Polityka zarządzania konfliktem interesów w Fundacji Solidarności Międzynarodowej

przyjęta przez Zarząd Fundacji w dniu 13.06.2025

Niniejszy dokument zastępuje Politykę przeciwdziałania konfliktowi interesów w FSM przyjętą Decyzją Prezesa FSM nr 2021/02/03 z dnia 26 lutego 2021 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie **3**
2. Definicje **4**
3. Działania Fundacji minimalizujące ryzyko wystąpienia konfliktu interesów **5**
4. Zarządzanie konfliktem interesów w Fundacji **5**
a. Pracownicy i Współpracownicy Fundacji **5**
b. Rada Fundacji **6**
c. Zarząd Fundacji **6**
d. Wykorzystanie majątku Fundacji **6**
e. Prezenty i gościnność **6**
f. Rekrutacja – okres karencji **6**
5. Zgłaszanie konfliktu interesów **7**
6. Jak Sprawdzić czy pojawia się ryzyko konfliktu interesów? **8**
a. konflikty finansowe **8**
b. konflikty biznesowe i pracownicze **8**
c. konflikty osobiste **9**
d. inne rodzaje konfliktu interesów **9**

1. WPROWADZENIE

Fundacja Solidarności Międzynarodowej jest organizacją działająca w obszarze współpracy rozwojowej. Statutowymi celami Fundacji Solidarności Międzynarodowej są m.in. wspieranie przemian demokratycznych, rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, zasad dobrego rządzenia oraz przestrzegania prawa. Zasady pracy w takiej organizacji powinny być zrozumiałe i przejrzyste dla wszystkich pracowników i współpracowników. Zespół Fundacji Solidarności Międzynarodowej realizując swoje zadania staje przed wieloma wyzwaniami. Mogą pojawić się wątpliwości dotyczące bezstronności w relacjach z partnerami lub grantobiorcami, w kwestiach związanych z rekrutacją nowych Pracowników i Współpracowników, przebiegiem zatrudnienia, a także procesem zamówień. Polityka przeciwdziałania konfliktowi interesów w Fundacji ma pomóc w takich sytuacjach.

2. DEFINICJE

Konflikt interesów charakteryzuje się sytuacją, gdzie występuje co najmniej jedna z poniższych sytuacji:

- osoba znajduje się w stanie „podwójnej lojalności" wobec Fundacji i interesów osobistych lub interesów innego podmiotu,
- osoba mogłaby sprawować nadzór, kontrolę bądź dokonywać oceny własnej pracy, decyzji lub działań,
- pojawia się możliwość negatywnego wpływu na bezstronność i niezależność wykonywania obowiązków służbowych.

Rodzaje konfliktu interesów:

- **Rzeczywisty konflikt interesów** ma miejsce, gdy określone interesy osoby wpływają lub mogłyby negatywnie wpłynąć na wykonywanie przez nią swoich obowiązków,
- **Potencjalny konflikt interesów** ma miejsce, jeśli istnieje prawdopodobieństwo, że interes osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność bądź bezstronność,
- **Postrzegany (pozorny) konflikt interesów** ma miejsce, gdy występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania swoich obowiązków, pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje. Wszelkie próby sprostowania zaistniałego niedomówienia powodują wówczas jedynie dalszą utratę wiarygodności.

Niewłaściwy wpływ – sytuacja, w której pracownik, współpracownik lub członek organów Fundacji wykorzystuje swoją pozycję wobec wnioskującego o dofinansowanie, potencjalnego wykonawcy lub jakiejkolwiek innej osoby lub podmiotu ubiegającego się o nawiązanie współpracy z Fundacją, dla osiągnięcia osobistej korzyści dla siebie lub osób najbliższych albo ze szkoda dla interesów Fundacji.

