

INTERESSENKONFLIKTE

WAS?

Interessenkonflikte entstehen, wenn Sie persönliche Interessen, Tätigkeiten oder Beziehungen haben oder haben könnten, die sich auf Ihre Befugnisse in der FIFA auswirken.

Ein Interessenkonflikt kann entweder vorliegen, sich oder als solcher werden, wobei die Wahrnehmung letztlich entscheidend ist. Wenn etwas als Interessenkonflikt wahrgenommen wird, kann dies Ihren Ruf genauso schädigen wie ein tatsächlicher Interessenkonflikt. Deswegen sollten Sie bei einem tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt von sämtlichen geschäftlichen Entscheidungen absehen.

WARUM?

Fairness alleine reicht nicht – unsere Tätigkeit muss auch von aussen als fair wahrgenommen werden. Um bei möglichen Interessenkonflikten fundiert entscheiden zu können, müssen FIFA-Teammitglieder wissen, welche Risiken organisatorische und persönliche Interessenkonflikte bergen, was wieso zu vermeiden ist und wie Konflikte zu melden sind. Ferner gilt es zu bedenken, dass sich Interessenkonflikte oft zu gravierenderen Problemen (Betrug, Bestechung) auswachsen können.

WER?

Jedes FIFA-Teammitglied ist verpflichtet, diesen FIFA Pocket Guide zu befolgen, und für die Einhaltung der FIFA-Regeln persönlich verantwortlich. Verstöße können disziplinarische und andere Massnahmen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nach sich ziehen.



Compliance-Portal
Anhang I – WAS VERMEIDEN?
Anhang II – BEISPIELE UND LÖSUNGEN



WIE?

ERKENNEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Jeder kann in einen Interessenkonflikt geraten – entscheidend ist, wie man damit umgeht. Problematisch wird es, wenn die zuständigen Stellen innerhalb der FIFA nicht rechtzeitig informiert werden. Durch Offenheit und Ehrlichkeit kann der Ruf der FIFA am besten geschützt werden.

Häufige Beispiele für Interessenkonflikte:

-
-
-
-

MELDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

- **Melden von Interessenkonflikten (jährlich):** Wenn Sie neu bei der FIFA anfangen, werden Sie aufgefordert, Interessenkonflikte gegenüber der Personalabteilung der FIFA und der FIFA-Compliance-Stelle zu deklarieren. Diese Deklaration erfolgt über das Compliance-Portal jedes Jahr neu.
- **Ad-hoc-Meldung:** Ändert sich Ihre Situation, haben Sie Ihren Vorgesetzten zu informieren und über das Compliance-Portal Meldung zu erstatten.
- **Beschaffung:** Ferner muss jeder Projektleiter bei einem Beschaffungsprozess mögliche Interessenkonflikte transparent offenlegen.

MINDERN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Offenlegung eines Interessenskonflikts schützt das Team insgesamt. Bei einem Interessenkonflikt vereinbaren Teammitglieder und Vorgesetzte nach Rücksprache mit der FIFA-Compliance-Stelle und der Personalabteilung der FIFA das weitere Vorgehen, um den Interessenkonflikt zu lösen. Dies kann von einer Sensibilisierung für den Konflikt (z. B. direkter Vorgesetzter, Divisionsleiter) bis zu einer vollständigen Vermeidung der Situation reichen.

INTERESSENKONFLIKTE

INTERESSENKONFLIKTE: ALLE SIND VERANTWORTLICH

Um den Ruf und die Integrität der FIFA und von FIFA-Teammitgliedern zu schützen, nimmt die FIFA die Problematik von Interessenkonflikten sehr ernst.

Dieser FIFA Pocket Guide unterstützt Sie dabei, ethisches Fehlverhalten oder mögliche strafrechtlich relevante Tätigkeiten, die mit einem Interessenkonflikt beginnen können, zu vermeiden, FIFA-Teammitglieder durch eine konsequente Offenlegungspraxis zu schützen, Begünstigung und ungebührliche Bevorteilung zu vermeiden und abzulehnen sowie die Gefahr für Günstlings- und Vetternwirtschaft zu verringern.

