



Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist wie ein Sicherheitsgurt. Ein Sicherheitsgurt ist da, um uns bei einem Unfall zu schützen. Meistens brauchen wir ihn nicht, aber wir legen ihn trotzdem immer an – nur für den Fall und weil es vernünftig ist. Mit dem Verhaltenskodex der BFU verhält es sich gleich. Wir schützen damit unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und andere Stakeholder vor rechtlichem oder ethischem Fehlverhalten. Dies mag selten passieren, aber wenn es passiert, hat es Auswirkungen auf das ganze Unternehmen. Also, bitte immer anschnallen.

Vorwort



Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Geschätzte Mitglieder des BFU-Stiftungsrates

Als Kompetenzzentrum forscht und berät die BFU seit 1938, damit in der Schweiz weniger folgenschwere Unfälle passieren. In dieser Zeit hat sich die BFU einen guten Ruf erarbeitet – dank kompetenten Mitarbeitenden, der Kunden- und qualitativ hochwertigen Dienstleistungen. Dazu wollen wir Sorge tragen.

Täglich treffen wir bei unserer Arbeit Entscheidungen und stehen in Kontakt mit Kolleginnen, Kunden, Geschäftspartnerinnen, Lieferanten und Auftraggebern. Die Art und Weise, wie wir uns dabei verhalten, ist ausschlaggebend für das Vertrauen in die BFU. Und gerade weil sich die BFU hauptsächlich über einen Zuschlag auf der Prämie der Nichtberufsunfallversicherung finanziert, haben wir eine besondere Verantwortung.

Der Verhaltenskodex dient uns als Wegweiser für korrektes Handeln im Geschäftsalltag. Dabei geht es um mehr, als nur interne und externe Regeln einzuhalten. Wir achten unsere Werte, gehen fair und respektvoll miteinander um und handeln stets integer. Damit legen wir das Fundament für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Nichtberufsunfallprävention und tragen gleichzeitig dem guten Ruf der BFU Sorge.

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und als Mitglieder des BFU-Stiftungsrates orientieren wir uns deshalb an diesem Verhaltenskodex. Und wir legen Wert darauf, dass unsere Partnerinnen und Partner die wesentlichen Inhalte dieses Kodex mittragen. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zu unserem Erfolg und zu einer guten Unternehmenskultur.

Felix Weber
Präsident Stiftungsrat BFU

Stefan Siegrist
Direktor BFU

Inhalt

Unser Verhalten	7	Weiterführende Hinweise	14
1 Wir beachten die Gesetzgebung sowie weitere relevante Vorgaben.	7	Was tue ich, wenn ich unsicher bin, ob etwas regel- und wertekonform ist?	14
2 Wir basieren unser Handeln auf gegenseitiger Achtung, Ehrlichkeit und Fairness.	7	Verstöße ansprechen und melden	16
		Was passiert nach einer Meldung?	16
3 Wir setzen uns für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden ein.	8		
4 Wir handeln sozial, ökologisch und ökonomisch verantwortungsbewusst.	8		
5 Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und verhalten uns entsprechend.	9		
6 Wir gehen mit vertraulichen Informationen und Personendaten sorgfältig um und schützen sie.	10		
7 Wir schützen unsere Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum.	11		
8 Wir verhalten uns integer.	11		
9 Wir verhalten uns unabhängig und wettbewerbsneutral.	13		
10 Wir gehen bewusst und transparent mit unseren Finanzen um.	13		

Unsere Werte

Unsere Werte

Wir arbeiten wertebasiert. Dies spiegelt auch unsere Unternehmenskultur wider, die von hohem fachlichen Anspruch, gepaart mit Pragmatismus, geprägt ist. Wir legen Wert auf Engagement, gegenseitiges Vertrauen, eine konstruktive Feedbackkultur, Integrität und Diversität.

Unser Verhalten

Aus unseren Werten leiten wir unsere Verhaltensgrundsätze ab. Sie geben uns Orientierung in unterschiedlichsten Arbeitssituationen. Und sie helfen uns, nicht nur das Richtige zu tun – sondern auch, das Richtige richtig zu tun.





