

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

Preámbulo

La sociedad aspira a contar con instituciones más accesibles y transparentes, más cercanas y capaces de impulsar y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que desarrollan su actividad.

Con el objetivo de responder a esta aspiración, Fundación Másfamilia ha aprobado este código de buen gobierno y transparencia (el “**Código**”), cuya principal motivación es garantizar que su actuación y actividad se lleva a cabo de conformidad con los más altos estándares de calidad desde el punto de vista de gestión y gobierno corporativo, como forma de proporcionar a la sociedad la confianza necesaria en relación con el cumplimiento de los fines fundacionales y conforme a comportamientos éticos deseables.

En este sentido, la transparencia se revela como uno de los valores esenciales para que las fundaciones sean consideradas como propias, cercanas y abiertas a las expectativas, necesidades y percepciones de la ciudadanía y de sus beneficiarios. La transparencia es un mecanismo esencial de garantía que permite a los terceros comprobar el modo real de funcionamiento y los controles existentes en cualquier entidad.

Además de establecer determinadas normas en materia de transparencia, este Código procura los mecanismos necesarios para asegurar una gestión financiera prudente y promueve los controles oportunos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos, para asegurar su viabilidad e independencia.

Finalmente, el Código impone normas en materia de independencia y comportamiento ético que completa el marco normativo en relación con la actuación de la Fundación en materia de gobierno corporativo, diversidad y sostenibilidad.

I.- Actividades Fundacionales. Información relevante y rendición de cuentas

La Fundación:

1. Dará a conocer a la sociedad sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos y este Código, así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
2. Informará sobre sus cuentas anuales y memoria de actividades, así como sobre cualquier otra información relevante.
3. Informará sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de beneficiarios de sus actividades.
4. Hará públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores. La Web será un instrumento fundamental para la comunicación y la publicación de las actuaciones de la Fundación.

II.- Control y Supervisión Financiera. Autonomía

1. La Fundación contará con fuentes de financiación que favorezcan la continuidad de su actividad y garanticen su autonomía financiera.
2. 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 sea transparente.
3. La Fundación someterá sus cuentas a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.
4. La Comisión de Auditoría, regulada en los estatutos, será la encargada de velar por la autonomía y la sostenibilidad financiera de la Fundación.

III.- Control y Supervisión Financiera. Obtención y optimización de los recursos

La Fundación:

1. Contará con una política de aprobación de gastos presidida por la eficiencia y con criterios de selección de proveedores, en cuya contratación procurará ajustarse, siempre que sea posible, al principio de concurrencia, incorporando criterios sociales.
2. Establecerá un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos.
3. Velará para que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión, aprobadas por el Patronato, elaboradas con criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad.

IV.- Control y Supervisión Financiera. Planificación y seguimiento de la actividad

La Fundación:

1. Planificará su actividad y dispondrá de criterios y procesos de selección de proyectos y beneficiarios aprobados por el Patronato.
2. Establecerá sistemas de control y seguimiento interno de su actividad y de las aportaciones a sus beneficiarios.
3. Dispondrá de un sistema de indicadores, que deberá definir el Patronato, que permitan la evaluación de su actividad y su impacto social.
4. Contará con procedimientos para controlar la adecuada utilización de las donaciones a terceros.

V.- Gobierno de la fundación. Comportamiento ético

El respeto a las leyes y a los estándares éticos más exigentes inspirará la actuación de quienes integran la Fundación, lo que implica diligencia, buena fe, promoción del bien común y primacía de los fines de la Fundación en consonancia con la voluntad fundacional.

VI.- Gobierno de la fundación. Criterios de actuación

La Fundación dará un trato equitativo a quienes puedan verse concernidos por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón del lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

VII.- Política de anticorrupción. Comportamiento ético

La posición de la Fundación y de todo el personal de Masfamilia, es de no permisividad respecto de cualquier forma de corrupción.

VIII.- Política de anticorrupción. Criterios de actuación

La Fundación prohíbe ofrecer o aceptar sobornos, ofrecer o aceptar pagos de facilitación, ofrecer o aceptar obsequios, realizar contribuciones con fines políticos en su nombre, obtener un trato de favor a través de patrocinios o donaciones, incumplir leyes y reglamentos relacionados con adquisiciones públicas, establecer relaciones de negocio con terceras partes sin cumplir los deberes mínimos de debida diligencia, intervenir en nombre de un tercero que se encuentre condenado o inhabilitado por la autoridad competente, pactar con un tercero con la finalidad de obtener una ventaja indebida o realizar operaciones con recursos de procedencia ilícita.

