

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
Y
BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

Aprobado por el Patronato de la Fundación Kareema
el 9 de mayo de 2023

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

INTRODUCCIÓN

Dentro de la cultura “ética y de cumplimiento” que promueve la Fundación Kareema, el presente Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión es otro de los elementos principales del modelo de organización y gestión de la Fundación.

La noción de buen gobierno corporativo también es relevante en las entidades no lucrativas, especialmente en las fundaciones por su funcionamiento esencialmente con un Patronato como único órgano de gobierno. En consecuencia, resulta muy conveniente que las fundaciones se doten de un Código de buen gobierno corporativo que contenga reglas organizativas y éticas con el fin de garantizar un funcionamiento, y una gestión eficaz y eficiente de la entidad y de sus recursos. En definitiva, esta clase de normativa interna constituye un instrumento para lograr un mejor cumplimiento de los fines de interés general fundacionales, una mayor transparencia informativa, y una mayor responsabilidad en su gestión y administración.

Tratar del buen gobierno de la Fundación —entendido como el sistema de gobierno que resulta más adecuado para el mejor cumplimiento de sus funciones— hace oportuna la consideración, al menos, de esas diferentes dimensiones propias del Patronato, relacionadas con sus funciones, su composición y estructura.

Concretamente deben tratarse en especial una serie de aspectos en un Código de buen gobierno de una entidad no lucrativa como es una Fundación. Se deben establecer instrumentos que aumenten la transparencia informativa de la entidad, y esta información debe ser exacta, veraz, clara y accesible fácilmente a cualquier interesado. Particularmente importante resulta que cualquier ciudadano pueda conocer las actividades de la entidad, así como sus recursos financieros y su origen a través de fundamentalmente la publicación de los documentos económico-contables en la página web de la entidad.

Es conveniente regular también en un Código como el presente todo lo relativo al gobierno de la Fundación a través de su Patronato, sus criterios de actuación, sus obligaciones y responsabilidades, su composición, así como el de otros órganos o el equipo de gestión que se pudieran designar, así como su funcionamiento interno. Por último, las relaciones del Patronato con terceros, ya sean donantes, beneficiarios, voluntarios o terceros colaboradores.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente Código de Buen Gobierno tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de la Fundación Kareema, los miembros de su Patronato y demás órganos y empleados de la misma, en el desarrollo de las actividades a través de las que se materialicen los fines de la Fundación.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Código de Buen Gobierno ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación en su reunión de 9 de mayo de 2023, incorporándose a la normativa interna de la Fundación. Su entrada en vigor se produjo ese mismo día y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su anulación o modificación.

Artículo 3.- Modificaciones

Cualquier modificación del presente Código de Conducta deberá contar con la aprobación del Patronato de la Fundación.

El Secretario del Patronato o, en su caso, el Órgano de Cumplimiento se encargará de presentar propuestas de modificaciones al Patronato de la Fundación en función de las sugerencias y modificaciones que propongan las Personas Sujetas, de los futuros compromisos que pueda adquirir la Fundación en el ejercicio de su actividad, de los cambios que se produzcan en el entorno de la Fundación y de los cambios legislativos que puedan afectar al contenido del mismo.

CAPÍTULO II - TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

Artículo 4.- 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. Someterá sus cuentas, en su caso, a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.
3. Informará sobre sus cuentas anuales y memoria de actividades así como sobre cualquier otra información relevante.
4. Informará sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de beneficiarios atendidos.
5. 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.

Artículo 5.- Colaboración institucional

La Fundación procurará colaborar con otras entidades del tercer sector, empresas e instituciones públicas y privadas, que puedan contribuir al cumplimiento de sus fines.

CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- Obtención y optimización de los recursos

La Fundación:

1. Contará con una política de aprobación de gastos presidida por la austeridad y con criterios de selección de proveedores, en cuya contratación procurará ajustarse, siempre que sea posible, al principio de concurrencia, incorporando criterios sociales¹.
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, rentabilidad y transparencia.

Artículo 8.- 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, aprobados por el Patronato, que permitan la evaluación de su actividad, impacto social y resultados efectivos.

