



Règles de comportement de Swiss Ice Hockey

Préambule

Chez Swiss Ice Hockey, nous avons des exigences claires en ce qui concerne nos actes et notre comportement, nos activités commerciales, nos finances ainsi que nos dossiers et documents. Dans le souci de faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée dans les présentes Règles de comportement. Toutefois, il va de soi que les dispositions s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les présentes Règles de comportement s'appliquent à tous les membres du personnel de la SIHF, soit :

- Les membres du Conseil d'administration de Swiss Ice Hockey
- Les membres de la Direction de Swiss Ice Hockey
- Les membres des comités et des autres organes de Swiss Ice Hockey
- Les arbitres
- Les membres des staffs des équipes de sélection et des équipes nationales
- Les responsables élus
- Les fonctionnaires
- Les collaborateurs de Swiss Ice Hockey

Ces règles s'appliquent dans le cadre de l'exercice d'activités et de fonctions au sein de la SIHF et concernent notamment les relations d'affaires de Swiss Ice Hockey. Elles ne s'appliquent pas aux relations professionnelles de membres bénévoles des comités et des organes ainsi qu'aux autres responsables élus et fonctionnaires, pour autant que ces relations ne concernent pas les intérêts de Swiss Ice Hockey et n'affectent en aucune manière l'exercice du mandat pour Swiss Ice Hockey.



Application des Règles de comportement

Les principes suivants nous aident à appliquer correctement les Règles de comportement :

- 1) **Nous n'entreprenons rien qui, selon nous, soit illégal, immoral ou insincère ou qui nous donne l'impression de l'être.**

Les questions suivantes peuvent nous y aider :

- Mon comportement est-il juste et sincère ?
- L'action que j'envisage est-elle conforme aux lois en vigueur et aux règlements de Swiss Ice Hockey ?
- Le comportement de mon interlocuteur est-il conforme à nos Règles de comportement ?

- 2) **Nous réfléchissons si l'action prévue poursuit un objectif légitime dans le sens de Swiss Ice Hockey et si elle serait approuvée par l'opinion publique.**

Les questions suivantes peuvent nous y aider :

- Mon supérieur/directeur approuverait-il cette action s'il en était informé ?
- Agirais-je de la même façon si un collègue de travail ou mon supérieur étaient témoins de mon action ?
- Serais-je d'accord que la presse rende compte de mon action ?

- 3) **Nous n'hésitons pas à demander conseil si nous sommes incertains quant à la décision à prendre. Nous pouvons nous adresser à tout moment à notre supérieur/directeur.**



Règles de comportement SIHF

Règle 1

Bases et lignes directrices régissant nos actions

- 1) Nous respectons la législation suisse et les règlements de Swiss Ice Hockey.
- 2) Nous respectons les Statuts en matière d'éthique pour le sport suisse de Swiss Olympic et diffusons les valeurs olympiques dans la société.
- 3) Nous agissons de manière professionnelle, honnête, intègre et transparente. Nous sommes conscients du rôle particulier de modèle qui nous incombe en tant qu'ambassadeurs du sport.
- 4) Nous promovons et exigeons un développement durable du sport en tenant compte équitablement des intérêts sociaux, écologiques et économiques.

Règle 2

Relations avec les collaborateurs et les collègues

- 1) Nous employons un ton convivial, respectueux et amical dans nos interactions.
- 2) Nous ne tolérons aucune forme de violence physique, psychologique ou verbale, aucune discrimination et aucun abus sexuel.
- 3) Nous acceptons les décisions et les résolutions, même si celles-ci ne correspondent pas à notre avis personnel, et le soutenons de manière solidaire.
- 4) Nous nous donnons un feedback mutuel direct et honnête.
- 5) Face à des tiers, nous évitons toute action ou déclaration susceptible de véhiculer une mauvaise image ou de nuire à la réputation d'autres collaborateurs, collègues ou fonctionnaires (par ex. mobbing).

Règle 3

Relations avec les partenaires

Les partenaires englobent les fédérations membres, les écoles avec label, les centres médicaux, les clients, les fournisseurs, les sponsors, les conseillers, les agents, les représentants, les médias, etc.

