

Código Ético y de Buen Gobierno

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación	4
Artículo 2.- Compromiso social	4
Artículo 3.- Marco de referencia para la actuación de la Fundación	4
Artículo 4.- Ausencia de ánimo de lucro	4
Artículo 5.- Independencia	4
Artículo 6.- Transparencia	5
Artículo 7.- Legalidad y cumplimiento normativo	5
Artículo 8.- Lucha contra el fraude y la corrupción	5
CAPÍTULO II – ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y GESTIÓN	6
Artículo 9.- El Patronato y sus cargos	6
Artículo 10.- Derechos de los patronos	6
Artículo 11.- Deberes de los patronos	6
Artículo 12.- La Dirección General y el Equipo Directivo	7
Artículo 13.- Derechos y deberes de la plantilla	7
Artículo 14.- Representación institucional	7
Artículo 15.- El Consejo Social	8
CAPÍTULO III – POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	8
Artículo 16.- Definición de conflicto de interés	8
Artículo 17.- Acuerdos afectados por los conflictos de interés	8
Artículo 18.- Procedimiento para la gestión de los conflictos de interés en la adopción de acuerdos	9
Artículo 19.- Incumplimiento de la Política de Conflicto de Interés	10
Artículo 20.- Archivo del proceso y rendición de cuentas	10
Artículo 21.- Publicidad	10
Artículo 22.- Revisión periódica	11
Artículo 23.- Incompatibilidades del personal asalariado	11
CAPÍTULO IV – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE ALIANZAS Y CONTRAPARTES	11
Artículo 24.- Definición del proceso de selección de contrapartes	11

Artículo 25. – Principios en la selección de contrapartes.....	12
Artículo 26. – Alianzas estratégicas	12
Artículo 27.- Exclusiones	13
Artículo 28.- Responsabilidad en la selección de contrapartes y alianzas estratégicas	13
CAPÍTULO V – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE INVERSIONES RESPONSABLES	13
Artículo 29. - Definición del concepto de inversiones responsables.....	13
Artículo 30. - Principios del proceso de selección de inversiones responsables.....	13
Artículo 31. - Proceso de selección de inversiones responsables	14
CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES Y OTRAS APORTACIONES A MIEMBROS DEL PATRONATO Y DE LA PLANTILLA.....	14
Artículo 32. – Retribuciones del Patronato	14
Artículo 33. – Retribuciones de la plantilla.....	14
Artículo 34. – Regalos y obsequios	14
CAPÍTULO VII - ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO	15
Artículo 35.- Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno.....	15
Artículo 36.- Seguimiento y control de la aplicación	15
Artículo 37.- Desarrollo y modificación	15
Artículo 38.- Canal de denuncias, vulneración e incumplimiento.....	15
Artículo 39.- Vigencia	16
REFERENCIAS:.....	17

INTRODUCCIÓN

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico (en adelante, “FSMLR” o “la Fundación”) presenta en el siguiente código un documento fundamental que refleja nuestro compromiso inquebrantable con la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras acciones y decisiones, y que afecta tanto al Patronato como a la plantilla de la entidad. Este código no solo es una declaración de principios, sino también una guía que orienta el comportamiento de todos los miembros de nuestra Fundación. Reconocemos que el buen gobierno y la ética son los cimientos sobre el cual construimos nuestro propósito y trabajamos incansablemente para hacer una diferencia positiva en la sociedad.

Nuestra misión enuncia que *“somos una entidad sin ánimo de lucro, privada e independiente, que trabaja para mejorar nuestra sociedad mediante la puesta en marcha de proyectos e iniciativas basadas en tres ejes: Personas, Patrimonio y Paisaje. Donde el resto ve problemas, aquí vemos oportunidades”*. Para su consecución, estamos comprometidos con la más alta calidad de conducta ética y de buen gobierno en todos los aspectos de nuestra labor.

Nuestra visión establece que queremos *“ser un referente internacional en la generación de proyectos de innovación social que transforman los territorios, ponen a las personas en el centro y generan un impacto sostenible y ético”*.

Nuestros valores son los siguientes:

- Compromiso con las causas que defendemos, las personas y los territorios.
- Independencia, imparcialidad y transparencia.
- Espíritu abierto y colaborador, tanto a nivel interno como externo.
- Liderazgo social, proactividad e iniciativa.

