

Konflikt Interesów



Już starożytni Rzymianie twierdzili, że:

„Nemo iudex in causa sua, nullus idoneus testis in re sua intellegitur”

nikt nie może być sędzią we własnej sprawie ani wiarygodnie w niej świadczyć.

Konflikt interesów jest zjawiskiem tak starym jak piastowanie funkcji w społeczności czy grupie.

Czym jest konflikt interesów?

Czy to tylko konflikt między interesem prywatnym a publicznym? Jak rozumieć interes prywatny? Czy interes publiczny jest równoznaczny z państwowym?

Te i inne pytania z zakresu konfliktu interesów każdy z nas ma okazję zadawać sobie niejednokrotnie wykonując zadania służbowe.

Poniżej garść informacji porządkujących zagadnienie.

Każdy człowiek instynktownie zabiega o swój interes osobisty: o swoje zdrowie, swój dobrostan, o dobro swojej rodziny i w końcu - swojej grupy, do której należy (towarzyskiej, wyznaniowej, politycznej etc.).

Z drugiej strony istnieje jako dobro ogólne, powszechne, interes publiczny, czyli interes społeczności, do której należy jednostka: narodu, państwa, społeczeństwa - interes wspólny.

Czasem te interesy nie mają wspólnego mianownika – nie występują łącznie w świadomości człowieka w skonkretyzowanej sytuacji, a nawet bywają ze sobą sprzeczne. Wtedy zachodzi konflikt interesów: decyzje podejmowane przez jednostkę nie odzwierciedlają interesu ogółu, a tej jednostki.

Konflikt Interesów

Czym jest i jak go unikać?

Konflikt interesów pojawia się w procesie podejmowania decyzji, gdy decydujemy o czymś ze względów niezwiązanych z istotą sprawy, a z innych, niemerytorycznych względów.

Sposobem uniknięcia konfliktu interesów jest zachowanie w procesie podejmowania decyzji **zasady bezstronności i zasady bezinteresowności**.

Bezstronni pozostaniemy, gdy decyzje w danej kwestii podejmiemy nie poddając się wpływowi którejkolwiek ze stron mających interes w rozstrzygnięciu, czyli bez realizowania naszych czy innych osobistych priorytetów – transparentnie, traktując strony bez preferencji.

Bezinteresownością będziemy się wykazywać, jeśli przy podejmowaniu decyzji nie pokierujemy się interesem osobistym, tzn. nie oczekujemy żadnych korzyści dla siebie czy osób nam bliskich.

Kim jest *osoba bliska*? To osoba ze względu na której interes i relacje z którą podejmujemy decyzje inną niż podjęlibyśmy w tej samej sprawie, gdyby dotyczyła osoby nam obcej.

Należy podkreślić, że interes prywatny oddziałuje na każdego w sposób naturalny i podświadomy, a to jest z kolei poza naszą kontrolą. Stąd wystąpienia konfliktu przy braku zachowania wymogu bezstronności lub bezinteresowności nie można uniknąć.

Co ciekawsze, ale i utrudniające często uświadomienie występowania konfliktu jest jego **postać**. Konflikt bowiem może występować w swojej klasycznej formie (i) konfliktu rzeczywistego, kiedy np. decydujemy o rozstrzygnięciu, z którego benefit uzyska osoba nam bliska.

Konflikt jest mniej rozpoznawalny jeśli mamy do czynienia z (ii) konfliktem potencjalnym, kiedy nasze działanie lub brak działania może wpłynąć na wystąpienie konfliktu w przyszłości. Przykładem najczęściej podawanym jest tu przyjęcie korzyści przez członka komisji przetargowej od wykonawcy, który nie występuje w żadnym postępowaniu przetargowym w tym momencie, ale wystąpi w przyszłości. Wpojone w kulturze poczucie wdzięczności determinuje w naturze ludzkiej powstanie potrzeby odwzajemnienia się, również podświadomie.

