



# Code of Conduct



## Der Code of Conduct von Swiss-Ski: Fairplay in jeder Beziehung leben

Als führender Sportverband in der Schweiz positionieren wir uns als leistungsfähige, innovative, moderne und professionelle Organisation. Der Erfolg im Sport ist für Swiss-Ski von zentraler Bedeutung.

Es ist daher unsere Aufgabe, die Grundlagen für erfolgreichen Sport durch Förderung der Clubs, der Spitzensportler, des Nachwuchses und der Mitarbeiter zu schaffen und weiterzuentwickeln. Wir sind ein unabhängiger, zuverlässiger und transparenter Dienstleister für unsere Hauptzielgruppen und Partner im Bereich aller Schneesportarten. Wir übernehmen soziale Verantwortung, sind Vorbild für unsere Jugend und unsere Fans und verstehen uns als Teil einer nationalen und internationalen Interessensgemeinschaft.

Diese Prinzipien und Werte stellen klare und hohe Ansprüche an unsere tägliche Arbeit. Entsprechend ist es unsere Pflicht, in unseren Geschäftstätigkeiten Transparenz zu schaffen und Vorkehrungen zu treffen, um möglichen Herausforderungen wie Missbrauch oder Betrug entschieden entgegenzutreten zu können.

Nahezu alle Regelungen im vorliegenden Code of Conduct erscheinen selbstverständlich und wurden von uns auch in der Vergangenheit so gelebt. Jetzt aber sind diese Fairplay-Regeln verbindlich festgeschrieben. Sie sollen uns als Hilfsmittel dienen, fragwürdige Situationen frühzeitig zu erkennen, bei Unsicherheiten eine Anleitung zur Hand zu haben und Handlungsoptionen abzuleiten.

Dieser Code of Conduct basiert auf den olympischen Werten «Excellence – Friendship – Respect» sowie der Ethik-Charta des Schweizer Sports. Er beinhaltet Grundsätze unseres Handelns, die wir von allen Mitgliedern der Swiss-Ski Familie – Mitarbeitenden, Betreuenden und Gremienmitgliedern – erwarten.

Mit dem Code of Conduct verpflichten wir uns gemeinsam zu einem gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Schneesport. Wir stehen voll und ganz hinter diesem Code und setzen uns persönlich dafür ein, dass jeder Einzelne der Swiss-Ski Familie diese Rahmenbedingungen in seiner Tätigkeit und in den Beziehungen zu unseren Anspruchsgruppen einhält. Wir leben Fairplay!

**Dr. Urs Lehmann**  
Präsident Swiss-Ski

**Markus Wolf**  
Geschäftsführer

# Inhaltsverzeichnis

Gültigkeitsbereich .....	4
Tipps zum Umgang mit dem Code of Conduct .....	4
Codex 1_Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns .....	5
Codex 2_Umgang mit Athleten .....	5
Codex 3_Suchtmittel- und Dopingprävention .....	5
Codex 4_Einladungen.....	6
Codex 5_Geschenke und Honorare .....	7
Codex 6_Integrität .....	8
Codex 7_Interessenkonflikte .....	9
Codex 8_Sportwetten und Wettkampfmanipulation .....	10
Codex 9_Umgang mit Partnern.....	11
Codex 10_Vergabe von Aufträgen .....	11
Codex 11_Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen .....	12
Codex 12_Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring .....	12
Codex 13_Datenschutz .....	12
Meldeprozess.....	13
Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct.....	14

## Gültigkeitsbereich

Der Code of Conduct ist verpflichtend für die Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für Swiss-Ski. Dies gilt gleichermaßen für ehren-/nebenamtliche wie für hauptamtliche Tätigkeiten.

Der Code of Conduct betrifft ausdrücklich die Geschäftsbeziehungen von Swiss-Ski und gilt nicht für die Berufsbeziehungen von ehrenamtlichen Gremienmitgliedern, sofern diese Beziehungen keine Interessen von Swiss-Ski betreffen und die Ausübung des Mandats für Swiss-Ski in keiner Weise tangieren.

Mitarbeitende und Mitglieder eines Gremiums von Swiss-Ski 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.

Regelmässige Schulungen für Mitarbeitende stellen die nachhaltige Verankerung sicher.

## Tipps zum 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 könnten uns dabei helfen:

- ▷ Handle ich fair und ehrlich?
- ▷ Entspricht die von mir beabsichtigte Handlung den geltenden Gesetzen und den Regelwerken von Swiss-Ski?
- ▷ Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenscodex?

- 2. Wir fragen uns, ob die Handlung im Sinne von Swiss-Ski 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 meiner Handlungen wären?
- ▷ Wäre ich damit einverstanden, dass über meine Handlung in der Zeitung berichtet würde?