Le BPA sur le terrain



En 2012, quel comme du
développement national du BPA
n'est pas seulement de donner le
nombre d'entreprises qui ont
adopté le BPA en 2012. Les données
sur l'adoption du BPA sont
différentes, mais elles sont
essentielles pour les entreprises.

Pour une entreprise en transition

Il est important de savoir que le BPA
est un processus continu et que les
entreprises doivent être conscientes
de leur situation actuelle et de leur
vision future. Les entreprises doivent
être conscientes de leur situation
actuelle et de leur vision future.

Il est important de savoir que le BPA
est un processus continu et que les
entreprises doivent être conscientes
de leur situation actuelle et de leur
vision future. Les entreprises doivent
être conscientes de leur situation
actuelle et de leur vision future.

Unser Verhalten

1 Wir beachten die Gesetzgebung sowie weitere relevante Vorgaben.

Bei der Arbeit beachten wir die für die BFU relevanten Gesetze, Normen, Vollzugshilfen (z. B. von Behörden) und Verträge sowie die internen Unternehmensvorgaben (wie diesen Verhaltenskodex, Reglemente, Weisungen, Leitlinien, Geschäftsprozesse, Konzepte, BFU-Präventionsgrundsätze).



2 Wir basieren unser Handeln auf gegenseitiger Achtung, Ehrlichkeit und Fairness.



Wir achten uns gegenseitig und richten uns nach den Geboten des Anstands, der Ehrlichkeit und der Fairness. Wir verhalten uns integer und lassen unseren Worten Taten folgen. Dies gilt sowohl für den Umgang BFU-intern als auch für den Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnern. Wir entscheiden und handeln aufgrund objektiver, nachvollziehbarer Kriterien.

3 Wir setzen uns für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden ein.

Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen, ist der BFU wichtig. Deshalb hat der Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für uns hohe Priorität. Wir dulden weder Mobbing, Belästigung noch Diskriminierung am Arbeitsplatz und sanktionieren dies konsequent. Wir behandeln alle Menschen respektvoll – unabhängig von Geschlecht, Alter, Ethnie, Herkunft, Religion, Gesundheitszustand oder Beeinträchtigung, sexueller Orientierung, Zivilstand, Sprache oder anderen Merkmalen.



Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Ich verhalte mich anständig und toleriere keinerlei Belästigungen oder Beleidigungen von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden oder von Geschäftspartnern. Wenn ich solche Vorfälle erkenne, spreche ich sie bei meiner vorgesetzten Person, der Personalabteilung oder der Direktion an.



4 Wir handeln sozial, ökologisch und ökonomisch verantwortungsbewusst.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Ich nehme Nachhaltigkeit ernst und trage zur Verringerung der Emissionen der BFU bei. So achte ich zum Beispiel beim Einkauf von Arbeitsmaterial auf umweltfreundliche Varianten. Ausserdem drucke ich nur notwendige Unterlagen und reise möglichst mit öffentlichen Verkehrsmitteln an. Ich nutze die Angebote und die Unterstützung der BFU, wenn ich mich für einen sozialen Einsatz engagieren möchte. Ich handle qualitäts- und kostenbewusst und aus einer unternehmerischen Perspektive.

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist uns wichtig. Wir achten daher auf die Verringerung und Vermeidung von Umweltbelastungen und nehmen unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr. Durch eine umsichtige Finanzpolitik sorgen wir für ein langfristiges Weiterbestehen der Unternehmung.



5 Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und verhalten uns entsprechend.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

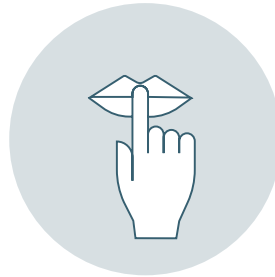
Mein Umfeld weiss, dass ich bei der BFU arbeite. Mein vorbildliches Verhalten in Sachen Unfallprävention nützt deshalb nicht nur mir, sondern auch der Reputation der BFU. Die Botschaften der BFU werden so verstärkt. Das Gegenteil gilt bei fragwürdigem Verhalten. Ich frage mich deshalb stets, ob ich ein Problem damit hätte, wenn ich mein E-Mail, meinen Social-Media-Beitrag oder ein Bild, das ein unangemessenes Verhalten von mir zeigt, morgen in den Medien sehen würde.

