheimgehalten.

- 3.9 **Schutz der Verdächtigten:** HELVETAS Swiss Intercooperation stellt sicher, dass im Umgang mit Verdachtsfällen der Ruf der verdächtigten Person nicht unnötig Schaden nimmt. Personen, die böswillig Verdächtigungen in Umlauf bringen oder den Ruf von Verdächtigten schädigen, werden sanktioniert.

Vorgehen bei Verdachtsfällen

- 3.10 **Meldestelle für Whistleblowing:** Haben Mitarbeitende oder Partnerorganisationen Grund zur Annahme, im Rahmen der Aktivitäten von HELVETAS Swiss Intercooperation sei es zu Korruption gekommen, haben sie diesen Verdacht unverzüglich zu melden. Dazu können sie sich an ihren Vorgesetzten, den Programmleiter/ die Programmleiterin oder die zentrale Meldestelle am Hauptsitz wenden (email: anticorruption@helvetas.org). Das Meldesystem bei Korruptionsverdacht ist im Annex III beschrieben.
- 3.11 **Unparteiliche Untersuchung:** Der/ die zuständige Korruptionsverantwortliche leitet eine Untersuchung ein, die dem Kontext und vermuteten Ausmass des Falles angemessen ist. Er/ sie sorgt dafür, dass die mit der Untersuchung betrauten Organe unabhängig und unparteilich arbeiten können.
- 3.12 **Präventive Suspendierung:** Der/die Programmdirektor/in oder die/der Geschäftsleiter/in können für die Dauer der Untersuchung die Suspendierung der/s verdächtigten Mitarbeitenden anordnen. Vorgängig ist die direkt vorgesetzte Person sowie die/der Programmkoordinator/in zu konsultieren. Diese Suspendierung ist nicht eine Disziplinar massnahme oder Schuldzuweisung, sondern hat zum Ziel, die Untersuchung zu erleichtern.

Vorgehen bei Verstössen

- 3.13 **Zwingende Sanktionierung:** Bestätigt sich der Verdacht, dass sich ein/e Mitarbeiter/in der Korruption schuldig gemacht hat, werden angemessene Sanktionen verhängt und gegebenenfalls rechtliche Schritte eingeleitet.
- 3.14 **Sanktionskompetenz:** Der/die Programmleiter/in entscheidet über die Sanktionierung eines Verstosses von Mitarbeitenden im Ausland, wobei der/die Programmkoordinatorin konsultiert wird. Für Mitarbeitende in der Schweiz entscheidet der/die Geschäftsleiter/in.
- 3.15 Bei **geringfügigen Verstössen** wird ein Verweis ausgesprochen und im Personaldossier vermerkt. Im Wiederholungsfall erfolgt eine Kündigung.
- 3.16 Bei **schwerwiegenden Verstössen** wird der/die Mitarbeiter/in unverzüglich freigestellt und eine Kündigung ausgesprochen.
- 3.17 **Ausnahme von Sanktionen:** Bei Verstössen kann in Ausnahmefällen von Sanktionen abgesehen werden, sofern die beiden folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- Das Ziel der Handlung ist der Schutz eines höheren Gutes (z.B. Rettung von Leben).
 - Der/die Vorgesetzte sind vorgängig konsultiert bzw. unverzüglich informiert worden.
- 3.18 **Rekursmöglichkeiten:** Umfasst der Entscheid personalrechtliche Massnahmen, so kann für Entscheide im Programmland der Programmkoordinator/ die Programmkoordinatorin beigezogen werden. Entsprechende Entscheide des Geschäftsleiters/ der Geschäftsleiterin können durch die Geschäftsleitung überprüft werden. Die rechtlich vorgesehenen Rekurse bleiben vorbehalten.

3.19 Information bei Sanktionen: Der/die Antikorruptionsverantwortliche am Hauptsitz und der/die Programmkoordinatorin werden über Sanktionen nationaler Mitarbeitender informiert. Bei Sanktionen gegen internationale Mitarbeitende werden zusätzlich die Abteilungsleitung und die Teamleitung Human Resources am Hauptsitz informiert. Der Verstoss und die Sanktionierung können organisationsintern wie auch -extern kommuniziert werden.

Der vorliegende Code of Conduct wurde am 11.4.2011 von der Geschäftsleitung genehmigt. Es tritt per 1.6. 2011 in Kraft.

Zürich, 15. April 2011

HELVETAS Swiss Intercooperation

Melchior Lengsfeld



Geschäftsleiter

Remo Gesù



Stellvertretender Geschäftsleiter

Zur Kenntnis genommen:

Der/die Mitarbeitende

Datum