

**ПОЛІТИКА УПРАВЛІННЯ
КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ
ФОНДУ «НАШ ВИБІР»**

Про **конфлікт інтересів** можна говорити у випадку, коли соціальна відповідальність та інтерес установи в його загальному розумінні вступає у протиріччя з приватними інтересами членів керівництва організації, її працівників та близьких їм осіб, а також третіх осіб або інших установ.

З конфліктом інтересів маємо справу у випадку, коли фінансові або інші інтереси, наші власні або осіб, з якими у нас близькі відносини, впливають, фактично або потенційно – або якщо можна дійти до висновку, що впливають – на те, як ми в об'єктивний спосіб виконуємо свої обов'язки, та призводять або можуть призвести до порушень з негативними наслідками для інтересів Фонду. У випадку конфлікту інтересів рішення, що приймаються, можуть бути більш корисними з точки зору наших приватних інтересів, ніж інтересів Фонду.

Конфлікт інтересів, якщо він має місце, як такий не є чимсь наганням. У світі та в умовах, в яких ми функціонуємо, займаючи різні посади, він є чимсь, що може, а навіть повинно виникнути раніше чи пізніше. Найважливіше тут – підхід до проблеми, який з одного боку гарантує її вирішення, а з другого запобігає поновному виникненню.

I. МЕТА ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ

Мета Політики управління конфліктами інтересів Фонду «Наш вибір» (далі у тексті – «Політика») – передусім встановити та дотримуватися правил управління конфліктами інтересів у прозорий та зрозумілий спосіб. У Політиці описані обставини, які викликають або можуть викликати конфлікти інтересів.

Політика розповсюджується на усіх нас: на Правління Фонду, всіх Працівників незалежно від посади та форми працевлаштування, а також на осіб, що ведуть діяльність на користь або від імені Фонду.

II. КЛЮЧОВІ ТЕРМІНИ

Клієнт/Бенефіціар/Кінцевий бенефіціар – особа, установа або середовище (соціальна група), яка безпосередньо користується допомогою, що надається; користується, в рамках проекту або програми допомоги чи підтримки, діями, які веде Фонд.

Конфлікт інтересів має місце у випадку, коли Працівник або член Правління Фонду приймає рішення або веде свідомі дії від імені Фонду таким чином, що це приносить або може принести користь (майнову або особисту) йому або зв'язаним з ним особами, а також у випадку, коли інтереси Працівника або члена Правління мають або можуть мати негативний вплив на оцінку ситуації, прийняття рішень або виконання завдань.

Партнер Фонду (комерційний або громадський) – це будь-яка установа (фірма або організація), а також особа, з якою Фонд підтримує відносини. Зокрема, мова про установи, що фінансують діяльність Фонду (добродійники/донори), постачальників послуг і товарів та організації, на користь яких Фонд виконує окреслені завдання.

Потенційний конфлікт інтересів – ситуація, в якій виникає ризик конфлікту інтересів.

Працівник Фонду – кожний член колективу Фонду незалежно від форми співпраці (Працівник, Волонтер або Співпрацівник Фонду).

Реальний конфлікт інтересів – ситуація, в якій конфлікт інтересів вже має місце.

III. ОБСЯГИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

Конфлікт інтересів може виникнути між:

1. Клієнтом/Бенефіціаром Фонду і Працівником, зокрема у випадку, коли:
 - a. Працівник має причини фінансового або особистого характеру, щоб відноситися до одного Клієнта/Бенефіціара краще, ніж до іншого Клієнта/Бенефіціара;
 - b. Працівник приймає або дає майнову користь з метою мати вплив на рішення, що приймає отримувач користі, а також, якщо користь викликає або може викликати почуття зобов'язаності в отримувача;
2. Працівником та Фондом, зокрема у випадку, коли:
 - a. діяльність Працівника поза Фондом неможливо погодити з діяльністю в інтересах Фонду – зокрема (але не виключно), конфлікт інтересів може викликати комерційна, професійна, політична діяльність, працевлаштування **пов'язаних осіб**, використання потенціалу, інформації та знань, отриманих у Фонді, у спосіб, що завдає шкоди Фонду;
 - b. Працівник, діючи від власного імені, отримує користь або уникає шкоди, використовуючи при цьому знання або знаряддя, отримані від Фонду, і тим самим викликає шкоду або відсутність користі для Фонду;
3. Фондом і Партнером Фонду, зокрема у випадку, коли:
 - a. діяльність Партнера в обсязі, що не охоплює співпраці з Фондом, загрожує Фонду шкодами, втратою користі або репутації;
 - b. Партнер використовує інформацію, що належить Фонду та охоплена конфіденційністю або підприємницькою таємницею, в інших цілях, ніж виконання підписаного з Фондом договору;
 - c. Партнер веде діяльність тотожну або схожу на діяльність, яку веде Фонд (конкурентна діяльність).

