

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL PATRONATO Y DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA FUNDACIÓN JUAN XXIII, PARA LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

PREÁMBULO

El presente código de buen gobierno de la Fundación Juan XXIII, para la discapacidad intelectual, constituye una declaración voluntaria sobre los estándares que deben regir la conducta de los miembros de sus órganos de dirección y gobierno, tanto en sus relaciones con la propia organización como en las que se establezcan con los diferentes grupos de interés con los que se relaciona.

Con la aprobación del código de buen gobierno se pretende fomentar la asunción de actitudes, compromisos y responsabilidades que, más allá de lo previsto en la legislación vigente, contribuyan a dotar a la organización de los máximos niveles eficacia y de transparencia en la gestión, garantizando su sostenibilidad futura y contribuyendo a fortalecer su posicionamiento y a preservar la confianza que la sociedad ha depositado en la misma.

Es cometido esencial de los órganos de gobierno y dirección, garantizar el respeto a la voluntad de los Fundadores y la promoción de aquellos valores y pautas de conducta acordes con la misión fundacional y con el cumplimiento de su fin social y, para ello, el presente código de buen gobierno establece las pautas que han de observarse ante posibles situaciones de conflicto y los principios que deben incorporar los máximos órganos de dirección y gobierno en su actividad de gestión, asumiendo que, por su relevancia organizativa, son los primeros que tienen que dar ejemplo con un comportamiento éticamente intachable.

Por todo esto, los compromisos y pautas de actuación que se incorporan al presente código no son un ejercicio teórico de implicación personal, por importante que eso resulte, sino que además se asumen formalmente mediante su firma, resultando de obligado cumplimiento para sus destinatarios.

TÍTULO PRELIMINAR

Capítulo I: Misión y Fines

Artículo 1. Misión

La Fundación Juan XXIII, para la discapacidad intelectual, es una organización sin ánimo de lucro cuya misión es el desarrollo de iniciativas y la puesta en marcha de todo tipo de actividades y servicios relacionados con el cuidado, la protección, la educación y la inclusión socio-laboral de las Personas con discapacidad psíquica, de cualquier tipo y grado y ello, sin perjuicio de atender igualmente a personas con otro tipo de discapacidades o en riesgo de exclusión social.

Artículo 2. Fines

Para el cumplimiento de su misión, la Fundación realiza toda una serie de actividades de naturaleza laboral, formativa y benéfico-asistencial, exentas de toda finalidad lucrativa y cuyo fin último es alcanzar la autonomía personal y la plena integración social de las personas con discapacidad, proporcionándole los servicios especializados que se requieran en función de sus necesidades concretas y de las características de cada caso.

Para llevar a cabo estos objetivos, la Fundación dispone actualmente de un Centro de Día, un Centro Ocupacional, un Centro de Formación para el Empleo y un Centro Especial de Empleo, estando facultada estatutariamente para poder abordar cualesquiera otras actividades de las previstas en el artículo cinco de sus Estatutos o relacionadas con la prevención de la discapacidad psíquica o con el cuidado, desarrollo o integración de las personas afectadas por la misma.

TÍTULO I. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Capítulo I. Principios Generales de Buen Gobierno

Artículo 3. Principios generales

Para el cumplimiento de los fines de interés general que Constitucionalmente están llamadas a cumplir y por su condición de receptoras de fondos públicos y su especial relevancia social, las Fundaciones han de estar dotadas de mecanismos que encaucen sus actuaciones y que garanticen el uso eficiente y responsable de los recursos en orden al cumplimiento de sus fines y dentro del respeto a la legalidad vigente y a la voluntad del Fundador.

En este sentido, la Fundación Juan XXIII, para la discapacidad intelectual, es consciente de la importancia que tiene la adopción de unas buenas prácticas de gobierno corporativo como elemento necesario no sólo para el adecuado desarrollo de sus fines fundacionales, sino también para el fomento de su función social y para garantizar la transparencia de su gestión consolidando de esta forma su reconocimiento social y la confianza de todos los interlocutores y grupos de interés que con ella se relacionan.

Para ello, la Fundación, en orden al cumplimiento de sus fines y a la labor social que está llamada a desempeñar asume, como propios, un conjunto de principios que expresan su compromiso con todos sus interlocutores (*administración, trabajadores, usuarios, proveedores, clientes y con la sociedad en general*), en materia de buen gobierno.

El conocimiento, difusión e implementación de estos principios han de servir de guía de actuación de los miembros del Patronato y del equipo de dirección y, por extensión, de todos los profesionales que forman parte de la Fundación en cada momento.

Los principios de buen gobierno de la Fundación son los siguientes:

- a) **Principio de transparencia y rendición de cuentas:** dirigido a facilitar la obligación de rendir cuentas a la sociedad en general y a hacer accesible una información actualizada, veraz y completa a todos los grupos de interés.

En cumplimiento de este principio y en base a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la Fundación aplicará el principio de “publicidad activa”, en relación con la información institucional, organizativa, económica y presupuestaria, poniendo la misma a disposición de la sociedad en general sin necesidad de esperar una solicitud concreta por parte de los interesados.