- 1) Nous nous basons sur les présentes Règles de comportement pour notre collaboration et nos relations commerciales avec les partenaires. Dans la mesure du possible, nous veillons à ce que le partenaire reconnaisse nos Règles de comportement ou dispose de règles comparables.
- 2) Nous travaillons uniquement avec des partenaires compatibles avec les valeurs et les intérêts de Swiss Ice Hockey et qui s'engagent à respecter les prescriptions légales en vigueur dans leur activité commerciale avec Swiss Ice Hockey et dans l'ensemble du processus d'exécution de la prestation.
- 3) En principe, nous versons les rémunérations directement aux ayants droit. Nous n'effectuons aucun versement sur des comptes ou dans des pays considérés comme douteux par l'organisme bancaire qui effectue le transfert.
- 4) Nous ne passons pas d'accords avec d'autres fédérations sur des questions économiquement sensibles telles que les offres, les prix, les conditions commerciales, les sponsors, etc.



Règle 4

Invitations

- 1) Nous acceptons et proposons des invitations uniquement si
 - elles s'inscrivent dans le cadre des devoirs de représentation pour le compte de Swiss Ice Hockey ;
 - elles ne dépassent pas un cadre usuel et approprié ;
 - elles ne génèrent pas de conflits d'intérêts.
- 2) Nous divulguons les invitations que nous recevons dans le cadre de nos activités et de notre fonction chez Swiss Ice Hockey et les déclarons à notre supérieur/directeur. Le Président informe le Président de l'Audit and Compensation Committee des invitations qu'il a reçues.
- 3) La valeur indicative d'une invitation se situe à CHF 400.

Les questions ci-dessous peuvent aider à définir ce qui peut être considéré comme usuel et approprié :

- Quel est le rapport entre l'invitation et mon activité chez Swiss Ice Hockey ?
- Quel rapport la personne qui m'invite entretient-elle avec moi et avec Swiss Ice Hockey ?
- L'invitation est-elle principalement due à ma fonction chez Swiss Ice Hockey ?
- La valeur estimée de l'invitation globale me semble-t-elle raisonnable ?

Règle 5

Cadeaux et honoraires

- 1) Nous acceptons et offrons des cadeaux uniquement
 - a) si les coutumes culturelles locales l'exigent ;
 - b) si leur valeur ne dépasse pas CHF 200 ;
 - c) s'ils ne sont pas accordés sur une base régulière ; et
 - d) s'ils ne génèrent pas de conflits d'intérêts.
- 2) Nous divulguons les cadeaux que nous recevons de la part de tiers en relation avec nos activités ou notre fonction chez Swiss Ice Hockey et les déclarons à notre supérieur/directeur.
- 3) Nous n'acceptons ni n'octroyons de paiements en espèces, quels qu'en soient le montant et la forme.
- 4) Nous remettons à Swiss Ice Hockey les honoraires que nous percevons de la part de tiers en rapport avec nos activités ou notre fonction chez Swiss Ice Hockey.
- 5) Les cadeaux dépassant la valeur de CHF 200 et ne pouvant être restitués doivent être remis à Swiss Ice Hockey et sont idéalement remis à une organisation d'utilité publique ou vendus aux enchères à l'interne dans le cadre d'une tombola annuelle. Nous en informons le donateur dans la mesure du possible.



Règles de comportement SIHF

Les cadeaux

- a) sont ouvertement remis en signe de courtoisie ou d'amitié ;
- b) sont normalement remis en main propre ;
- c) sont considérés comme un don sans condition et n'ont aucune influence durable sur le destinataire ;
- d) ne peuvent pas, par définition, revêtir la forme de montants en espèces.

Il convient de noter que les cadeaux, même de faible valeur, constituent un avantage illicite lorsqu'ils sont offerts régulièrement.

La corruption

- a) se déroule en général en secret, car elle est illicite et inacceptable d'un point de vue moral ;
- b) se produit souvent de manière indirecte par l'intermédiaire de tiers ;
- c) influence exagérément les bénéficiaires et les pousse à modifier leur comportement.

Les honoraires

En principe, une prestation en tant qu'intervenant est toujours en relation avec le poste occupé chez Swiss Ice Hockey, même si l'intervenant est sollicité ou invité à titre personnel.

