



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE FUNDACIÓ PRIVADA CODESPA CATALUNYA

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Buen Gobierno de la Fundació Privada CODESPA Catalunya (el "**Código**" y la "**Fundació**", respectivamente) se ha elaborado con el objetivo de recoger la identidad, la misión, los valores y la orientación ética de la Fundació, a fin de que sirva de guía en la actuación de la Fundació en todas sus relaciones, tanto internas como externas.

Hasta este momento, la base de actuación de la Fundació eran los convenios internacionales, la legislación nacional y catalana, y los estatutos y demás normas internas de la Fundación CODESPA y de la propia Fundació. Además, ha de tenerse en cuenta que la Fundació forma parte de la "*Coordinadora Catalana de Fundacions*" y de "*Lafede.cat - Organitzacions per a la justícia global*", federación que aglomera a las organizaciones catalanas de paz, derechos humanos y desarrollo. Por ello, sus estatutos y código ético y de conducta resultan también trascendentes en el día a día de la Fundació.

Con la aprobación del Código, a este conjunto de reglas se le suman los valores y directrices que se contienen en este documento, lo que supone un paso más en el compromiso de la Fundació de perfeccionar su gestión y transparencia, así como de posicionarse como fundación de referencia en su sector de actuación.

Este Código se ha formulado tomando como referencia el Código de buen gobierno de la Fundación Codespa, entidad constituyente de la Fundació y de alcance nacional (en adelante, el "**Fundador**"). Con el Fundador se comparten la misión, los valores y principios, los proyectos y las delegaciones internacionales.

El Código se presenta en ejercicio de la autonomía organizativa de la Fundació, de conformidad con lo previsto en el artículo 312-2 de la Ley 4/2008, de 24 de abril, del Libro Tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas (el "**CCC**"), por el que se rige. En consecuencia, el Código forma parte de las reglas que ordenan la actuación de la Fundació.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de aplicación a todos los miembros de los órganos de dirección y gestión, con independencia de su nivel jerárquico o situación funcional o geográfica (los

“Profesionales” o “Profesional”, según corresponda). Los Patronos y miembros del Comité Ejecutivo ostentan la condición de Profesionales de la Fundació, en todo caso.

3. MISIÓN E IDENTIDAD

Desde su nacimiento en el año 2000, la Fundació ha trabajado incansablemente en su misión: proporcionar oportunidades a quienes más lo necesitan para que puedan, a través del trabajo, salir de la pobreza y ser protagonistas de su propio desarrollo.

La Fundació se caracteriza por:

- 1) Ausencia de ánimo de lucro. La Fundació es una entidad sin ánimo de lucro que tiene el patrimonio, rendimientos y recursos obtenidos afectados, de forma directa y permanente, a la realización de las finalidades de interés general que se recogen en los estatutos de la Fundació.
- 2) Finalidad de interés general. La Fundació nació para contribuir en la erradicación de la pobreza, el principal reto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Desde siempre, la Fundació trabaja para alcanzar esta finalidad a través de la cooperación al desarrollo económico y social de los países en vías de desarrollo y de las regiones deprimidas en otros países, así como la promoción de actividades asistenciales en Cataluña, España y el extranjero. Las acciones de la Fundació buscan dar respuesta a las necesidades que se generan en materias tan diversas como la seguridad alimentaria, la salud, la investigación, formación e inserción laboral o el desarrollo de microempresas.

Para la consecución de estos fines, la Fundació estima oportuno colaborar con el Fundador y, en su caso, con otras fundaciones sin ánimo de lucro.

- 3) Cometido multidisciplinar. Nuestras líneas de actuación son la formación e inserción laboral, las micro financiaciones para el desarrollo, el empresariado social y microempresa, el desarrollo de los mercados rurales, la seguridad y la soberanía alimentaria, la sostenibilidad ambiental y energía, el turismo rural comunitario, y la investigación, formación y sensibilización.

4. VALORES

Los siguientes valores definen las acciones de la Fundació:

- 1) Generosidad y responsabilidad. Hace casi dos décadas, la Fundació formalizó su voluntad de crear una entidad con plena capacidad jurídica y una vida propia e independiente, mediante la donación irreversible de unos bienes, y asumiendo sus Patronos la responsabilidad de sus decisiones y de la gestión de la Fundació. Este valor mantiene plenamente su importancia a día de hoy.
- 2) Altruismo y solidaridad. La Fundació aspira a ser una ONG internacional, innovadora, líder en proyectos y modelos integrales de desarrollo que generen fuerte impacto en las personas y organizaciones con las que trabajamos, a través de actividades generadoras de ingresos y de creación de oportunidades de trabajo estable para los beneficiarios. Nuestro empeño en ayudar y apoyar a las personas se extiende a todos los continentes.

A estos efectos, son beneficiarios de la Fundació las personas físicas o jurídicas que pertenezcan a las capas de la población menos favorecidas de los países en vías de desarrollo y las personas marginadas de los suburbios de las grandes ciudades, en especial de los países de Iberoamérica que, según el exclusivo juicio del Patronato y de acuerdo con los criterios de imparcialidad y no discriminación, sean merecedores de la ayuda de la Fundació.

- 3) Inconformismo y libertad. La motivación principal de la constitución de la Fundació no fue otra que actuar en la erradicación de la pobreza y construir un mundo más equitativo y justo, trabajando con y para los beneficiarios, bajo los principios de inconformismo y libertad. Este valor sigue plenamente en vigor e incide especialmente en la configuración de las políticas de conflicto de intereses y de transparencia de la Fundació.
- 4) Transparencia. La Fundació vela por proporcionar la máxima información con precisión, claridad y fiabilidad.

5. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Todas las actividades de la Fundació han de fundamentarse en unos principios generales de actuación, y que deben ser observados en todo ámbito de actuación y funcionamiento, tanto de orden interno como de orden externo.

Las labores de la Fundació deben sujetarse a los principios de eficacia y eficiencia. En este contexto, "eficacia" se define como el alcanzar los fines fundacionales; "eficiencia", como la utilización de los recursos de los que la Fundació dispone de la mejor forma posible.

Un principio fundamental es el análisis de la viabilidad económica, financiera, técnica, sociológica y cultural de cada uno de los proyectos para la cooperación que se plantean a la Fundació. Si el proyecto o programa es aprobado, la Fundació verifica detalladamente sus resultados durante y tras su ejecución.

Vinculado a tales principios se halla el principio de coherencia entre la identidad, los objetivos y los recursos e instrumentos empleados por la Fundació.

Por la dimensión de los propósitos de la Fundació y de los recursos a los que tiene acceso, las acciones de la Fundació deben ser sinónimo de profesionalidad, honradez y rigor. Prepara y transmite a los países en los que tiene presencia equipos técnicos, con personas especializadas en multiplicidad de materias relacionadas con el desarrollo (economía, educación, sanitario, administración, etc.). La política de personal debe ser y es clara y sólida, al igual que los criterios para ostentar el cargo de Patrono.

La Fundació es una fundación de calidad, en armonía con los objetivos fundacionales, que trabaja de manera íntegra, transversal y coordinada con terceros afines a nuestra misión. Todo ello, con la voluntad de incidir positivamente en la realidad de quienes más lo necesitan y en la sociedad.

La transparencia funcional, financiera y administrativa, en los resultados obtenidos y en los medios empleados es, y deberá continuar siendo, un rasgo definidor de la actuación de la Fundació. La transparencia debe regir en el interior de la organización, pero también frente a sus beneficiarios, a las personas físicas y jurídicas que participan en la labor de la Fundació (sea habitual o puntualmente), a los entes públicos y, en definitiva, a la sociedad.

6. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL

6.1 Cumplimiento de la legalidad y del sistema que gobierna la Fundació

Los Profesionales de la Fundació cumplirán en todo momento con la legislación vigente, con independencia de su rango jerárquico y situación funcional o geográfica, y observarán las previsiones del Código, las normas propias de la Fundació y del Fundador y los procedimientos que regulan su actividad. De esta forma, los Profesionales de la Fundació respetarán todas las obligaciones y compromisos asumidos por la Fundació en sus relaciones tanto internas como externas.

6.2 Conducta profesional íntegra

Las conductas de los Profesionales de la Fundació se ajustarán a criterios de profesionalidad, diligencia e integridad, siguiendo siempre los principios, valores e intereses que caracterizan a la Fundació. En este sentido destaca:

- a) La profesionalidad y la diligencia hacen referencia a la actuación diligente, responsable y eficiente, siempre encaminada a la excelencia.
- b) La integridad hace referencia a la actuación honrada, honesta, leal y objetiva, siguiendo siempre los intereses de la Fundació y los principios y valores que se expresan en el presente Código.

6.3 Reputación de la Fundació

Incluso cuando el Patronato constituye el principal cauce de comunicación de la Fundació con sus beneficiarios, con la sociedad y con los medios de comunicación, la reputación de la Fundació no depende únicamente de dicho órgano, sino de la actuación, comportamiento e imagen pública de todos los Profesionales de la Fundació.

Todos los Profesionales se asegurarán de que su comportamiento e imagen pública no perjudique a la Fundació.

6.4 Corrupción

La Fundació apoya los esfuerzos nacionales e internacionales para evitar alterar la alteración o influencia en la libre competencia a través de la corrupción, y rechaza cualquier comportamiento corrupto o que pueda perjudicar a la Fundació.

La Fundació no tolerará que sus Profesionales ofrezcan o acepten ningún tipo de pago, regalo, beneficio (directo o indirecto) a personas o entidades dentro de sus relaciones profesionales para influir en una decisión adecuada.

En los supuestos en los que existan indicios o dudas legales respecto a la existencia de corrupción o delito económico, todos los Profesionales están obligados a solicitar consejo o ayuda a su superior jerárquico inmediato, a la Secretaría General o al Presidente del Patronato.

Esta disposición se entiende sin perjuicio de las disposiciones que la Fundació pueda adoptar en cumplimiento de la normativa penal para la prevención de delitos.

6.5 Compromiso y respeto con los derechos humanos, principios y derechos sociales

La Fundació respeta y manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y apoya su cumplimiento.

De esta forma, la Fundació reconoce el derecho básico de todos los Profesionales a constituir sindicatos y representaciones de los trabajadores; rechaza el trabajo forzoso y el trabajo obligatorio; manifiesta que está absolutamente prohibido el trabajo infantil y respeta la edad mínima para acceder al mundo laboral, establecida en las normas de cada país.

6.6 Salud y seguridad

La Fundació se compromete y garantiza la protección laboral y de la salud de sus Profesionales en el marco de la legislación vigente, y promoverá un programa de seguridad y salud en el trabajo.

Los Profesionales son responsables de cumplir con las reglas de sanidad, seguridad y de protección laboral.

