

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

INTRODUCCIÓN

Fundación Desarrollo y Asistencia (la “**Fundación**”), con CIF G-82215583 y domicilio en Madrid, calle Artistas número 2, 28046, inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Justicia con número 529SND, es una fundación privada sin ánimo de lucro que desarrolla su actividad desde 1995, siendo cauce y motor de solidaridad, mediante la promoción, formación y coordinación del voluntariado de acompañamiento persona a persona en beneficio de aquéllos que se encuentran en situación desfavorecida. De esta manera y gracias al concurso y ayuda de los voluntarios se ayuda a paliar la soledad no deseada de personas vulnerables por motivos de edad, enfermedad, discapacidad, exclusión u otras causas.

Para poder realizar esta labor en un entorno de evolución normativa y generación de múltiples organizaciones, la Fundación considera la conveniencia de formular un código de buen gobierno que plasme los principios y normas que rigen precisamente el gobierno de la misma, el cual ha sido aprobado por su Patronato (el “**Código**”). Este Código permite a su vez mejorar la gestión y transparencia de la organización en sus relaciones internas y externas con la sociedad en general.

CAPÍTULO I. VALORES Y BUENAS PRÁCTICAS

Artículo 1. Publicidad de la actuación, transparencia y rendición de cuentas

La Fundación considera un pilar fundamental de las organizaciones sin ánimo de lucro la transparencia de toda su actividad y organización. Por este motivo, cuenta con una *Política de Comunicación* que marca cómo dar traslado públicamente de:

1. La información necesaria para conocer la Fundación, sus fines, programas y los beneficiarios de su actuación.
2. Sus estatutos sociales, así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
3. Sus cuentas anuales y su memoria de actividades, así como su informe de auditoría y cualquier otra información relevante.
4. Las políticas de Transparencia, Comunicación, RRHH y Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y RSC.

Asimismo, la Fundación cuenta con una *Política de Transparencia* que marca los principios, procesos e informes que permiten trasladar a la sociedad cómo se gestionan y controlan todas las actividades y recursos con los que cuenta para desarrollar su labor, lo que implica entre otras cosas tener procedimentados el control y la supervisión financiera, así como la publicación de sus cuentas e informes de auditoría. De esta forma, se da transparencia al origen de los fondos que maneja la Fundación así como al correcto destino de los mismos.

La Fundación busca la diversificación de sus fuentes de financiación para poder garantizar la autonomía y continuidad de la entidad, no admitiendo fondos que por su origen o condiciones puedan poner en riesgo el cumplimiento de los fines fundacionales o que puedan suponer un incumplimiento legal.

Para gestionar adecuadamente el control y supervisión financiera, la Política de Transparencia recoge a su vez:

- Código de Conducta para la realización de Inversiones Financieras Temporales;
- Procedimiento de Aprobación de Gastos; y
- Política de Relación con Empresas.

Artículo 2. Social y Personas

La Fundación apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice en ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos, tanto entre las personas que integran la Fundación como todas las concernidas por la actividad de la misma.

Artículo 3. Sostenibilidad y Medio Ambiente

La Fundación está comprometida con el respeto y preservación del medioambiente, por lo que procura hacer un uso responsable de los recursos.

Así mismo, la Fundación lleva seguimiento y se involucra en la evolución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“**ODS**”) en el entorno de las ONGs, de cara a poder establecer las políticas o estrategias adecuadas.

Artículo 4. Cumplimiento de la legalidad y Control de Riesgos

La Fundación tiene clara cuál es su misión y que la única forma de llevarla a cabo conforme a sus valores es a través del cumplimiento estricto de la legislación vigente.

Por lo que respecta a materia penal, la Fundación ha desarrollado un *Mapa de Riesgos* con identificación de impactos y valoración de los mismos, a partir del cual se establece un procedimiento para evitar el incumplimiento y establecer los procesos de actuación en el caso de producirse algún problema. Se cuenta por tanto con una *Política de Cumplimiento y modelo de Cumplimiento Penal*.

Para su seguimiento, control y propuesta de medidas al Patronato, éste ha nombrado la figura del *Compliance Officer*.

Para conseguir la efectividad de esta política se establecen anualmente acciones de difusión y formación de la misma entre las personas de la organización.

Uno de los riesgos fundamentales a tener en cuenta en la organización y actividad de la Fundación es el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos. La Fundación se ha adaptado a los requerimientos necesarios y cuenta con la *Política de Protección de Datos de Carácter Personal*.

