

# **FUNDACIÓN CODESPA**

## **CODIGO DE BUEN GOBIERNO**

### **SUMARIO:**

Introducción; 1. Las responsabilidades del Patronato; 2. Los deberes de diligencia y lealtad de los Patronos y el conflicto de intereses; 3. Selección, designación y cese de Patronos; 4. Estructura del Patronato; 5. Funcionamiento del Comité Ejecutivo; 6. Relaciones con los donantes y la sociedad.

### **Introducción.**

El creciente peso de las Fundaciones en nuestro país, unido a la importante actividad social que estas instituciones desempeñan con el concurso y ayuda de cientos de miles de personas –se trate de personas particulares, grupos empresariales o patrimonios personales-, aconseja examinar las reglas de gobierno de la Fundación Codespa, siguiendo el ejemplo de otras iniciativas semejantes que están surgiendo en el ámbito empresarial, con el fin de formular un conjunto de recomendaciones que sinteticen las medidas o prácticas de buen gobierno. En nuestro caso, las orientaciones van dirigidas al Patronato, que por ley tiene encomendadas las funciones de gobierno de las Fundaciones. Entendemos que con este Código la Fundación CODESPA da un paso importante en su compromiso por mejorar la gestión y la transparencia de sus actividades, y marca un camino a seguir por el resto del sector fundacional.

## **1. Las responsabilidades del Patronato**

### **1. 1. Determinar la misión y objetivos de la organización**

La definición de la misión de la Fundación debe establecer sus objetivos, medios y beneficiarios principales. El Patronato deberá formular la misión y revisarla periódicamente, de forma que mantenga su validez y veracidad. Todos y cada uno de los miembros del Patronato deberán comprenderla en su totalidad y apoyarla.

### **1. 2. Seleccionar al Director Ejecutivo**

El Patronato deberá definir el cometido del Director Ejecutivo, estableciendo las funciones y responsabilidades de dicho cargo. El Comité Ejecutivo deberá llevar a cabo un minucioso proceso de selección, que permita presentar al Patronato las propuestas oportunas para la selección del candidato más cualificado para ocupar el puesto.

### **1. 3. Apoyar al Director Ejecutivo y revisar su trabajo**

El Patronato debe asegurarse de prestar apoyo moral y profesional al Director Ejecutivo para la consecución de los objetivos de la organización. El Comité Ejecutivo, junto con el Patronato, deberá evaluar periódicamente el desempeño de su cargo.

### **1. 4. Asegurar una planificación efectiva de las actividades**

Como administradores de la entidad, los Patronos deben asegurar la existencia de una planificación de las actividades de la Fundación y ayudar en la consecución de los objetivos de la misma.

### **1. 5. Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios**

Una de las responsabilidades principales del Patronato es asegurar que la organización cuenta con los recursos adecuados para el cumplimiento de su misión. Los Patronos deben trabajar en la captación de fondos y recursos para la organización, junto con el Director Ejecutivo y los responsables de desarrollo de la institución.

#### **1. 6. Gestionar de manera eficiente los recursos disponibles**

Para mantener el cumplimiento de sus obligaciones con los donantes y salvaguardar su derecho de exención fiscal, el Patronato debe participar en la elaboración del presupuesto anual, decidir su aprobación y asegurar que existen mecanismos de control financiero efectivos.

#### **1. 7. Determinar y dar seguimiento a los programas y servicios de la organización**

El Patronato debe determinar qué programas son más idóneos respecto de la misión de la organización y dar seguimiento a los mismos.

#### **1. 8. Realzar la imagen pública de la organización**

El Patronato constituye el principal medio de comunicación de la Fundación con sus beneficiarios, el público, y los medios de comunicación. Para que sea efectivo, los Patronos desplegarán 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.

#### **1. 9. Política de personal**

La Fundación tendrá una política de personal clara y sólida; delegando en el Director Ejecutivo la gestión, selección y despido de personal.