- a) Toute exception doit être approuvée par la Direction ;
- b) Les exposés sont assimilés à du temps de travail. Les intervenants peuvent donc les faire comptabiliser comme temps de travail et faire valoir les frais correspondants ;
- c) Les gratifications, les indemnisations et les salaires au rendement sont considérés comme rémunérations et sont exclus de ces dispositions.

Règle 6

Intégrité

- 1) Nous n'abusons en aucun cas de notre position ou de notre fonction pour satisfaire des intérêts privés ou nous procurer des avantages personnels.
- 2) Nous ne nous laissons pas corrompre. Nous refusons les avantages illicites qui nous sont proposés, promis ou octroyés pour nous inciter à manquer à notre devoir ou à adopter un comportement malhonnête pour notre profit personnel ou celui de tiers.
- 3) Nous ne corrompons pas de fonctionnaires, d'entreprises ou d'autres personnes, ne les incitons pas à la corruption et ne leur octroyons aucun avantage illicite.
- 4) Nous n'acceptons ni ne proposons de commissions pour la négociation d'affaires de tout type en rapport avec l'exercice de notre fonction ou de notre influence.
- 5) Nous ne versons aucun pot-de-vin à des fonctionnaires, des entreprises ou d'autres personnes et n'acceptons aucun pot-de-vin.



Qu'est-ce que la corruption ?

La corruption comprend l'offre, la promesse ou l'octroi ainsi que l'acceptation, l'exigence ou l'obtention de la promesse d'avantages indus. Les avantages indus sont des dons matériels ou immatériels octroyés pour influencer la prise de décision d'un collaborateur ou d'un fonctionnaire. Il peut s'agir de paiements, de cadeaux, d'invitations excessives ou de dédommagements. Il s'agit toujours d'un don personnel ou d'un avantage personnel. Le fait de viser et de négocier de meilleures conditions commerciales pour l'employeur n'est pas assimilé à de la corruption.

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Le versement d'un pot-de-vin désigne le paiement d'une somme généralement plus modeste pour accélérer l'exécution d'une action de routine à laquelle le payeur a droit.

Que signifient l'octroi et l'acceptation d'un avantage ?

L'octroi et l'acceptation d'un avantage visent des avantages illicites qui ne sont pas en relation avec un acte concret mais octroyés ou acceptés dans la perspective de l'accomplissement d'actions futures. Dans le cas de l'octroi ou de l'acceptation d'un avantage, il n'y a pas de lien direct entre la prestation et la contre-prestation. On parle aussi « d'alimentation progressive » ou « d'entretien des bonnes relations ».

Règle 7

Conflits d'intérêts

- 1) Nous évitons les conflits d'intérêts et, s'ils surviennent, nous les déclarons et nous récusons.
- 2) Les membres d'organes soumis au secret professionnel n'acceptent pas de mandats qui iraient directement à l'encontre des intérêts de Swiss Ice Hockey. Les mandats qui ne sont pas dans l'intérêt de Swiss Ice Hockey sont des mandats dans le cadre desquels une contrepartie est représentée ou conseillée dans des litiges juridiques ou dans le cadre desquels les actions du mandataire visent des collaborateurs ou des membres d'organes de Swiss Ice Hockey.
- 3) Nous ne participons à aucune décision qui pourrait opposer nos intérêts personnels ou financiers à ceux de Swiss Ice Hockey.
- 4) Nous déclarons les liens d'intérêts, les participations, les relations commerciales et les activités annexes, conformément aux dispositions réglementaires de Swiss Ice Hockey.
- 5) Nous excluons la surveillance partisane et la partialité.

Les conflits d'intérêts apparaissent lorsque des collaborateurs ou des membres possèdent des intérêts personnels ou privés qui les empêchent de s'acquitter de leurs devoirs de manière intègre, indépendante et ciblée.



Conflits d'intérêts personnels

Les intérêts personnels ou privés comprennent tout avantage obtenu pour soi-même, sa propre famille, des parents, des amis ou des connaissances.

Conflits d'intérêts financiers

Typiquement, ce type de conflits d'intérêts apparaît dans le cadre d'activités commerciales entre amis et parents, soit des transactions de toute sorte impliquant un intérêt financier personnel pour les collaborateurs ou les membres de leurs familles.

Usage abusif de la position au sein de l'entreprise, des biens ou des fonds de l'entreprise

Des conflits surgissent dans ce domaine lorsque des collaborateurs ou des membres de leur famille obtiennent des avantages personnels indus en raison de leur position dans l'entreprise.