IV. ОСОБИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ПРАЦІВНИКОМ

Особами, пов'язаними з Працівником, вважаються особи, з якими він налагоджує:

1. **позаробочі відносини**, які можуть мати потенційний негативний вплив на незалежність оцінок та рішень і внаслідок цього на ретельність під час виконання завдань, в тому числі:
 - a. **особисті відносини**, що мають зв'язок зі спорідненістю і стосуються зокрема: чоловіка/дружини, рідних до третього ступеня, усиновлених осіб та осіб під опікою, а також осіб, споріднених з чоловіком/дружиною;

- b. **інші відносини**, характер яких може викликати узasadнену підозру щодо безпристрасності, напр., спільне домогосподарство, приналежність до однієї організації;
2. **відносини капіталу:**
- a. володіння акціями або частками суб'єктів, що є Клієнтами або надають послуги Фонду, або ж є Партнерами Фонду;
 - b. членство в органах таких суб'єктів або їх підрозділах, відповідальних за прийняття рішень.

V. ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

1. З метою мінімізації ризику конфлікту інтересів Працівники мають обов'язок:
- a. ідентифікувати та розкривати потенційні конфлікти інтересів стосовно до суб'єктів або осіб, з якими вони були зв'язані договором або мають відносини, що можуть впливати на їхній об'єктивізм у випадку прийняття рішень або ведення дій щодо згаданих суб'єктів від імені Фонду;
 - b. не вести дій, що можуть викликати конфлікт інтересів між ними та Фондом, особливо з метою особистої користі або дій, що є конкурентними стосовно до Фонду;
 - c. не приймати участі в процесі прийняття рішень від імені Фонду у випадку потенційного конфлікту інтересів;
 - d. не приймати участі у процесі надання послуг та підтримки особам, з якими вони мають позаробочі або бізнес-відносини (в тому числі зв'язки капіталу);
 - e. уникати ситуацій, у яких позаробочі відносини між окремими Працівниками та членами Правління могли би мати вплив на незалежність оцінок та рішень, необхідну з точки зору ретельного виконання доручених їм завдань;
 - f. забезпечити те, щоб їхні власні інтереси не вступали у протиріччя ні з їх обов'язками перед Фондом, ні з зобов'язаннями Фонду перед Клієнтами/Бенефіціарами або Партнерами;
 - g. вести дії та приймати рішення згідно з інтересом Фонду, керуючись лояльністю до нього;
 - h. ознайомитися та дотримуватися діючих процедур з управління конфліктами інтересів і приймати участь в організованих Фондом тренінгах.
2. Члени Правління та особи на ключових посадах у Фонді не можуть виконувати додаткових функцій у залежних суб'єктах, якщо це могло би мати негативний вплив на ефективність виконання їхніх обов'язків у Фонді, особливо у випадку, коли це не гарантувало би часу, необхідного для виконання їхніх функцій, або призводило до конфліктів інтересів, що мають негативний вплив на незалежність оцінок в контексті виконуваної функції.

VI. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

У випадку підозри порушення правил Політики управління конфліктами інтересів або інших законодавчих положень можна, без побоювань репресій та дискримінації, надіслати

повідомлення з використанням каналу, призначеного для інформування про різного роду неетичну поведінку, тобто на адресу електронної пошти: etyka@naszwybor.org.pl.

У будь-яких ситуаціях, що мають ознаки конфлікту інтересів, в тому числі потенційного конфлікту інтересів, про які Працівник знає або при умові належної старанності повинен знати, Працівнику необхідно розкрити їх та негайно повідомити членкиню Правління Івону Трохімчик-Савчук (iwona.trochimczyksawczuk@naszwybor.org.pl), яка перевіряє наявність ризику конфлікту інтересів, на підставі повідомлення аналізує фактичний стан та дає рекомендації щодо управління конфліктом інтересів, інформуючи про це працівника.

У випадку, коли член Правління дійшов до висновку про наявність конфлікту інтересів, про даний конфлікт інтересів необхідно повідомити члена/членкиню Ради Фонду в особі Ольги Попович (olga.popovych@naszwybor.org.pl).

Повідомлення мають характер конфіденційної інформації та розглядаються з належною старанністю Підрозділом у справах етики, принципи заснування та роботи якого описані в окремому розпорядженні. Підрозділ у справах етики на підставі аналізу повідомлення приймає рішення про відкриття або відхилення справи. У разі потреби можливе визначення незалежного експерта з метою розгляду звинувачень та вибору відповідних дій у даній справі.

VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Порушення Політики управління конфліктами може мати наслідки у формі дисциплінарної відповідальності, в тому числі закінчення співпраці Фонду з Працівником, а в окремих випадках також у формі відповідальності, передбаченої відповідними законодавчими положеннями.