- 3. Wir zögern nicht, um Rat zu bitten, wenn wir uns unsicher sind, welches die angemessene Entscheidung ist. Wir können uns jederzeit an unseren Vorgesetzten wenden.**

## Codex 1\_ Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns

- ▷ Wir halten uns an die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Schweizer Gesetzgebung und die Regelwerke von IOC, Swiss Olympic und der FIS.
- ▷ Wir befolgen die Prinzipien der Ethik-Charta im Sport.
- ▷ Wir handeln professionell, ehrlich, integer und transparent. Dabei sind wir uns der besonderen Vorbildwirkung bewusst, die wir als Botschafter des Sports haben.
- ▷ Wir fördern und fordern eine nachhaltige Sportentwicklung, indem wir soziale, ökologische und ökonomische Interessen ausgewogen berücksichtigen.

## Codex 2\_ Umgang mit Athleten

- ▷ Wir respektieren die physische und psychische Gesundheit der Athleten und berücksichtigen ihr soziales Umfeld.
- ▷ Wir schaffen im Rahmen unserer Möglichkeiten sichere Trainings- und Wettkampfbedingungen.
- ▷ Wir tolerieren keine Form von Gewalt, Diskriminierung, Missbrauch oder sexuellen Übergriffen.
- ▷ Wir unterstützen die Selbständigkeit der Athleten und fördern sie in ihrer ganzheitlichen Karriereentwicklung.

## Codex 3\_ Suchtmittel- und Dopingprävention

- ▷ Wir beachten die Prinzipien der Ethik-Charta des Schweizer Sports.
- ▷ Wir kennen die Anti-Doping-Regeln und verfolgen eine Null-Toleranz im Konsum und Handel mit Dopingmitteln. Wir übernehmen eine aktive Funktion im Kampf gegen Doping und illegale Suchtmittel.
- ▷ Wir pflegen und fordern einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol und vermeiden Tabak während den Arbeitseinsätzen.



## Codex 4\_Einladungen

- ▷ Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn
  - sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für Swiss-Ski stehen.
  - sie einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten.
  - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
  
- ▷ Im Zweifelsfall legen wir Einladungen, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss-Ski erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.

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

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

## Codex 5\_Geschenke und Honorare

- ▷ Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn
  - kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
  - sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten.
  - sie nicht regelmässig erbracht werden.
- ▷ Im Zweifelsfall legen wir Geschenke, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss-Ski von Dritten erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.
- ▷ Wir akzeptieren und übergeben keine Barbeträge, unabhängig von Höhe und Form.
- ▷ Honorare, die wir von Externen für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit / Funktion bei Swiss-Ski erhalten, übergeben wir Swiss-Ski.

Geschenke, die den üblichen und geringfügigen Wert überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz von Swiss-Ski und werden idealerweise einer gemeinnützigen Organisation weitergegeben. Falls möglich, informieren wir den Schenkenden darüber.

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.
- Barbeträge sind per Definition keine Geschenke.

### **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 verleitet oder verpflichtet sie, ihr Verhalten zu ändern.

### **Honorare**

- Ein Auftritt als Referent steht grundsätzlich immer im Zusammenhang mit der Position bei Swiss-Ski, auch wenn der Referent persönlich dazu angefragt oder eingeladen wird. Ausnahmen müssen von der vorgesetzten Stelle bewilligt werden.

## Codex 6\_Integrität

- ▷ Wir nutzen unsere Position / Funktion in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile aus.
- ▷ Wir lassen uns nicht bestechen und weisen ungebührende Vorteile zurück, die uns zum Zweck einer Pflichtverletzung oder eines unredlichen Verhaltens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter angeboten, versprochen oder gewährt werden.
- ▷ Wir bestechen nicht, stiften nicht zur Bestechung an und gewähren keine ungebührenden Vorteile an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen.
- ▷ 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.
- ▷ Wir richten keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen aus und wir 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 ungebührender Vorteile. Ungebührende 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

- ▷ Wir vermeiden Interessenkonflikte und, falls solche nicht ausgeschlossen werden können, legen wir sie offen und treten in den Ausstand.
- ▷ Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen von Swiss-Ski in Konflikt stehen könnten.
- ▷ Wir legen Interessenbindungen, Beteiligungen, Geschäftsbeziehungen und Nebentätigkeiten gemäss den reglementarischen Bestimmungen von Swiss-Ski offen.

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.

**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.

**Missbrauch der Position im Unternehmen sowie von Firmeneigentum 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 und Wettkampfmanipulation

- ▷ 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.
- ▷ Wir tolerieren keine Form von Wettkampfmanipulation.
- ▷ Personen, welche direkt mit dem Wettkampfgeschehen verbunden sind (insb. Athleten, Betreuer, Techniker) wetten nicht auf die entsprechenden Wettkämpfe.