Wir kommunizieren überlegt und verhalten uns professionell. Was wir den Menschen in der Schweiz empfehlen, nehmen wir uns auch selbst zu Herzen: Die Grundsätze der Unfallverhütung gelten auch für uns. Da die BFU einen öffentlichen Auftrag hat, haben wir als Mitarbeitende eine Vorbildfunktion. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass unser Verhalten den Ruf der BFU beeinflusst.

6 Wir gehen mit vertraulichen Informationen und Personendaten sorgfältig um und schützen sie.

Wir geben vertrauliche Informationen nur dann an Dritte weiter, wenn ein Gesetz oder eine behördliche Anordnung dies erlaubt resp. verlangt. Dies gilt auch für vertrauliche Daten, die uns von Dritten anvertraut wurden. Die vertraulichen Informationen legen wir geschützt ab und beschränken den Zugang auf diejenigen Personen, welche die betreffenden Informationen für ihre Arbeit brauchen. Wir diskutieren solche Informationen nicht an Orten, wo andere mithören können.

Der Schutz und der verantwortungsvolle Umgang mit Personendaten sind für die BFU sehr wichtig. Wenn wir diese Daten bearbeiten, beachten wir sämtliche relevanten gesetzlichen und internen Vorgaben. Von Mitarbeitenden mit Zugang zu Personendaten wird erwartet, dass sie die Grundprinzipien für die Datenbearbeitung beachten. Nur so verdienen wir die nötige Vertrauenswürdigkeit.



Was sind vertrauliche Informationen?

Vertrauliche Informationen sind z. B. Personalakten, Daten über die Lohnabrechnung, Daten über verwaltungs- und strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen und Daten über die Gesundheit. Vertrauliche Informationen sind auch der BFU zur Verfügung gestellte Akten für die Verfassung eines behördlichen Gutachtens.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Personendaten, die mir anvertraut werden oder die ich für die BFU erfasse, muss ich angemessen schützen. Im Datenschutz-Wiki der BFU steht, was ich beachten muss. Auch wenn ich Personendaten durch einen externen Dienstleister verarbeiten lasse, muss die BFU das Datenschutzrecht beachten. Nur wenn wir externe Dienstleister überprüfen und mit ihnen Auftragsdatenverarbeitungsverträge abschliessen, erfüllen wir als BFU unsere gesetzlichen Pflichten. Wenn ich erfahre, dass Personendaten unter Verletzung dieses Verhaltenskodex oder gesetzlicher Datenschutzbestimmungen verwendet wurden oder dass die Sicherheit von Systemen, welche persönliche Daten enthalten, nicht mehr gewährleistet ist, benachrichtige ich die Abteilung Recht oder meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten.



7 Wir schützen unsere Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum.

Wir verpflichten uns, sorgfältig und verantwortungsbewusst mit den Vermögenswerten der BFU und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzugehen. Wir sorgen dafür, dass das geistige Eigentum der BFU (z. B. Marken, Urheberrechte, Domainnamen) in geeigneter Weise geschützt und von Dritten respektiert wird. Wir anerkennen das geistige Eigentum Dritter.

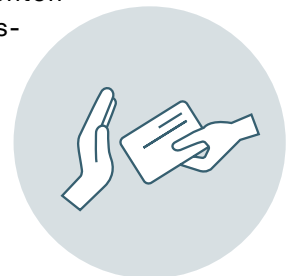
Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Vor der Entwicklung eines neuen Produkts oder einer neuen Dienstleistung nehme ich Kontakt mit der Rechtsabteilung auf. Wenn ich bemerke, dass Dritte das geistige Eigentum der BFU verletzen, melde ich dies ebenfalls der Rechtsabteilung. Wenn ich Material von Drittanbietern nutzen möchte (z. B. Bilder oder Fachartikel), muss ich deren Urheberrechte beachten. Im Zweifelsfall hilft ebenfalls die Rechtsabteilung weiter.