6.7 Protección del medio ambiente

La Fundació desarrolla su actividad respetando el medio ambiente. Sus Profesionales deberán hacer un uso adecuado de los recursos naturales de manera que todas las actividades de la Fundació tengan la menor influencia en el medio ambiente.

6.8 Igualdad de oportunidades y derecho a la intimidad

La Fundació promueve en todo momento la no discriminación por razones de raza, color de piel, sexo, religión, opinión, discapacidad, orientación sexual, origen social, tendencia política y cualquier otra condición o circunstancia personal o social de sus Profesionales, puesto que la Fundació se basa en principios democráticos y de tolerancia respecto a quienes piensan diferente.

Particularmente, la Fundació promueve el trato igualitario entre hombres y mujeres en referencia al acceso a la ocupación, condiciones de trabajo, formación y promoción. En este sentido, se seleccionan, contratan y promocionan en base a su cualificación y capacidades.

En línea con lo anterior, la Fundació rechaza cualquier manifestación de violencia y cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio para los derechos de sus Profesionales.

La Fundació respeta el derecho a la intimidad en todas las manifestaciones de sus Profesionales.

6.9 Protección de datos

La Fundació obtiene, procesa y utiliza datos personales para finalidades concretas, definidas y legítimas. La Fundació respeta el derecho a la información y rectificación, así como la posibilidad de bloqueo y cancelación de los datos de los Profesionales.

Con todo, la protección de datos confidenciales, secretas y personales son un principio en el que la Fundació basa sus relaciones con los Profesionales y con los participantes de los proyectos que promueve.

Todos los Profesionales están obligados a cumplir con la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal y proteger el uso indebido de los datos confidenciales, secretos y personales. La Fundació se compromete a garantizar una seguridad adecuada en el tratamiento de la información.

6.10 Profesionales y representantes

La Fundació ofrece un ambiente de trabajo que fomenta el crecimiento personal y laboral de sus Profesionales. De esta manera, la Fundació espera que sus Profesionales sean autoexigentes y que estén activamente en desarrollo y mejora de sus capacidades.

La Fundació cuenta con una política de personal clara, pública y sólida. La gestión, selección y despido de personal se encomienda a la Secretaría General. La resolución de eventuales conflictos entre la Secretaría General y el personal contratado no Profesional podrá someterse al Comité Ejecutivo; por su parte, los conflictos surgidos entre la Secretaría General y el Comité Ejecutivo podrán someterse al Patronato.

6.11 Dirección y colaboración de los profesionales

Todos aquellos Profesionales que tengan personal a su cargo son responsables de las acciones de los miembros de su equipo, han de ser un modelo a seguir y en todo momento habrán de actuar de conformidad con el presente Código. Estos deberes son especialmente exigibles a la Secretaría General de la Fundació quien, en particular, habrá de velar por el

cumplimiento del Código. La Secretaría General informará al Patronato de las cuestiones que puedan surgir en relación con el Código.

Asimismo, los Profesionales que tengan personal a su cargo habrán de fomentar que los miembros de su equipo actúen siempre de conformidad con el Código, explicando las obligaciones e información relevante para su ámbito de trabajo. Han de confiar en su equipo y fomentar su participación.

6.12 Información

La Fundació informará a sus Profesionales sobre sus objetivos y los progresos de las actividades.

6.13 Conflictos de intereses

- 1) Se considera que existe una situación de conflicto de intereses en aquellas situaciones en las que entren en colisión el interés personal del Profesional y el interés de la Fundació, ya sea de forma directa o indirecta.

Al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, se equipara el interés de las siguientes personas al interés personal:

- a) En el supuesto de que se trate de una persona física, el del cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por vínculos de afectividad, el de sus parientes en línea recta y, en línea colateral, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad; y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o mediante persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil; y
 - b) En el supuesto de que se trate de una persona jurídica, el de sus administradores o apoderados, el de los socios de control y el de las entidades que formen parte con la misma unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.
- 2) Los Profesionales de la Fundació actuarán en todo momento con lealtad, profesionalidad y en interés exclusivo de la Fundació, con independencia de los intereses propios, de familiares o de terceros.
 - 3) Reglas aplicables a todos los Profesionales. Los Profesionales deben evitar activamente situaciones de conflicto de intereses, como son las relacionadas con la realización de transacciones con la Fundació; la utilización de activos o denominación de la Fundació;

el uso de su cargo o de información –confidencial o no– obtenida por motivo de su cargo para finalidades privadas y/o para conseguir un beneficio económico; el aprovechamiento de oportunidades de negocio que se presenten a la Fundació o de las que haya tenido conocimiento por ser profesional de la Fundació; la donación o aceptación de obsequios y regalos; o la remuneración por parte de terceros.

De igual manera, los Profesionales no podrán:

- a) realizar actividades profesionales, mercantiles o industriales que puedan estar directamente relacionadas con las actividades de la Fundació;
- b) ser titulares, bajo cualquier título, de acciones/participaciones en sociedades que realicen una actividad relacionada con las de la Fundació; y
- c) participar, desarrollar o prestar servicios en entidades o sociedades participadas por la Fundació.

Cualquier Profesional que tenga conocimiento de una posible existencia de conflicto de intereses de un Profesional, deberá ponerlo en conocimiento del Comité Ejecutivo y aportar la información, documentos y pruebas a fin de verificar que existe o pueda parecer que existe dicho conflicto de intereses.