Règle 8

Paris sportifs

- 1) Nous ne participons pas directement ou indirectement à des paris ou à des jeux de hasard considérés comme illégaux par la législation suisse (loi sur les jeux d'argent) et qui sont en rapport avec des manifestations sportives, et ce, ni en Suisse ni à l'étranger.
- 2) Il est interdit à toute personne soumise au présentes Règles de comportement d'effectuer des paris ou des activités similaires (par ex. jeux de paris) avec mise d'argent concernant des matchs de hockey sur glace en Suisse (matchs de championnat, matchs internationaux, matchs de Coupe) ou des matchs auxquels participe une équipe de Swiss Ice Hockey ou une équipe d'un club suisse (par ex. Coupe Spengler, CHL).

Règle 9

Attribution de mandats

- 1) Nous attribuons les mandats en observant les procédures d'appels d'offres et les compétences fixées par le règlement, dans le respect des compétences en matière de vérification et du principe de double contrôle afférent.
- 2) Nous veillons au respect des principes régissant les achats durables de Swiss Ice Hockey.
- 3) Nous décrivons avec une clarté et une précision suffisantes les exigences auxquelles la prestation à fournir doit répondre.



Règle 10

Origine et affectation des ressources financières

- 1) Les moyens financiers sont exclusivement utilisés pour remplir les buts fixés dans les Statuts et les règlements. L'approbation du Conseil d'administration est nécessaire si ces fonds devaient être affectés d'une autre manière.
- 2) Nous effectuons les transactions selon les compétences en matière de vérification fixées dans les règlements et dans le respect du principe de double contrôle afférent.
- 3) Nous produisons des justificatifs pour toutes les transactions dans le cadre d'une comptabilité correcte, complète et conforme à la loi.
- 4) Il est interdit d'accepter ou de dissimuler des fonds d'origine illégale.

Règle 11

Contributions financières et sponsoring

- 1) Nous veillons à ce que les prestations de sponsoring et les contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ne soient pas utilisées comme prétexte à des fins de corruption.
- 2) Nous divulguons toutes les prestations de sponsoring et les contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ainsi que tous les dons politiques.
- 3) Nous pouvons prendre position sur des thèmes politiques locaux et nationaux qui touchent nos activités. Nous pouvons fournir des ressources et des moyens limités à des comités d'action politiques, à des partis ou à des candidats, pour autant que cela soit compatible avec les Statuts de Swiss Ice Hockey.
- 4) Nous faisons approuver par le Conseil d'administration les dons politiques supérieurs à CHF 5000.-.

Règle 12

Communication et information

- 1) Nous nous engageons en faveur d'un sport fair-play et transparent et communiquons et informons ouvertement à propos de nos projets.
- 2) Notre communication est ouverte et sincère à l'interne comme à l'externe.
- 3) En cas de conflits, nous recherchons toujours le dialogue.
- 4) Nous nous engageons à être présents aux réunions, aux séances d'information et aux meetings afin de garantir un flux continu des informations.
- 5) Nous veillons à adopter un ton approprié dans le cadre d'entretiens et d'échanges par e-mail et restons toujours objectifs.



Règles de comportement SIHF

Règle 13

Protection des données

- 1) Nous n'utilisons pas d'informations confidentielles pour notre avantage personnel ou à d'autres fins illicites.
- 2) Nous ne transmettons pas d'informations confidentielles à des tiers, même après la fin du rapport de travail ou de l'exercice de la fonction.
- 3) Lors de la cessation du rapport de travail ou de l'exercice de la fonction, nous restituons à Swiss Ice Hockey tous les documents d'entreprise contenant des informations confidentielles.
- 4) Conformément aux règles de protection des données en vigueur, nous protégeons les droits de la personnalité et les données personnelles des collaborateurs et des membres des différents organes, ainsi que toutes les données personnelles de tiers qui nous sont confiées.

Procédure de signalement et de sanction

Tout membre de la SIHF peut signaler une infraction constatée ou soupçonnée des présentes Règles de comportement.

Le signalement peut s'effectuer auprès de Swiss Sport Integrity ou du service compétent au sein de la SIHF.

Les principes suivants s'appliquent en la matière.