8 Wir verhalten uns integer.

Wir tolerieren weder Bestechung noch irgendeine andere Art von Korruption (z. B. Veruntreuung, Betrug oder Annahme, Angebot, Versprechen oder Zuwenden von unerlaubten Vorteilen). Vorteile von Geschäftspartnerinnen oder Dritten lehnen wir ab, wenn wir dadurch in geschäftlichen Entscheidungen für die BFU beeinflusst werden oder zu einem bestimmten Verhalten

bewegt werden sollen. Wir richten auch keine derartigen Vorteile aus (z. B. gegenüber öffentlichen Amtsträgern). Wir verzichten darauf, Geschenke an Geschäftspartner auszurichten oder anzunehmen, die das sozialübliche Mass für die Beziehungspflege übersteigen.



Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Mein Verhalten kann als Bestechung oder Annahme von unlauteren Vorteilen wahrgenommen werden, auch wenn ich das nicht beabsichtige. Wenn es um Geschenke oder Vorteile geht, ist deshalb immer Vorsicht geboten. Unlautere Vorteile sind unzulässige Rabatte, Bestechungsgelder, Schmiergelder und Zahlungen unter der Hand. Aber auch bezahlte Mahlzeiten, Unterhaltungsangebote, Reisespesen und Scheinvereinbarungen gehören dazu.

Angemessene Geschenke und Einladungen von geringem kommerziellem Wert darf ich dann annehmen oder anbieten, wenn dies freiwillig geschieht, geschäftlich begründbar ist, jede unlautere Beeinflussung ausgeschlossen ist und es keine Interessenkonflikte auslöst. Ich beachte diesbezüglich das Personalreglement. Bei Unsicherheit frage ich die vorgesetzte Person.



9 Wir verhalten uns unabhängig und wettbewerbsneutral.



Wir vermeiden Loyalitätskonflikte zwischen den Interessen der BFU und unseren persönlichen Interessen. Persönliche Interessen dürfen unser berufliches Urteilsvermögen nicht unangemessen beeinflussen. Wir verhalten uns ausserdem wettbewerbsneutral. Die Aktivitäten der BFU dürfen nicht zu Wettbewerbsverzerrungen führen.

Bei der Vergabe von Aufträgen halten wir die massgebenden gesetzlichen und internen Vorgaben ein. Alle potenziellen Geschäftspartner behandeln wir gleich. Wir sorgen für ein faires und transparentes Auswahlverfahren.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Ich lege mögliche Interessenkonflikte offen. Dazu zählen z. B. finanzielle private Verbindungen zu Geschäftspartnern oder das Engagement von Verwandten und nahestehenden Personen. Wenn ich unsicher bin, wie ich mich bei der Vergabe von Aufträgen oder gegenüber externen Anbietern eines kostenpflichtigen Angebots richtig verhalte, konsultiere ich die Rechtsabteilung.



10 Wir gehen bewusst und transparent mit unseren Finanzen um.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Bei meiner Arbeit achte ich speziell auf das Kostenmanagement und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis beim Einkauf von externen Dienstleistungen (z. B. bei der Aushandlung oder der Durchsetzung von Verträgen). Weiterführende Informationen dazu finde ich in den Reglementen und Weisungen.

Wir agieren kosten- und ertragsbewusst. Weil die BFU hauptsächlich durch einen Zuschlag auf der Prämie der Nichtberufsunfallversicherung finanziert ist, gehen wir sorgsam mit unseren finanziellen Mitteln um.

Wir beachten die massgebenden Rechnungslegungsvorschriften. Wir stellen sicher, dass die finanzielle Berichterstattung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt.

Weiterführende Hinweise

Was tue ich, wenn ich unsicher bin, ob etwas regel- und wertekonform ist?

Der Verhaltenskodex kann die Anforderungen an unser Verhalten nicht vollumfänglich regeln. Wenn sich aus gesetzlichen Bestimmungen und den Unternehmensvorgaben oder aus der Unternehmenspraxis keine klaren Antworten ergeben, handeln wir nach bestem Ermessen, eigenverantwortlich und mit gesundem Menschenverstand.