¹ La incorporación de criterios sociales en la contratación representa introducir, sin perjuicio de otras valoraciones, consideraciones de carácter social en la selección de los proveedores, tales como la contratación con entidades que promuevan el empleo de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, con centros especiales de empleo o con otras entidades no lucrativas.

4. Contará con procedimientos para controlar la adecuada utilización de las donaciones a terceros.

CAPÍTULO III - GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN

Artículo 9.- Comportamiento ético

El respeto a la ética y a las leyes inspirará la actuación de quienes integran la Fundación, lo que implica diligencia, buena fe y primacía de los fines de la Fundación en consonancia con la voluntad de la fundadora.

Artículo 10.- Criterios de actuación

El Patronato de la Fundación deberán orientar sus decisiones y actuaciones con base en los siguientes principios rectores, que también deberán ser trasladados al equipo de gestión, colaboradores y proveedores:

- El cumplimiento estricto de la legalidad vigente y de los principios éticos internacionalmente reconocidos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El respeto profesional, la confianza y la colaboración mutua hacia empleados, colaboradores y beneficiarios, rechazando firmemente cualquier tipo de acoso, conducta intimidatoria u ofensiva para los derechos de las personas.
- La no discriminación alguna por raza, etnia, color, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, afiliación sindical, religión, situación familiar, discapacidad o cualquier otro tipo de condición de sus empleados.
- La transparencia a la hora de informar sobre las actividades de la Fundación y de sus fuentes de financiación.
- La evaluación constante de los recursos e inversiones de la Fundación para asegurar la viabilidad y máxima eficacia en el funcionamiento de la institución y en la ejecución de todas sus actuaciones planificadas.
- La independencia institucional, basando la toma de decisiones y actuaciones en velar objetivamente por los intereses de la Fundación y no los personales. Se deberá evitar además cualquier conflicto de interés.
- La solidaridad, fomentando el intercambio de conocimiento y cercanía entre las personas; contribuyendo al trabajo conjunto, a la participación y la responsabilidad.
- La comprensión a las necesidades e ilusiones de los demás, traduciéndolas en una cercanía a los valores sociales compartidos en un sano y generoso compañerismo.
- El compromiso por conseguir lo mejor de cada uno, a través de la constancia y el esmero.

- La laboriosidad y dedicación a la hora de aportar algo nuevo a los demás con tenacidad, entusiasmo y firmeza.
- La autenticidad, asumiendo con humildad y honradez, las propias limitaciones.

Artículo 11.- Gratuidad

1. Los miembros del Patronato y, en su caso, de cualquier órgano o comité que el Patronato pudiera llegar a crear, desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.
2. El Patronato limitará el número de sus miembros que pueden ejercer cargos retribuidos en la Fundación, con funciones distintas a las que les corresponden como patronos.

PATRONATO

Artículo 12.- Naturaleza

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación, al que le corresponde cumplir los fines fundacionales y administrar con diligencia los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos, con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en los Estatutos.

El Patronato se reunirá con la periodicidad necesaria para desempeñar con eficacia sus funciones, de acuerdo a lo previsto en los Estatutos.

Artículo 13.- Designación, renovación y sustitución

La designación de los miembros del Patronato se realizará en la forma prevista en los Estatutos, de acuerdo con la voluntad del fundador, actuando con rigurosidad, objetividad y diligencia. En la designación de patronos se tendrán en cuenta sus capacidades, experiencia e independencia, así como la observancia de una conducta personal digna.

La Fundación procurará la renovación del Patronato buscando el equilibrio entre el cambio y la continuidad de sus miembros. Igualmente tendrá en cuenta los resultados de la autoevaluación prevista en este Código.

Artículo 14.- Obligaciones y responsabilidades del Patronato

La competencia del Patronato se extiende a todo lo que concierne al gobierno, representación y administración de la Fundación, sin excepción alguna, tal y como se estipula en los Estatutos.

Entre las obligaciones y responsabilidades del Patronato derivadas de sus funciones y atribuciones, junto con las ya enumeradas en los propios Estatutos, cabe mencionar las siguientes a título enunciativo y no limitativo, las siguientes:

1. Ejercer el gobierno, representación y administración de la Fundación y llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los Estatutos y la voluntad del fundador, interpretando los fines perseguidos.