Najbardziej podchwytliwą postacią konfliktu interesów jest (iii) konflikt percepcyjny (postrzegany). Mamy z nim do czynienia w sytuacji, kiedy konfliktujemy się w oczach obserwatora zewnętrznego, a sami jesteśmy przekonani, że konfliktu nie ma. Trudność zidentyfikowania tego konfliktu polega na tym, że jest on subiektywny, zidentyfikowanie go zależy od percepcji oceniającego obserwatora i jego indywidualnych doświadczeń. I jakkolwiek funkcjonują pewne wartości uniwersalne, uznawane przez ogół, wywierające wpływ na postrzeganie przez społeczność, to ocena indywidualna ze względu na indywidualne doświadczenia jednak może być odbiegająca od średniej grupy. Przykładem może być tutaj sytuacja, w której pracownik zamawia catering na imprezę zakładową z bistro prowadzonego przez swoją żonę, co jest dla niego najbardziej logiczne biorąc pod uwagę, że jest to jedyny punkt gastronomiczny w tej lokalizacji, cenowo racjonalny i o należytej jakości – za słusznością decyzji przemawia fakt, że inne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa także zawsze zakupują usługę z tego punktu gastronomicznego. Pracownik nie zakłada, że w takich okolicznościach ktokolwiek mógłby podnieść, że jest w konflikcie interesów. Tego zdania nie podziela jednak kontrola z centrali, która specjalizuje się w ocenie konfliktu i nie bierze pod uwagę realiów lokalnych a ocenę zewnętrzną, np. mediów.

Konflikt Interesów

A co to ma do PGE?

Powyższe przemyślenia na pierwszy rzut oka mogą wydać się akademickimi wynurzeniami na tematy dotyczące wielkich zachodnich korporacji, albo eksponowanych urzędów; osób posiadających dużą decyzyjność, wysoko postawionych. Nic bardziej mylnego - jak pokazują doświadczenia GK PGE. Trudno sobie wyobrazić, aby w grupie skupiającej pod jednym logo ponad 40 tysięcy pracowników nie zdarzały się dylematy związane z konfliktem interesów – gdyby się nie zdarzały to znaczyłoby, że ich nie identyfikujemy, a to byłoby z kolei niedobrym sygnałem co do naszej etyki biznesu jako Firmy giełdowej, głównego dostawcę energii klientom na rynku krajowym, uczciwego partnera biznesowego i kluczową Grupę, jeśli chodzi o utrzymanie bezpieczeństwa energetycznego kraju.

Mając to na uwadze nasza Grupa podejmuje niełatwy temat konfliktu interesów i wdraża mechanizmy, których celem jest zmniejszenie ryzyka pojawienia się tego patologicznego zjawiska. Najskuteczniejszym środkiem przekonującym odbiorcę do stosowania odpowiednich wartości jest edukacja. Stąd każdy pracownik ma obowiązek uczestniczenia w szkoleniu z zakresu Polityki Antykorupcyjnej GK PGE. Aby mieć świadomość co do tego ile i jakie konflikty mają miejsce wśród pracowników, GK PGE prosi od 2018 pracowników o indywidualne potwierdzenie braku konfliktów poprzez złożenie właściwego oświadczenia lub nakreślenie sytuacji, która ich zdaniem może rodzić konflikt, aby wspólnie wypracować rozwiązanie potencjalnych sytuacji konfliktotwórczych.

Taki 'rachunek sumienia' jest niezbędny do samooceny poziomu etycznego działania GK PGE, a w konsekwencji ochrony jej wizerunku i dobrego imienia na rynku. Wpisuje się również w strategię naszej organizacji, wartości PRO: Partnerstwo, Rozwój i Odpowiedzialność oraz Kodeks Etyczny GK PGE. We współczesnym świecie nie da się budować silnej pozycji rynkowej bez budowania reputacji marki i bez zapewnienia transparentności wewnętrznego funkcjonowania organizacji. Ma to bowiem ogromny wpływ na uzyskanie efektu ekonomicznego, pod postacią chociażby utrzymania cen prądu, wypracowania zysku, wypłaty dywidendy, cen akcji jak i efektu społecznego: minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne i rozwoju społeczności lokalnych.

Pozostań czujny – nie konfliktuj się! Jeśli zaś myślisz że możesz mieć do czynienia z konfliktem interesów – zapytaj lub zawiadom o tym swojego przełożonego i Koordynatora Compliance w naszej Spółce.

Jeśli wolisz, skorzystaj z adresu: uczciwybiznespge@gkpge.pl