

## **POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA NARUSZENIOM**

### **Fundacji Instytut Reform**

#### **1. Wartości i cele**

Prawidłowe funkcjonowanie Instytutu Reform (dalej Instytut), jest wspólnym dobrem zespołu.

Celem „Polityki przeciwdziałania naruszeniom” (dalej Polityka) jest zapewnienie sprawnej realizacji misji Instytutu dzięki zapewnieniu, że cały zespół zna i rozumie zasady działania zgodnie z prawem, standardami etycznymi oraz dobrym obyczajem.

#### **2. Zakres podmiotowy**

Wszyscy członkowie zespołu, niezależnie od podstawy zatrudnienia, są odpowiedzialni za realizowanie celów Polityki.

#### **3. Naruszenia**

3.1. Naruszeniem w rozumieniu Polityki jest świadome działanie lub zaniechania, które:

- narusza albo zagraża dobrom lub interesom Instytutu, członków zespołu, organizacji, z którymi Instytut współpracuje (partnerów, grantodawców, klientów) lub innych interesariuszy zewnętrznych; oraz

- narusza przepisy prawa, w szczególności obowiązek lojalności pracowniczej wobec pracodawcy, o którym mowa w art. 100 pkt 4 Kodeksu pracy, postanowienia umów stanowiących podstawę zatrudnienia w Instytucie, postanowienia umów zawieranych przez Instytut z podmiotami zewnętrznymi, postanowienia regulacji wewnętrznych Instytutu (zasad, polityk, procedur), a także powszechnie przyjęte standardy uczciwości.

### 3.2. Do naruszeń w szczególności należą:

#### a. Naruszenie zasady rzetelności badawczej

Instytut realizuje badania w sposób rzetelny i bezstronny (zasada rzetelności badawczej). Wnioski badawcze opierają się na obiektywnej i wszechstronnej analizie dostępnych danych. Zasada rzetelności badawczej dotyczy badań, których wyniki mogą wpływać na polityki publiczne oraz badań realizowanych na wewnętrzne potrzeby klientów Instytutu.

#### b. Naruszenie praw autorskich

Członkowie zespołu przygotowując opracowania, raporty i analizy szanują dorobek innych autorów, prawidłowo oznaczają źródła, kierując się w tym zakresie obowiązującymi przepisami prawa oraz dobrymi praktykami (zob.

[https://owl.purdue.edu/owl/avoiding\\_plagiarism/best\\_practices.html](https://owl.purdue.edu/owl/avoiding_plagiarism/best_practices.html)).

#### c. Naruszenie zasady uczciwej konkurencji

Instytut prowadzi działalność z poszanowaniem zasad uczciwej konkurencji zarówno, gdy występuje w roli podmiotu ubiegającego się o zamówienie publiczne, jak i organizacji podejmującej decyzje o wydawaniu środków publicznych. Członkowie zespołu szczególną uwagę powinni zwracać na następujące działania:

- (i) Udział Instytutu w dialogu technicznym<sup>1</sup>. Zakres i forma konsultacji, w których uczestniczy Instytut w ramach dialogu technicznego, nie może rodzić ryzyka uprzywilejowanej pozycji Instytutu w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego w związku z przeprowadzonym dialogiem technicznym. W przypadku wątpliwości członek

---

<sup>1</sup> Zakres oraz zasady prowadzenia dialogu technicznego określa art. 31 a Ustawy z 11.09.2019 Prawo zamówień publicznych, zgodnie z którym:

„1. Zamawiający, przed wszczęciem postępowania o udzielenie zamówienia, może poinformować wykonawców o planach i oczekiwaniach dotyczących zamówienia, w szczególności może przeprowadzić dialog techniczny, zwracając się do ekspertów, organów władzy publicznej lub wykonawców o doradztwo lub udzielenie informacji w zakresie niezbędnym do przygotowania opisu przedmiotu zamówienia, specyfikacji istotnych warunków zamówienia lub określenia warunków umowy.

2. Dialog techniczny prowadzi się w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równe traktowanie potencjalnych wykonawców i oferowanych przez nich rozwiązań.”

zespołu odpowiedzialny za działania obejmujące dialog techniczny konsultuje się z zarządem Instytutu.

- (ii) Wybór partnerów lub wykonawców w projektach finansowanych ze środków publicznych powinien:
- opierać się na bezstronnych, obiektywnych i merytorycznych przesłankach, decyzje nie mogą nosić znamion arbitralności,
  - zapewniać równy dostęp podmiotów zainteresowanych do informacji,
  - zapewniać dostęp podmiotów zainteresowanych do uzasadnienia decyzji Instytutu,
  - w przypadku stosowania kryterium ocennego, np. kryterium jakości, ocena musi być dokonana bezstronnie oraz z należytą starannością.

#### d. Korupcja

W związku z zatrudnieniem w Instytucie członkowie zespołu nie przyjmują i nie oferują nienależnych korzyści majątkowych lub osobistych, dla siebie lub jakiegokolwiek innej osoby.