2. Planificar las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales.
3. Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades, propiciando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.
4. Analizar los estados financieros de la Fundación y, en su caso, aprobar las cuentas anuales, así como administrar y supervisar la gestión del patrimonio fundacional.
5. Velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a este Código y al interés de la Fundación.
6. En su caso, elegir al Director de forma rigurosa y objetiva, definiendo el perfil del candidato y el criterio de selección, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
7. Definir las funciones y responsabilidades del Director, fijar sus objetivos, apoyar su labor y evaluar anualmente su desempeño.
8. Participar en las relaciones con los grupos de interés.

Artículo 15.- Autoevaluación

1. La autoevaluación del Patronato tiene como objetivo mejorar su desempeño, en coherencia con los valores que identifican a la Fundación.
2. Con este fin, con la periodicidad que acuerde el Patronato, éste dedicará una reunión al análisis del cumplimiento de las funciones, responsabilidades y deberes de sus miembros, así como a identificar áreas de mejora de la organización y funcionamiento de la Fundación, proponiendo la estrategia a seguir.
3. Así, el Patronato evaluará el desempeño de la Fundación basándose no sólo en el cumplimiento de los objetivos y la utilización de los recursos de la Fundación, sino también en el compromiso, dedicación, creatividad, innovación, control de la organización y de sus recursos humanos y satisfacción de beneficiarios.

Artículo 16.- Obligaciones y responsabilidades de los patronos

Con independencia de las previstas legal y estatutariamente, entre las principales obligaciones y responsabilidades de los patronos, se pueden enumerar las siguientes, con carácter puramente enunciativo y no limitativo:

1. Conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro.
2. Actuar con diligencia, lealtad e independencia.

3. Cuidar la imagen pública de la Fundación difundiendo su labor.
4. Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Fundación.
5. Asistir y participar activamente en las reuniones del Patronato, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, recabando la información necesaria, solicitando la colaboración o asistencia que considere oportuna e instando la convocatoria de reuniones del Patronato, o la inclusión en su orden del día, de aquellos extremos que considere convenientes. La inasistencia tendrá carácter extraordinario.
6. Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación y a su gestión, llevando a cabo las tareas que se les encomienden.
7. Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato, así como de las informaciones que conozca como consecuencia del ejercicio de sus funciones, y de cuantas comisiones existan en la Fundación.
8. Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente o a la entidad a la que represente cuando pudieran incidir en la reputación de la Fundación, así como informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.
9. No realizar en beneficio propio, o de las personas a él vinculadas, ninguna inversión u operación de la que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo.
10. Los patronos renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas en este artículo.

Artículo 17.- Derechos

Los miembros del Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Fundación.

Artículo 18.- Conflicto de intereses

1. Los miembros del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.
2. Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación y los miembros del Patronato o las entidades que representen.

3. Los patronos deberán comunicar al Patronato su participación, aun gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación.
4. Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

ÓRGANOS DELEGADOS Y OTROS ÓRGANOS

Artículo 19.- Comités

1. El Patronato podrá promover la creación de comités como órganos que actúen por delegación expresa suya, resuelvan los asuntos que éste le encomiende y, en general, hagan el seguimiento de la actividad de la Fundación, dando cuenta de su actuación al Patronato.
2. Las relaciones de los comités y el Patronato se regirán por el principio de jerarquía.
3. Su procedencia vendrá determinada por los Estatutos o por acuerdo del Patronato.

CARGOS DE LA FUNDACIÓN

Artículo 21.- El Presidente.

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, el Presidente:

1. Deberá promover el buen funcionamiento de los órganos de la Fundación, procurando la presencia y la participación activa de los patronos, poniendo de manifiesto la importancia de cumplir con sus obligaciones.
2. Además de los deberes que le correspondan legal y estatutariamente, el Presidente velará para que los patronos reciban la información y documentación necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 22.- El Secretario.

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, el Secretario prestará a los patronos el asesoramiento y la información necesarios para el desempeño de sus funciones y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos.

