



La Fundación
San Prudencio

COMPLIANCE

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

La Fundación Laboral San Prudencio
A-PC02-01
Nº REVISIÓN: 04
FECHA: Febrero 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. POLÍTICA INTEGRADA	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. ESTÁNDARES DE CONDUCTA	5
4.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE Y DE LA NORMATIVA INTERNA	5
4.2 DERECHOS FUNDAMENTALES	6
4.3 RESPETO A LAS PERSONAS	6
4.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	6
4.5 SEGURIDAD Y SALUD	7
4.6 RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE	7
4.7 PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA MARCA, IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA	7
4.8 SOBORNO, REGALOS Y ATENCIONES	8
4.9 UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA	8
4.10 CONFLICTO DE INTERESES	8
4.11 RELACIONES CON CLIENTELA (EMPRESAS Y TITULARES)	9
4.12 RELACIONES CON EMPRESAS PROVEEDORAS	9
4.13 RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN	10
4.14 BLANQUEO DE CAPITALES E IRREGULARIDADES DE PAGO	10
4.15 CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	11
4.16 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	11
4.17 PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL	12
5. GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA	12
6. VIGENCIA	13
7. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN	13
8. EL PATRONATO	14

MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL PATRONATO DE LA FUNDACION LABORAL SAN PRUDENCIO

Un factor fundamental en el avance y éxito de La Fundación Laboral San Prudencio ha sido vivir los valores y principios que forman parte de nuestra organización, expresan lo que somos, cómo nos comportamos y en lo que creemos.

Como parte de nuestro esfuerzo por reforzar la confianza de nuestras personas trabajadoras, clientes, proveedores y la sociedad, debemos actualizar y fortalecer continuamente todos aquellos aspectos que contribuyan a garantizar la transparencia de nuestras actividades.

Por eso, para La Fundación Laboral San Prudencio era importante trabajar en la elaboración de un Código Ético y de Conducta, basado en los valores corporativos: competencia, compromiso, diálogo, iniciativa, ser pioneros y transparencia, que constituyen hoy nuestra seña de identidad. Tratamos con ello de evitar toda clase de daños y perjuicios a las personas y al entorno, y hacer así referencia permanente a nuestra historia.

El presente Código recoge las líneas de actuación que asumimos todas las personas que formamos el Grupo de La Fundación, convirtiéndose así en una norma de obligado cumplimiento, que rige tanto las relaciones en el seno de la organización como aquellas que se mantienen con clientes, proveedores, órganos de gobierno y cualquier otra parte interesada con la que La Fundación Laboral San Prudencio se relacione.

Tengo la seguridad de que cuento con el apoyo y el compromiso de todas y cada una de las personas que componen nuestra organización, para guardar y hacer guardar este Código. Con ello, garantizaremos la transparencia de nuestras actividades y seguiremos construyendo un futuro sólido basado en los valores que nos distinguen.

Agradeceremos la total adhesión al mismo a fin de lograr nuestros objetivos.

Yolanda Berasategui

1. Introducción

El Código Ético y de Conducta de La Fundación Laboral San Prudencio tiene como firme objetivo establecer las pautas y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización, tanto en lo que se refiere a las relaciones internas de sus personas trabajadoras, como a sus relaciones con clientes, proveedores y colaboradores externos, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético y de Conducta constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional.

Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de la plantilla y, en su caso, de terceras personas relacionadas directamente con la organización, y la formalización de procedimientos para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico, y previene y proscribte la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la organización entre sus representantes legales, quienes ejercen la administración, plantilla o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal adscrito al Grupo Fundación.

Por ello,

- ✓ Nuestro comportamiento profesional, tanto por acción como por omisión, debe ajustarse al cumplimiento estricto del presente Código.
- ✓ Debemos mantener una actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de real o potencial incumplimiento de los principios éticos y normas de conducta contenidas en este Código, y comunicarlas a las instancias encargadas de resolverlas.

2. Política Integrada

La política de la organización se recoge en el Anexo AMI-00-08 de febrero 2022.

https://www.lafundacion.com/wp-content/uploads/2020/12/POLITICA_INTEGRADA-1.pdf

3. Ámbito de aplicación

Los principios y pautas de conducta contenidos en el presente Código Ético y de Conducta son de aplicación a todo el personal del Grupo, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional y de la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios.