- 4) Reglas específicas aplicables a los Patronos. Los Patronos y las personas relacionadas en el apartado 1), subpárrafos (a) y (b), solamente podrán formalizar operaciones con la Fundació si queda suficientemente acreditada la necesidad y la prevalencia de los intereses de la Fundació sobre los particulares del Patrono o persona equiparada.
- 5) Régimen de actuación y dispensa. Los Profesionales afectados por un conflicto de intereses con la Fundació deberán:

- a) con anterioridad a la adopción de la decisión o realización del acto, informar al Comité Ejecutivo de dicha circunstancia y aportar información, documentos y pruebas a fin de verificar que existe o pueda parecer que existe dicho conflicto de intereses. El Comité Ejecutivo evaluará la situación, adoptará las decisiones oportunas y aconsejará en cada caso las situaciones apropiadas.

En dicha comunicación, los Profesionales deberán indicar:

- i) si el conflicto de intereses le afecta a él personalmente o a través de una persona vinculada, identificándola si este fuera el caso;

- ii) la situación que da lugar al conflicto de intereses, detallando el objeto y principales condiciones de la operación y decisión;
 - iii) el importe aproximado; y
 - iv) el departamento o persona de la Fundació con la que se han iniciado los correspondientes contactos.
- b) abstenerse de asistir e intervenir en la adopción de tales acuerdos o de realizar tales actos, a no ser que la actuación sea autorizada por el Comité Ejecutivo. Entre otros, la abstención en la asistencia e intervención afecta en todas aquellas deliberaciones relativas a su reelección o cese como Patrono.

Como excepción al régimen de actuación y dispensa expuesto en los párrafos precedentes, si la situación de conflicto de interés es la prevista en el apartado (4), el Patrono deberá comunicarlo al Presidente del Patronato antes de poder llevar a cabo la operación. El Presidente del Patronato comunicará la circunstancia al resto de miembros del Patronato, siendo este el órgano competente para evaluar esta específica situación de conflicto de interés. El Patronato habrá de adoptar una declaración responsable y presentarla al Protectorado de las fundaciones de la Generalitat de Catalunya, junto con la documentación justificativa, en virtud de lo previsto en los artículos 332-9 y 332.13 CCC.

7. ORIENTACIONES PRÁCTICAS

Las orientaciones que se exponen a continuación se establecen como guía de buena práctica en la actuación de la Fundació de conformidad con los principios generales establecidos. Estas orientaciones resultarán de aplicación tanto en el ámbito interno –organización y funcionamiento dentro de la institución– como en el ámbito externo –relaciones y actividades exteriores–.

7.1 Relaciones internas

7.1.1 Fundador

La Fundació es una institución nacida de un acto personal de la Fundación CODESPA. Por un lado, la Fundació se convierte en una organización con personalidad jurídica propia, independiente de la de su Fundador. Por otro lado, la voluntad del Fundador rige la vida de la Fundació (la finalidad, el funcionamiento, la organización, o los valores y principios, entre otros). Por tanto, el Fundador ejerce su derecho a fundar con responsabilidad, habida cuenta de que su voluntad trascenderá su propia persona.

La voluntad del Fundador es el embrión de la Fundació y uno de los elementos principales de la Fundació. Por este motivo, debe ser respetada y, si es necesario, reinterpretada, con el fin de mantener su vigencia y razón de ser.

7.1.2 Recursos humanos

La gestión de la propia Fundació exige una acción conjunta y coordinación entre los departamentos y secciones que la componen. Por este motivo, la gestión de la Fundació sigue los siguientes criterios:

- 1) Implicación e identificación. Las personas que componen la Fundació actuarán en todo momento de conformidad con el interés fundacional y la misión de la Fundació.
- 2) Co-responsabilidad y transversalidad. Con la finalidad de cumplir con la misión e interés fundacional, los Profesionales y las personas que integran la Fundació actuarán de manera cooperadora.
- 3) Participación y dignificación del trabajo. Los Profesionales promoverán la participación del equipo humano, facilitando la información que sea necesaria y siempre orientada por el principio de transparencia (que regirá todas las actuaciones de la Fundació). Asimismo, la Fundació velará por alcanzar una mejora de las condiciones de trabajo del equipo humano de la Fundació día a día.
- 4) Conformidad con la legislación, coherencia y espíritu crítico. La política de personal de la Fundació deberá ajustarse a la legislación vigente y ser coherente con el espíritu ético de la Fundació.

Destacan como orientaciones prácticas en relación con los criterios recién expuestos los siguientes:

- 1) La Fundació difundirá en todo momento su interés fundacional, su misión y su Código a su equipo humano (incluyendo los voluntarios).
- 2) Los Profesionales de la Fundació informarán de los procedimientos de carácter sancionador en que ellos mismos o cualquier integrante del equipo humano esté implicado que puedan afectar al desarrollo de sus funciones y a la reputación de la Fundació.
- 3) La Fundació promoverá y velará por la formación de sus Profesionales y del equipo humano y supervisará que en todos los departamentos y secciones se respeten siempre

a los miembros del equipo, previniendo cualquier acto de abuso, ofensivo o intimidatorio, como el *mobbing*.

- 4) La Fundació pondrá a disposición del equipo humano los recursos y medios necesarios para el desarrollo de su actividad. Los Profesionales y personal de la Fundació se comprometen a utilizar los recursos, medios y materiales de la Fundació de manera apropiada, eficiente, solo para uso profesional, y para proteger y velar por los intereses de la Fundació.
- 5) Los criterios y convocatorias de promoción y selección serán abiertos y difundidos de manera igualitaria a todos el equipo humano de la Fundació, y se orientarán por un principio de mérito, atendiendo a las necesidades de la Fundació, y a la cualificación y capacidades de la persona.
- 6) La Fundació promoverá la incorporación de personas discapacitadas y velará por alcanzar la accesibilidad dentro de la organización y el trabajo.