Alle gewerbsmässigen Wetten, die nicht von der Loterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, gelten in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesetz 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 Loterie 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\_Umgang mit Partnern

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

- ▷ 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 in der Vereinbarung definierten Leistungen und Gegenleistungen) den Code of Conduct von Swiss-Ski zu respektieren und alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ein vom Code unerwünschtes 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 mit den Werten und Interessen von Swiss-Ski zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit Swiss-Ski und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- ▷ 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.
- ▷ Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.

## Codex 10\_Vergabe von Aufträgen

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

## Codex 11\_Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

- ▷ Wir verwenden finanzielle Mittel ausschliesslich für die in den Statuten festgelegten Zwecke.
- ▷ Wir tätigen Transaktionen gemäss den reglementarisch festgelegten Visumskompetenzen und dem damit verbundenen 4-Augen-Prinzip.
- ▷ Wir belegen sämtliche Transaktionen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung.

## Codex 12\_Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

- ▷ Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- ▷ Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanziellen Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sowie alle getätigten politischen Spenden offen.
- ▷ 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 bereitstellen, wenn dies mit den Statuten von Swiss-Ski vereinbar ist.

## Codex 13\_Datenschutz

- ▷ Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder für sonstige unzulässige Zwecke.
- ▷ Wir geben vertrauliche Informationen nicht an Dritte weiter, auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit.
- ▷ Wir geben sämtliche betriebliche Unterlagen, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit an Swiss-Ski zurück.
- ▷ Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden, Athleten resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen.

# Meldeprozess

## 1. Meldung

Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Code of Conduct erfolgt die Meldung in einem ersten Schritt an den Vorgesetzten. Wer sich nicht an den Vorgesetzten wenden möchte, kann sich an den/die Leiter/in HR von Swiss-Ski ("HR") als neutrale Stelle wenden. Eine Meldung soll persönlich in schriftlicher oder mündlicher Form überbracht werden. Dem HR von Swiss-Ski hat die meldende Person ihre Identität in jedem Fall anzugeben.

Falls die Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, beurteilt dieser den Schweregrad und leitet den Sachverhalt in leichten Fällen direkt an die Entscheidungsinstanz (siehe unten 3.), in schweren Fällen an HR weiter. Erfolgt die Meldung direkt an HR, wird der Geschäftsführer resp. der Präsident (wenn der Fall den Geschäftsführer betrifft) über den Eingang einer Meldung informiert. HR gewährt die Anonymität des Meldenden, sofern dies von ihm gewünscht wird.

Zusätzlich besteht die Meldemöglichkeit an eine externe und unabhängige Stelle.

## 2. Entgegennahme und Aufbereitung

Der/die Leiter/in HR Swiss-Ski ist mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, Meldungen entgegenzunehmen, ihre Zuständigkeit im Hinblick auf den Code of Conduct zu prüfen und bei Zuständigkeit 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, zieht der/die Leiter/in HR Swiss-Ski den Geschäftsführer resp. den Präsidenten (wenn der Fall die Geschäftsleitung betrifft) bei. Mögliche Sanktionsmassnahmen nach z.B. Arbeitsrecht werden vom HR Swiss-Ski aufbereitet, konkrete Sanktionsmassnahmen werden jedoch ausschliesslich durch die Entscheidungsinstanz ausgesprochen.

## 3. Entscheidungsinstanz

Als Entscheidungsinstanz amtiert die Geschäftsleitung, wenn es um Mitarbeitende von Swiss-Ski geht, bzw. das Präsidium von Swiss-Ski, wenn es um den Geschäftsführer geht oder die weiteren diesem Code of Conduct unterstellten Personen involviert sind. Betrifft der Fall ein Mitglied der Entscheidungsinstanz, tritt dieses automatisch in den Ausstand.

Swiss-Ski 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-Ski richtet, sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstössen wird von Swiss-Ski unter Anwendung der geltenden Gesetze und insbesondere des Arbeitsrechts sanktioniert.
- ▷ Disziplinar massnahmen für die **Mitarbeitenden** von Swiss-Ski reichen von einem mündlichen Verweis über eine Kündigung bis hin zu einer Strafanzeige in strafrechtlich relevanten Fällen.
- ▷ Disziplinar massnahmen für die **übrigen dem Code of Conduct unterworfenen Personen** gehen von einem mündlichen Verweis über einen möglichen Verbandsausschluss bis hin zu einer Strafanzeige in strafrechtlich relevanten Fällen.
- ▷ **Rechtsmittel/Berufung**  
Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist die paritätische Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland zuständig. Alle anderen Fälle richten sich nach dem allgemein geltenden Gerichtsstand der Schweiz.

## Impressum

Der Code of Conduct wurde vom Präsidium Swiss-Ski am 15. Dezember 2017 genehmigt und tritt am 1.1.2018 in Kraft.

Herausgeber: Swiss-Ski  
Erste Auflage: Juni 2019





swiss-ski.ch

**SWISSski+**

Swiss-Ski  
Haus des Skisportes  
Worbstrasse 52  
Postfach 252  
3074 Muri bei Bern

T +41 31 950 61 11  
info@swiss-ski.ch