Para facilitar la resolución de posibles conflictos, el Director Ejecutivo podrá someter sus eventuales desacuerdos con el Comité Ejecutivo ante el Patronato, y el resto del personal podrá hacerlo ante el Comité Ejecutivo.

#### **1. 10. Evaluar su propio desempeño**

Sólo mediante la evaluación de su propio desempeño podrá el Patronato reconocer sus logros y alcanzar consenso sobre las áreas que deban mejorarse. Las discusiones sobre los resultados de la autoevaluación podrán ayudar en la elaboración de un plan a largo plazo.

## **2. Los deberes de diligencia y lealtad de los Patronos y el conflicto de intereses**

**2.1.** El carácter abstracto o genérico de los deberes de lealtad y diligencia de los Patronos hace conveniente que la Fundación recoja con detalle las principales obligaciones que dimanen de estos deberes generales, con el fin de estimular que los Patronos tomen conciencia de los compromisos que contraen al asumir el cargo y facilitar la valoración de su actuación.

**2.2.** A continuación se detalla el catálogo de deberes de diligencia y lealtad de los Patronos:

1. Asistir a las reuniones del Patronato, Comités y demás eventos que se lleven a cabo dentro de la actividad de la organización.
2. Mantenerse informado acerca de la misión de la organización, sus políticas y programas.
3. Estudiar el Orden del Día y el material de apoyo disponible antes de asistir a las reuniones del Patronato o Comités.
4. Asumir compromisos de actuación así como la realización de tareas especiales.
5. Realizar periódicamente o al menos cada año una contribución financiera a título personal a la organización.
6. Informar a otros sobre la labor de la organización.
7. Mantenerse actualizado en los temas referentes al ámbito de actuación de la Fundación.
8. Cumplir con las políticas de conflicto de intereses y confidencialidad.

9. Contribuir a que el Patronato cumpla sus responsabilidades fiduciarias, analizando y revisando los estados financieros de la entidad.

### **2.3. Conflicto de intereses.**

Los Patronos y el personal de dirección, en su caso, deberán abstenerse de asistir y de intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se hallen interesados y, muy particularmente, en todas las relativas a su reelección o cese. Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre la Fundación y los miembros del Patronato o, en su caso, el personal de dirección. Cuando se den deberán ser aprobadas por el Comité Ejecutivo y se dará la conveniente información sobre las mismas. Los Patronos deberán comunicar al Comité Ejecutivo su participación en organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad. El Comité será el encargado de evaluar este dato y juzgar si existe un conflicto de intereses que pueda llevar a recomendar el cese o baja del Patrono.

## **3. Selección, designación y cese de Patronos**

### **3.1. Selección de candidatos.**

La selección de los candidatos corresponde al Comité Ejecutivo. Este podrá encomendar esta función a uno o varios de sus miembros e incluso proponer al Patronato la constitución de una Comisión de Nombramientos, integrada por un mínimo de tres Patronos y un máximo de cinco cuya función será seleccionar a los candidatos y proponerlos a la Junta para su nombramiento. Cualquier Patrono podrá proponer al Comité Ejecutivo candidatos para formar parte de la Junta del Patronato. El Comité Ejecutivo, los miembros designados para cumplir esta función o la Comisión de Nombramientos deberán velar para que el proceso de selección de los candidatos sea absolutamente riguroso.

### **3.2. Períodos de mandato y reelección.**

La designación de los cargos para la Junta del Patronato así como para integrar cualquiera de las Comisiones o Comités lo será por el periodo que determinen los Estatutos. La reelección para los cargos tendrá carácter restrictivo. La propuesta de

reelección se reserva al Comité Ejecutivo y sólo podrá efectuarse después de haber evaluado el desempeño del candidato.

### **3.3. El cese y sus motivos.**

La decisión de cese de los Patronos sólo podrá ser adoptada formalmente por la Junta del Patronato (separación) o por el propio Patrono (dimisión), con independencia de las causas legales o estatutarias de cese automático. Los deberes de lealtad que pesan sobre el Patrono le obligarán a dimitir siempre y cuando su permanencia pueda poner en riesgo los intereses de la Fundación.