Osoby najbliższe to osoby powiązane stosunkiem małżeństwa, pokrewieństwa (do trzeciego stopnia), powinowactwa (do drugiego stopnia), przysposobienia, opieki lub kurateli, partner/ partnerka (konkubinat), a także pozostające w innych relacjach, których charakter może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności, na przykład pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym.

Osoby zażyle znajome to osoby, z którymi utrzymujemy bliskie relacje. Tego rodzaju znajomość opiera się na częstych kontaktach, wzajemnym zaufaniu i dzieleniu się osobistymi informacjami lub doświadczeniami. Mogą to być na przykład: bliski przyjaciel, współpracownik lub sąsiad, z którym relacje mają długotrwały i zażyły charakter.

Opinia w sprawie konfliktu interesów - to formalny dokument sporządzany przez specjalistów ds. zgodności w jednostkach organizacyjnych Fundacji za granicą oraz w Biurze Głównym, którego celem jest ocena, czy zgłoszona sytuacja stanowi rzeczywisty, potencjalny lub pozorny konflikt interesów. Opinia zawiera również jednoznaczne wskazania dotyczące sposobu postępowania przez osobę zainteresowaną w danej sytuacji. Opinie wydawane przez specjalistę ds. zgodności w Biurze Głównym mają charakter ostateczny i są wiążące zarówno dla wnioskodawców, jak i ich przełożonych.

3. DZIAŁANIA FUNDACJI MINIMALIZUJĄCE RYZYKO WYSTĄPIENIA KONFLIKTU INTERESÓW

W celu zapobiegania konfliktom interesów, minimalizowania ryzyka ich występowania oraz monitorowania, w Fundacji stosowane są w szczególności następujące działania:

a) podejmowanie decyzji organizacyjnych uniemożliwiających powstanie relacji/okoliczności tworzących konflikt interesów, w tym w zakresie obowiązków identyfikacji, zgłaszania i monitorowania ryzyk podejmowania decyzji;
b) wydawanie opinii przez specjalistę ds. zgodności w celu wsparcia pracowników Fundacji w procesie zarządzania konfliktem interesów;
c) organizacja i prowadzenie szkoleń, dla wszystkich pracowników, w tym członków władz Fundacji;
d) w sytuacjach budzących uzasadnione wątpliwości prowadzenie kontroli zgodności z Polityką działań podejmowanych przez Pracowników, Współpracowników i osób sprawujących funkcje w organach Fundacji;
e) prowadzenie rejestrów zgłoszeń konfliktów interesów w jednostkach organizacyjnych Fundacji za granicą i w Biurze Głównym

z zastrzeżeniem poszanowania dla konstytucyjnych praw i wolności, zastosowanie środków przewidzianych w prawie pracy i w regulacjach wewnętrznych Fundacji za nieprzestrzeganie postanowień Polityki.

4. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW W FUNDACJI

a. Pracownicy i Współpracownicy Fundacji

W celu minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów Pracownicy i Współpracownicy:

i. zobowiązani są do identyfikacji konfliktów interesów, zgłoszenia ryzyka ich wystąpienia i powstrzymania się od dalszych działań w takiej sytuacji do czasu rozstrzygnięcia sprawy;
ii. zobowiązani są do powstrzymania się od działań, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nimi a Fundacją, w szczególności dla osiągania osobistych korzyści lub działań konkurencyjnych wobec Fundacji;
iii. wykonując czynności w imieniu lub na rzecz Fundacji powinni wyłączyć się z procesów z udziałem osób lub podmiotów, z którymi łączą ich relacje pozasłużbowe lub biznesowe (w tym powiązania kapitałowe);
iv. muszą zapewnić, aby ich własne interesy nie kolidowały ani z ich obowiązkami wobec Fundacji, ani ze zobowiązaniami Fundacji względem Partnerów, Kontrahentów i stron trzecich;
v. wykonując czynności, podejmując lub uczestnicząc w procesie podejmowania decyzji w imieniu Fundacji, mają obowiązek wyłączyć się z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia potencjalnego konfliktu interesów;
vi. zaangażowani w proces decyzyjny związany z np. udzielaniem zamówienia lub przyznania grantu lub innej formy finansowania czy przekazania środków finansowych Fundacji do zarządzania nie mogą wywierać niewłaściwego wpływu na podmioty ubiegające się o finansowanie lub na osoby powiązane z tym podmiotem;