Los principios y pautas de conducta contenidos en el presente Código Ético y de Conducta son de aplicación igualmente a todas las personas que componen el Patronato de La Fundación, así como a las personas que componen el resto de los órganos de gobierno de las empresas del Grupo Fundación.

Por otra parte, La Fundación Laboral San Prudencio promoverá e incentivará entre sus empresas proveedoras y colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las que se definen en este Código Ético y de Conducta.

Los criterios de conducta recogidos en el presente Código Ético y de Conducta no pretenden regular todos y cada uno de los comportamientos posibles, sino establecer unas pautas de conducta que nos orienten en la forma de actuar durante el desempeño de nuestra actividad profesional.

Proporciona las normas que deben guiar nuestro comportamiento en la toma de decisiones y en nuestro día a día.

El Código será notificado personalmente a todas las personas que forman parte del Patronato y a cualquier otra persona que la represente, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento.

Todo el personal empleado de La Fundación Laboral San Prudencio puede consultar a su responsable, al responsable de compliance o a cualquier componente del comité ético, cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen recogidas.

4. Estándares de conducta

El Código Ético y de Conducta determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

4.1 Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna

Todas las personas que pertenecen al Grupo de La Fundación deben cumplir estrictamente la legislación vigente, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas.

Asimismo, respetarán las normas y procedimientos de la organización, así como los compromisos asumidos por La Fundación Laboral San Prudencio en sus relaciones contractuales con terceras personas o entidades.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos o valores éticos, las personas trabajadoras deberán informar a la organización.

Asimismo, promoverán entre las empresas proveedoras y externas con las que mantengan relaciones que respeten estos principios.

Respetamos la ley en todo momento

4.2 Derechos fundamentales

La organización se compromete a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales, estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respeto a la dignidad humana.

La Fundación Laboral San Prudencio cumple con la legislación vigente en materia de contratación.

Las personas trabajadoras deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la organización y afectar de manera negativa a sus intereses.

Cumplimos con los derechos fundamentales y las libertades públicas

4.3 Respeto a las personas

La organización rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Las personas trabajadoras deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a las personas de las que dependan, a su equipo y a la que estén bajo su mando.

De la misma forma, las relaciones entre el personal interno y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Nuestras relaciones se basan en el respeto

4.4 Igualdad de oportunidad y no discriminación

Nuestro compromiso en la lucha contra la discriminación en cualquiera de sus formas, directa o indirecta, no admitiéndose por tanto discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La empresa está comprometida con el desarrollo profesional y personal de plantilla, garantizando la igualdad de oportunidades, a través de sus políticas de actuación.

La selección y promoción de las personas empleadas está fundada en el desempeño de las funciones profesionales y en los criterios del mérito y capacidad.

Nos guiamos con objetividad en las actuaciones y decisiones

4.5 Seguridad y Salud

La Fundación Laboral San Prudencio manifiesta su interés por la prevención de incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral en las empresas del Grupo están obligadas a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas en cada centro y puesto de trabajo y deberán colaborar activamente en la integración de la Prevención en todas las actividades desarrolladas en la empresa de acuerdo con las funciones y responsabilidades que tengan asignadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, todo el personal deberá fomentar el incremento de la Cultura Preventiva en la organización, promoviendo el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud y comunicando cualquier irregularidad o situación que pueda suponer un riesgo, tanto para las personas trabajadoras como para las instalaciones.

Respetamos las medidas preventivas en materia de seguridad y salud laboral

4.6 Respeto por el medio ambiente

Todas las personas trabajadoras deberán comprometerse activa y responsablemente en la conservación del Medio Ambiente, para lo cual cumplirá las exigencias legales y los procedimientos estipulados; se comprometerán con los programas medioambientales puestos en marcha y actuarán con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.

En sus relaciones con empresas colaboradoras externas, el personal transmitirá estos principios y promoverá el cumplimiento de los requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

Nos comprometemos a minimizar el impacto medioambiental

4.7 Protección y cuidado de la marca, imagen y reputación corporativa

La organización considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus órganos de gobierno, clientela, personas trabajadoras, empresas proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Debemos poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación en todas nuestras actuaciones profesionales.

La Fundación Laboral San Prudencio no interfiere ni participa en los procesos políticos donde desarrolla sus actividades.