CAPÍTULO II. RELACIONES DE LA FUNDACIÓN CON DONANTES, ORGANISMOS PÚBLICOS, PARTIDOS POLÍTICOS Y MENORES DE EDAD

Artículo 5. Independencia. Relaciones con los donantes, voluntarios, organismos públicos y partidos políticos

Las normas básicas de conducta de las personas que forman parte de la Fundación se basan en el compromiso de honradez y responsabilidad profesional en el desarrollo de su actividad.

a. Relación con los donantes

La Fundación en su empeño de transparencia proporciona una información veraz y completa del destino de los fondos que recibe por las diferentes vías de financiación, facilitando los datos necesarios que permiten conocer las cantidades que se han destinado a financiación de programas, gastos administrativos y de estructura. La Fundación publica esta información en su página web con la correspondiente memoria anual.

La Fundación respeta el derecho de confidencialidad de sus donantes sin revelar información sobre los mismos, salvo que cuente con su autorización, dejando a salvo el cumplimiento de las obligaciones legales, en particular las referidas a la prevención del blanqueo de capitales.

Con el fin de facilitar la aplicación de las posibles ventajas fiscales a las aportaciones de los donantes que comuniquen los datos necesarios, la Fundación emitirá un certificado de donación, haciendo la debida comunicación a la Administración Tributaria competente para su desgravación fiscal.

b. Relación con los voluntarios

La Fundación considera fundamental su relación con los voluntarios, que son el principal recurso que hace posible el cumplimiento de la misión fundacional.

La Fundación respeta todos los aspectos de la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado, y en particular todo lo que se refiere a los voluntarios y la relación de la Fundación con los mismos, conforme a los artículos 8 a 11 de dicha ley.

La relación entre el voluntario y la Fundación se establecerá siempre a través de la suscripción de un acuerdo de incorporación que constituye el instrumento principal de su definición y regulación. En el acuerdo de incorporación se recogen los derechos y obligaciones del voluntario.

La Fundación pone especial cuidado en que no puedan ser voluntarias aquellas personas que tengan antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos. Esta circunstancia se acreditará mediante una declaración responsable de no tener antecedentes penales por estos delitos.

Asimismo, la Fundación está adherida al Código Ético del Voluntario promovido por la Fundación IUVE.

c. Relación con los organismos públicos

La relación de cualquier persona de la Fundación con personas de organismos públicos o de partidos políticos se produce dentro de un ámbito completamente profesional y transparente, teniendo sumo cuidado de respetar las normas establecidas en el *modelo de Cumplimiento Penal* al que se refiere el artículo 4 de este Código, ya que cualquier conducta que pueda implicar la comisión de delito es inaceptable.

d. Relación con partidos políticos o sindicatos

La Fundación es ajena a todas las expresiones de ideas y opiniones de partidos o grupos políticos y sindicatos, por lo que no participa en eventos cuyo fin sea la actividad política.

Artículo 6. Relación con menores de edad

La Fundación cuenta con programas y actividades dirigidas a menores de edad.

En el desarrollo de dichas tareas, se respeta y se da cumplimiento al derecho al honor y a la propia imagen, derecho de información, de libertad de expresión, de libertad ideológica y demás derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor.

Tanto empleados como voluntarios que participen en programas dirigidos a menores de edad (respecto de estos últimos, sin perjuicio de lo ya establecido en el artículo 5 de este Código), deben acreditar que no han sido condenados en sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. La acreditación se realiza mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

CAPÍTULO III. ÓRGANOS DE GOBIERNO

Artículo 7. Comportamiento ético y respeto a los principios legales

La Fundación se inspira en el respeto a la ética y a las leyes para llevar a cabo sus fines fundacionales.

Para la Fundación es fundamental el trato equitativo a todas las personas, tanto las que integran la Fundación como todas aquellas que se vean concernidas por su actuación, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 8. Patronato

El órgano de gobierno de la Fundación es el Patronato, el cual representa a la fundación y es el responsable de asegurar en todos los aspectos que la misma cumple con su misión.

La composición, funciones y competencias del Patronato de la Fundación, así como las obligaciones y responsabilidad de los patronos vienen establecidas en los artículos 8º a 20º (ambos inclusive) de los estatutos de la Fundación.

Para garantizar la selección adecuada de los miembros del Patronato, la Fundación cuenta con una *Política de Selección y Nombramiento de Patronos*, que además establece los criterios y forma de evaluación del desempeño de los mismos en su cargo. El desempeño del cargo de Patrono tiene carácter de gratuidad. En la Política de Selección y Nombramiento de Patronos se recogen los mecanismos que evitan las situaciones de conflicto de interés.