vii. obowiązani są do zapoznania się i przestrzegania obowiązujących procedur z zakresu zarządzania konfliktami interesów oraz uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez Fundację;
viii. w przypadku wątpliwości są zobowiązani do postępowania zgodnie przepisami części 5 Polityki.

b. Rada Fundacji

Do członków Rady stosuje się zapisy par. 14 ust. 13 – 15 Statutu Fundacji.

c. Zarząd Fundacji

Do członków Zarządu stosuje się zapisy par. 17 ust. 7 – 8 Statutu Fundacji.

d. Wykorzystanie majątku Fundacji

Do wykorzystywania majątku Fundacji stosuje się zapisy par. 20 Statutu Fundacji.

e. Prezenty i gościnność (korzyści)

i. Pracownicy nie mogą przyjmować prezentów ani jakichkolwiek innych korzyści od podmiotów i osób współpracujących z Fundacją, z wyjątkiem zwyczajowych upominków o znikomej wartości uwzględniających lokalny kontekst kulturowy. Maksymalna kwotę upominków zwyczajowych określa członek Zarządu odpowiadający za sprawy finansowe, a w jednostkach zagranicznych ich kierownicy i podają do wiadomości pracowników zgodnie z przyjętą praktyką.

Członkowie Zarządu lub osoba reprezentująca Zarząd Fundacji w kontaktach międzynarodowych może przyjąć prezent, który przechodzi na własność Fundacji, zgodnie ze zwyczajami przyjętymi w stosunkach międzynarodowych.

f. Rekrutacja – okres karencji

ii. Nie mogą ubiegać się o zatrudnienie w Fundacji na stanowiskach bezpośrednio związanych z udzielaniem zamówień lub przyznawaniem grantów:
    1. beneficjenci rzeczywiści lub członkowie organów zarządzających i kontrolnych,
    2. dyrektorzy i menedżerowie

    podmiotów, którym Fundacja udzieliła zamówienia lub przyznała grant, podejmujących decyzje w tych sprawach lub kontrolujących przez okres trzech lat od daty zakończenia współpracy Fundacji z tym podmiotem lub od upływu trzech lat od ustania zatrudnienia lub współpracy w tym podmiocie.

Wszelkie odstępstwa od tych zasad wymagają wydania opinii przez specjalistę ds. zgodności w Biurze Głównym.

5. ZGŁASZANIE KONFLIKTU INTERESÓW

a. Przed przystąpieniem do czynności związanych z podjęciem decyzji (postępowanie o zamówienie, rekrutacja, konkurs grantowy etc.), po poznaniu nazw oferentów/nazwisk kandydatów/ofert/zgłoszeń etc. osoby biorące udział w procesie decyzyjnym składają deklaracje wg wzorów określanych przez Zespół ds. Zgodności w Biurze Głównym gdzie określają, czy w danej sytuacji mają do czynienia z możliwością wystąpienia rzeczywistego, potencjalnego lub postrzeganego konfliktu interesów, a w przypadku zamówień poniżej 40 000 PLN netto zgłaszają wystąpienie takiego konfliktu zgodnie z punktem b.
b. Wszelkie sytuacje konfliktu interesów, o których istnieniu Pracownik, Współpracownik lub Członek organów Fundacji wie, muszą być niezwłocznie zgłoszone pisemnie drogą elektroniczną do specjalisty ds. zgodności oraz, jeśli dotyczy, do bezpośredniego przełożonego, a osoba zgłaszająca powinna podjąć działania zgodnie z par. 4.a. Polityki, w tym w szczególności wyłączyć się z procesu podejmowania decyzji zgodnie z par. 4.a.iii Polityki.