Tenemos en cuenta los mejores intereses para la organización

4.8 Soborno, Regalos y Atenciones

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas.

No se permitirá, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto obtener un beneficio, presente o futuro, para el Grupo de La Fundación, para sí o para terceras personas.

No se permitirá dar o aceptar regalos u obsequios que influyan en la toma de decisiones por parte de terceras personas, ya sean públicas o privadas.

Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando sean de valor económico irrelevante o simbólico y respondan a signos de cortesía.

Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser consultada antes a cualquier componente del comité ético.

Rechazamos toda forma de soborno y corrupción

4.9 Utilización de los activos de la empresa

Es deseo de La Fundación Laboral San Prudencio que su equipo humano haga un uso adecuado de los medios puestos a su disposición por parte de la empresa, por lo que la empresa no permitirá el uso indebido de los mismos.

No se permitirá la utilización de los medios informáticos para fines distintos a los del trabajo, así como el acceso a Internet a través de los mencionados medios de la empresa para entrar en páginas web, grupos de noticias y otras fuentes de información, que ninguna relación guarden con la actividad de la empresa o con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Respetamos los activos y bienes de la organización

4.10 Conflicto de intereses

La relación de La Fundación Laboral San Prudencio con sus personas empleadas debe basarse en la lealtad y la confianza, motivo por el cual debe evitarse toda situación en la que los intereses personales de la plantilla, de forma directa o indirecta, a través de familiares o amistades, puedan entrar en conflicto con los de la empresa.

La empresa entiende y respeta la participación de sus personas trabajadoras en otras actividades financieras y empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal y no supongan colisión ni interferencia con las responsabilidades, obligaciones y debida dedicación a su desempeño laboral.

En caso de duda, es conveniente plantear una consulta al comité ético.

Evitamos situaciones que puedan suponer un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa

4.11 Relaciones con clientela (empresas y titulares)

Deberemos actuar de forma íntegra con la clientela de la organización teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en el desarrollo de unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

En este sentido, serán tratados de una forma respetuosa, justa, honesta y acorde con nuestros principios y valores.

Se promocionarán los productos y servicios de La Fundación Laboral San Prudencio sin falsear sus condiciones o características. Las actividades de promoción se realizarán de forma clara con el fin de no ofrecer información falsa, engañosa o que pueda inducir a error.

Somos profesionales y respetuosos con nuestras empresas y titulares

4.12 Relaciones con empresas proveedoras

Las relaciones con empresas proveedoras deberán ajustarse a un marco de colaboración mutua que facilite la consecución de objetivos por ambas partes, por lo que el tratamiento ha de ser de forma lícita, ética y respetuosa.

La Fundación Laboral San Prudencio promoverá el establecimiento de relaciones estables con sus empresas proveedoras y colaboradoras basadas en la confianza, en la exigencia de la máxima calidad, la transparencia, la búsqueda de la mejora continua, el beneficio mutuo y la eficiencia económica, así como el respeto a la legalidad vigente

Los acuerdos establecidos entre la organización y sus empresas proveedoras o colaboradoras externas promoverán pautas de cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia. Las personas trabajadoras que participen en la contratación de servicios o compra de bienes tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios éticos, de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la empresa.

Está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o pedido.

Nos aseguramos de que las relaciones con los proveedores se llevan a cabo de una manera equitativa

4.13 Relaciones con la Administración

Las personas trabajadoras se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones para la prevención de la corrupción y el soborno.

Como regla general, ninguna persona empleada de La Fundación Laboral San Prudencio podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o de cualesquiera autoridades públicas.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a una tercera persona independiente a dudar de la buena fe del personal o de la organización. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

En caso de duda, se deberá consultar con el Comité Ético.

La información declarada en materia fiscal a las autoridades será veraz y reflejará fielmente la realidad de la empresa.

Las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas recibirán un uso adecuado y su solicitud será transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgados.

Respetamos y colaboramos con las autoridades

4.14 Blanqueo de capitales e irregularidades de pago

Se prestará especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o empresas con las que la organización mantiene relaciones, debiendo informar inmediatamente de cualquier pago sobre el que se plantee duda.