- b) **Principio de independencia y buen funcionamiento de los órganos de gobierno y administración:** dirigido a garantizar la independencia de los órganos de gobierno y dirección así como la inexistencia de conflictos de intereses.

Sin perjuicio de lo previsto en los Estatutos, para hacer efectivo este principio, se procurará que el Patronato esté formado, en todo momento, por un número de miembros que garantice un funcionamiento eficiente del mismo, a la vez que asegure la independencia de criterio de los patronos en la toma de decisiones.

En ningún caso la Fundación podrá otorgar préstamos o actuará como garante o avalista en favor de sus Patronos o Directivos.

- c) **Principio de captación responsable de fondos y respeto a la voluntad de los donantes:** dirigido a garantizar la adecuada asignación de los fondos recibidos a los fines fundacionales y el respeto a la voluntad y a los derechos de información de los donantes.

En cumplimiento de este principio, la Fundación no aceptará aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios, que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines o cuyo origen sea ilícito o no transparente.

- d) **Principio de prudencia, control y supervisión financiera**: destinado a facilitar una mayor claridad y transparencia en la información económico-financiera, así como a garantizar la prudencia de las inversiones y la optimización de los recursos en aras a salvaguardar la sostenibilidad futura.

Este principio habrá de compatibilizarse con la obligación de invertir un porcentaje significativo de su presupuesto anual en la financiación de programas y proyectos vinculados a la misión fundacional, destinando al menos el 70% de los resultados de las explotaciones económicas que se desarrollen y de los ingresos que se obtengan al cumplimiento del fin social.

En este sentido, las decisiones de aplicación de los resultados económicos al incremento de la dotación o de las reservas estarán orientadas a garantizar la viabilidad futura de la organización en términos razonables y de prudencia económica, no pudiendo exceder, en ningún caso, el límite del 30% a que hace referencia el artículo 27 de la Ley 50/2002, de 20 de diciembre, de Fundaciones.

- e) **Principio de cumplimiento normativo**: según el cual la Fundación promoverá el cumplimiento de sus fines dentro del respeto a la legalidad vigente.
- f) **Principio de respeto a la voluntad del Fundador**: tanto en la selección de proyectos como en la elección de los destinatarios y/o colaboradores, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso a los servicios.

[Capítulo II. Órganos de Gobierno y Dirección](#)

[Artículo 4. El Patronato: Composición y Competencias](#)

El Patronato como órgano de gobierno y representación de la Fundación y se rige en cuanto a su composición, organización y régimen de funcionamiento por lo dispuesto en el TÍTULO TERCERO (artículos 8 a 23) de los Estatutos Fundacionales.

Con objeto de garantizar la máxima transparencia y la necesaria separación entre las funciones de gobierno y gestión se consideran competencias propias del PATRONATO las siguientes:

(1) Velar por el cumplimiento de la voluntad del fundador, expresada en la misión fundacional revisando los objetivos fundacionales cuando fuere necesario.

El Patronato deberá revisar la misión periódicamente, de forma que mantenga su validez y veracidad. Todos y cada uno de los miembros del Patronato deberán comprenderla y apoyarla.

(2) Seleccionar y cesar al Director General.

La elección del Director General deberá realizarse de forma rigurosa y objetiva. Corresponde al Patronato definir tanto el perfil del candidato como los criterios y métodos de selección de acuerdo, en todo caso, con las necesidades organizativas y con los principios de mérito y capacidad.

(3) Apoyar al Director General y definir sus funciones y responsabilidades.

El Patronato, en la medida de sus posibilidades, se asegurará de prestar el apoyo moral y profesional que precise el Director General en orden al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Corresponde igualmente al Patronato, en los términos y a través del procedimiento que se acuerde en cada caso, la evaluación periódica de su gestión y la evaluación, en su caso, de los objetivos vinculados a los bonus o retribución variable aplicable en cada ejercicio.

(4) Supervisar la aplicación de las políticas y estrategias, propiciando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.

Sólo a través de una correcta asignación de los recursos disponibles se puede garantizar tanto la voluntad del fundador como el cumplimiento del interés general, que toda fundación está llamada a cumplir.

Para hacer efectiva esta función el Patronato debe supervisar la política de captación de fondos y recursos, velando por su correcta aplicación e impulsando aquellas actividades y estrategias que resulten más acordes con los fines fundacionales.

En la toma de decisiones sobre la asignación de recursos primará siempre y sobre cualquier otra consideración, el interés de las personas con discapacidad y, especialmente, el de aquellas que presenten mayores dificultades de inserción o necesiten mayores apoyos.

(5) Aprobar las cuentas y establecer mecanismos de control financiero.

Corresponde al Patronato la supervisión de los estados financieros y, en su caso, la aprobación de las cuentas anuales. Así mismo, el Patronato podrá supervisar la gestión del patrimonio fundacional y establecer los mecanismos de control financiero que considere necesarios.

(6) Determinar y dar seguimiento a los programas y servicios de la Fundación.

El Patronato, a propuesta de la Dirección General, deberá determinar qué programas son los más idóneos para el mejor cumplimiento de la misión de la organización, aprobar y dar seguimiento a los mismos en los términos que considere necesario.