Signalement à Swiss Sport Integrity

Tout membre de la SIHF peut signaler à Swiss Sport Integrity tout soupçon d'acte ou d'omission contrevenant non seulement aux présentes Règles de comportement, mais représentant également (i) un manquement à l'éthique ou (ii) un abus dans le sens des Statuts en matière d'éthique de Swiss Olympic.

La fondation Swiss Sport Integrity examine les manquements à l'éthique, les abus et les délits de dopage dans le sport suisse.

Manquements à l'éthique

Sont considérés comme manquements à l'éthique dans le sens des Statuts en matière d'éthique :

1. Mauvais traitements : (a) discrimination et inégalité de traitement ; (b) atteinte à l'intégrité psychique ; (c) atteinte à l'intégrité physique ; (d) atteinte à l'intégrité sexuelle ; et (e) non-respect d'un devoir d'assistance.
2. Abus d'une fonction au sein d'une organisation sportive (dans le cas présent, au sein de Swiss Ice Hockey) à des fins privées ou pour générer des avantages personnels : (a) corruption et acceptation de cadeaux et d'autres avantages et (b) non-divulcation de conflits d'intérêts.
3. Comportement déloyal : violations graves des valeurs fondamentales du sport, pour autant qu'elles ne soient pas déjà couvertes par les règlements de jeu et de compétition ou d'autres dispositions des Statuts en matière d'éthique.
4. Incitation, complicité et tentative de mauvais traitements, d'abus d'une fonction et de comportement déloyal.



Règles de comportement SIHF

Abus

Dans le sens des Statuts en matière d'éthique, les abus désignent une culture ainsi que l'existence ou la non-existence de structures et de processus au sein d'une organisation sportive empêchant la mise en œuvre des Statuts en matière d'éthique, favorisant les manquements aux Statuts en matière d'éthique ainsi que leur dissimulation ou les rendant plus difficiles à prévenir.

Si un collaborateur enfreint les Statuts en matière d'éthique de Swiss Olympic, Swiss Ice Hockey se réserve dans tous les cas de prendre des mesures relevant du droit du travail, même si un signalement à Swiss Sport Integrity a été effectué.

Signalement au sein de Swiss Ice Hockey

Bureaux de signalement

Pour autant que le signalement ne doive pas s'effectuer auprès de Swiss Sport Integrity conformément aux dispositions ci-avant, c'est-à-dire en cas de violations des présentes Règles de comportement ne représentant pas d'infraction aux Statuts en matière d'éthique de Swiss Olympic, le signalement peut s'effectuer comme suit :

1. En ce qui concerne les collaborateurs de Swiss Ice Hockey : auprès du supérieur hiérarchique au sein de la Direction ; en ce qui concerne les membres de la Direction auprès du Président du Conseil d'administration de Swiss Ice Hockey.
2. En ce qui concerne les autres membres de Swiss Ice Hockey : auprès d'une personne de confiance au sein de la Direction.
3. Si le signalement est anonyme ou s'il concerne un membre du Conseil d'administration, il convient de s'adresser au bureau de signalement du Tribunal du sport de la Fédération (par e-mail : meldestelle@sihf.ch ou au Président du TSF personnellement). L'auteur du signalement est tenu d'indiquer son identité au bureau de signalement du TSF.

Tous les bureaux de signalement veillent à ce que les signalements soient traités de manière confidentielle et garantissent l'anonymat de l'auteur du signalement, pour autant que cette personne le souhaite.

Procédure/décision

1. Si le signalement concerne un collaborateur de Swiss Ice Hockey, la Direction statue. Si le signalement concerne un membre de la Direction, le Conseil d'administration décide de la prise de mesures adéquates relevant du droit du travail. S'il s'agit d'un cas grave, le dossier peut en outre être transmis au Juge unique en matière disciplinaire compétent pour examen et décision.
2. Si le signalement ne concerne pas un collaborateur de Swiss Ice Hockey, le signalement doit être transmis au Juge unique en matière disciplinaire compétent pour examen et décision.
3. La procédure devant le Juge unique en matière disciplinaire est régie par le Règlement juridique.

Les présentes Règles de comportement ont été approuvées par le Conseil d'administration de Swiss Ice Hockey le 12 septembre 2022 ; elles sont entrées en vigueur le 12 septembre 2022.