Igualmente se prestará especial atención a los pagos irregulares, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Todos los destinatarios del presente código se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación de blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas, y procederán a denunciar cualquier operación de la que tengan noticia.

Actuamos con integridad en todas las situaciones

4.15 Confidencialidad de la información

El personal de La Fundación Laboral San Prudencio tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Las personas trabajadoras se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicarán información a otras personas, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la organización o cuando sean expresamente autorizadas a ello.

Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la organización y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la misma que tenga en su poder la persona trabajadora en el momento del cese de su relación con la empresa.

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial

4.16 Protección de datos personales

La Fundación Laboral San Prudencio ha diseñado una política global de protección de datos, con la finalidad de proteger y asegurar el tratamiento apropiado de dicha información de carácter personal.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientela, personas empleadas, empresas proveedoras o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal del Grupo debe obtener los consentimientos necesarios, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

Las personas trabajadoras deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos de carácter personal.

Asimismo, se comunicará a la persona responsable correspondiente cualquier incidencia que se detecte.

Respetamos los procedimientos internos en materia de protección de datos

4.17 Protección de la propiedad intelectual e industrial

La Fundación Laboral San Prudencio está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

Se prohíbe la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceras personas sin la constancia de que la organización dispone de los correspondientes derechos y/o licencias.

La propiedad intelectual e industrial fruto del trabajo de las personas empleadas durante su permanencia en la organización, y que tenga relación con las actividades presentes o futuras de La Fundación Laboral San Prudencio, será propiedad de la empresa.

Respetamos la propiedad intelectual e industrial de la empresa y de terceras personas

5. Gestión del Código Ético y de Conducta

El presente Código Ético y de Conducta establece los principios y compromisos de ética empresarial que La Fundación Laboral San Prudencio y sus personas trabajadoras deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Para velar por el cumplimiento del presente Código, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se ha creado el Comité Ético. Dicho comité tiene como misión el promover la difusión y aplicación de los principios éticos, en todas las actividades que realice la organización. Estará compuesto por la Presidenta del Patronato, Gerencia y Responsable de Compliance.

Todas aquellas actuaciones sospechosas o aparentemente irregulares que puedan revestir una falta contra este Código deben ser comunicadas de forma clara y suficiente al Responsable de Compliance (nurkia@lafundacion.com) o a cualquiera de las personas que componen el Comité Ético, cumplimentando el impreso de "Reclamación Código Ético y de Conducta".

El incumplimiento de los principios establecidos en este Código se analizará de acuerdo con los procedimientos internos y la normativa legal vigentes.

Nadie, con independencia de su nivel jerárquico, podrá solicitar a una persona trabajadora el incumplimiento del Código Ético y de Conducta de la empresa. De la misma forma, ninguna persona trabajadora podrá amparar dicho incumplimiento en la existencia de la orden de alguien superior o en el desconocimiento del Código Ético y de Conducta.

Todas las personas empleadas tienen la obligación de informar al Comité Ético, de cualquier incumplimiento o conducta impropia que observasen en el cumplimiento de sus actividades.

La empresa garantiza que la presentación de buena fe de cualquier tipo de denuncia de dichas conductas a través de los canales establecidos a estos efectos, no supondrá represalia alguna para la persona denunciante. Asimismo, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral, se sancionará con arreglo a la normativa vigente aplicando el sistema disciplinario, de supervisión y de denuncia implantado en la organización, sin perjuicio de otras responsabilidades en que la persona infractora hubiera podido concurrir.

6. Vigencia

El presente Código ha sido aprobado por el Patronato de La Fundación Laboral San Prudencio en la reunión celebrada el 22 de mayo de 2018.

El Código Ético y de Conducta entra en vigor en el día de su publicación y difusión interna a todas sus personas trabajadoras y estará vigente en tanto en cuanto no se comunique su modificación o derogación.

El presente Código se revisará y actualizará a propuesta del Comité Ético y anualmente en todo caso.

7. Difusión y Formación

Una vez aprobado el Código Ético y de Conducta, se llevará a cabo una labor de difusión y formación global, para su adhesión completa por todas y cada una de las personas trabajadoras que forman parte del Grupo de La Fundación.

Todas aquellas personas que se incorporen al Grupo de La Fundación deberán aceptar expresamente los principios éticos contenidos en el presente Código.

