



Polski Związek Szermierczy

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW

1. CEL POLITYKI

PZS jest zobowiązany do wdrożenia oraz stosowania skutecznych rozwiązań organizacyjnych oraz proceduralnych, mających na celu identyfikację i monitoring konfliktów interesów oraz zarządzanie takimi konfliktami. Aby wspierać realizację tego celu, PZS wdraża Politykę zarządzania konfliktami interesów (dalej: „Polityka”).

Na potrzeby Polityki przez interesy PZS rozumie się również interesy podmiotów (osób) powiązanych z PZS obejmujących:

- 1) podmioty zależne wobec PZS,
- 2) podmioty, na które PZS wywiera znaczny wpływ,
- 3) podmioty wywierające na PZS znaczny wpływ,
- 4) członków zarządu PZS,
- 5) członków Komisji Rewizyjnej PZS,
- 6) członków Związku (kluby sportowe zrzeszone w PZS),
- 7) pracowników PZS.

2. KONFLIKT INTERESÓW – DEFINICJA

Konflikt interesów to konflikt, który pojawia się w zakresie działalności prowadzonej przez PZS lub podmioty (osoby) powiązane z PZS, w związku ze świadczeniem na rzecz PZS jakichkolwiek usług, które mogą przynieść korzyści podmiotowi (osobie) powiązanemu z PZS lub innemu podmiotowi, na rzecz którego PZS działa, jeżeli może to mieć niekorzystny wpływ na interesy oby stron.

Konflikty interesów mogą dotyczyć relacji pomiędzy:

- a. interesami PZS a usługodawcami lub innymi interesariuszami
 - b. interesami interesariuszy lub grupy interesariuszy a interesami innego interesariusza lub innej grupy interesariuszy,
- b)
- a. interesami PZS a interesami pracownika lub grupy pracowników PZS.

Niektóre ze wskazanych konfliktów mogą wynikać wyłącznie z faktu, że PZS jest zaangażowany w realizację szerokiego zakresu operacji gospodarczych z różnymi podmiotami, inne natomiast mogą być konsekwencją konkretnych okoliczności związanych z daną relacją bądź uwarunkowań dotyczących realizowanej transakcji.

3. PRZYKŁADY KONFLIKTÓW INTERESÓW, JAKIE MOGĄ POWSTAĆ W ZWIĄZKU Z REALIZACJĄ CELÓW STATUTOWYCH PRZEZ PZS

Aby wprowadzić rozwiązania mające na celu identyfikację rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów, a także efektywne zarządzanie nimi i ich kontrolę, zidentyfikowaliśmy potencjalne konflikty interesów, które mogą wystąpić w związku z działalnością PZS lub podmiotów

(osób) powiązanych z PZS. Potencjalne konflikty interesów mogą wynikać z wzajemnego oddziaływania różnych rodzajów działalności, w którą PZS lub podmioty (osoby) powiązane z PZS są zaangażowane.

Rodzaje realizowanych przez PZS lub podmioty (osoby) powiązane z PZS funkcji lub działań, które można uznać za potencjalne źródła konfliktu interesów:

4. OBSZARY, W KTÓRYCH POJAWIAJĄ SIĘ INTERESY PZS

- a) jako podmiotu realizującego publiczne zadania zlecone z MSiT,
- b) jako podmiotu organizującego szkolenie reprezentacji w kraju i zagranicą, który zawiera na własny rachunek transakcje z różnymi organizacjami, podmiotami,
- c) jako „zamawiającego”, z punktu widzenia kodeksu cywilnego

W szczególności interesy PZS mogą przejawiać się w dążeniu do:

- a) uzyskania jak najlepszych wyników sportowych poprzez realizację zadań zleconych,
- b) realizacji nowych projektów,
- c) utrzymania zadowalających stosunków z dotychczasowymi interesariuszami.

5. OBSZARY, W KTÓRYCH POJAWIAJĄ SIĘ INTERESY PODMIOTÓW, INTERESARIUSZY

- a) jako dostawców usług, produktów związanych z realizacją zadań zleconych przez PZS,
- b) jako zleceniobiorcy transakcji,
- c) jako adresata rekomendacji udzielanych w ramach świadczenia usług, dostaw.