7.1.3 *Gestión patrimonial y económica*

El patrimonio de la Fundació queda vinculado al cumplimiento de los fines fundacionales. El patrimonio está integrado:

- (a) por la dotación inicial, que consta en la carta fundacional;
- (b) por todos los bienes y derechos de contenido económico que acepte y reciba la Fundació con la finalidad de incrementar la dotación; y
- (c) por todos los rendimientos, frutos, rentas y productos, y los otros bienes incorporados al patrimonio de la Fundació por cualquier título o concepto.

La gestión patrimonial, las actividades dirigidas a la captación de recursos, así como las actividades económicas o empresariales que pueda llevar a cabo la Fundació deben ser éticamente compatibles con su finalidad, con la razón de ser de la Fundació y con sus propios valores.

Los principales criterios que debe seguir la Fundació en materia de gestión patrimonial y económica son los siguientes:

- a) Equilibrada y prudente. La gestión del patrimonio de la Fundació ha de ser equilibrada, teniendo en cuenta el rendimiento y la prudencia.
- b) Transparencia, austeridad y honestidad. La gestión de los recursos económicos –tanto en su captación como en su aplicación– han de seguir estos criterios,

asegurando mecanismos de control interno y externo. Asimismo, la Fundació deberá proporcionar la máxima información de forma clara y suficiente.

- c) Adecuación. El presupuesto debe adecuarse a las finalidades de la Fundació, tanto en el momento de su aprobación como durante su posterior ejecución.
- d) Independencia. La Fundació ha de mantener la suficiente independencia para alcanzar los fines fundacionales.

Destacan como orientaciones prácticas en relación con los criterios recién expuestos los siguientes:

- a) Las actividades patrimoniales y económicas habrán de realizarse siempre de acuerdo con el interés fundacional y los valores de la Fundació.
- b) El proceso de captación de fondos así como el destino de los mismos a actividades y proyectos será público.
- c) Las donaciones se aceptarán si cumplen con el interés fundacional y los valores de la Fundació. En caso contrario, no se aceptarán.
- d) No se aceptarán donaciones condicionadas cuando éstas puedan afectar a la independencia de la Fundació o vulnerar sus valores e interés fundacional.
- e) Se establecerán medidas de control de gastos derivadas de la labor de los Profesionales.

7.2 Relaciones externas

7.2.1 Usuarios y beneficiarios

El objetivo principal de la Fundació y su razón de ser es el servicio a la sociedad, ya sea en general o a través de beneficiarios o usuarios, mediante la provisión de bienes y servicios. En este sentido, para la Fundació los usuarios y beneficiarios son sujetos preferenciales de toda su actuación.

Los principales criterios que ha de seguir la Fundació a la hora de actuar y de tomar decisiones son los siguientes:

- a) Transparencia y honestidad. La base de la relación entre la Fundació y los usuarios y beneficiarios será la confianza mutua que implicará que la Fundació actúe en todo momento con honestidad y claridad.

- b) Atención personalizada. La Fundació, en toda su actuación, atenderá a la especialidad de cada individuo y actuará en beneficio de las personas.
- c) Equidad. Las relaciones que entablará la Fundació evitarán en todo momento cualquier tipo de discriminación.

7.2.2 Proveedores

La Fundació intentará establecer relaciones, siempre que sea posible, con aquellos proveedores que se rijan por los mismos o similares valores que la propia Fundació. En este sentido, las relaciones profesionales de la Fundació con sus proveedores se guiarán exclusivamente por los criterios siguientes:

- a) Objetividad. La Fundació dispondrá de criterios claros que se utilicen para seleccionar a los proveedores y, en todo caso, serán criterios respetuosos con la finalidad y valores de la Fundació.
- b) Imparcialidad e independencia. Los Profesionales y todas aquellas personas autorizadas para hacer contrataciones habrán de mantener la objetividad en aquellos procesos que se les encomiende.
- c) Igualdad de oportunidades. Deberá evitarse cualquier tipo de favoritismo o incluso interferencia de conflictos de intereses en la selección de proveedores.

7.2.3 Relación con fundaciones y otras organizaciones afines

La Fundació es consciente y reconoce que converge con otras fundaciones y organizaciones que tienen finalidades similares a las de la propia Fundació, por lo que se hace necesario el establecimiento de relaciones con otras fundaciones y organizaciones, con la conformidad del Fundador y basadas en los siguientes criterios:

- a) Cooperación. Las fundaciones no se han de ver como contrincantes. La Fundació impulsará proyectos comunes y potenciará posibles cooperaciones, con la finalidad de generar sinergias.
- b) Concertación. La Fundació fomentará el trabajo en red con otras fundaciones y organizaciones con la finalidad de generar sinergias que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos empleados y, por tanto, unos mejores resultados.

7.2.4 *Relación con administraciones públicas y entidades privadas*

La Fundació trabaja con administraciones públicas y privadas reconociendo el papel que estas ocupan en la sociedad. Las relaciones con las administraciones públicas y entidades privadas tendrán lugar con la conformidad del Fundador y bajo los siguientes criterios:

- a) Transparencia en la información. Es un principio básico que ha de regir la actuación de los profesionales de la Fundació.
- b) Coordinación y colaboración. La generación y búsqueda de sinergias son beneficiosas para la Fundació y facilitan, asimismo, una mejor relación con las administraciones. La Fundació facilitará la planificación de acciones conjuntas y relaciones estables basadas en la independencia, la colaboración, la contraprestación y el servicio, que prevenga intervenciones excesivas e innecesarias de las administraciones.