8. EL PATRONATO

Capítulo I. Principios generales

Artículo 1. Finalidad

El Patronato de La Fundación Laboral San Prudencio ha considerado oportuno realizar un reglamento que contemple los principios de actuación en lo que se refiere a sus actuaciones y formas de proceder.

El presente Reglamento Interno fue aprobado por el Patronato de La Fundación en fecha 28 de febrero de 2017, es de aplicación obligatoria, y complementa y desarrolla los distintos puntos recogidos en los estatutos de La Fundación.

Artículo 2. Principios generales

La Fundación asume un conjunto de principios que son los pilares que fundamentan su actuación basados en la responsabilidad social fundacional.

Su conocimiento, difusión e implementación sirven de guía para la actuación de las personas que componen el Patronato de La Fundación.

Los principios son:

- a) **Principio de prudencia en las inversiones**, que conlleva la optimización de los recursos financieros propios para la consecución de los fines fundacionales.
- b) **Principio de transparencia**, que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a las actividades de La Fundación e implica el suministro de información clara sobre la procedencia de sus medios de financiación.
- c) **Principio de cumplimiento normativo**, según el cual La Fundación promoverá la consecución de sus fines en el marco del más estricto cumplimiento de la ley aplicable en cada momento.
- d) **Principio de buen funcionamiento del Patronato**, que requiere que su máximo órgano de gobierno esté formado por un número de personas que componen que garantice un funcionamiento eficiente de la organización, a la vez que asegure la independencia de criterio de las personas que componen el Patronato en la toma de decisiones.
- e) **Principio de planificación y seguimiento** de las actividades desarrolladas, en virtud del cual el Patronato aprobará Planes Estratégicos plurianuales en los que se recojan los objetivos y las actividades que se prevean desarrollar para la consecución de los fines fundacionales. Asimismo, el Patronato aprobará Planes de Gestión anuales y articulará sistemas de control y seguimiento interno de las distintas actividades puestas en marcha.

Capítulo II. El Patronato

Artículo 3. Composición y competencias

Los estatutos de La Fundación prevén el tamaño, organización y funcionamiento del Patronato, el cual velará por el cumplimiento de la misión de La Fundación, dirigirá y canalizará su estrategia, y supervisará el desarrollo de sus actividades.

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de La Fundación. Su función, administrar los bienes y derechos que integren su patrimonio, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos, para lograr la consecución de los fines fundacionales.

Artículo 4. Organización interna

La composición del Patronato deberá tener en cuenta la filosofía característica de esta fundación laboral, en concreto representar:

- tanto a la parte social como a la económica de las empresas,
- a todos los tamaños de empresas adscritas a La Fundación,
- a todas las sensibilidades sociales

Para ello, el Patronato deberá considerar, en la medida de lo posible, la representación por la parte económica de 4 componentes:

- 2 de empresas mayores de 250 personas trabajadoras,
- 1 de empresas de entre 50 y 250 personas trabajadoras y
- 1 de empresas menores de 50 personas trabajadoras.

La parte social estará compuesta, en la medida de lo posible, por 4 componentes y se tendrá en cuenta que la representación recaiga en vocales sociales nombrados por las personas trabajadoras de las empresas adscritas a La Fundación.

El patronato elegirá la presidencia de entre la parte económica incorporando a otra persona de la parte económica en su lugar.

Artículo 5. Funcionamiento

Las personas patronas deberán proporcionar a La Fundación una dirección de correo electrónico, así como un número de teléfono móvil con el fin de que las reuniones del Patronato puedan convocarse a través de estas vías si así se decidiera y, proporcionarle en su caso, la información correspondiente.

Artículo 6. Presidencia y Vicepresidencia

La persona que ostente la presidencia deberá promover el buen funcionamiento de los órganos de gobierno, administración y trabajo de La Fundación, procurando la presencia y la participación activa de las personas patronas y de las nombradas conforme a estatutos.

Le corresponde recordar a las personas que componen el Patronato la importancia de no faltar a las reuniones y sugerir, si las ausencias son reiteradas, la conveniencia de que quien no asista renuncie voluntariamente al cargo.

Además de las obligaciones que le correspondan legal y estatutariamente, la presidencia velará para que las personas patronas reciban la información necesaria y se comprometan en sus tareas.