Wenn Sie das Was, Wieso und Wie kennen, können Sie bei Interessenkonflikten richtig vorgehen, indem Sie solche erkennen, melden und entsprechend mindern.

Erkennen von
Interessen-
konflikten



Im Zweifelsfall melden

Wenn Zweifel bestehen, ob ein Aktivität neben der Tätigkeit für die FIFA einen Interessenkonflikt darstellen könnte, ist die Situation mit dem direkten Vorgesetzten und der FIFA-Compliance-Stelle zu prüfen.

Melden von
Interessen-
konflikten



Mindern von
Interessen-
konflikten



Fühlen Sie
sich schon
besser?



Stellen Sie sich vor jeder unternehmerischen Entscheidung folgende Fragen:

- Könnten meine persönlichen Interessen meine Unbefangenheit beeinflussen?
- Treffe ich meine Entscheidung im besten Interesse der FIFA?
- Könnten andere inner- oder ausserhalb der FIFA darin einen Interessenkonflikt erkennen?

ANHANG I: WAS VERMEIDEN?

Art von Konflikt	Was vermeiden?
Nebenbeschäftigungen und sonstige Verpflichtungen	<p>FIFA-Teammitgliedern ist es untersagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einer bezahlten oder unbezahlten Tätigkeit bei einem FIFA-Geschäftspartner oder einer anderen Person oder Firma nachzugehen, sofern diese eine Auswirkung auf die Arbeit bei der FIFA hat; • als Beamter oder Berater einer staatlichen Stelle tätig zu sein, die als Aufsichtsbehörde für die FIFA oder ihre Mitgliedsverbände zuständig ist. <p>Alle Tätigkeiten, die Sie ausserhalb der FIFA ausüben, können als Arbeit betrachtet werden, einschliesslich unbezahlter oder ehrenamtlicher Arbeit, einer selbständigen Tätigkeit, Mandaten gegen Honorar, Kommission, Gegenleistung oder Entschädigung sowie Gefälligkeiten oder Nebenbeschäftigungen. Für jede bezahlte oder unbezahlte Arbeit – auch während eines unbezahlten Urlaubs – ist die Bewilligung des direkten Vorgesetzten, der FIFA-Personalabteilung und der FIFA-Compliance-Stelle einzuholen.</p>
Finanzielle Interessen und Beziehungen zu Geschäftspartnern	<p>FIFA-Teammitgliedern ist es untersagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Beteiligung von 1 % oder mehr an einem Unternehmen zu halten, das zur FIFA im direkten Wettbewerb steht oder mit der FIFA zusammenarbeitet; • im Namen der FIFA eine Geschäftsbeziehung mit einer Gegenpartei einzugehen, an der sie wesentlich beteiligt sind oder mit der sie erheblich verbunden sind.
Persönliche Beziehungen	<p>FIFA-Teammitgliedern ist es untersagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit einer eng verwandten/vertrauten Person ein arbeitsrechtliches Verhältnis als Vorgesetzter, Untergebener oder Person mit Kontrollfunktion einzugehen (die z. B. Anstellungsbedingungen beeinflussen können); • an der Entscheidung zur Anstellung einer eng verwandten/vertrauten Person beteiligt zu sein (gilt für interne und externe Rekrutierung sowie interne Stellenwechsel). <p>Als enge Verwandte/Vertraute gelten die Familienmitglieder, Intimpartner und Haushaltsmitglieder von FIFA-Teammitgliedern.</p>
Geschäftliche Möglichkeiten	<p>Sie ziehen einen persönlichen Vorteil aus einer geschäftlichen Möglichkeit, an der auch die FIFA ein Interesse haben kann (es sei denn, die FIFA wurde bereits auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht und hat diese ausgeschlagen).</p>