c. W przypadku wątpliwości czy istnieje lub może zaistnieć rzeczywisty, potencjalny lub postrzegany konflikt interesów, Pracownik lub Współpracownik powinien poinformować swojego przełożonego oraz Zespół ds. Zgodności w danej jednostce organizacyjnej.
d. Specjalista ds. zgodności analizuje stan faktyczny na podstawie zgłoszenia i pisemnie drogą elektroniczną wskazuje Pracownikowi/ Współpracownikowi i jego przełożonemu właściwe postępowanie.
e. Gdy sprawa w Przedstawicielstwie ma charakter wyjątkowy lub znaczenie ogólnoorganizacyjne, specjalista ds. zgodności zwraca się pisemnie drogą elektroniczną o wydanie opinii przez specjalistę ds. Zgodności w Biurze Głównym. Opinia ta ma charakter wiążący.
f. Specjaliści ds. zgodności w Przedstawicielstwach oraz specjalista ds. zgodności w Biurze Głównym prowadzą rejestry zgłoszonych konfliktów interesów i wydanych opinii o konflikcie interesów. Wzór rejestru określa specjalista ds. zgodności w Biurze Głównym
g. Rejestry prowadzone w Przedstawicielstwach są udostępniane Zespołowi ds. Zgodności w Biurze Głównym.

6. JAK SPRAWDZIĆ, CZY POJAWIA SIĘ RYZYKO KONFLIKTU INTERESÓW?

Poniższe pytania dotyczą możliwego konfliktu interesów w obszarze finansów, biznesu, osobistym, rodzinnym i innym. Odpowiedzi mogą pomóc ustalić, czy może pojawić się ryzyko konfliktu interesów w sytuacji, w jakiej się znajdujemy, w działaniu lub powstrzymaniu się od działania.

a. konflikty finansowe

- Interes finansowy: "Czy ja lub osoba mi najbliższa posiada akcje, udziały, prawo głosu w organach lub inny interes finansowy w podmiocie, który ubiega się o udzielenie zamówienia lub grantu z Fundacji albo realizuje płatne działania na rzecz Fundacji?
- Prezenty i korzyści: Czy otrzymałem/ otrzymałam lub zaoferowano mi jakikolwiek prezent lub korzyść, na przykład rabat w zakupie znacząco odbiegający od dostępnych dla innych osób podmiotu lub osoby ubiegającej się o udzielenie zamówienia lub grantu albo biorącej udział w procesie rekrutacji do Fundacji, jeżeli mogłem/ mogłam lub powinienem/ powinnam mieć wrażenie, że może to mieć wpływ na moją decyzję związaną z nawiązaniem lub kontynuacją współpracy?
- Własność intelektualna: czy posiadam jakiekolwiek prawa lub interesy związane z własnością intelektualną, patentami lub licencjami, które mogą kolidować z interesami Fundacji (na przykład posiadam prawa do zdjęć lub filmu, które chciałabym wykorzystać Fundacja)?
- Informacje poufne: czy posiadam wiedzę lub dostęp do informacji wewnętrznych o Fundacji lub jej Partnerach albo Kontrahentach, których wykorzystanie może mi przynieść osobisty zysk lub korzyść?