La Fundació manifiesta su compromiso con la prevención de delitos y fraudes. En este sentido, muestra un firme rechazo respecto a aquellas prácticas y actuaciones que puedan considerarse irregulares en relaciones mantenidas por la Fundació con entidades públicas, privadas, proveedores o terceros.

8. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA FUNDACIÓ

8.1 Patronato

El Patronato es el órgano de gobierno y de administración de la Fundació, la representa y la gestiona, y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines fundacionales. Su estatuto jurídico se define en los propios estatutos de la Fundació y en el CCC.

El Patronato está integrado por los Patronos, estando su estatuto jurídico también recogido en el CCC. Los Patronos han de ejercer sus funciones en la Fundació con la diligencia de un buen administrador, de acuerdo con la normativa aplicable y sus estatutos, y servir y ejercer el cargo con lealtad a la Fundació, actuando siempre en interés de esta.

8.1.1 Estructura del Patronato

(A) Presidente

El Presidente se encuentra a la cabeza del Patronato y del Comité Ejecutivo. El cargo recae en la misma persona que ostente el cargo de Presidente en el Fundador y, en

su caso, podrá nombrar a su vez un Director (quien necesariamente será un Patrono).

Entre otras tareas encomendadas (tal y como se prevé en los estatutos y en la normativa que resulta de aplicación), el Presidente se ocupa de: (i) convocar, formular el orden del día de las reuniones y dirigirlas; (ii) informar y velar para que los miembros del Patronato y del Comité Ejecutivo reciban la información necesaria y adecuada, participen activamente y se comprometan en sus respectivas funciones; y (iii) ejecutar los acuerdos adoptados por el Patronato. En especial, el Presidente habrá de promover el buen funcionamiento del Comité Ejecutivo.

(B) Vicepresidente

El Presidente escogerá de entre sus miembros la persona que ocupará el cargo de Vicepresidente.

La tarea fundamental del Vicepresidente es sustituir al Presidente en los casos de vacante, enfermedad o ausencia de este. Ello implica que, en las sustituciones que se produzcan en las reuniones, el Vicepresidente podrá aprobar y firmar las actas. El Comité Ejecutivo le podrá encomendar otras funciones.

8.1.2 Criterios, pautas de conducta, deberes y responsabilidades del Patronato

(A) Criterios básicos rectores de actuación

La actuación y composición del Patronato habrán de ser consideradas de conformidad con los criterios fundamentales que se recogen a continuación:

- i) Responsabilidad y compromiso. El Patronato velará por mantener vigente la huella del Fundador. Cada uno de los Patronos habrá de dedicarse e implicarse personalmente en la Fundació, con responsabilidad y compromiso.
- ii) Velar por alcanzar la finalidad de la Fundació. El Patronato es el responsable principal de la Fundació. Su responsabilidad es, en definitiva, alcanzar la finalidad de la Fundació y saber transmitir dicha finalidad al conjunto de la Fundació y de la sociedad. Los Patronos deberán comprenderla y apoyarla.
- iii) Autonomía e independencia. El Patronato deberá salvaguardar en todo momento la autonomía e independencia de la Fundació en la toma de decisiones que se le encomienden. Si un Patrono fuese representante de una institución

(pública o privada), habrá de actuar en interés de la Fundació y con independencia de la institución que represente.

- iv) Equipo humano profesional y desinteresado. Los Patronos conformarán un equipo humano ágil, ofrecerán apoyo incondicional y espíritu de servicio a la Fundació, y velarán por los fines y valores de esta. Los Patronos estarán preparados para marcar objetivos, procurar los recursos necesarios, hacer seguimiento de ambos para su cumplimiento y transmitir una visión de futuro. El cargo de Patrono es de confianza.

(B) Orientaciones prácticas y pautas de conducta

En relación con los criterios antes expuestos, destacan como orientaciones prácticas y pautas de conducta de obligada observancia para el Patronato las siguientes:

- i) La composición del Patronato responderá a las necesidades de la Fundació. La selección de los candidatos corresponde al Comité Ejecutivo de la Fundació, órgano que, a su vez, podrá encomendar esta concreta función a uno o varios de sus miembros.

Si las circunstancias así lo hacen oportuno, el Comité Ejecutivo podrá proponer al Patronato la creación de una Comisión de Nombramientos, integrada por entre tres y cinco Patronos y cuya tarea será seleccionar a los candidatos y proponerlos al Patronato para su nombramiento.

El Comité Ejecutivo, los miembros especialmente designados en el seno del Comité Ejecutivo para esta tarea y la Comisión de Nombramientos (según resulte aplicable) velarán para que el proceso de selección de candidatos sea claro, sólido y riguroso.

La selección y nombramiento de Patronos se llevará a cabo de acuerdo con los estatutos de la Fundació, la normativa que resulte de aplicación, y coordinadamente con los criterios y recomendaciones establecidos por el Comité Ejecutivo del Fundador. En todo caso, se tendrá en cuenta la trayectoria profesional y experiencia, así como la identificación y asunción de los valores éticos y misión de la Fundació por el candidato.