Wyjątek stanowią zwyczajowo przyjęte podarki o symbolicznej wartości wymieniane w ramach współpracy z partnerami, takie jak albumy, kalendarze, kubki lub inne przedmioty oznaczone logo partnera czy artykuły spożywcze. Podarek nie może wywoływać u osoby obdarowanej poczucia zobowiązania.

Podarek nie spełniający wymienionych warunków należy odesłać z podziękowaniem i wyjaśnieniem, że przyjęcie go naruszałoby postanowienia „Polityki przeciwdziałania naruszeniom” obowiązującej w Instytucie.

- e. Naruszenie obowiązku zgłoszenia konfliktu interesów, o którym mowa w „Polityce zarządzania konfliktem interesów”
- f. Naruszenie obowiązku poufności informacji, o którym mowa w umowach będących podstawą zatrudnienia oraz obowiązków związanych z bezpieczeństwem danych osobowych, o których mowa w “Polityce ochrony danych osobowych”
- g. Naruszenie zakazu konkurencji, o którym mowa w umowach będących podstawą zatrudnienia

- h. Naruszenia o charakterze majątkowym (np. rozliczenia delegacji, zwrot nieuzasadnionych kosztów)
- i. Mobbing, dyskryminacja, inne zachowania, o których mowa w „Polityce różnorodności”.

## 4. Przeciwdziałanie i reagowanie

4.1. Instytut przeciwdziałania naruszeniom w szczególności poprzez następujące działania:

a. Edukacja

Zarząd Instytutu organizuje dla zespołu okresowe szkolenia w obszarach wymagających wiedzy. Adekwatnie do potrzeb w szkoleniach uczestniczy cały zespół Instytutu lub jego członkowie, zajmujący się sprawami objętymi tematyką szkolenia.

b. Konsultowanie wątpliwości

Celem Instytutu jest budowanie kultury otwartej komunikacji, w związku z czym każdy członek zespołu może skonsultować ze swoim przełożonym lub osobą odpowiedzialną za dany obszar wątpliwości dotyczące codziennych sytuacji zawodowych, takich jak wykonania w praktyce zobowiązań umownych lub innych okoliczności.

4.2. Każda osoba, mająca wiedzę o rażącym naruszeniu lub ryzyku jego powstania, powinna przekazać ją właściwemu członkowi zespołu. Rekomenduje się, aby zgłoszenia w pierwszej kolejności kierować do bezpośredniego przełożonego lub osoby odpowiedzialnej za dany obszar. W szczególnych przypadkach, na przykład gdy naruszenia dopuszcza się bezpośredni przełożony, zgłoszenie należy skierować do członków zarządu Instytutu e-mailem, telefonicznie, lub poprzez kontakt bezpośredni (Zob. Załącznik 1 „Dane kontaktowe”). Ze zgłoszenia sporządza się notatkę, chyba że zgłoszenia zostało przekazane w formie pisemnej. Zgłoszenia powinny być oparte na uzasadnionym przekonaniu, że podane informacje są prawdziwe. Zarząd chroni osoby zgłaszające przed działaniami odwetowymi.

4.3. Działania lub zaniechania sprzeczne z postanowieniami Polityki mogą stanowić naruszenie obowiązków, w tym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, w szczególności obowiązku dbałości

o dobro Instytutu oraz jego dobre imię, a w konsekwencji mogą stanowić podstawę rozwiązania bez wypowiedzenia umowy będącej podstawą zatrudnienia.

Niezależnie od odpowiedzialności o charakterze służbowym, o której mowa powyżej, działania sprzeczne z postanowieniami Polityki mogą pociągać indywidualną odpowiedzialność prawną, w tym odpowiedzialność karną.

## 5. Przyjęcie, dostępność, przegląd

Polityka została przyjęta uchwałą zarządu Instytutu nr 2023/XI/2 z dnia 3 listopada 2023 r.

Treść Polityki została udostępniona członkom zespołu i podlega udostępnieniu każdej nowozatrudnionej osobie.

Polityka jest dostępna w chmurze Instytutu oraz na jego stronie internetowej pod linkiem [www.ireform.eu](http://www.ireform.eu).

Pytania dotyczące Polityki można kierować do Specjalistki ds. Operacyjnych lub do Członków Zarządu za pośrednictwem poczty elektronicznej (patrz: Załącznik nr 1).

Polityka podlega przeglądowi co 2 lata.

### Załącznik 1 Dane kontaktowe

Imię i nazwisko	Stanowisko	Adres e-mail
Krystyna Kowalska	Specjalistka ds. Operacyjnych	<a href="mailto:krystyna.kowalska@ireform.eu">krystyna.kowalska@ireform.eu</a>
Aleksander Śniegocki	Członek Zarządu	<a href="mailto:aleksander.sniegocki@ireform.eu">aleksander.sniegocki@ireform.eu</a>
Zofia Wetmańska	Członkini Zarządu	<a href="mailto:zofia.wetmanska@ireform.eu">zofia.wetmanska@ireform.eu</a>