Zobowiązania finansowe: czy posiadam jakiekolwiek zobowiązania finansowe, które mogą negatywnie wpłynąć na moją pracę dla Fundacji?

b. konflikty biznesowe i pracownicze

- Zatrudnienie u innych podmiotów: czy jestem zatrudniony/ zatrudniona lub otrzymuję wynagrodzenie za współpracę w dowolnej formie z zewnętrznym podmiotem, który ubiega się o udzielenie zamówienia lub grantu albo o jakąkolwiek inny rodzaj płatnej współpracy z Fundacją lub który otrzymuje wynagrodzenie za taką współpracę od Fundacji?
- Kwestie wizerunkowe: czy współpracuję z podmiotem, także bezpłatnie, gdy taka współpraca stoi w sprzeczności z celami statutowymi, wartościami i podstawowymi kierunkami działania Fundacji?
- Relacje sponsorskie: czy kiedykolwiek otrzymałem/ otrzymałam propozycję płatnej współpracy, na przykład w mediach społecznościowych lub ofertę sponsorską, która może spowodować powstanie konfliktu interesów w związku z moją pracą na rzecz Fundacji?
- Relacje zawodowe: czy utrzymuję jakiekolwiek relacje zawodowe, które mogą powodować negatywny wpływ na moje obowiązki względem Fundacji?

c. konflikty osobiste

Kwestie związane z konfliktami osobistymi są rozpatrywane z poszanowaniem gwarantowanego przez Konstytucję prawa do prywatności oraz do wolności poglądów, z uwzględnieniem zasady, że korzystanie z praw i wolności nie może naruszać wolności i praw innych osób. Przy ocenie czy konflikt zachodzi czy też nie, brane są również pod uwagę statutowe cele Fundacji, tj. wzmocnienie demokracji, rozwój społeczeństwa obywatelskiego, zasad dobrego rządzenia, przestrzeganie praw człowieka, a także charakter działań realizowanych w państwach o szczególnych warunkach politycznych. Fundacja ma także prawo do zabezpieczenia się przed takimi prywatnymi działaniami pracowników lub współpracowników, które ujawniają tajemnicę przedsiębiorstwa lub naruszają dobre imię pracodawcy.

- Relacje osobiste: czy pozostaję lub pozostawałem/ pozostawałam w relacjach rodzinnych, przyjacielskich lub podobnego rodzaju z osobami lub podmiotami ubiegającymi się o udzielenie zamówienia lub grantu lub realizującymi płatne zadania na rzecz Fundacji, jeżeli relacje te mogły wpływać lub mogły być postrzegane jako wpływające negatywnie na moje zobowiązania wobec Fundacji, w tym na preferencyjne traktowanie takich osób lub podmiotów?
- Działalność osobista: czy prowadzę działalność osobistą lub hobbystyczną, która może powodować powstanie konfliktu interesów z moją pracą na rzecz Fundacji?
- Działalność polityczna: czy jestem związany/ związana z organizacją polityczną lub prowadzę taką działalność, która może spowodować konflikt interesów lub może być postrzegana jako konflikt interesów z moją pracą na rzecz Fundacji?
- Działalność społeczna: czy biorę udział w działalności lub jestem związany/ związana z organizacją społeczną, której misja, cele lub działania mogą powodować lub mogą być postrzegane jako konflikt interesów z moją pracą na rzecz Fundacji?
- Sprawy prawne: Czy jestem lub czy z dużym prawdopodobieństwem mogę być uczestnikiem/ uczestniczką jakichkolwiek postępowań prawnych, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów z moja pracą na rzecz Fundacji?

Wystąpienia publiczne: Czy występowałem/ występowałam publicznie z oświadczeniami lub twierdzeniami, które mogą być odbierane jako konflikt interesów z moją pracą na rzecz Fundacji? Czy publikowałem/ publikowałam wpisy lub wystąpienia w Internecie o podobnym charakterze?

d. inne rodzaje konfliktu interesów

Czy jestem lub mogę być w jakiejkolwiek innej sytuacji konfliktu interesów, której nie zgłosiłem do Fundacji?

Metryczka dokumentu

	Stanowisko/ funkcja/ organ	Imię i nazwisko
Dokument opracował	Starszy specjalista ds. zgodności	Rafał Ciesielski
Dokument przyjął	Zarząd FSM	Justyna Janiszewska Teresa Zagrodzka
Planowana data przeglądu	30.06.2030 r.	