Además de las funciones recogidas expresamente en la Ley y en los estatutos de la Fundación, son funciones del Patronato las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la misión y objetivos de la Fundación.
- Establecer los mecanismos necesarios para planificar y hacer el seguimiento de la consecución de los objetivos de la Fundación.
- Aprobar el Código de Buen Gobierno, las Políticas y Reglamentos Internos de Funcionamiento.
- Nombrar y cesar al Director General, a propuesta del Comité Ejecutivo, vigilando que el proceso de selección garantice la elección del candidato más adecuado, así como fijar su retribución.
- Establecer y evaluar el cumplimiento de objetivos del Director General.
- Aprobar la composición, competencias y objetivos del Comité Ejecutivo, Consejo Asesor, comisiones y cualesquiera otros órganos delegados o consultivos se creen en cada momento.

La relación entre el Comité Ejecutivo y el Patronato se regirá por el principio de jerarquía.

- Aprobar las Cuentas Anuales y el Plan de Actuación.
- Asegurar que la Fundación cuenta con los recursos necesarios para realizar su misión.
- Asegurarse de que existen elementos de control financiero efectivos.
- Asegurarse de que existen elementos de detección de riesgos y delitos penales, así como mecanismos para su prevención y minoración de posibles impactos.
- Representar y realzar la imagen pública de la Fundación.
- Evaluar su propio desempeño y analizar las áreas de mejora de la Fundación.

Para poder velar adecuadamente de que se cumplen, los miembros del Patronato se reúnen con la frecuencia mínima establecida en los Estatutos y todas las veces que se considera necesario.

Artículo 9. Órganos Delegados. Comité Ejecutivo.

El Patronato puede decidir la formación de órganos delegados que faciliten el seguimiento y cumplimiento de sus funciones. En concreto, la Fundación cuenta con un Comité Ejecutivo, cuya composición, funciones y competencias se encuentran recogidos en los artículos 21º a 32º (ambos incluidos) de los estatutos de la Fundación.

Su función es asumir y ejecutar todas las funciones delegables del Patronato, así como preparar todo lo necesario para que el Patronato pueda ejecutar adecuadamente las funciones indelegables, siendo éstas:

- Aprobación del Plan de Actuación y de las Cuentas Anuales.
- Modificación de los estatutos de la Fundación.
- Fusión y liquidación de la Fundación.
- Todos aquellos actos que requieran la autorización del Protectorado.

Artículo 10. Órganos Consultivos. Comisiones y consejo asesor

El Patronato puede decidir la formación de órganos consultivos que faciliten el seguimiento y cumplimiento de sus funciones. De esta forma, se establecen comisiones consultivas como:

- Comisión de Supervisión de Resultados Fundacionales y Responsabilidad Social Corporativa.
- Comisión de Relaciones Institucionales y Captación de Fondos.
- Comisión de Auditoría.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las comisiones consultivas tienen la misión de estudiar, analizar, etc., los temas que quedan bajo su competencia, para luego informar al Patronato y que éste pueda aprobar los acuerdos que resulten necesarios. Su funcionamiento se regula en el Reglamento Interno de Comisiones.

Asimismo, el Patronato de la Fundación tiene aprobada y designada la figura del *Compliance Officer*.

Por otra parte, el Patronato podrá crear un Consejo Asesor como órgano consultivo de la Fundación. Formarán parte del Consejo Asesor, aquellas personas de especial relieve que, por sus destacados conocimientos, puedan asesora a la Fundación con eficacia, y que se comprometan con los fines y principios de la Fundación.

Artículo 10 (bis). Miembros de Honor

El Patronato podrá designar con carácter honorífico un Presidente de Honor de la Fundación. Asimismo, podrá designar uno o más miembros de honor de la Fundación. Dichas designaciones deberá realizarlas el Patronato mediante acuerdo que exigirá el voto favorable de la mayoría prevista en el artículo 20º de los estatutos.

Artículo 11. Director General

El Director General es el responsable de ejecutar todas las acciones necesarias que permitan la buena marcha de la organización, conforme a las directrices acordadas por el Patronato y el Comité Ejecutivo. El Director General cuenta en la toma de decisiones ejecutivas con el apoyo del Comité de Dirección, que estará formado por aquellas personas de la organización que por sus funciones y responsabilidades se considera que deben formar parte del mismo.