La vicepresidencia sustituye a la presidencia en sus labores en el orden y con el alcance que determinan los estatutos de La Fundación.

Artículo 7. Dirección-Gerencia de La Fundación

En el ámbito de las funciones de gestión y administración de La Fundación, el Patronato podrá designar una dirección-gerencia de La Fundación, que no tendrá la condición de componente del patronato.

La dirección-gerencia de La Fundación ejercerá aquellas funciones que se establezcan en el acuerdo de nombramiento, de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 8. Secretaría del Patronato

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, la secretaria debe facilitar el buen desarrollo de las sesiones de los órganos de gobierno de La Fundación, prestar a las personas patronas el asesoramiento y la información necesarios y velar por la legalidad formal y material de los acuerdos.

Artículo 9. Autoevaluación

La autoevaluación del Patronato tiene como objetivo mejorar su desempeño, en coherencia con los valores con los que se identifica La Fundación.

Con este fin, cada dos años, el Patronato dedicará una reunión al análisis del cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y deberes de las personas que lo componen, identificando las áreas de mejora de la organización y funcionamiento de La Fundación.

Capítulo III. Las personas patronas

Artículo 10. Principios rectores del ejercicio del cargo

En el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo, las personas patronas deberán regirse por los siguientes principios:

- a) **Principio de integridad:** supone la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva, alineada en todo momento con los fines de La Fundación.
- b) **Principio de prudencia:** conlleva que en el ejercicio de su actividad no podrá realizar cualquier tipo de inversión del patrimonio de La Fundación que impliquen un riesgo para la realización de sus fines fundacionales.
- c) **Principio de no discriminación:** requiere la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de aquellas personas con las que se relacione.
- d) **Principio de transparencia:** exige la aplicación del mismo ante las eventuales situaciones de conflictos de interés en la que se pueda encontrar con carácter general frente a los intereses de La Fundación o, con carácter especial, respecto de la realización de una concreta actuación de La Fundación.
- e) **Principio de cumplimiento** diligente y responsable de las obligaciones inherentes al cargo: lleva consigo la asistencia y suficiente preparación de las reuniones del Patronato.
- f) **Principio de legalidad:** obliga al estricto cumplimiento de la ley.
- g) **Principio de independencia:** impone actuar en todo momento con libertad de juicio, con lealtad a La Fundación e independientemente de intereses propios o ajenos. En consecuencia, se abstendrán de primar sus propios intereses a expensas de los de La Fundación.
- h) **Principio de abstención:** implica la abstención en la toma de decisiones que puedan afectar a La Fundación en caso de que se encuentre en situación de conflicto de interés, ausentándose *motu proprio* de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- i) **Principio de comunicación:** Comporta la obligación de comunicar por escrito a la presidencia o a la secretaría de La Fundación, de forma inmediata, las situaciones de conflicto de interés en las que pudiera estar incurso.

Artículo 11. Perfil de la persona patrona

Se tendrá en cuenta la capacidad, prestigio, reconocimiento, experiencia e independencia, así como los conocimientos en Responsabilidad Social y/o en el ámbito socio laboral entre otras áreas que sean interesantes en cada momento.

En todos los casos las personas físicas deberán estar en activo.

La Fundación procurará la renovación buscando el equilibrio entre la experiencia de sus componentes y la apertura de La Fundación, atendiendo a los resultados de la autoevaluación prevista en este Reglamento Interno.

Artículo 12. Duración del cargo, reelección, cese y suspensión

Las personas patronas cesarán cuando incurran en las causas previstas en la ley y en los estatutos de La Fundación.

Artículo 13. Retribución de las personas patronas

Las personas patronas ejercerán su cargo gratuitamente sin que en ningún caso puedan percibir retribución por el desempeño de su función, sin perjuicio del derecho a ser reembolsadas de los gastos debidamente justificados que el desempeño de su función les ocasione.

En ningún caso podrán celebrarse contratos blindados, es decir aquellos que garanticen una determinada duración, remuneración o indemnización.

Artículo 14. Facultades de información

Las personas patronas se hallan investidas de las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto de La Fundación, para examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las actividades de La Fundación a la sociedad, para inspeccionar todas sus instalaciones y para comunicarse con la dirección.