## **4. Estructura del Patronato**

### **4.1. El Presidente.**

A la cabeza de la Junta del Patronato y del Comité Ejecutivo se encuentra el Presidente. El Presidente no sólo ha de ocuparse de convocar, formular el Orden del Día y dirigir las reuniones, sino que también ha de velar para que los miembros del Patronato y del Comité reciban la información necesaria, participen de manera activa y se comprometan en sus tareas. Sobre el Presidente recae la responsabilidad de promover el buen funcionamiento del Comité Ejecutivo.

### **4.2. El Vicepresidente.**

La función del Vicepresidente consistirá en sustituir al Presidente en los casos de vacante, enfermedad o ausencia del Presidente. El Comité Ejecutivo podrá encomendar otras funciones al Vicepresidente.

### **4.3. El Comité Ejecutivo.**

El tamaño del Patronato hace aconsejable la existencia de un órgano más operativo, que pueda reunirse con la periodicidad adecuada y realizar una supervisión y seguimiento más continuados de la marcha de la Fundación. La existencia del Comité Ejecutivo no reduce ni releva de responsabilidades a la Junta del Patronato y a cada uno de sus miembros. Las relaciones entre el Comité Ejecutivo y el Patronato estarán presididas por el principio de transparencia. Se recomienda que a las reuniones del Comité Ejecutivo asistan los directores de área de la Fundación con el fin de mantener

la necesaria comunicación e información entre la dirección y la gestión de la Fundación. El Director propondrá al Comité la participación en el mismo de dichas personas, bien con carácter eventual, periódico o permanente. Las relaciones del director y los miembros de su equipo que participan en el Comité con el resto de sus miembros estarán presididas por el principio de transparencia. El Director Ejecutivo y los directores de área de la Fundación estarán obligados a presentar al Comité Ejecutivo la información necesaria para el debido ejercicio de sus competencias y responsabilidades. El Director de la Fundación y los vocales del Patronato elegidos formarán parte del Comité Ejecutivo con voz y voto. El Secretario, salvo que para el cargo sea designado un patrono, tendrá voz pero no voto.

#### **4.4. Los diferentes Comités.**

El ejercicio de las funciones del Comité Ejecutivo puede aconsejar la creación de otros órganos delegados. La función de supervisión del Comité depende en buena medida de la creación de ciertos órganos de apoyo a los que confiar el examen y seguimiento permanente en algunas áreas de especial relevancia para el buen gobierno de la Fundación: información y control contable; selección de Patronos y altos directivos; determinación y revisión de la política de personal y de retribuciones; impulso de las actividades de recaudación de fondos; y evaluación del sistema de gobierno y de la observancia de sus reglas. Por esta razón, puede ser conveniente según las circunstancias crear las correspondientes Comisiones o Comités.

La determinación de la dependencia, funciones y competencias de cada una de ellas corresponderá al Patronato, a propuesta del Comité Ejecutivo. **El Comité Ejecutivo podrá proponer que una Comisión cubra varias áreas (v.g Nombramientos y Retribuciones o Auditoría-Control y Cumplimiento).** En cualquier caso, parece oportuno señalar cuáles podrían ser los cometidos básicos de las distintas Comisiones.

Los de la Comisión de Auditoría y Control consisten fundamentalmente en evaluar el sistema de verificación contable de la sociedad, velar por la independencia del auditor externo y revisar el sistema de control interno.

La función principal de la Comisión de Nombramientos es cuidar la integridad del proceso de selección de los Patronos y altos directivos de la Fundación, procurando que las candidaturas recaigan sobre personas que se ajusten al perfil del cargo.

La responsabilidad básica de la Comisión de Retribuciones consiste en auxiliar al Comité Ejecutivo en la determinación y supervisión de la política de personal y de remuneración de los principales directivos de la Fundación.

La misión fundamental de la Comisión de Cumplimiento es vigilar la observancia de las reglas que componen el sistema de gobierno de la Fundación, revisar periódicamente sus resultados y elevar al Comité las propuestas de reforma.

