

Polityka przeciwdziałania konfliktom interesów

Cel

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie, że wszyscy pracownicy AVSI POLSKA skutecznie identyfikują, ujawniają i zarządzają wszelkimi rzeczywistymi, potencjalnymi lub domniemanymi konfliktami interesów w celu ochrony integralności AVSI POLSKA i zarządzania ryzykiem.

Zamiar

AVSI POLSKA dąży do tego, aby wszyscy pracownicy byli świadomi swoich obowiązków w zakresie ujawniania wszelkich konfliktów interesów, które mogą mieć, oraz do przestrzegania niniejszej polityki, aby zapewnić skuteczne zarządzanie tymi konfliktami interesów jako przedstawiciele AVSI POLSKA.

Zakres polisy

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników AVSI POLSKA.

Niniejsza polityka uzupełnia wszelkie zobowiązania związane z konfliktem interesów wynikające z umowy o pracę lub innej umowy pracownika. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy/współpracownicy będą w pełni uczestniczyć w ujawnianiu i zarządzaniu konfliktem interesów.

Deklaracja polityki

AVSI POLSKA zdaje sobie sprawę z tego, jak ważne jest zapewnienie ram, w których konflikty interesów są identyfikowane, ujawniane i odpowiednio zarządzane.

AVSI POLSKA dąży do budowania miejsca pracy wolnego od oszustw i korupcji oraz postrzegania ich jako oszustw lub korupcji. Polityka ta została opracowana, ponieważ mogą pojawić się konflikty interesów, a jeśli są one otwarcie i skutecznie zarządzane, nie muszą stanowić problemu dla pracowników lub AVSI POLSKA. Z tych powodów ważne jest, aby wszyscy pracownicy/współpracownicy ponosili wspólną odpowiedzialność za wzmocnienie tego zobowiązania do odpowiedniego identyfikowania i ujawniania konfliktów interesów oraz zarządzania nimi.

Konflikt interesów nie musi być równoznaczny z naruszeniem tej polityki. Nieujawnienie konfliktu interesów może jednak stanowić naruszenie.

Poza obowiązkami wynikającymi z niniejszej polityki, pracownicy/współpracownicy mogą mieć również zobowiązania wynikające z umowy o pracę/innej umowy lub z innej polityki AVSI POLSKA w odniesieniu do:

- angażowanie się w inne zatrudnienie lub działalność zarobkową

Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów powstaje, gdy na obowiązki pracownika wobec AVSI POLSKA ma wpływ interes osobisty. W takich przypadkach granica między postępowaniem osobistym a zawodowym może ulec zatarciu i zakłócić zdolność pracownika/współpracownika do wykonywania swojego stanowiska.

Interesy osobiste mogą mieć charakter finansowy lub niefinansowy i mogą być utrzymywane w związku z:

- Członkowie rodziny
- Bliscy przyjaciele
- Współpracownicy.

Konflikt interesów jest zwykle "pozytywny" (np. motywowany korzyściami finansowymi/osobistymi), ale może być również "negatywny" (np. motywowany krzywdą wyrządzoną innej osobie).

Warto mieć na uwadze, że konflikt interesów może powstać bez zamiaru "przekroczenia granicy" między interesem zawodowym a osobistym. Innymi słowami, konflikt interesów może być nie tylko rzeczywisty, ale także **potencjalny** lub **postrzegany**.

- Potencjalny konflikt interesów to taki, który można przewidzieć na podstawie okoliczności, ale jeszcze się nie urzeczywistnił (na przykład gdy osoba ubiegająca się o pracę jest spokrewniona z członkiem panelu rekrutacyjnego, ale aplikacje nie zostały jeszcze rozpatrzone).
- Postrzegany konflikt interesów to taki, w którym okoliczności wskazują rozsądnej osobie, że ma to wpływ na obowiązki pracownika/współpracownika wobec AVSI POLSKA, niezależnie od tego, czy istnieje rzeczywisty konflikt interesów, czy nie.

Typowe sytuacje konfliktu interesów

Istnieje wiele sytuacji, w których może pojawić się konflikt interesów. Poniżej przedstawiono niektóre z bardziej typowych sytuacji.

Pozostała działalność związana z zatrudnieniem/wynagrodzeniem

Pracownik podejmujący inne zatrudnienie lub działalność zarobkową może powodować potencjalny/rzeczywisty/postrzegany konflikt interesów, w szczególności gdy inna praca jest związana z obowiązkami służbowymi. W zależności od okoliczności, na zdolność pracownika/współpracownika do wykonywania obowiązków służbowych może mieć negatywny wpływ inne zatrudnienie/działalność.