Artículo 23.- El Director

1. El Patronato podrá promover el nombramiento de un Director como responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión operativa.
2. Asistirá a las reuniones del Patronato y de los comités creados, con voz pero sin voto.
3. Presentará al Patronato la información necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.

4. Se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones sobre cualesquiera cuestiones en las que pudiera tener un interés particular, con excepción de las relativas a las responsabilidades que tiene encomendadas.
5. Dará prioridad a los objetivos de la Fundación sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos de interés entre asuntos personales y laborales.

FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS POR EL PATRONATO Y LOS COMITÉS

Artículo 24.- Preparación de las sesiones

1. Los miembros del Patronato y, en su caso, de los comités creados, recibirán la documentación necesaria para el desarrollo eficaz de las sesiones, con una antelación mínima de quince días naturales.
2. Dicha información será suficiente, relevante y comprensible.
3. Se procurará utilizar las tecnologías de la información para lograr una mejor gestión de la documentación, centrando las reuniones en la discusión sobre los temas esenciales y estratégicos de la Fundación.

Artículo 25.- Desarrollo de las sesiones

1. Las reuniones se ajustarán al orden del día, cuya prelación determinará el Presidente, que incluirá una hora de inicio.
2. Cualquier miembro del Patronato podrá proponer al Presidente la incorporación de algún punto al orden del día, con antelación con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de la convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria cuando esté apoyada por, al menos, la tercera parte del número total de los miembros del patronato, y vaya acompañada de la información necesaria para su consideración.
3. Los patronos que deleguen su voto en otro miembro del Patronato para aquellas reuniones a las que no puedan asistir, procurarán hacerlo con instrucciones concretas al representante.
4. Las actas reflejarán con claridad y de forma inequívoca los asuntos tratados y los acuerdos adoptados. Especificarán los asistentes, presentes o representados, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y momento en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones si lo solicitaran los patronos, así como el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a solicitud de cada patrono, el voto contrario o favorable al acuerdo adoptado o su abstención, así como la justificación del sentido de su voto.

EL EQUIPO DE GESTIÓN

Artículo 30.- Selección de personal y definición de funciones

1. La selección de personal se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad. Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la legislación vigente, se tratará de contratar a personas con mayores dificultades de inserción.
2. El Director 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.

Artículo 31.- 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 éstos hacer un uso adecuado de los mismos.

Artículo 32.- Evaluación

Una vez al año, el Director 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.

Artículo 33.- Conflicto de intereses.

Los empleados antepondrán los objetivos de la Fundación a los particulares, de forma que no se creen conflictos entre los intereses personales y laborales.

<p>CAPÍTULO IV – RELACIONES DE LA FUNDACIÓN CON DONANTES, BENEFICIARIOS, TERCEROS COLABORADORES Y VOLUNTARIOS</p>
--

Esta materia está regulada en el Código de Conducta de la Fundación Kareema, al cual se remite.

CAPÍTULO V - ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS

Artículo 34.- Aceptación y cumplimiento

Todos los miembros del Patronato están obligados al cumplimiento del presente Código de Buen Gobierno, debiendo dejarse constancia por escrito de su aceptación y compromiso en su desempeño profesional de los valores, principios y normas de conducta contenidos en el mismo.

El incumplimiento del Código de Buen Gobierno compromete la reputación e imagen corporativa de la Fundación, por lo que todos los patronos están obligados a poner en conocimiento del presidente, o en su defecto de uno de los vicepresidentes, cualquier actuación de la que tuvieran conocimiento que contraviniera o pudiera contravenir el Código con el objetivo de adoptar las actuaciones que correspondan frente al citado incumplimiento.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar conforme a lo previsto en la legislación vigente, el incumplimiento de este Código de Buen Gobierno y de las normas a las que hace referencia dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias o a la realización de las actuaciones que correspondan dependiendo del tipo de relación que el infractor mantenga con la Fundación, y podrán conllevar, en su caso, la terminación de dicha relación.

Artículo 35.- 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, así como sobre su actualización, tomando, en caso de vulneración, las decisiones procedentes.

* * * * *