IX.- Relaciones de la fundación con voluntarios.

1. La incorporación de voluntarios tendrá una finalidad altruista y complementaria al personal laboral de la Fundación.
2. La Fundación elaborará y hará públicas las normas que establezcan la forma de selección y las actividades de los voluntarios.
3. La Fundación definirá previamente las funciones de los voluntarios y el ámbito en el que deban actuar, no pudiendo encomendarles cometidos propios de los profesionales de la Fundación, coordinando la colaboración entre voluntarios y empleados.
4. Los derechos y obligaciones de los voluntarios se reflejarán en el acuerdo de incorporación.
5. Para el cumplimiento de sus funciones, la Fundación proporcionará a los voluntarios la formación adecuada, directamente o a través de terceros.
6. Los voluntarios están obligados a cumplir los compromisos adquiridos con la Fundación. Deben guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad.
7. Los voluntarios tienen derecho a realizar su actividad en condiciones de seguridad en función de la naturaleza y características de aquélla.

X.- Equipo de Gestión. Selección de personal y definición de funciones

1. La selección de personal se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y equidad y la preparación para atender a las personas con mayores dificultades de inserción laboral.

2. El Director General definirá los perfiles de las personas que componen el equipo de gestión, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación.
3. Los empleados deberán cumplir con la política de confidencialidad y protección de datos.

XI.- Equipo de Gestión. Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y accesibilidad

1. La Fundación promoverá el desarrollo profesional y personal de sus empleados, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad.
2. Garantizará a sus empleados un entorno libre de riesgos para la salud en todas sus instalaciones.
3. Fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las obligaciones profesionales de los empleados y las responsabilidades personales y familiares de éstos.
4. Promoverá la accesibilidad y la supresión de barreras y la adaptación de equipos a las necesidades de los empleados.
5. Facilitará a los empleados los medios para el desempeño de sus funciones, debiendo estos hacer un uso adecuado de los mismos.

XII.- Equipo de Gestión. Evaluación

Una vez al año, el Director General evaluará la gestión de los empleados de acuerdo con un sistema de indicadores que permita valorar el cumplimiento de sus funciones, resultados obtenidos y responsabilidades, dando cuenta al Patronato. Cada empleado participará en su evaluación, siendo informado del resultado de la misma.

XIII.- Equipo de Gestión. Conflicto de intereses.

Los patronos, directivos y empleados de la Fundación antepondrán los objetivos de la Fundación, de forma que no se creen conflictos de intereses.

De producirse conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus patronos, directivos o empleados:

1. El patrono, directivo o empleado estará obligado a comunicar a la Fundación esta circunstancia proporcionando la información necesaria para evaluar la situación y deberá abstenerse de participar en la toma de cualquier decisión al respecto.
2. Se tratará la información facilitada por el patrono, directivo o empleado que informe de un conflicto de interés con la debida confidencialidad y de manera imparcial.
3. Se evaluará de forma justa la situación en torno al conflicto de intereses comunicado por el patrono, directivo o empleado, incluyendo los riesgos que dicho conflicto pueda albergar para la Fundación.
4. Se buscará asesoramiento del comité de dirección y, si es necesario, del Comité Ejecutivo del Patronato.
5. Se tomará una decisión pragmática para abordar el conflicto de intereses, de modo que se reduzcan al mínimo los riesgos para la Fundación y se protejan, en la medida de lo posible, los intereses personales del patrono, directivo o empleado.
6. Se comunicará la decisión y sus argumentos al patrono, directivo o empleado y se realizará el seguimiento oportuno de la misma

ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

Seguimiento y control de la aplicación

El seguimiento y control de la aplicación de este Código será competencia del Patronato de la Fundación que velará por su conocimiento y cumplimiento a través de su Comisión Ejecutiva.

El Patronato de la Fundación procurará la aceptación de este Código por todos los miembros de la Fundación, incluyendo sus clientes y proveedores y revisará periódicamente su contenido a los efectos de valorar la conveniencia de proceder a su actualización.