En particular, tendrán derecho a examinar las cuentas anuales, así como toda la documentación y antecedentes que sirva de soporte a la misma. El ejercicio de esta facultad no puede suponer una obstaculización injustificada del normal desarrollo de La Fundación.

El ejercicio de las facultades anteriores se canalizará previamente a través de la presidencia del Patronato.

Capítulo IV. Deberes de lealtad de las personas patronas

Artículo 15. Deber de cumplimiento normativo

Las personas patronas de La Fundación cumplirán estrictamente la ley en el desarrollo de su actividad, atendiendo al espíritu y finalidad de las normas. Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por La Fundación en sus relaciones contractuales con terceras personas.

Deberán conocer particularmente las leyes y reglamentación que afecten al ejercicio de su cargo y que le sean de aplicación, así como los principios y demás puntos incluidos en el presente Reglamento Interno.

Las personas patronas han de oponerse a todo acuerdo contrario a las leyes que rijan las fundaciones, así como a los que fueren en contra de los estatutos de La Fundación o del presente Reglamento Interno.

Artículo 16. Deber de confidencialidad

Las personas que formen parte del Patronato guardarán absoluta confidencialidad de las deliberaciones y el desarrollo de las intervenciones de las personas que estén presentes en las sesiones o reuniones del Patronato, así como de los temas tratados y acuerdos tomados y, en general, se abstendrán de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo, así como de utilizarlos en beneficio propio o de las personas vinculadas con ellas.

Sólo los acuerdos adoptados podrán hacerse públicos por quienes los tuvieron que ejecutar o respaldar y a quienes fueran las personas destinatarias necesarias de los mismos. Además, deberán guardar confidencialidad sobre acuerdos, convenios o conversaciones que hayan podido alcanzarse o mantenerse con terceras personas, en caso de que así se hubiere pactado con ellas.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.

Artículo 17. Uso de los activos de La Fundación

Las personas que formen parte del Patronato no podrá hacer uso de los activos de La Fundación ni valerse de su cargo en la misma para obtener una ventaja patrimonial, a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada y se trate de un servicio estandarizado.

Las personas patronas deberán abstenerse de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de La Fundación.

No podrán hacer uso particular de los bienes y derechos de La Fundación.

Artículo 18. Conflicto de interés

Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entre en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal de las personas que forman parte del Patronato y los intereses de La Fundación. Existirá interés personal de las personas que forman parte del Patronato cuando el asunto afecte directamente a las mismas o a una persona o empresa con ellas vinculada.

A los efectos de este Reglamento Interno, tendrá la consideración de personas o empresas vinculadas a las personas que forman parte del Patronato las siguientes:

- a) El cónyuge de la persona patrona o la persona con análoga relación de afectividad.
- b) Ascendientes, descendientes y hermanos/as de la persona patrona o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) de la persona patrona.
- c) Los cónyuges (o personas con análoga relación de afectividad) de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos/as de la persona patrona.
- d) Las entidades en las que la persona patrona o sus respectivas personas vinculadas, por sí o por persona interpuesta, se encuentren en alguna de las situaciones de control establecidas en la ley.

- e) Las sociedades o entidades o empresas en las que la persona patrona o cualquiera de sus personas vinculadas, por sí o por persona interpuesta, ejerza un cargo de administración o dirección o de las que perciba emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, la persona patrona ejerza, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

En relación con los posibles conflictos de interés, las personas patronas observarán las siguientes reglas de actuación:

- a) **Independencia:** actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a La Fundación e independientemente de intereses propios o de terceras personas. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los de La Fundación.
- b) **Abstención:** abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a La Fundación con las que exista conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- c) **Comunicación al Patronato,** a través de la presidencia, de cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentre incurso. A tal efecto, la concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de interés deberá comunicarse por escrito a la presidencia y a la dirección-gerencia de La Fundación.

En la comunicación, la persona patrona deberá indicar:

- a) Si el conflicto de interés le afecta personalmente o a través de una persona o empresa a ella vinculada, identificándola en su caso.
- b) La situación que da lugar al conflicto de interés, detallando en su caso el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada.
- c) El importe o evaluación económica aproximada, en su caso.

Estos principios generales de actuación se observarán de manera especial en aquellos supuestos en los que la situación de conflicto de interés sea, o pueda razonablemente esperarse que sea, de tal naturaleza que constituya una situación de conflicto de interés estructural y permanente entre el patrono, o una persona o empresa vinculada al patrono, y La Fundación.