Oprócz bieżących zobowiązań wynikających z niniejszej polityki, pracownik/współpracownik musi spełnić określone zobowiązania związane z konfliktem interesów wynikające z umowy o pracę lub innej umowy. Mianowicie, pracownik/współpracownik musi powiadomić zleceniodawcę na piśmie o innym zatrudnieniu/czynnościach. Zleceniodawca ustali, czy istnieje potencjalny/rzeczywisty konflikt interesów. Wszelkie konflikty interesów należy rozwiązywać w interesie AVSI POLSKA.

Zbycie aktywów AVSI POLSKA

Zbycie aktywów AVSI POLSKA wiąże się z potencjalnymi konsekwencjami w postaci konfliktu interesów, takich jak oszustwo lub nieoficjalne wykorzystanie sprzętu.

Przyjmowanie prezentów i korzyści

Zgodnie z polityką AVSI POLSKA pracownikom nie wolno przyjmować prezentów i korzyści od osób trzecich.

Pracownicy/współpracownicy:

- Nie zabiegaj o prezenty ani korzyści
- odrzucić wszelkie oferty prezentów lub korzyści, które mogłyby być racjonalnie postrzegane jako podważające integralność AVSI POLSKA lub ich samych
- Poinformuj osobę obdarowującą, że "podziękowania są wystarczające", a prezent jest przemyślany, ale nie jest wymagany w związku z jego pracą lub usługami
- odrzucić wszelkie oferty prezentów lub korzyści od osób lub organizacji, co do których mogą

podejmowanie decyzji (np. dotyczących procedur przetargowych, zamówień publicznych, licencjonowania lub regulacji)

- Odrzuć wszelkie oferty pieniężne lub przedmioty łatwo zamienione na pieniądze, takie jak akcje
- odmawiać łapówek i zgłaszać dyrektorowi próby przekupstwa
- Zasięgnij porady zleceniodawcy, jeśli nie masz pewności, jak zareagować na ofertę prezentu lub korzyści o wartości większej niż nominalna.

Zamawianie towarów i usług

Potencjalny lub domniemany konflikt interesów może zaistnieć, gdy zleceniobiorca zatrudniony w AVSI POLSKA jest również zatrudniony przez pracownika/współpracownika do pracy prywatnej. W niektórych sytuacjach wykonawca może oferować lub świadczyć pracę prywatną po obniżonej cenie, aby zapewnić sobie dobrą sytuację w przyszłych umowach. Może to oznaczać, że pracownik/współpracownik otrzymuje prywatną korzyść, która może stać się potencjalnym konfliktem interesów, jeśli jest on również zaangażowany w decyzje dotyczące zakupu towarów lub usług na rzecz AVSI POLSKA.

Jeśli można by uznać, że praca zleceniobiorcy wykonywana na rzecz pracownika jako osoba prywatna stanowi konflikt interesów, wówczas pracownik powinien zadbać o to, aby praca prywatna była rozliczana według standardowych i opublikowanych stawek. Ponadto pracownik powinien zadeklarować zaangażowanie zleceniobiorcy do pracy prywatnej i/lub wszelkich relacji z kontrahentem przed udzieleniem w przyszłości zamówień na dostawy towarów lub usług na rzecz AVSI POLSKA.

Aby uniknąć potencjalnego lub domniemanego konfliktu interesów przy zamawianiu towarów i usług, zaleca się, aby decyzje o zamówieniach były podejmowane przez panel, a nie przez jedną osobę.

Rekrutacja pracowników

Konflikt interesów istnieje przy rekrutacji osoby, z którą pracownik/współpracownik ma obecny lub przeszły związek zawodowy/osobisty lub w której zatrudnieniu ma żywotny interes.

W przypadku, gdy pracownik/współpracownik wchodzi w skład panelu rekrutacyjnego i dowie się o takim związku z osobą ubiegającą się o pracę, powinien zgłosić zleceniodawcy konflikt interesów. Następnie zleceniodawca w porozumieniu z pracownikiem/współpracownikiem ustala plan zarządzania konfliktem interesów (patrz niżej "Zarządzanie konfliktem interesów"), np. pracownik może usunąć się z panelu rekrutacyjnego.

Identyfikacja i ujawnianie konfliktu interesów

Wszyscy pracownicy/współpracownicy ponoszą stałą odpowiedzialność za identyfikowanie, deklarowanie i zarządzanie wszelkimi potencjalnymi lub domniemanymi konfliktami interesów, który ich dotyczy.

W przypadku, gdy pracownik/współpracownik podejrzewa, że może mieć potencjalny/postrzegany/rzeczywisty konflikt interesów, pracownik musi omówić każdy konflikt interesów ze zleceniodawcą i dostarczyć mu wypełniony formularz oświadczenia o konflikcie interesów.

