

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW

Fundacji Instytut Reform

1. Wartości i cele

Wiarygodność Instytutu Reform (dalej Instytut), zaufanie partnerów oraz jego renoma to wspólne dobro zespołu oraz Instytutu. Konflikt interesów może podważać wspomniane wartości.

Celem „Polityki zarządzania konfliktem interesów” (dalej Polityka) jest ochrona wspomnianych wartości poprzez zapewnienie, aby decyzje w Instytucie były podejmowane w sposób bezstronny, w oparciu o kryteria merytoryczne, oraz transparentnie.

2. Zakres podmiotowy

Wszyscy członkowie zespołu Instytutu, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz stanowiska, są odpowiedzialni za realizowanie celów Polityki i przestrzeganie jej postanowień.

3. Konflikt interesów

3.1. Członkowie zespołu unikają konfliktu interesów, tj. sytuacji, w której interes prywatny – ich własny lub innej osoby – kolidowałby z dobrem Instytutu lub dobrem partnera Instytutu, a taka sytuacja budziłaby uzasadnione wątpliwości co do bezstronności lub rzetelności działań danego członka zespołu. Do konfliktu interesów dochodzi niezależnie, czy dobro Instytutu lub jego partnera zostało naruszone czy zagrożone.

3.2. Konflikt interesów obejmuje w szczególności następujące sytuacje:

- a. podejmowanie przez członka zespołu równoległego zatrudnienia w podmiotach będących partnerami Instytutu lub prowadzących działalność konkurencyjną;
- b. zatrudnianie w Instytucie małżonków, osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe, osób pozostających w relacji pokrewieństwa, powinowactwa lub koleżeństwa;

- c. wykonywanie pracy w bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy małżonkami, osobami prowadzącymi wspólne gospodarstwo domowe, osobami pozostającymi w relacji pokrewieństwa, powinowactwa lub koleżeństwa.

4. Działalność Instytutu a konflikt interesów po stronie podmiotów trzecich

4.1. Instytut unika sytuacji, w których mógłby być powiązany z konfliktem interesów występującym po stronie podmiotów trzecich, a które prowadziłyby do kolizji interesów Instytutu, w tym interesów majątkowych, z istotnymi dla niego wartościami, takimi jak rzetelność i wiarygodność. Instytut w szczególności:

- a. nie zatrudnia osób, które równoległe na stałe pozostają zatrudnione w administracji publicznej;
- b. nie zatrudnia osób, które pracując na rzecz administracji publicznej, podejmowały w przeszłości decyzje lub dokonywały innych czynności dotyczących Instytutu, chyba że od takiej decyzji lub czynności upłynęły co najmniej 2 lata.

5. Przeciwdziałanie i reagowanie

5.1. W przypadku pojawienia się okoliczności wskazujących na konflikt interesów:

- a. Członek zespołu, którego konflikt dotyczy, ma obowiązek:
 - wyłączyć się z podejmowania jakichkolwiek działań w danej sprawie,
 - zgłosić konflikt interesów bezpośrednio przełożonemu lub zarządowi, a jeśli sprawa dotyczy członka zarządu – radzie fundacji.
- b. Bezpośredni przełożony, zarząd lub (w przypadku, gdy konflikt dotyczy członka zarządu) Rada fundacji wyznaczają członka zespołu, który w zastępstwie osoby pozostającej w konflikcie interesów podejmie właściwe decyzje lub dokona innych niezbędnych czynności. Wyznaczony członek zespołu nie może podlegać służbowo osobie wyłączonej.
- c. Wyznaczony członek zespołu podejmuje decyzje w zastępstwie osoby wyłączonej w oparciu o przesłanki merytoryczne, zasady uczciwej

konkurencji oraz uwzględniając okoliczności, w tym ograniczoną dostępność określonych usług lub unikalne kwalifikacje osoby zatrudnianej.

- 5.2. Każdy członek zespołu może skonsultować ze swoim przełożonym lub zarządem, czy określone okoliczności wskazują na konflikt interesów.
- 5.3. Każda osoba, mająca wiedzę o konflikcie interesów w Instytucie lub sytuacji, o której mowa w pkt. 4 powyżej, 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 w konflikcie interesów pozostaje bezpośredni przełożony zgłaszającego, zgłoszenie należy skierować do członków zarządu 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.
- 5.4. Niezgłoszenie konfliktu interesów może stanowić naruszenie obowiązków, w tym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec Instytutu, w szczególności obowiązku dbałości o dobro Instytutu oraz jego dobre imię, a w konsekwencji może stanowić podstawę rozwiązania bez wypowiedzenia umowy będącej podstawą zatrudnienia.

6. Przyjęcie, dostęp i przegląd

Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu nr 2023/XI/3 z dnia 3 listopada 2023 r.

Treść Polityki została udostępniona członkom zespołu i podlega udostępnieniu każdej nowo-zatrudnionej osobie.

Polityka jest dostępna w chmurze Instytutu oraz na jego stronie internetowej pod linkiem 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	krystyna.kowalska@ireform.eu
Aleksander Śniegocki	Członek Zarządu	aleksander.sniegocki@ireform.eu
Zofia Wetmańska	Członkini Zarządu	zofia.wetmanska@ireform.eu