Artículo 19. Aceptación de obsequios y regalos

Ni las personas patronas de La Fundación ni personas vinculadas a ellas podrán dar ni aceptar regalos u obsequios, en el ejercicio de su cargo, de tal relevancia que sean susceptibles de constituir un conflicto de interés por afectar a la libertad e independencia con la que deben ejercer su cargo.

Esta prohibición no será de aplicación cuando los obsequios o regalos bien sean de escaso valor económico; bien respondan a signos de cortesía habituales; o bien no estén prohibidos por la ley o las prácticas generalmente aceptadas en entidades de análoga naturaleza.

Artículo 20. Oportunidades de negocio o actuación

La persona patrona no podrá aprovechar, en beneficio propio o de personas vinculadas a él, una oportunidad de negocio o actuación de La Fundación, a no ser que la misma hubiera sido ofrecida previamente a La Fundación, que ésta hubiera desistido de explotarla sin mediar influencia de la persona patrona y que el aprovechamiento de la operación por la persona patrona sea autorizado por el Patronato.

La persona patrona no podrá utilizar el nombre de La Fundación ni invocar su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas o empresas vinculadas a él.

Artículo 21. Deberes de comunicación

La persona patrona deberá comunicar a La Fundación, a través de la presidencia o de la secretaria del Patronato, cualquier cambio en su situación profesional o de cualquier otra naturaleza que pueda afectar al normal desempeño de sus funciones.

Capítulo V. Deberes de diligencia de las personas patronas

Artículo 22. Deber de preparar adecuadamente las reuniones del Patronato

Las personas patronas deberán asistir personalmente a las reuniones del Patronato, habiendo preparado adecuadamente las mismas e informándose diligentemente sobre las materias a tratar en dichas reuniones.

Artículo 23. Deber de participación activa

La Fundación espera que sus personas patronas participen activamente en las reuniones del Patronato, a fin de que su criterio contribuya al enriquecimiento de puntos de vista que garantice una toma de decisiones suficientemente fundada.

Artículo 24. Deber de actuación diligente

La persona patrona, en el marco de las funciones que se le atribuye, deberá realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Patronato o su presidencia para el desarrollo de las actividades fundacionales y la ejecución de los acuerdos adoptados por el Patronato con diligencia.

Capítulo VI. Transparencia informativa

Artículo 25. La Fundación en Internet

La página web de La Fundación es el instrumento principal de la política de transparencia. A través de la misma La Fundación informará al público en general, y a terceras personas directamente relacionadas con la misma, sobre las actividades realizadas, a la vez que sirven

también de instrumento para facilitar el conocimiento y participación en futuras actividades a desarrollar, así como para la divulgación de sus fines y principios.

Asimismo, La Fundación hará sus mejores esfuerzos por mantener un contacto directo y constante con todos aquellos grupos de interés interesados en la consecución de sus fines sociales.

Capítulo VII. Control y supervisión financiera

Art. 26. Independencia

La Fundación mantendrá una estructura adecuada para garantizar su autonomía e independencia y contará con fuentes de financiación que favorezcan la continuidad de su actividad.

No se aceptarán aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios de La Fundación, pongan en peligro el cumplimiento de sus fines o no tengan transparencia en origen.

Art. 27. Obtención y optimización de los recursos

Llevará a cabo un control interno de sus ingresos y gastos.

La Fundación velará para que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión aprobadas por el Patronato, de acuerdo con criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia.

Capítulo VIII. Modificación

Artículo 28. Modificación

El Patronato, mediante acuerdo adoptado por la mayoría de sus componentes presentes o representados, podrá modificar este Reglamento Interno a iniciativa propia, o de la presidencia o de la secretaría del Patronato. La propuesta deberá incluir el texto de la modificación.

El Patronato asume el compromiso de promover la actualización de este Reglamento Interno con el fin de asegurar su adecuación a la normativa vigente en cada momento y a las necesidades de La Fundación.

Referencia a las sociedades y entidades participadas por La Fundación

Todo lo previsto en el presente Reglamento Interno será de aplicación en aquellas sociedades y entidades participadas por La Fundación en las que La Fundación tenga capacidad de decidir sobre los asuntos contemplados en el presente documento.