(7) Realzar la imagen pública de la Fundación y participar en las relaciones con los grupos de interés.

El Patronato constituye un medio de comunicación de la Fundación con sus beneficiarios, el público, y los medios de comunicación. Para que sea efectivo, el Patronato aprobará, a propuesta de la Dirección General, y/o supervisará e impulsará una estrategia clara de relaciones públicas, que tendrá como elementos principales la difusión y explicación de la misión y de los resultados obtenidos, así como el apoyo de personas, medios o instituciones importantes o significativas de la sociedad.

(8) Supervisará la aplicación de una adecuada política de personal.

La Fundación tendrá una política de personal clara y sólida, delegando en el Director General y los responsables de la institución, la gestión, selección y despido de personal. El Patronato aprobará o censurará la gestión del Director General en esta materia supervisando la política de personal establecida por este.

Para facilitar la resolución de conflictos en esta materia, el Director General podrá someter al Patronato las dudas o conflictos existentes en relación con la política de personal.

(9) Evaluar su propio desempeño.

La autoevaluación del Patronato tiene como objetivo mejorar su desempeño, en coherencia con los valores y la misión de la Fundación. En este sentido, el proceso de autoevaluación ayuda a fortalecer tanto la aportación individual de los patronos como la del órgano de gobierno en su conjunto y contribuye a mejorar su eficacia identificando los puntos débiles y las áreas de mejora.

Al menos una vez cada dos años, el Patronato evaluará su contribución a la Fundación, tanto como grupo como individualmente, analizando el grado de cumplimiento de sus funciones, identificando las áreas de mejora y proponiendo la estrategia a seguir y las actuaciones necesarias para llevarla a cabo.

(10) Promover la diversidad entre sus miembros y favorecer la pluralidad de talentos y perspectivas.

En el momento de proceder al nombramiento de nuevos patronos o de cesar a los existentes se tendrá en cuenta la diversidad de especialidades, talentos y perfiles existentes y necesarios, evitando en la medida de lo posible la endogamia del órgano de gobierno.

Artículo 5. El/La Presidente/a del Patronato

A la cabeza del Patronato se encuentra el Presidente. Al Presidente le corresponde ostentar la representación de la Fundación ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas y privadas. Es el encargado de convocar y presidir las reuniones del Patronato y de formular el orden del día y dirigir los debates.

Sobre el Presidente recae la responsabilidad de promover el buen funcionamiento del Patronato garantizando su naturaleza colegiada y asegurándose de que todos los Patronos asistan a las reuniones y participen en las deliberaciones, sin que nadie quede excluido de las mismas.

Además de los deberes que le correspondan legal o estatutariamente, el Presidente velará para que los Patronos reciban con tiempo suficiente la información y documentación necesaria para el correcto cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 6. El/La Secretario/a del Patronato

Las relaciones entre el Patronato y los patronos en todo lo relativo al funcionamiento de aquel, se canalizan a través del Secretario, de conformidad con las instrucciones recibidas por éste, del Presidente.

El Secretario es el encargado de facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Patronato. A él le corresponde levantar acta de las reuniones, expedir las certificaciones de los acuerdos que se adopten y ejercer cualesquiera otras funciones que le vengan atribuidas legal o estatutariamente.

En su condición de garante de la legalidad vigente, el Secretario prestará a los Patronos el asesoramiento necesario para el correcto desempeño de sus funciones y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos y actuaciones del Patronato.

Así mismo, corresponde al Secretario velar por la transparencia y veracidad de la información de buen gobierno facilitada en la página Web de la Fundación y, en su caso, en las redes sociales.

Al objeto de garantizar su independencia y el correcto ejercicio de sus funciones, el nombramiento y cese del cargo de Secretario deberá ser aprobado por el Patronato y recaerá, siempre que sea posible, en una persona con conocimientos legales suficientes para el correcto desempeño de sus funciones.

El Secretario podrá o no formar parte del Patronato. No obstante, para garantizar su plena independencia y siempre que sea posible, se optará por una persona ajena al mismo.

Artículo 7. El/La Directora/a General de la Fundación

El Director General de la Fundación, será nombrado por el Patronato en los términos previstos en el punto (2) del artículo anterior.

Bajo la supervisión del Patronato, el/la Directora/a General es el/la responsable de la dirección ejecutiva, de la gestión operativa y de la administración del centro.

Podrá asistir a las reuniones del Patronato siempre que sea requerido para ello o cuando lo considere necesario a efectos de formalización de propuestas, siendo el responsable de presentar al Patronato toda la información y documentación operativa que sea necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.

Le corresponde la presidencia del Consejo de Dirección, siendo el cauce ordinario de transmisión de propuestas del órgano de dirección al órgano de gobierno (Patronato).

El Director General se abstendrá de asistir y de intervenir en las deliberaciones del Patronato en las que pueda tener un interés particular, con la única excepción de aquellas relativas al ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, dando siempre prioridad a los intereses fundacionales sobre cualquier otro y evitando cualquier tipo de situación que pueda dar lugar a conflictos de interés.

Las relaciones entre el Director General, el Consejo de Dirección y el Patronato estarán presididas por el principio de transparencia y mutua colaboración, sin que en ningún caso puedan alterar u ocultar información relevante ni dilatar su transmisión a los órganos competentes.

