

**POLITYKA ZARZĄDZANIA
KONFLIKTAMI INTERESÓW
FUNDACJI “NASZ WYBÓR”**

O **konflikcie interesów** możemy mówić, gdy społeczna odpowiedzialność i dobrze pojęty interes instytucji zaczyna kolidować z interesem prywatnym osób zarządzających organizacją, jej pracowników, jak również osób im bliskich, osób trzecich lub innych instytucji.

Konflikt interesów powstaje wówczas, gdy nasze finansowe lub inne interesy, własne jak i osób, z którymi jesteśmy blisko związani, wpływają, faktycznie lub potencjalnie - lub gdy można uznać, że wpływają – na wykonywanie w sposób obiektywny naszych obowiązków i naruszają, bądź potencjalnie mogą naruszyć, interesy Fundacji. W przypadku konfliktu interesów podejmowane decyzje mogą być bardziej korzystne dla naszych własnych interesów niż dla interesów Fundacji.

Konflikt interesów, gdy się pojawia, nie jest sam w sobie czymś niewłaściwym. W świecie i w warunkach, w jakim funkcjonujemy piastując różne stanowiska, jest czymś co może, a nawet musi nastąpić prędzej czy później. Istotą sprawy jest to, jak ten problem rozwiążemy, zapobiegając jednocześnie jego ponownemu zaistnieniu.

I. CEL POLITYKI ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW

Cel Polityki zarządzania konfliktami interesów w Fundacji „Nasz Wybór” (dalej „Polityka”) to przede wszystkim ustanowienie i stosowanie zasad zarządzania konfliktami interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób. W Polityce wskazujemy okoliczności, które powodują lub mogą powodować powstanie konfliktu interesów.

Polityka obowiązuje nas wszystkich: Zarząd Fundacji, wszystkich Pracowników bez względu na zajmowane stanowisko i formę zatrudnienia, jak również osoby działające na rzecz lub w imieniu Fundacji.

II. KLUCZOWE POJĘCIA

Klient/ Beneficjent/ Beneficjent ostateczny - osoba, instytucja lub środowisko (grupa społeczna) bezpośrednio korzystająca z wdrażanej pomocy; korzystający, w ramach projektu lub programu pomocy lub wsparcia, z działań realizowanych przez Fundację.

Konflikt interesów ma miejsce wówczas, gdy Pracownik lub członek Zarządu Fundacji podejmuje decyzje lub świadome działania w imieniu Fundacji w sposób przynoszący lub mogący przynieść korzyść (majątkową lub osobistą) jemu lub osobom z nim powiązanym, a także w sytuacji, w której interesy Pracownika lub członka Zarządu wpływają lub mogą negatywnie wpłynąć na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje lub wykonywane zadania.

Partner Fundacji (biznesowy lub społeczny) to każda instytucja (firma lub organizacja), jak również osoba, z którą Fundacja ma relacje. W szczególności instytucje finansujące działania realizowane przez Fundację (darczyńcy/ donory), dostawcy usług i towarów czy też organizacje na rzecz których Fundacja realizuje określone zadania.

Potencjalny konflikt interesów to sytuacja, która stwarza ryzyko powstania konfliktu interesów.

Pracownik Fundacji to każdy członek zespołu Fundacji bez względu na formę współpracy (Pracownik, Wolontariusz lub Współpracownik Fundacji).

Rzeczywisty konflikt interesów to sytuacja, w której konflikt interesów już zaistniał.

III. OBSZARY IDENTYFIKACJI KONFLIKTÓW INTERESÓW

Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy:

1. Klientem/Beneficjentem Fundacji a Pracownikiem w szczególności w sytuacji, gdy:
 - a. Pracownik ma powody natury finansowej lub osobistej, aby jednego Klienta/Beneficjenta traktować korzystniej niż innego Klienta/Beneficjenta;
 - b. Pracownik przyjmuje lub wręcza korzyść majątkową, której celem jest wywarcie wpływu na decyzje podejmowane przez obdarowanego oraz, która powoduje lub może powodować poczucie powstania zobowiązania po stronie obdarowanego;
2. Pracownikiem a Fundacją w szczególności w sytuacji, gdy:
 - a. działalność Pracownika poza Fundacją jest niemożliwa do pogodzenia z działaniem w interesie Fundacji - w szczególności (ale nie wyłącznie) konflikt interesów powodować może działalność biznesowa, zawodowa, polityczna, zatrudnianie **osób powiązanych**, wykorzystywanie potencjału oraz informacji i wiedzy zdobytej w Fundacji w sposób powodujący dla niej szkody;
 - b. Pracownik działając we własnym imieniu uzyskuje korzyści lub unika straty wykorzystując przy tym wiedzę lub narzędzia dostarczane przez Fundację i powoduje tym samym stratę lub nieuzyskanie korzyści przez Fundację;
3. Fundacją a Partnerem Fundacji w szczególności, gdy:
 - a. działalność Partnera w zakresie nieobjętym współpracą z Fundacją naraża Fundację na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
 - b. Partner wykorzystuje należące do Fundacji informacje chronione lub objęte tajemnicą przedsiębiorstwa do celów innych niż wykonywanie umowy zawartej z Fundacją;
 - c. Partner prowadzi działalność tożsamą lub podobną do działalności prowadzonej przez Fundację (działalność konkurencyjna).