6. 6. OBSZARY, W KTÓRYCH POJAWIAJĄ SIĘ INTERESY OSÓB POWIĄZANYCH Z PZS

- a) związane z realizacją obowiązków służbowych,
- b) związane z poszukiwaniem i realizacją nowych projektów,
- c) związane z osiąganiem założeń / celów biznesowych, sportowych i organizacyjnych,
- d) związane z zajmowaniem określonego stanowiska służbowego, osiągnięciem wynagrodzeniem /premiami,
- e) związane z inwestycjami dokonywanymi na rachunek własny w zakresie instrumentów finansowych,

7. LISTA SYTUACJI, W KTÓRYCH MOŻE WYSTĄPIĆ KONFLIKT INTERESÓW (LISTA TA NIE MA CHARAKTERU WYCZERPUJĄCEGO):

- a) gdy PZS zawiera samodzielnie transakcje ze swoimi usługodawcami, dostawcami,
- b) w trakcie zatrudniania pracowników do realizacji zadań zleconych,

d) gdy PZS lub podmiot (osoba) powiązana z PZS otrzymuje korzyści materialne lub niematerialne, które mogą spowodować, że interesy podmiotu przekazującego te korzyści będą preferowane w stosunku do interesów podmiotów.

8. SPOSOBY ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW

Dla każdego zidentyfikowanego rodzaju konfliktu PZS wprowadza dostosowane do jego specyfiki rozwiązania, mające na celu zarządzanie i monitorowanie konfliktu oraz zapobieganie potencjalnemu, niekorzystnemu wpływowi, jaki może on wywierać na interesy poszczególnych podmiotów. Dla każdego z poszczególnych rodzajów konfliktu interesów, jeżeli będzie to wymagane, możliwe jest zastosowanie następujących rozwiązań:

9. POLITYKA NIEZALEŻNOŚCI

PZS kieruje się zasadami, zgodnie z którymi:

- a) struktura wewnętrzna PZS zapewnia organizacyjne oddzielenie od siebie pracowników (zespołów) zajmujących się wykonywaniem czynności, które wiążą się z ryzykiem powstania konfliktu interesów,
- b) każda jednostka organizacyjna PZS i jej pracownicy działają niezależnie w zakresie, w jakim dotyczy to interesów poszczególnych podmiotów, na rzecz których taka jednostka wykonuje określone czynności, co oznacza, że:
 - nadzór nad poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi wykonującymi czynności, które wiążą się z ryzykiem powstania konfliktu interesów,
 - nie istnieją żadne powiązania pomiędzy wysokością wynagrodzeń pracowników jednej jednostki organizacyjnej oraz wysokością wynagrodzeń pracowników innej jednostki organizacyjnej lub wysokością przychodów osiągniętych przez tę inną jednostkę organizacyjną, jeżeli jednostki te wykonują czynności, które wiążą się z ryzykiem powstania konfliktu interesów.

10. ODMOWA DZIAŁANIA

Jeżeli PZS jest już zaangażowany w określone działania na rzecz jednego podmiotu, może uznać za niewłaściwe podjęcie działań na rzecz innego podmiotu, jeżeli nie jest w stanie rozsądnie zarządzać konfliktem interesów lub uniemożliwiają to ograniczenia prawne lub regulacyjne. W takim przypadku PZS informuje dany podmiot o przyczynach niepodjęcia działań na jego rzecz wskazując istotę i źródło konfliktu interesów.

Informacja przekazywana jest danemu podmiotowi w formie pisemnej lub w inny uzgodniony z danym podmiotem sposób, o ile gwarantuje on otrzymanie tej informacji przez ten podmiot i przechowywanie jej w stanie niezmienionym przez okres, w którym ten podmiot powinien mieć do niej dostęp.

W przypadku powstania konfliktu interesów, który w opinii PZS może doprowadzić do naruszenia interesu podmiotu, na rzecz którego świadczona jest usługa, pomimo wdrożonych przez PZS rozwiązań mających na celu efektywne zarządzanie konfliktami interesów, PZS przekazuje temu podmiotowi informację dotyczącą istoty i źródła tego konfliktu interesów w formie pisemnej lub w inny uzgodniony z podmiotem sposób, o ile gwarantuje on otrzymanie tej informacji przez podmiot

i przechowywanie jej w stanie niezmienionym przez okres, w którym podmiot powinien mieć do niej dostęp.

Kontynuacja świadczenia usługi na rzecz danego podmiotu jest możliwa wyłącznie pod warunkiem otrzymania przez PZS zgody tego podmiotu.

11. REJESTR KONFLIKTÓW INTERESÓW

PZS prowadzi rejestr usług i działalności prowadzonych przez PZS lub na rzecz PZS, w stosunku do których powstał konflikt interesów związany z istotnym ryzykiem naruszenia interesu poszczególnych podmiotów i organów oraz związanych z ryzykiem powstania takiego konfliktu interesów.