Pracownicy/współpracownicy powinni podać w formularzu zgłoszeniowym wszystkie informacje istotne dla zidentyfikowanego konfliktu interesów, aby umożliwić dającemu zlecenie pełną ocenę, czy konflikt interesów faktycznie istnieje.

Mogą zaistnieć okoliczności, w których potencjalny/rzeczywisty/postrzegany konflikt interesów dotyczy mocodawcy. W takiej sytuacji zleceniodawca lub inny pracownik/współpracownik powinien omówić sprawę bezpośrednio z pracodawcą.

Zarządzanie konfliktem interesów

Jeżeli dający zlecenie stwierdzi, że istnieje potencjalny/postrzegany/rzeczywisty konflikt interesów, przygotować i zaproponować plan zarządzania konfliktem interesów. Pracownik/współpracownik ma obowiązek przedyskutować z zleceniodawcą każdy proponowany plan zarządzania konfliktem interesów.

Zleceniodawca weźmie pod uwagę wszelkie uwagi, jakie pracownik/współpracownik może mieć w związku z proponowanym planem zarządzania, jednak pracownik/współpracownik jest zobowiązany do przestrzegania wszelkich planów zarządzania konfliktem interesów ustalonych przez zleceniodawcę.

Mogą zaistnieć okoliczności, w których potencjalny/rzeczywisty/postrzegany konflikt interesów dotyczy mocodawcy. W takiej sytuacji zleceniodawca będzie współpracował z pracodawcą w celu opracowania planu zarządzania konfliktem interesów.

Pracownik/współpracownik rezygnuje z prywatnego interesu, który powoduje konflikt. W przypadku, gdy zrzeczenie się interesu nie jest możliwe (np. relacje z rodziną), a konflikt nie może być rozwiązany za pomocą jednej z pozostałych powyższych opcji, pracownik/współpracownik może rozważyć wycofanie się z procesu.

Rejestrowanie i ujawnianie	Upewnij się, że wszystkie informacje dotyczące konfliktu interesów zostały ujawnione i odpowiednio udokumentowane.
Ograniczać	Wprowadzono ograniczenia w zakresie zaangażowania pracownika/współpracownika w sprawę lub przeformułowano zakres prac lub ograniczono dostęp do niektórych informacji.
Rekrutuj i monitoruj	Do nadzorowania części lub całości procesu związanego z daną sprawą wykorzystywana jest strona trzecia, która nie jest w konflikcie.
Usunąć	Pracownik/współpracownik sam się odsuwa lub zostaje odsunięty od sprawy. Na przykład w sytuacji, w której osoba ubiegająca się o pracę jest powiązana z członkiem panelu rekrutacyjnego na to stanowisko, plan zarządzania konfliktem interesów może przewidywać ustąpienie tego członka panelu ze stanowiska w trakcie procesu selekcji wyłącznie na to stanowisko.
Porzucić	Pracownik/współpracownik rezygnuje z prywatnego interesu, który powoduje konflikt. Jeżeli rezygnacja z interesu nie jest możliwa (np. relacje z rodziną) i nie można rozwiązać konfliktu za pomocą jednej z powyższych opcji, pracownik/współpracownik może rozważyć wycofanie się z procesu.

Plany zarządzania konfliktem interesów zawarte w formularzu oświadczenia o konflikcie interesów powinny być poddawane regularnym przeglądom, aby zapewnić ich skuteczność.

Konsekwencje naruszenia tej polityki

Konflikty interesów same w sobie nie są nieetyczne ani sprzeczne z niniejszą polityką. Jeśli jednak pracownik/współpracownik zawiedzie w celu zidentyfikowania (lub, w razie potrzeby, zarządzania/monitorowania) jakiegokolwiek rzeczywistego/postrzeganego/potencjalnego konfliktu interesów, może to skutkować postępowaniem dyscyplinarnym lub, w zależności od powagi okoliczności, rozwiązaniem stosunku pracy lub współpracy.

Lista kontrolna konfliktu interesów dla pracowników/współpracowników

1. Wypełnij formularz Oświadczenie o konflikcie interesów.
2. Omów okoliczności sytuacji konfliktu interesów ze zleceniodawcą lub pracodawcą.
3. Postępuj zgodnie z planem zarządzania konfliktem interesów, o którym decyduje zleceniodawca lub pracodawca.
4. Monitoruj na bieżąco sytuację konfliktu interesów, informując zleceniodawcę lub pracodawcę o wszelkie zmiany okoliczności sytuacji konfliktu interesów.

Przegląd zasad

Polityka ta będzie poddawana przeglądowi co dwa lata w celu uwzględnienia wszelkich zmian w technologii, przepisach, oczekiwaniach lub praktykach.