IV. OSOBY POWIĄZANE Z PRACOWNIKIEM

Za osoby powiązane z Pracownikiem, uznaje się osoby z którymi łączą go:

1. **relacje pozasłużbowe**, które potencjalnie mogą wpływać negatywnie na niezależność osądu i decyzji, a w konsekwencji na rzetelność wykonywania zadań, w tym:
 - a. **relacje osobiste**, wynikające z pokrewieństwa lub powinowactwa, w szczególności dotyczące: małżonka, krewnego do trzeciego stopnia, osoby związanej z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, powinowatego;
 - b. **inne relacje**, których charakter może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności, np. pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, przynależność do jednej organizacji;
2. **relacje kapitałowe**:

- a. posiadanie akcji lub udziałów podmiotów będących Klientami lub podmiotami świadczącymi usługi na rzecz Fundacji lub Partnerami Fundacji;
- b. zasiadanie w organach takich podmiotów lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów.

V. OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW I CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. W celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów Pracownicy mają obowiązek:
 - a. identyfikować oraz ujawniać potencjalne konflikty interesów w stosunku do podmiotów lub osób, z którymi byli związani umową lub łączą ich relacje, które mogą wpłynąć na ich obiektywizm w przypadku podejmowania decyzji lub podejmowanie czynności wobec tych podmiotów w imieniu Fundacji;
 - b. nie podejmować czynności, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nimi a Fundacją, w szczególności dla osiągnięcia osobistych korzyści lub działań konkurencyjnych wobec Fundacji;
 - c. wyłączyć się z procesu podejmowania decyzji w imieniu Fundacji w przypadku zaistnienia potencjalnego konfliktu interesów;
 - d. wyłączyć się z procesu świadczenia usług i oferowania wsparcia na rzecz osób, z którymi łączą ich relacje pozasłużbowe lub biznesowe (w tym powiązania kapitałowe);
 - e. unikać sytuacji, w których ze względu na pozasłużbowe relacje łączące poszczególnych Pracowników oraz członków Zarządu, mogłaby być zagrożona niezależność osądu i decyzji, niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych zadań;
 - f. zapewnić, aby ich własne interesy nie kolidowały ani z ich obowiązkami wobec Fundacji, ani ze zobowiązaniami Fundacji względem Klientów/Beneficjentów lub Partnerów;
 - g. postępować i podejmować decyzje zgodne z interesem Fundacji, kierując się lojalnością wobec niej;
 - h. zapoznać się i przestrzegać obowiązujących procedur z zakresu zarządzania konfliktami interesów oraz brać udział w szkoleniach organizowanych przez Fundację.
2. Członek Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Fundacji nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Fundacji, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania czasu niezbędnego do wykonywania funkcji lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec pełnionej funkcji.

VI. ZGŁOSZENIE KONFLIKTU INTERESÓW

Podejrzenia naruszenia zasad Polityki zarządzania konfliktami interesów lub innych przepisów prawa, bez obaw o represje oraz dyskryminację, mogą być zgłaszane przez kanał, który służy do informowania o wszelkiego rodzaju postępowaniach nieetycznych, tj. na adres e-mail: etyka@naszwybor.org.pl.

Wszelkie sytuacje mające znamiona konfliktu interesów, w tym potencjalnego konfliktu interesów, o których istnieniu Pracownik wie lub przy zachowaniu należytej staranności powinien wiedzieć, muszą być niezwłocznie przez Pracownika ujawnione i zgłoszone do członkini Zarządu - Iwony Trochimczyk-Sawczuk (iwona.trochimczyksawczuk@naszwybor.org.pl), która weryfikuje ryzyko powstania konfliktu interesów, na podstawie zgłoszenia analizuje stan faktyczny i wydaje rekomendację właściwego zarządzania konfliktem interesów, informując Pracownika.

W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów przez członka Zarządu, konflikt interesów powinien być zgłaszany do członka/ członkini Rady Fundacji w osobie Olgi Popowych (olga.popowych@naszwybor.org.pl).

Zgłoszenia traktowane są w sposób poufny oraz badane z należytą starannością przez Zespół ds. Etyki, którego zasady powoływania i pracy reguluje odrębne zarządzenie. W wyniku analizy zgłoszenia, Zespół ds. Etyki podejmuje decyzję o nadaniu biegu sprawie lub jej oddaleniu. W razie potrzeby możliwe jest wyznaczenie niezależnego eksperta do zbadania zarzutu i ustalenia odpowiedniego działania w sprawie.

VII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Naruszenie postanowień Polityki zarządzania konfliktami interesów może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną, w tym zakończeniem współpracy Fundacji z Pracownikiem, a w uzasadnionych przypadkach również poniesieniem odpowiedzialności przewidzianej właściwymi przepisami prawa.