Este código establece los estándares de conducta que esperamos de cada miembro de nuestra Fundación, y estamos firmemente dedicados a asegurar que estos estándares sean conocidos y respetados en todo momento.

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente Código Ético y de Buen Gobierno tiene por objeto establecer un sistema de normas y procedimientos con la finalidad de que la FSMLR sea un referente en lo que a buen gobierno, ética, transparencia y responsabilidad se refiere, con independencia de las personas que en cada momento compongan el Patronato o la plantilla. Se trata una política corporativa fundamental, porque promueve la transparencia, la rendición de cuentas, la eficiencia y la confianza en la Fundación, lo que a su vez previene la corrupción, fomenta la equidad, garantiza la estabilidad política y social, y contribuye al desarrollo sostenible y a la confianza de todos nuestros grupos de interés.

Artículo 2.- Compromiso social

La FSMLR está comprometida con el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la inclusión social, la protección y preservación del entorno cultural y natural, y la colaboración con el progreso y el bienestar de las comunidades y los territorios en las que desarrolla sus actividades.

Artículo 3.- Marco de referencia para la actuación de la Fundación

El faro que guía la acción de la FSMLR son los fines fundacionales establecidos en los Estatutos, así como las actividades que los desarrollan. Sus fines permanecerán sustancialmente a lo largo del tiempo, aunque corresponde al Patronato, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos, adaptarlos a las transformaciones del entorno.

Artículo 4.- Ausencia de ánimo de lucro

La FSMLR carece de ánimo de lucro. No repartirá ningún remanente ni beneficio, ni siquiera en caso de disolución, destinando, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por sus Estatutos, el patrimonio y sus rentas a la consecución de sus fines fundacionales.

Artículo 5.- Independencia

5.1. La FSMLR dispondrá de la estructura suficiente para garantizar su autonomía e independencia. Para ello, limitará la presencia de instituciones públicas a un máximo del 25% del total de patronos, y no podrán integrar su patronato empresas o instituciones privadas con ánimo de lucro, si bien sí podrán hacerlo personas que pertenezcan a las mismas a título individual.

5.2. Los cargos del Patronato deberán ser desempeñados por patronos individuales o por instituciones privadas sin ánimo de lucro no vinculadas a instituciones públicas o a empresas con ánimo de lucro.

5.3. Los patronos y empleados de la FSMLR deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad a la Fundación, independientemente de intereses propios y ajenos. Para ello, se seguirá la política de conflicto de intereses recogida en el presente código.

Artículo 6.- Transparencia

La FSMLR considera la transparencia como un principio básico que debe regir su actuación. Por ello, y sin perjuicio de las obligaciones legales que sean aplicables, se harán públicos, a través de los medios que se consideren adecuados, sus Estatutos, el presente Código Ético y de Buen Gobierno, la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo, su memoria de actividades, sus cuentas anuales y cualquier otra información que se considere relevante.

Artículo 7.- Legalidad y cumplimiento normativo

La FSMLR se compromete a cumplir con todas las obligaciones legales a las que esté sujeta. Este aspecto se desarrollará de manera específica en un código de cumplimiento normativo o *compliance*, que será aprobado de manera anual y que tendrá un responsable específico encargado de su cumplimiento y supervisión. Este código será aprobado por la Comisión Delegada del Patronato, a propuesta de la Dirección.

Artículo 8.- Lucha contra el fraude y la corrupción

La FSMLR se compromete de manera activa a luchar contra el fraude y la corrupción. Esto implica no solo prevenir y detectar actividades fraudulentas o corruptas, sino también abordarlas de manera efectiva y justa cuando se presenten, de acuerdo a lo establecido en el presente código.

CAPÍTULO II – ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y GESTIÓN

Artículo 9.- El Patronato y sus cargos

9.1. El Patronato es el órgano máximo de gobierno, administración y representación de la FSMLR. Los Estatutos de la Fundación establecen su estructura, tamaño, organización y funcionamiento del mismo.