Artículo 8. El Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección es el órgano es un órgano consultivo y de apoyo a la Dirección General.

Está formado por el Director General, que lo preside, y los directores que en cada momento formen parte de la estructura organizativa de la Fundación.

El Consejo de Dirección se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad bimensual y con carácter extraordinario cada vez que fuere necesario a juicio del Director General.

De las reuniones del Consejo se levantará acta en la que se incluirán los asuntos tratados, los acuerdos alcanzados y, en su caso, las manifestaciones particulares que expresamente se pida hacer constar.

Las relaciones entre el Director General y los miembros del Consejo de Dirección estarán presididas por el principio de transparencia.

El Consejo de Dirección deberá impulsar activamente las políticas de la Fundación reflexionando, al menos una vez al año y a poder ser en sesión monográfica, sobre su

propia actuación y proponiendo las actuaciones necesarias para garantizar su operatividad y eficacia en orden al adecuado cumplimiento de sus fines.

TÍTULO III. REGIMEN DE DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 9. Obligaciones y Responsabilidades de los Patronos

Los Patronos han de actuar en todo momento con la debida diligencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones así como con lealtad a la voluntad del Fundador y en defensa de los intereses fundacionales.

En este sentido y en cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo, los patronos deberán regir su actuación por los siguientes principios:

- a) **Principio de integridad:** supone la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y en consonancia, en todo momento, con los fines Fundacionales y con la voluntad del fundador. En consecuencia, nunca primarán los intereses propios sobre los de la Fundación.
- b) **Principio de prudencia:** conlleva la obligación de evitar cualquier decisión, inversión o actuación que implique la puesta en riesgo del patrimonio de la Fundación o del cumplimiento de su misión. El principio de prudencia obliga a optimizar y a priorizar la utilización de los recursos financieros de la manera que resulte más adecuada para el cumplimiento de los fines fundacionales y a mantener una situación financiera equilibrada.
- c) **Principio de no discriminación:** los patronos deberán respetar y garantizar en todas sus actuaciones, el principio de igualdad de trato y no discriminación cualquiera que fuera la causa de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones que pudieran suponer una discriminación positiva hacia algún colectivo desfavorecido deberán ser razonadas y justificadas objetivamente y sólo podrán mantenerse mientras subsista la causa que las ha motivado.
- d) **Principio de transparencia:** garantiza la existencia de una información relevante, clara, veraz y completa sobre el funcionamiento de la organización y sobre la procedencia y aplicación de sus recursos y exige evitar, y cuando no fuera posible poner en conocimiento inmediato del Patronato, cualquier posible conflicto de intereses entre el patrono o personas o entidades vinculadas al mismo y la Fundación.

e) **Principio de cumplimiento diligente y responsable de sus obligaciones**, lo que lleva consigo:

- La obligación de dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para el seguimiento regular de las cuestiones relativas a la Fundación preparando debidamente las materias incluidas en el orden del día y asistiendo regularmente a las reuniones del Patronato.
- La obligación de conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro.
- La obligación de asumir los compromisos de actuación y las tareas que le sean encomendadas por el Patronato, aportando sus experiencias y conocimientos.
- La obligación de cuidar la imagen pública de la Fundación y difundir su labor.
- La obligación de cumplir con las políticas existentes en materia de transparencia y de conflicto de interés evitando, en todo caso, la puesta en riesgo de la reputación de la Fundación.
- La obligación de mantener la confidencialidad sobre la información y documentación que conozca como consecuencia del desempeño de su cargo, así como sobre las deliberaciones del Patronato. Esta obligación se extiende incluso después de su cese como patrono, hasta el momento en que la información o documentación haya pasado a ser de conocimiento general.
- La obligación de proteger y conservar adecuadamente el patrimonio fundacional y de no utilizar el mismo en beneficio propio o para fines ajenos a los de la Fundación.

Los patronos renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones anteriormente indicadas.

f) **Principio de legalidad**: que obliga al estricto cumplimiento de la normativa tanto legal como estatutaria. En cumplimiento de este principio los Patronos deberán oponerse a aquellos acuerdos que consideren contrarios a la Ley o a los Estatutos.

g) **Principio de independencia**: obliga a los patronos a actuar en todo momento con libertad de juicio, con lealtad a la Fundación y con independencia de cualesquiera otros intereses propios o ajenos.

Los patronos deberán evitar cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener con los intereses de la Fundación y a comunicar por escrito, al Presidente o al Secretario del Patronato, de forma inmediata, todas aquellas situaciones de conflicto de interés en las que pudieran verse afectados.

El deber de lealtad que pesa sobre los patronos obligará a estos a poner su cargo a disposición del Patronato y formalizar, si este lo considera conveniente, la correspondiente renuncia o dimisión, en todas aquellas situaciones en las que su

permanencia en el órgano de gobierno pueda poner en riesgo los intereses de la Fundación.

- h) **Principio de abstención:** los patronos deberán de abstenerse en las deliberaciones y en la votación de aquellos asuntos que puedan dar lugar a conflictos de intereses entre el patrono, o personas o entidades vinculadas al mismo, y la Fundación.