- ii) Las vacantes que se produzcan en el seno del Patronato, por cualquier causa, serán cubiertas por acuerdo adoptado por la mayoría de los miembros del Patronato. Si la vacante se ha producido por cese de un Patrono antes de

finalizar el período para el que fue designado, el Patrono entrante ocupará el puesto durante el período que faltaba para agotar el mandato del Patrono sustituido. En ambos casos, el acuerdo de nombramiento deberá ser ratificado por el Comité Ejecutivo del Fundador, en los términos contemplados en los estatutos correspondientes.

- iii) Los estatutos de la Fundació determinarán el período de duración del cargo de Patrono y/o de integrante de cualesquiera Comisiones o Comités.
- iv) Habida cuenta del alto grado de profesionalidad y cualificación que exige el cargo de Patrono, así como su condición de cargo de confianza, el acuerdo de separación de un Patrono habrá de ser adoptado por el Patronato de la Fundació, con posterior ratificación del Comité Ejecutivo del Fundador, sin perjuicio de las causas de cese automático contempladas en la normativa aplicable y los estatutos.
- v) Los Patronos podrán establecer una relación laboral o profesional retribuida con la Fundació en relación con tareas laborales o profesionales distintas a las tareas y funciones que son propias de su cargo siempre que, con carácter previo: (i) el Patronato presente al Protectorado la declaración responsable prevista en el artículo 332-9 CCC; y (ii) la prestación se haya articulado mediante un contrato que delimite claramente las tareas laborales o profesionales retribuidas.

(C) *Deberes fundamentales*

A continuación se enuncian los deberes fundamentales del Patronato y, por ende, de los Patronos, en la Fundació:

- i) Delimitación de la misión y objetivos de la Fundació. La definición de la misión implica, a su vez, la determinación de sus concretos objetivos, medios y beneficiarios principales. El Patronato ha de establecer con claridad la misión de la Fundació y revisarla periódicamente, de forma que mantenga su validez y veracidad para con los fines fundacionales. En esta línea, deberá decidir qué programas y proyectos son los más adecuados para la misión de la Fundació y dar seguimiento a los mismos.
- ii) Planificación efectiva de las actividades. Como órgano máximo de administración, el Patronato tiene encomendada la planificación de las

actividades de la Fundació, y habrá de colaborar en la consecución de los objetivos fijados.

- iii) Aseguramiento de la disponibilidad de recursos. La misión de la Fundació no podrá ejecutarse si no se cuentan con recursos adecuados y bastantes para ello. Una tarea fundamental de los Patronos es la captación de fondos y recursos para la organización, mano a mano con la Secretaría General y demás responsables del desarrollo de la Fundació.
- iv) Selección y apoyo a la Secretaría General. El Patronato precisará las competencias, funciones y responsabilidades del cargo de Secretaría General. El Comité Ejecutivo de la Fundació, en coordinación con el Comité Ejecutivo del Fundador, llevará a cabo un minucioso proceso de selección, de tal forma que se designe al candidato más cualificado para este puesto.

Los Patronos deberán cooperar activamente con la Secretaría General, siempre con el propósito de alcanzar los objetivos de la Fundació.

- v) Evaluación de su propio desempeño. Únicamente a través de la evaluación de su propio desempeño, en coordinación con el Patronato del Fundador, podrá el Patronato reconocer sus logros y alcanzar consenso sobre las áreas que deban mejorarse. Los debates y resultados de esta autoevaluación podrán ayudar en la elaboración de un plan a largo plazo.
- vi) Diligencia y lealtad. Los Patronos deberán actuar con la diligencia de un buen administrador, con la máxima profesionalidad y lealtad, y atendiendo únicamente al interés y misión de la Fundació. Con el propósito de que los Patronos tomen conciencia de los compromisos y obligaciones intrínsecos a su cargo y de que la valoración de su desempeño atienda a parámetros tangibles, a continuación se detallan algunas de las actuaciones dimanantes de los deberes de diligencia y lealtad:
 - (1) Asistir a las reuniones del Patronato y Comités y demás encuentros y actos que se lleven a cabo en el marco de la actividad de la Fundació.
 - (2) En relación con las reuniones del Patronato y Comités, conocer y estudiar su orden del día y la documentación relativa a este con anterioridad.

- (3) Mantenerse informado sobre el día a día de la Fundació, lo que necesariamente incluye sus normas, misión, políticas, programas, proyectos y actualidad de los ámbitos en los que participa la Fundació.
- (4) Realizar una contribución dineraria a título personal a la Fundació, con una periodicidad mínima anual.
- (5) Cooperar en la salud financiera de la Fundació, contribuyendo a que el Patronato cumpla con sus responsabilidades fiduciarias y formulando y revisando los estados financieros de la Fundació.
- (6) Asumir y ejecutar diligentemente compromisos de actuación y tareas especiales.
- (7) Cumplir íntegramente con las políticas establecidas en materia de conflictos de intereses y confidencialidad.
- (8) Mantener una imagen pública íntegra y profesional, apoyando la política de relaciones públicas y difundiendo la labor de la Fundació.

8.2 Secretario del Patronato

El Patronato es el órgano encargado de designar a su Secretario. La ocupación de este cargo no exige ostentar la condición de Patrono: en tal caso, el Secretario asistirá a las reuniones del Patronato con voz pero sin voto.

El Secretario debe facilitar el buen desarrollo de las reuniones del Patronato; asesora y mantiene informados a los Patronos; redacta, aprueba y firma las actas de las reuniones del Patronato (en su caso, junto con el Presidente o Vicepresidente del Patronato), y se encarga de su custodia y de la expedición de las certificaciones al respecto; y vela por la legalidad formal y material de las actuaciones del Patronato para garantizar que los procedimientos y reglas son respetados y periódicamente revisados.