9.2. La Comisión Delegada, cuya composición y funciones se establecen los Estatutos, es el organismo encargado de realizar el seguimiento más continuo de la Fundación. Sus miembros deberán contar con el tiempo y el compromiso adecuado para cumplir eficazmente con su labor.

9.3. Además de lo establecido en los Estatutos, el Patronato podrá determinar cuántas formas de funcionamiento complementarias considere, tales como comisiones, consejos asesores u otras estructuras. Dichas estructuras deberán ser aprobadas por el Pleno, a propuesta de la Comisión Delegada.

Artículo 10.- Derechos de los patronos

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en las leyes y en la normativa, los patronos poseen los siguientes derechos:

- Derecho a asistir a las reuniones y procesos de trabajo que impliquen al Patronato.
- Derecho de voto como un ejercicio personal.
- Derecho de delegación de voto.
- Derecho a disponer de información esencial para el cumplimiento de responsabilidades indelegables o esenciales del Patronato.
- Disponer de información veraz y completa sobre la situación de la Fundación.
- Derecho a la impugnación de acuerdos.
- Derecho a ejercitar la acción de responsabilidad.

Artículo 11.- Deberes de los patronos

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en las leyes y en la normativa, los patronos poseen los siguientes deberes:

Diligencia:

- Participar en la administración colectiva de la Fundación dentro de los límites del fin fundacional.
- Participar activamente en las reuniones del Patronato.
- Representar a la Fundación en la forma determinada en los Estatutos.

- Revisar la documentación referente a los acuerdos.
- Preparar las reuniones.

Lealtad:

- Anteponer el fin fundacional a cualquier otro interés personal.
- Evitar actuaciones personales y conflictos de interés que puedan perjudicar a la Fundación.

Deber fiduciario:

- Administración de intereses ajenos (interés general de la Fundación, determinado por el fundador, beneficiarios, financiadores y donantes), que gozan de protección.

Dedicación:

- Aportar su experiencia, profesionalidad y tiempo.

Artículo 12.- La Dirección General y el Equipo Directivo

12.1. La Dirección General se nombrará y apoderará de acuerdo a lo establecido en los Estatutos.

12.2. La Dirección General nombrará a los miembros del Equipo Directivo, para lo que informará a la Comisión Delegada del Patronato sobre su estructura y composición.

12.3. El Patronato podrá apoderar a otros miembros del Equipo Directivo o de la plantilla, en el caso de que se considerase necesario.

12.4. El proceso de selección de empleados de la Fundación se realizará de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 13.- Derechos y deberes de la plantilla

Los derechos y deberes de la plantilla serán los determinados por la legislación vigente, las cuestiones contenidas en el presente código, y todas aquellas contempladas en las políticas de personal aprobadas por la organización.

Artículo 14.- Representación institucional

La representación institucional corresponde a los cargos del Patronato o a la Dirección, tal y como se establece en los Estatutos y en los apoderamientos. Cualquier evento, acto o similar que implique relación o presencia de cargos públicos, o personas con cargos de gobierno o dirección en instituciones privadas, deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección, con el objeto de organizar la representación institucional que corresponda en cada momento.

Artículo 15.- El Consejo Social

El Consejo Social es un órgano consultivo y colegiado representativo de todos los trabajadores de la FSMLR, sea cual sea su centro o sede de trabajo, duración del contrato o categoría profesional, incluyendo a los pertenecientes a las empresas vinculadas participadas por la Fundación. Su misión, naturaleza y funcionamiento será desarrollada en sus Estatutos.

CAPÍTULO III – POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Artículo 16. - Definición de conflicto de interés

El conflicto de interés se define como un interés que podría afectar o podría parecer que afecta el juicio o la conducta de algún o algunos miembros del órgano de gobierno, directivos asalariados o personal contratado o no con poder de decisión de derecho o de facto, etc. en perjuicio de los intereses de la FSMLR. Se consideran conflictos de interés:

- a) Los intereses personales o los de las entidades a las que representan que entren en contradicción con los propios de la Fundación.
- b) Los intereses familiares, incluyendo los de su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.
- c) Los intereses o beneficios profesionales que confluyan en las personas con capacidad jurídica de decisión, ya sea de hecho o de derecho.
- d) Los de las personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.
- e) Los de las personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.
- f) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que el patrono o directivo haya estado vinculado por una relación laboral o profesional de cualquier tipo en los dos años anteriores al nombramiento.

