

Verhaltenskodex für Mitarbeitende des IGE

Der gute Ruf und die Akzeptanz des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (IGE) hängen zu einem erheblichen Teil davon ab, wie wir uns als Mitarbeitende im Geschäftsalltag verhalten. Im Verhaltenskodex halten wir unsere gemeinsamen Werte und Regeln fest. Sie unterstützen uns dabei, am IGE die richtigen Entscheide zu treffen, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen, das eigene Verhalten zu hinterfragen und festgestellte Missstände zu melden.

Unsere Werte und Regeln zu einem fairen und integren Verhalten am IGE

- 1) Wir halten sämtliche für unsere Arbeit geltenden Gesetze und internen Vorschriften ein. Wir wissen, dass jede(r) Mitarbeitende hierfür selbst verantwortlich ist. Bei Unklarheiten holen wir uns Unterstützung.
- 2) Wir verhalten uns untereinander und auch gegenüber Dritten respektvoll. Wir leben Gleichbehandlung, dies insbes. betreffend alle Geschlechter und sagen NEIN zu sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Ebenso wenden wir uns an die Compliance-Meldestelle, wenn uns Dritte belästigen.
- 3) Wir pflegen mit allen Anspruchsgruppen einen offenen Dialog und zeigen Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Wir kommunizieren transparent, ehrlich, verständlich sowie ziel- und stufengerecht gegenüber den Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, anderen Behörden und unseren Lieferantinnen und Lieferanten.
- 4) Wir gehen mit uns anvertrauten Informationen stets sorgfältig um und halten uns an das Amtsgeheimnis sowie die internen Regeln des Datenschutzes und der Informationssicherheit am IGE. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Online- und KI-Tools.
- 5) Wir legen Interessenkonflikte von Beginn an offen und treten unaufgefordert in den Ausstand. Vertrauens- oder Machtpositionen missbrauchen wir weder zum eigenen noch zum Vorteil Dritter.
- 6) Im Rahmen unserer dienstlichen Tätigkeit halten wir uns stets an die Weisung zur Korruptionsprävention, wenn uns Geschenke oder andere Vorteile angeboten werden.

- 7) Wir wissen, dass uns bei Widerhandlungen gegen Gesetze und interne Vorgaben nebst personalrechtlichen auch zivil- und strafrechtliche Sanktionen drohen.
- 8) Wenn wir Verstösse gegen unseren Verhaltenskodex, geltende Regeln oder andere Missstände feststellen, sind wir verpflichtet, diese zu melden. Wir machen solche Meldungen stets in guten Treuen und wissen, dass missbräuchliche Meldungen ebenso gegen diesen Verhaltenskodex verstossen.

Wir alle verpflichten uns als Mitarbeitende, als Sektions- und Bereichsleitende sowie als Direktions- und Institutsratsmitglieder des IGE, die Regeln dieses Verhaltenskodexes als Grundlage für all unser Handeln im Geschäftsalltag zu beachten.

Das Richtige tun – wie geht das?

Es ist nicht immer klar und eindeutig, was richtig und was falsch ist. Haben wir Zweifel, was der richtige Schritt oder die richtige Lösung ist, fragen wir nach und suchen das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen, oder mit Vorgesetzten.

Handelt es sich um eine vertrauliche Angelegenheit, so gibt es weitere Optionen: Der Compliance-Officer des IGE berät, hilft und wird aktiv bei Fragen, Bedenken oder heiklen Situationen. Ausserdem können wir uns auch an die Leitung des HR wenden.

Wir helfen einander, Fehlverhalten zu erkennen und zu vermeiden. Fragen dazu, was richtiges Verhalten ist, müssen wir so früh als möglich stellen und besprechen. Dadurch übernehmen wir Verantwortung.

Vertrauliche Compliance-Meldestellen (Whistleblowing)

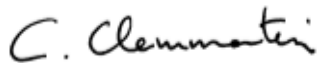
Das IGE toleriert keinerlei Verstösse gegen gesetzliche Bestimmungen, diesen Verhaltenskodex oder andere Regelungen. Mitarbeitende melden vermutete oder tatsächliche Verstösse an die vorgesetzte Stelle oder an den Compliance-Officer des IGE.

Gemeldete Vorfälle werden nach dem in der Compliance-Richtlinie festgelegten Prozess entgegengenommen und vertraulich untersucht. Personen, welche vermutete oder tatsächliche Verstösse in gutem Glauben melden, haben keine Nachteile zu befürchten.

Hinweise können an folgende Stellen gemeldet werden:

- an den Compliance-Officer;
- an die Leitung des HR;
- an die Ombudsstelle des IGE oder
- anonym an die Plattform der EFK: www.whistleblowing.admin.ch

Bern, 26. November 2024



Catherine Chammartin
Direktorin



Corina Eichenberger-Walther
Präsidentin des Institutsrats