Habida cuenta de la importancia del cargo de Secretario, se recomienda que el profesional que ocupe este puesto sea además Patrono, a fin de reforzar su autoridad dentro del Patronato y aplicarle el régimen de deberes y responsabilidades correspondiente a los Patronos.

8.3 Comité Ejecutivo

Las dimensiones y volumen de trabajo del Patronato hacen aconsejable la existencia de un Comité Ejecutivo. En esencia, el Comité Ejecutivo constituye un órgano más dinámico y de

menor tamaño que el Patronato, lo que a su vez permite realizar un seguimiento y control continuado del día a día de la Fundació. El Comité Ejecutivo está encabezado por el Presidente del Patronato.

La existencia del Comité Ejecutivo no reduce el ámbito de las competencias y deberes del Patronato, ni exonera al Patronato ni a los Patronos de sus responsabilidades.

El principio de absoluta transparencia rige las relaciones entre el Patronato y el Comité Ejecutivo, y entre los demás miembros del Comité Ejecutivo. En consecuencia, y con el propósito de fomentar una comunicación fluida entre los Profesionales de la Fundació, los miembros del Comité Ejecutivo tendrán derecho a acudir a las reuniones del Patronato, y vice versa.

La Secretaría General y los directores de área de la Fundació estarán obligados a presentar al Comité Ejecutivo la información necesaria para el debido ejercicio de sus competencias y responsabilidades. Asimismo, se recomienda que la Secretaría General y los directores de área de la Fundació asistan a las reuniones del Comité Ejecutivo.

El ámbito de actuación y la composición del Comité Ejecutivo será el delimitado por el Patronato, la normativa aplicable y los estatutos de la Fundació, en coordinación con el Patronato del Fundador. Entre otras tareas, el Comité Ejecutivo de la Fundació, en coordinación con el Comité Ejecutivo del Fundador y el Patronato de la Fundació, evaluará periódicamente el desempeño de quien ocupe el cargo de Secretaría General.

8.3.1 Funcionamiento del Comité Ejecutivo

Para el adecuado cumplimiento de las competencias encomendadas, es imprescindible que el Comité Ejecutivo se reúna periódicamente. Asimismo, elaborará un Plan anual de actividades ordinarias, y el Patronato deberá proporcionarle un catálogo formal de materias reservadas al conocimiento del Comité Ejecutivo.

El Presidente del Comité Ejecutivo ostenta una especial responsabilidad, pues le compete la convocatoria de las reuniones y la fijación del correspondiente orden del día. A este respecto, cualquier miembro del Comité Ejecutivo podrá proponer al Presidente del Comité Ejecutivo la inclusión de nuevos puntos del orden del día, inclusión que será obligatoria si la propuesta está apoyada por mínimo dos miembros del Comité Ejecutivo.

Los miembros del Comité Ejecutivo recibirán la información necesaria con la antelación suficiente para permitirles una adecuada asistencia, conocimiento de los asuntos a tratar

y deliberación en la sesión. Se considerará que ha habido antelación suficiente si se les ha proporcionado dicha información al menos una semana antes de la sesión.

Es también obligación del Presidente del Comité Ejecutivo facilitar la asistencia de todos los miembros y promover su participación activa en los asuntos que se estudian y discuten. Este aspecto es especialmente relevante para conseguir que las reuniones del Comité Ejecutivo sean eficaces y dinámicas.

En materia de control y verificación del correcto desempeño de las tareas encomendadas, se aconseja que el Comité Ejecutivo dedique una sesión a analizar su propio funcionamiento y resultados, y proponer ámbitos de mejora interna.

8.4 Secretaría General

El Patronato designará a la persona que ha de llevar a cabo la función de Secretaría General. Ésta forma parte del equipo técnico y sus funciones se centran en la dirección, gestión y representación diaria de la Fundació.

La Secretaría General no forma parte del Patronato ni del Comité Ejecutivo, si bien actuará como Secretario en las reuniones del Comité Ejecutivo.

9. ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO

El Patronato revisará y actualizará el Código de manera periódica, atendiendo a las sugerencias y propuestas que los profesionales de la Fundació puedan realizarle.

El Patronato de la Fundació es asimismo el órgano competente para acordar la modificación del presente Código, mediante un acuerdo adoptado de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de los estatutos de la Fundació y la normativa que resulte de aplicación.

10. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

El Código se comunicará y difundirá entre el equipo humano de la Fundació por los Profesionales y, en especial, por el Patronato. La difusión externa del Código, incluyendo su comunicación formal a la Fundación Codespa, es responsabilidad del Patronato.

11. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Los Profesionales de la Fundació aceptan de forma expresa las normas de conducta previstas en el presente Código.

Los Profesionales de la Fundació que se incorporen a la Fundació en un futuro deberán aceptar expresamente las normas de conducta previstas en el presente Código.



12. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO

Todos los Profesionales deberán actuar de conformidad con lo que establecen las leyes y las normas internas que resulten de aplicación en el entorno de trabajo y guiarse en todo momento por lo dispuesto en este Código.

Aquellos Profesionales que no actúen de acuerdo con las leyes y normas deberán atenerse a las consecuencias previstas en la legislación aplicable, que pueden comportar incluso la terminación de la relación laboral o profesional.

Fecha de la última revisión: febrero 2018