El principio de abstención incluye también la obligación del Patrono de abstenerse de participar en la elaboración de la documentación o información que afecte al análisis o estudio del asunto conflictivo y de influir, directa o indirectamente, en la decisión de otros patronos.

Artículo 10. Derechos de los Patronos

1. Para el cumplimiento de sus funciones los patronos podrán recabar, con las más amplias facultades, la información o documentación que precisen en cada momento.

El ejercicio de este derecho se canalizará a través del Presidente o del Secretario del Patronato, quienes atenderán las solicitudes, facilitándoles directamente la información, ofreciéndoles los interlocutores adecuados o arbitrando las medidas que en cada caso sean necesarias.

2. Los patronos ejercerán su cargo de modo gratuito, sin perjuicio de su derecho al reembolso de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con los criterios de austeridad, eficacia y transparencia.

El Patronato podrá autorizar a alguno de sus miembros para que puedan prestar servicios retribuidos a la Fundación o a entidades vinculadas con la misma, siempre que se trate de la realización de funciones ajenas al desempeño del cargo de patrono. Estos supuestos de autocontratación no podrán, en ningún caso, afectar a más del 40% de los miembros del Patronato y su efectividad quedará condicionada a la autorización del Protectorado.

La prestación de servicios retribuidos a la Fundación o a entidades directamente vinculadas o controladas por la misma, por parte de personas físicas o jurídicas relacionadas con alguno de los Patronos se someterá a idénticas condiciones de autorización.

A estos efectos se consideran vinculadas:

- a). Las personas físicas unidas al patrono por relaciones familiares o de parentesco hasta el 4º grado de consanguinidad o afinidad.

- b). Las personas jurídicas en las que el patrono tenga capacidad de dirección o participación accionarial o societaria relevante, entendiéndose que éstas se producen cuando ostente un cargo de dirección en las mismas o cuando participe en su capital en un porcentaje igual o superior al 25%.

Artículo 11. Obligaciones y Responsabilidades de los Directivos

Los Directivos de la Fundación como encargados de la dirección ejecutiva, de la gestión operativa y de la administración del centro, deberán actuar en todo momento siguiendo las siguientes pautas:

1. En la toma de decisiones:

- a. Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y asumirán la responsabilidad tanto por las decisiones y actuaciones propias como por la de los equipos que ellos dirijan.
- b. Primará siempre el interés de la Fundación sobre el interés personal y no utilizarán nunca información confidencial para beneficio propio.
- c. Actuarán siempre con transparencia y considerando el impacto que puedan generar sus decisiones en los trabajadores y en los usuarios, buscando alternativas que permitan compatibilizar la eficiencia en el trabajo con la solidaridad hacia el colectivo de personas con discapacidad que forman parte de la plantilla.
- d. Actuarán en todo momento con sensibilidad y empatía hacia las personas más vulnerables y, especialmente, hacia las personas con discapacidad y no consentirán faltas de respeto ni comentarios despectivos o vejatorios hacia otros miembros de la organización.
- e. Siempre que sea posible, promoverán y arbitrarán los cauces necesarios para facilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que les afecten.
- f. Actuarán siempre con imparcialidad, equidad y justicia y no incurrirán en arbitrariedad ni en trato discriminatorio con relación al personal a su cargo.
- g. Fomentarán la igualdad de oportunidades, atendiendo a las capacidades y situación personal de los trabajadores/as, en sus ámbitos de responsabilidad laboral.
- h. Se esforzarán por hacer compatibles los más altos estándares de profesionalidad con un trato humano y respetuoso.
- i. Realizarán una valoración imparcial del trabajo de sus colaboradores y colaboradoras absteniéndose de considerar otras cuestiones de índole no profesional (amistad, afecto, simpatía, enemistad, etc.).

2. En la comunicación con sus compañeros y colaboradores:

- a. Utilizarán un lenguaje veraz, no sexista y preciso. El tono y la forma de dirigirse a los demás será siempre educado y respetuoso.
- b. Comunicarán a sus colaboradores/as aquellas decisiones organizativas que les afecten directa o indirectamente de forma clara, diligente y objetiva, explicando las razones para dichas decisiones y haciéndoles partícipes de las mismas siempre que fuera posible.
- c. Trasladarán una imagen fiel y veraz de la situación de la Fundación.
- d. No impondrán de forma autoritaria y arrogante su opinión, sus criterios o sus decisiones. Escucharán las críticas que puedan realizar sus compañeros con un criterio constructivo y de mejora y serán accesibles para sus colaboradores y subordinados.
- e. Proporcionarán a los miembros de sus equipos un marco de trabajo claro, fomentarán la participación y el trabajo en equipo como forma de maximizar las capacidades y talentos individuales.