Beispiel für meinen Arbeitsalltag

Bei Unsicherheiten hole ich mir Rat und Hilfe: bei Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, bei der Rechtsabteilung oder der externen Vertrauensstelle.

Wir orientieren uns dabei am PLLOB-Test:



- P Presse**
Fördert / gefährdet das unsere Reputation?
- L Leadership**
Harmoniert dies mit unseren Werten und/oder meiner Vorbildfunktion?
- L Legal**
Stimmt dies mit unseren Regeln und der Gesetzgebung überein?
- O Oma / others**
Akzeptiert dies mein persönliches Umfeld?
- B Bauch**
Gibt mir dies ein gutes Bauchgefühl?

Lautet die Antwort auf mindestens eine Frage «Nein», fragen wir eine Kollegin/einen Kollegen, die vorgesetzte Person oder die Rechtsabteilung. Alternativ können wir auch an die externe Vertrauensstelle der BFU gelangen (insbesondere bei Fragen zum wertekonformen Handeln).

Verstösse ansprechen und melden

Wenn Mitarbeitende bei Handlungen von Kolleginnen und Kollegen Bedenken bezüglich Regel- und Wertekonformität haben, sprechen sie das in einem vertraulichen Gespräch mit dieser Person offen an. So tragen sie dazu bei, sich selbst, die Kolleginnen und Kollegen sowie die Interessen und Rechte der BFU zu schützen und Missverständnisse zu vermeiden. Die BFU duldet keine Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben solche Bedenken angesprochen haben.

Wenn einem nicht wohl ist bei dieser Vorgehensweise, können Verstösse auch gemeldet werden:

- **Ansprechpartner/-innen intern:** Generell sind die jeweiligen Vorgesetzten erste Anlaufstelle für Fragen und Anliegen zur Regel- und Wertekonformität. Die Leitung der Abteilung Recht ist die übergeordnete Anlaufstelle. Sie hat eine beratende Funktion und übernimmt die Triage (Zuweisung an die jeweiligen Ansprechpartner/-innen für Fragen).
- **Anlaufstelle extern:** Für Probleme wegen Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung steht der BFU eine externe Vertrauensstelle zur Verfügung. Die Vertrauensstelle nimmt Meldungen über vermutete oder tatsächliche Verstösse gegen interne Reglemente sowie rechtswidrige Handlungen in der BFU entgegen. Siehe dazu das Reglement «Mobbing und Diskriminierung sowie Meldung von Fehlverhalten (inkl. externe Vertrauensstelle)» mit den Kontaktangaben der externen Vertrauensstelle.

Was passiert nach einer Meldung?

Mitarbeitende, die gegen den Verhaltenskodex verstossen, werden zur Rechenschaft gezogen. Die BFU tut alles, um Verstösse angemessen zu bearbeiten. Wir ...

- nehmen alle Anschuldigungen ernst;
- untersuchen Anschuldigungen effizient und zeitnah;
- beurteilen Tatsachen objektiv;
- ergreifen und verhängen angemessene Korrekturmassnahmen und Sanktionen, falls die Anschuldigungen zutreffen. Korrekturmassnahmen und Sanktionen werden zusammen mit der Leitung der Abteilung Personal und Logistik festgelegt. Alle beschuldigten Mitarbeitenden haben das Recht, angehört zu werden. Solange die Untersuchung keine angemessenen Beweise für nichtregelkonformes Verhalten ergibt, gilt die Unschuldsvermutung.

Vom Stiftungsrat der BFU genehmigt am
4. Juni 2024, in Kraft getreten am 1. Juli 2024.

Ansprechperson bei Bedarf für zusätzliche
Auskünfte: Regula Stöcklin, Leiterin Recht,
031 390 21 25, compliance@bfu.ch

Die BFU macht Menschen sicher.

Als Kompetenzzentrum forscht und berät sie, damit in der Schweiz weniger folgenschwere Unfälle passieren – im Strassenverkehr, zu Hause, in der Freizeit und beim Sport. Für diese Aufgaben hat die BFU seit 1938 einen öffentlichen Auftrag.