INTERESSENKONFLIKTE

ANHANG II: BEISPIELE UND LÖSUNGEN

Tatsächlicher Interessenkonflikt	Möglicher Interessenkonflikt	Wahrgenommener Interessenkonflikt
<p>Wenn eine Person ein von der FIFA abweichendes Interesse hat, das ihr Urteilsvermögen und ihre Entscheidung beeinflussen wird.</p>	<p>Wenn ein Interessenkonflikt absehbar ist, aber noch nicht besteht und von einem künftigen Ereignis abhängt.</p>	<p>Wenn eine vernünftige Drittperson einen Interessenkonflikt einer anderen Person befürchtet.</p>
<p>Beispiel: Ein direkter Vorgesetzter, der für die Beurteilung eines Teammitglieds zuständig ist, ist mit diesem Teammitglied verwandt.</p> <p>Lösung: Der Konflikt ist dem Vorgesetzten des direkten Vorgesetzten sowie der FIFA-Personalabteilung und der FIFA-Compliance-Division zu melden. Die Personalabteilung prüft die Situation und schlägt eine akzeptable Lösung (Änderung der Linienverantwortung etc.) vor.</p>	<p>Beispiel: Ein FIFA-Teammitglied ist möglicherweise am Entscheidungsverfahren für eine Stellenausschreibung beteiligt, für das sich einer seiner Verwandten oder engen Freunde möglicherweise interessiert.</p> <p>Lösung: Ein Interessenkonflikt liegt erst vor, wenn der Verwandte oder enge Freund sich wirklich bewirbt oder sich nach zusätzlichen Informationen erkundigt. Sobald dieser Fall eintritt, sollte das FIFA-Teammitglied den möglichen Interessenkonflikt melden, mit zusätzlichen Informationen zurückhaltend sein, um andere Kandidaten nicht zu benachteiligen, und bei allen Entscheidungen grundsätzlich in den Ausstand treten.</p>	<p>Beispiel: Einem Verwandten/Vertrauten eines FIFA-Teammitglieds wurde ein erheblicher Auftrag erteilt, was gegen aussen den Anschein einer Begünstigung erweckt.</p> <p>Lösung: Dieser Wahrnehmung kann entgegengewirkt werden, indem aufgezeigt wird, dass das FIFA-Teammitglied alle Umstände offengelegt hat, Angebote von mehreren möglichen Anbietern geprüft wurden und das FIFA-Teammitglied nicht an der Vergabe beteiligt war.</p>
<p>Beispiel: Ein FIFA-Teammitglied erbringt für einen FIFA-Lieferanten gegen Bezahlung während des Wochenendes Beraterdienste.</p> <p>Lösung: Meldung des Konflikts. Bewilligung durch die FIFA-Personalabteilung und den Generalsekretär erforderlich. Die FIFA-Administration kann zusätzliche Massnahmen beschliessen (z. B. keine Beteiligung an Tätigkeiten, die den Lieferanten betreffen).</p>	<p>Beispiel: Ein FIFA-Teammitglied arbeitet abends Teilzeit für ein Unternehmen, das in der gleichen Branche tätig ist wie die FIFA, aber direkt keine Geschäfte mit der FIFA tätigt.</p> <p>Lösung: Meldung und Sensibilisierung für einen möglichen Konflikt. Zusammen mit dem direkten Vorgesetzten sind mögliche Minderungsmaßnahmen zu besprechen. Die Meldung schützt das Teammitglied, sollte es später doch noch zu einer Geschäftsbeziehung kommen. Ferner gelten für externe Nebentätigkeiten allenfalls Personalweisungen.</p>	<p>Beispiel: Eine Person, die für eine Beschaffung bei einem Lieferanten zuständig ist, nutzt die Dienste dieses Lieferanten.</p> <p>Lösung: Meldung und Sensibilisierung für einen möglichen Konflikt. Konkrete Beurteilung der Lage, um gegebenenfalls zur Minderung von Reputationsrisiken weitere Schritte zu ergreifen.</p> <p>Beispiel: Ein ehemaliges FIFA-Teammitglied bietet als freier Mitarbeiter der FIFA seine Dienste an.</p> <p>Lösung: Meldung und Sensibilisierung für einen möglichen Konflikt. Konkrete Beurteilung der Lage, um gegebenenfalls zur Minderung von Reputationsrisiken weitere Schritte zu ergreifen (z. B. Gewährleistung, dass andere freie Mitarbeiter, die keine solche Beziehung haben, nicht benachteiligt werden).</p>