3. En su compromiso con la organización:

- a. Todas las actuaciones se basarán en el respeto a la voluntad del fundador y todas las normas y decisiones que se adopten se implementarán e interpretarán de la forma más acorde con los fines fundacionales.
- b. No impondrán a los demás ni permitirán que nadie tome decisiones contrarias a la Ley o a los Estatutos, o que puedan dañar el prestigio social de la Fundación.
- c. No aceptarán regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones.
- d. No participarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en asuntos en los que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.
- e. Informarán a la Dirección General de cualquier falta de respeto o incumplimiento del código de buen gobierno de que tengan conocimiento.
- f. Asumirán las decisiones legítimamente acordadas y actuarán con lealtad a la Fundación.
- g. Respetarán los protocolos y mantendrán una imagen y cuidado personal que dignifique la organización, tanto en el entorno laboral diario como en los actos internos o externos en los que participen.
- h. No aceptarán responsabilidades o tareas para las que consideren que no están preparados o que no puedan realizar con las debidas garantías.
- i. Serán ejemplares en el tratamiento de la información confidencial o personal a la que tengan acceso por razón de su cargo y fomentarán esta conducta entre sus colaboradores y subordinados.

- j. Actuarán según criterios de responsabilidad medioambiental, social y económica, con especial observancia del respeto de los Derechos Humanos, en todas las áreas de gestión de su responsabilidad.

TÍTULO IV. RELACIÓN CON LOS DONANTES, LOS VOLUNTARIOS, LOS GRUPOS DE INTERÉS Y LA SOCIEDAD EN GENERAL

Artículo 12. Relación con los DONANTES

La Fundación basará sus relaciones con los donantes en los principios de transparencia y respeto a la voluntad de aquellos.

Para garantizar la eficacia de estos principios, la Fundación:

1. Aportará a los donantes información veraz y precisa sobre el destino de los fondos recibidos, distinguiendo las cantidades aplicadas a la financiación de programas o proyectos concretos de las destinadas a fines generales de la organización o a otro tipo de gastos administrativos o de gestión.
2. Respetará, en todo caso, la voluntad de sus financiadores y donantes sin modificar o aplicar sus aportaciones a un destino distinto al manifestado por aquellos, salvo que se cuente con su autorización expresa. En este sentido, la Fundación se compromete a dar respuesta, en un plazo máximo de 15 días, a las demandas de información realizadas por sus financiadores y/o donantes. El Patronato deberá conocer cualquier reclamación o queja que en este sentido pudieran realizar los financiadores o los donantes.
3. Respetará el derecho de confidencialidad de sus donantes sin revelar información sobre los mismos, salvo que cuente con su autorización expresa, y ello sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales, en particular las referidas a la prevención y al blanqueo de capitales o a otras actividades ilícitas.
4. No aceptará donaciones que condicionen el cumplimiento de sus fines, valores o principios o que pongan en riesgo la reputación organizacional o persigan intereses contrarios a los previstos por el fundador.

Artículo 13. Relación con otras EMPRESAS y ORGANIZACIONES

Las relaciones mercantiles o de cooperación que se establezcan entre la Fundación y otras entidades o empresas se regirán por los siguientes principios:

1. Todas las empresas colaboradoras deberán conocer y respetar los principios y valores de la Fundación y la normativa, tanto nacional como internacional, en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente.

2. Se valorará positivamente a aquellas empresas que destaquen por sus políticas y actuaciones de respeto a la dignidad y a los derechos de las personas con discapacidad y a aquellas que fomenten, en cualquiera de sus ámbitos de actuación, la integración socio laboral de las personas con discapacidad y de los colectivos en riesgo de exclusión social.
3. No se formalizarán colaboraciones con empresas que generen exclusión social, que no cumplan con las leyes en materia de discapacidad o de integración o que estén incurso en procedimientos penales por delitos societarios, contra la seguridad en el trabajo o contra los derechos de los trabajadores.

Artículo 14. Relación con los VOLUNTARIOS

La incorporación de voluntarios y su relación con la Fundación se realizará en todo caso de conformidad con la legalidad vigente y siguiendo los siguientes principios de actuación:

1. La realización de las funciones de voluntariado tendrá una finalidad altruista para el voluntario no pudiendo por tanto ser retribuida.
2. Las funciones a desarrollar por los voluntarios se recogerán en el contrato de voluntariado que se suscribirá, en todo caso, con carácter previo al inicio del ejercicio de sus funciones.
3. Los cometidos a desarrollar por el voluntario serán de apoyo a los profesionales del centro y, en ningún caso, podrán sustituir a trabajadores de plantilla o ejercer funciones propias de puestos estructurales que, legal o convencionalmente, deban ser cubiertos por personal laboral.
4. La Fundación proporcionará a sus voluntarios la formación, información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones así como, en su caso, los equipos de protección individual que resultasen necesarios para el desempeño de los cometidos a desarrollar.
5. La Fundación incluirá a los voluntarios en una póliza de seguro adecuada a las características y circunstancias de la actividad que van a desarrollar y que cubra tanto los riesgos de accidente como la responsabilidad civil por los daños que el voluntario pudiera ocasionar a terceros como consecuencia del desempeño de sus funciones.
6. Los voluntarios deberán cumplir con los compromisos adquiridos con la Fundación, debiendo guardar el debido sigilo y confidencialidad sobre la información o documentación recibida o conocida en el desarrollo de sus funciones.
7. Los voluntarios tienen derecho a ser reembolsados por los gastos que hayan de realizar en el desempeño de las actividades que le sean encomendadas, siempre bajo los principios de austeridad y justificación.