Con carácter general, el cometido de estas comisiones será fundamentalmente informativo y consultivo. No se trata de que sustituyan en sus decisiones al Comité Ejecutivo, sino de que le suministren elementos de juicio para que éste pueda desarrollar con efectividad su función de supervisión. Los miembros de estas Comisiones serán siempre vocales del Patronato, sin perjuicio de que a sus reuniones puedan asistir miembros del equipo de dirección, con fines informativos.

#### **4.5 El Secretario.**

El Secretario debe facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Comité y de la Junta, ocupándose muy especialmente de prestar a los patronos el asesoramiento y la información necesarios, de conservar la documentación, de dejar constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones y de dar fe de sus resoluciones. Al mismo tiempo, debe velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Comité y de la Junta para garantizar que sus procedimientos y reglas de gobierno son respetados y regularmente revisados.

Dada la importancia de la figura del Secretario se recomienda que éste forme parte del Patronato, a fin de reforzar su autoridad dentro del mismo y hacer más exigente su régimen de responsabilidad.

## **5. Funcionamiento del Comité Ejecutivo**

### **5.1. Organización de las reuniones.**

El Comité se reunirá periódicamente y con extraordinaria asiduidad. Elaborará un plan anual de actividades ordinarias y dispondrá de un catálogo formal de materias reservadas a su conocimiento, con el fin de asegurar que el gobierno y el control de la Fundación sea efectivo. En la consecución de estos objetivos, el Presidente del Comité tiene una especial responsabilidad, pues a él incumbe la convocatoria de las reuniones y la fijación del Orden del Día, sin que ello suponga inhibir o impedir la iniciativa de los demás miembros del Comité en tales materias. Cualquier miembro del Comité Ejecutivo podrá proponer al Presidente la inclusión de otros puntos del Orden del Día. La inclusión tendrá carácter obligatorio cuando esté apoyada por al menos dos miembros del Comité.

### **5.2. Preparación de las sesiones.**

Los miembros del Comité Ejecutivo recibirán la información necesaria y con la antelación suficiente para poder estudiarla. Se considera antelación suficiente el plazo de una semana.

### **5.3. Desarrollo de las sesiones.**

La eficacia de las reuniones del Comité depende de la riqueza de puntos de vista y de la vitalidad del proceso de deliberación. En este sentido, corresponde al Presidente facilitar la asistencia de todos los miembros a las reuniones y la participación activa de todos en los asuntos objeto de estudio y discusión.

### **5.4. Las Actas del Comité.**

Como todos los órganos colegiados, el Comité Ejecutivo tiene la obligación legal de reflejar adecuadamente en Acta sus deliberaciones y decisiones. Las Actas del Comité deberán reflejar con claridad los asuntos propuestos para su aprobación y cuál ha sido el resultado de la votación.

### **5.5. Evaluación de su funcionamiento.**

El Comité Ejecutivo ha de estar alerta frente al riesgo de la rutina y de la inercia. Resulta conveniente, por ello, que adopte pautas de autocontrol y, en este sentido, se recomienda que el Comité reflexione al menos una vez al año, a poder ser en sesión monográfica, sobre su propio funcionamiento y del resto de Comisiones y Vocales del Patronato.

## **6. Relaciones con los donantes y la sociedad.**

### **6.1 Información a los donantes.**

Sería conveniente que la Fundación elabore un catálogo en el que se recojan los derechos de información de los donantes.

### **6.2 Transparencia.**

El principio de transparencia reclama una especial atención por parte del Comité ejecutivo. La política de transparencia informativa aconseja suministrar al público en general una información precisa y fiable del destino y origen de los fondos, así como de las actividades y resultados de la organización. Con independencia de las medidas que la organización pueda tomar para hacer efectivo este principio, la Fundación dará difusión a su informe completo de auditoría en su Memoria Anual y en el apartado de información económica de su página web. Corresponderá al Patronato a propuesta del Comité ejecutivo concretar los mecanismos y condiciones que hagan operativo este principio.