Así mismo el Director General encabeza un Comité Operativo que estará formado en cada momento por las personas responsables de los diferentes programas, de manera que pueda hacerse un seguimiento coordinado de las actividades de dichos programas y permita aprovechar sinergias y optimizar recursos.

El Director General es el responsable de establecer y mantener actualizados los procesos y procedimientos internos que permiten que la Fundación desarrolle de forma eficaz y eficiente su misión, conforme a los valores de la Fundación y cumpliendo con toda la normativa y legislación vigente que le es de aplicación.

La estructura organizativa de la Fundación es pública y se puede ver en su web.

CAPÍTULO IV. EQUIPO DE GESTIÓN

Artículo 12. Selección de personal y definición de funciones

La selección de personal se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad.

El Director General definirá los perfiles de las personas que componen el equipo de gestión, teniendo en cuenta las necesidades de la Fundación, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación.

Los empleados deberán cumplir con todas las políticas de la Fundación.

Artículo 13. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

La Fundación considera fundamental el respeto al cumplimiento de toda la normativa y legislación vigente en relación a sus trabajadores, para lo que cuenta con una *Política de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales* y una *Política de Igualdad*, con las que se pretende apoyar y favorecer el buen desarrollo profesional de los empleados. Los principios que rigen estas políticas son:

- Estándares éticos y respeto a los derechos humanos
- Conseguir una igualdad efectiva
- Tener unas condiciones laborales competitivas
- Facilitar unas buenas condiciones de trabajo de los empleados
- Apoyar y favorecer la conciliación
- Creación de valor
- Contratación socialmente responsable
- Seguridad y Salud laboral
- Difusión de buenas prácticas, a través de un *Código de Conducta*. Este Código de Conducta tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas de la organización.

Con el fin de poder trasladar los valores que deben regir en la relación con los usuarios, personas ajenas a la organización pero que son el motivo que da sentido a la misión de la Fundación, ésta cuenta con un *Código Ético del Voluntario*, publicado en su web.

Artículo 14. Evaluación

Con el fin de garantizar el compromiso y mejor esfuerzo de cada persona que trabaja en la Fundación, cada año el Director General actualiza un cuadro de mando que refleja los objetivos e indicadores de cada programa y área enfocado a la mejora continua de la labor y servicio al usuario, de manera que se pueda hacer un seguimiento y valoración de dichos objetivos e indicadores a lo largo del año. Cada empleado participa en su evaluación, siendo informado del resultado de la misma.

Artículo 15. Conflicto de intereses

Al igual que en el caso de los miembros del Patronato, los empleados de la Fundación deben evitar situaciones en las que se pueda producir un conflicto de interés. Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre la Fundación y personas o empresas que tengan relación con empleados. Cuando puedan existir, deberán ser comunicadas al órgano de gobierno/dirección que proceda y deberán ser aprobadas por el mismo, una vez comprobada la no existencia de conflicto y analizadas las circunstancias y condiciones en que debe realizarse la relación/operación que garanticen que es la mejor opción para la Fundación.

CAPÍTULO IV. Aceptación, cumplimiento y verificación de las normas de buen gobierno

Artículo 16. Aceptación y Seguimiento

Los patronos y empleados de la Fundación aceptan por escrito el Código, y a todos los voluntarios se les facilita la información y formación necesaria para poder cumplir con todos los aspectos del mismo que les afectan.

Con el fin de garantizar el mejor cumplimiento de este Código, la Fundación cuenta con un *Plan de Formación* que permite dar a conocer a todas las personas el contenido del mismo.

Artículo 17. Incumplimiento

Para vigilar el cumplimiento de este Código, la Fundación se apoya en el canal de denuncias, a través del cual la persona que tenga sospechas de que alguien está cometiendo algún incumplimiento puede ponerlo en conocimiento de la Fundación para su análisis. El canal de denuncias garantiza la confidencialidad de dicha información, así como la identidad de la persona que la facilita.

Se da traslado al *Compliance Officer* de las denuncias referentes al incumplimiento del Código, quién hace un análisis inicial, requiere la información adicional necesaria y elabora un informe con unas conclusiones preliminares con propuesta de posibles correcciones o sanciones. El informe se presenta ante la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su discusión. La referida comisión elabora el informe definitivo que debe proponer para su aprobación al Patronato.

Artículo 18. Vigencia y modificación

El Código ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación en su reunión del 26 de mayo de 2021, y permanecerá en vigor hasta que se apruebe su modificación. Cualquier modificación del Código requerirá la aprobación del Patronato de la Fundación.