Artículo 15. Relación con la ADMINISTRACIÓN y con otros GRUPOS DE INTERÉS

Las relaciones de la Fundación con la Administración y con otras entidades del tercer sector o con grupos de interés para la representación, defensa y protección de la discapacidad intelectual se llevarán a cabo bajo los principios de transparencia y mutua colaboración.

En el ámbito de estas relaciones será objetivo prioritario de la Fundación, la defensa de los intereses de las personas con discapacidad así como de aquellos colectivos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. Para ello se procurará mantener una interlocución fluida y permanente con las autoridades, asociaciones y federaciones vinculadas a la discapacidad, trasladándole los problemas y las inquietudes detectadas, fomentando el intercambio de información y participando activamente en la elaboración de propuestas y en los procedimientos normativos, cuando así le sea solicitado.

Artículo 16. Regalos y obsequios

Ni los Patronos ni ningún miembro del equipo de dirección podrá dar ni aceptar, a ninguna o de ninguna de las personas a que se refiere el presente Título, regalos u obsequios de tal relevancia que sean susceptibles de constituir conflicto de interés por afectar a la libertad e independencia con la que se debe ejercer el cargo.

Esta prohibición no es de aplicación en aquellos supuestos en que los obsequios o regalos sean de escaso valor económico y se correspondan con signos de cortesía o prácticas habituales en entidades de naturaleza análoga.

TÍTULO V: AUTOCONTRATACIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 17. Ámbito de aplicación

Se considera que existe un conflicto de interés en todas aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Fundación y el interés personal de alguno de los miembros del Patronato o de la Dirección General.

Se entiende que existe interés personal cuando el asunto le afecte directamente a la persona sometida a las reglas del conflicto de interés o a cualquier persona física o jurídica vinculada o dependiente de ella.

En este sentido las reglas contenidas en el presente Título afectan a las relaciones contractuales que la Fundación pueda establecer con:

- a) Los patronos y sus familiares por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado.
- b) El Director/a General y sus familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- c) Las personas jurídicas en las que el patrono, el Director General o las personas vinculadas a ellos en los términos previstos en las dos letras anteriores, tengan capacidad de decisión o participación accionarial o societaria relevante, entendiéndose que éstas se producen cuando ostenten un cargo de dirección en las mismas o cuando participe en su capital en un porcentaje igual o superior al 25%.

Se entiende por autocontratación el establecimiento de cualquier tipo de relación laboral, civil, mercantil o comercial entre el Patrono, o sus familiares por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, y la Fundación o aquellas sociedades controladas o participadas mayoritariamente por la Fundación.

Sin perjuicio de las autorizaciones o comunicaciones que legalmente haya que realizar al Protectorado, a todos los supuestos de autocontratación se le aplicarán las reglas previstas en el presente Título.

Artículo 18. Principios de actuación

En materia de conflictos de interés y en los procesos de autocontratación se observarán los siguientes principios de actuación:

1. **Independencia:** que implica la obligación de los patronos y de primer ejecutivo (director general), de actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la Fundación y a los fines fundacionales y con total independencia de los intereses propios o de terceros.
2. **Abstención:** que implica el deber de abstenerse de intervenir o de influir, directa o indirectamente, en aquellas decisiones que pudieran implicar un conflicto de interés entre la Fundación y el Patrono o el Director General o que dieran lugar a una autocontratación en los términos previstos en la normativa vigente o en el presente Código.
3. **Comunicación al Patronato:** a través de su Presidente o del Secretario, de cualquier situación de conflicto de interés o de autocontratación en que se encuentren incursos los patronos o el Director General. Dicha comunicación habrá de efectuarse con anterioridad a su materialización y, de no ser posible, tan pronto como se tuviera conocimiento de la misma.
4. **Transparencia:** mediante el registro de todos los supuestos de autocontratación y conflicto de interés existentes en la Fundación.

Artículo 19. Obligaciones en materia de conflicto de intereses

1. Quienes tuvieran conocimiento de alguna situación de conflicto de interés entre la Fundación y alguno de los patronos o el Director General, deberán ponerlo en conocimiento inmediato del Patronato a través de su Presidente o del Secretario.
2. Los patronos deberán comunicar al Patronato su participación, aun cuando lo fuera a título gratuito, en organizaciones que tengan fines similares a los de la Fundación o en cualesquiera otras con las que la Fundación mantenga relaciones comerciales, mercantiles o de cooperación.
3. Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato deberá conocer y aprobar cualquier tipo de relación comercial, mercantil, laboral o de cooperación del Director General, de sus familiares directos o de las entidades a las que representen, con la Fundación.
4. Ante cualquier duda sobre la posibilidad de encontrarse en una situación de conflicto de interés, la persona afectada trasladará la pertinente consulta al Patronato a través de su Presidente o del Secretario.

Artículo 20. Determinación de la situación de conflicto de intereses

Corresponde al Patronato de la Fundación la evaluación e identificación de la existencia de un posible conflicto de intereses.

La decisión se adoptará por mayoría de los patronos presentes en la reunión sin que puedan participar, ni en la votación ni en la discusión del asunto, el patrono o patronos afectados directamente por el conflicto o aquellos que tuvieran relaciones familiares o de parentesco con ellos, en los términos previstos en el artículo 16.

Para la toma de decisiones relativas a esta materia, el número de Patronos presentes con derecho a voto no podrá ser inferior a tres (3).

Desde la secretaría del Patronato se elaborará un registro de conflictos de interés de las personas sometidas a las reglas del presente Título, con información detallada de cada una de las situaciones autorizadas.

Artículo 21. Procedimiento a seguir en las situaciones de conflicto de intereses

1. La persona en la que concurra la situación de conflicto de interés, lo expondrá al Patronato haciendo especial hincapié en la actuación que se pretende llevar a cabo y en el posible conflicto que se pudiera producir con los intereses de la Fundación.

En este sentido la persona afectada por la situación de conflicto deberá indicar:

- a. Si el conflicto le afecta personalmente o si afecta a alguna persona física o jurídica vinculada con él, en cuyo caso deberá identificarla.
 - b. El objeto, las condiciones y, en su caso, el importe de la operación o actuación que se pretende llevar a cabo.
 - c. Las cautelas que pretende adoptar para evitar que el conflicto afecte negativamente a la Fundación
 - d. Las razones por las que, a su juicio, el Patronato debería proceder a su autorización.
2. Expuesta la situación, el Patrono afectado y sus familiares en los términos previstos en las letras a) y b) del artículo 16, abandonarán la reunión y los restantes miembros del Patronato analizarán la situación planteada y las diferentes alternativas a la misma adoptando la decisión que consideren más conveniente para los intereses de la Fundación, por acuerdo de la mayoría de los presentes.
3. Siempre que exista una alternativa más beneficiosa para la Fundación que la que da lugar al conflicto de interés o a la autocontratación, el Patronato optará por ella.
4. La constatación por el Patronato de la existencia de una situación de conflicto de interés entre el patrono o el Director General y la Fundación implicará la imposibilidad de llevar a cabo la actividad o, en su caso, el cese inmediato de la situación que da lugar al conflicto. De no producirse esto, se entenderá que el Patrono o el Director General han dejado de tener la idoneidad requerida para el ejercicio del cargo debiendo adoptarse las medidas necesarias para proceder a su sustitución.

No obstante, el Patronato podrá autorizar el ejercicio de la actividad conflictiva en determinadas condiciones y siempre que se adopten las cautelas necesarias para garantizar que, en todo caso, el interés de la Fundación prevalecerá sobre cualquier otro interés o consideración.

Artículo 22. Criterios para la selección de Proyectos

La Fundación se compromete a destinar a la realización de proyectos vinculados a los fines Fundacionales al menos el 70% de los resultados de las explotaciones económicas que se desarrollen y de los ingresos que obtenga por cualquier otro concepto, deducidos los gastos necesarios para la obtención de los mismos.

En este sentido y salvo que se pusiera en riesgo la viabilidad o subsistencia de la Fundación, la ejecución de proyectos para el cumplimiento de los fines fundacionales tendrá preferencia sobre posibles incrementos de la dotación o de las reservas.

Las decisiones relativas a la selección y puesta en marcha de proyectos se regirán por los siguientes principios:

1. **Coherencia con la misión:** los proyectos seleccionados deberán guardar coherencia con la misión fundacional y con los deseos explicitados por el Fundador en los Estatutos y, en tal sentido, se dará preferencia a aquellos proyectos cuyo objetivo fundamental sea la integración socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, potenciando su calidad de vida y su independencia y autodeterminación en condiciones de igualdad de derechos y oportunidades que las demás personas.

En función de las necesidades existentes en la sociedad en general y en el colectivo de personas con discapacidad intelectual en especial, se priorizarán los proyectos vinculados al Centro de Día, al Centro Ocupacional, al Centro Especial de Empleo o al Centro de Formación.

2. **Impacto:** los proyectos seleccionados deben propiciar efectos positivos medibles en el desarrollo formativo, social y laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual. Deberán demostrar un valor añadido para las personas a las que van dirigidos y, en este sentido, se prestará especial atención a los proyectos destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, así como su inserción laboral tanto en empresa ordinaria como en empresa protegida.
3. **Innovación:** se primaran aquellos proyectos que, en consonancia con la misión fundacional, presenten aspectos más novedosos e innovadores o que persigan la investigación y el desarrollo de nuevas técnicas, herramientas o modelos de inclusión y de integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.
4. **Respuesta a necesidades concretas:** tendrán preferencia sobre los proyectos de carácter general aquellos que vayan dirigidos a dar respuesta a una demanda o a una situación concreta de necesidad de las personas con discapacidad intelectual.
5. **Sostenibilidad:** los proyectos deberán primar la búsqueda de resultados de tipo estructural, esto es, de efectos sostenibles en el tiempo, más allá del periodo de ejecución de los mismos.
6. **Capacidad institucional y organizativa:** se dará preferencia a aquellos proyectos que, por la experiencia y capacidad económica, organizativa y de gestión de la Fundación, se pueda garantizar su viabilidad, su correcta implementación y sus resultados.