Artículo 17.- Acuerdos afectados por los conflictos de interés

De producirse conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus patronos o directivos, cuya concurrencia le corresponde determinar al patronato por mayoría simple de los asistentes, los afectados no participarán en las decisiones en los siguientes supuestos:

- a) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y la persona que integre el Patronato, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge. Esto también afectará a los miembros de la Dirección si dicho acuerdo es distinto al que regula su prestación laboral en la Fundación.
- b) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y una empresa u organización en la que la persona que integre el Patronato o la Dirección, sus familiares en los mismos grados, su cónyuge o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, tengan una participación superior al veinticinco %.
- c) Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro del Patronato.
- d) Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el patronato.
- e) Cuando alguno de los miembros del Patronato, directivos o personal con capacidad real de decisión participe en otras organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad, debiendo en este caso, como medida preventiva y a fin de evitar el conflicto, poner las personas afectadas en conocimiento previo esta objetiva situación al resto del patronato y determinar la mejor forma de proceder.

Artículo 18.- Procedimiento para la gestión de los conflictos de interés en la adopción de acuerdos

18.1. La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Delegada del Patronato, aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

18.2. La Comisión Delegada del Patronato realizará una valoración analizando todos los datos disponibles, informará al miembro señalado sobre las razones para creer que se ha podido incumplir dicha política escuchando a continuación a la persona o personas afectadas. Posteriormente esta o estas personas se ausentarán de la reunión y se discutirá la cuestión entre el resto de los miembros de la Comisión.

18.3. El Presidente o cargo en quien delegue expondrá en la próxima reunión del patronato la situación la existencia de un posible conflicto de interés. Si la persona o personas interesadas admiten que ese conflicto de interés es real, se ausentarán de la deliberación o votación que les afecta.

18.4. Si la persona o personas afectadas no consideran que exista el conflicto de interés, el Presidente o cargo en quien delegue, una vez expuesta la situación en la reunión del Patronato votará sobre la existencia del conflicto de interés para lo que se necesitará la aprobación de los miembros del órgano de gobierno por mayoría simple. En el caso de que se apruebe, la persona o personas afectadas por el conflicto de interés no podrán participar de la deliberación ni de la votación.

Artículo 19.- Incumplimiento de la Política de Conflicto de Interés

19.1. Si el Patronato o la Comisión Delegada tienen conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés, se deberá informar a la persona o personas afectadas sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política, permitiéndoles que expongan su punto de vista sobre la situación.

19.2. Si después de lo anterior el patronato decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado, o que no se ha informado de un conflicto de interés, se propondrá al pleno del órgano de gobierno la toma de medidas adecuadas para corregir la situación, pudiendo incluso llegar a la expulsión de la persona del órgano de gobierno si se acredita la existencia de mala fe o conducta dolosa por su parte. Para ello, se seguirá el procedimiento establecido en los Estatutos en el artículo 17.j. Para el cese de un patrono se requiere que sea “por acuerdo del Patronato adoptado con el voto favorable de al menos cinco sextas partes de los patronos presentes o representados.”

Artículo 20.- Archivo del proceso y rendición de cuentas

Las actas de las reuniones del Patronato deberán reflejar: (a) los nombres de las personas que han intervenido desde el comienzo del procedimiento con un resumen de sus intervenciones, (b) la situación de conflicto de interés, (c) las acciones y alternativas estudiadas para gestionarlo, (d) el acuerdo alcanzado y (e) la votación final.

Artículo 21.- Publicidad

La FSMLR asegurará que las decisiones tomadas sobre esta materia sean comunicadas a todos los miembros del patronato, directivos y/o personal con capacidad decisoria, acompañando resolución motivada de los concretos aspectos tenidos en cuenta a la hora

de adoptar el acuerdo, preservando que en el procedimiento se hayan tenido en cuenta los principios de transparencia, contradicción, participación y eficiencia.

Artículo 22.- Revisión periódica

El Patronato establecerá una revisión anual sobre este procedimiento de actuación y, en su caso, los patronos y/o los órganos de dirección y gobierno de la entidad emitirán informe presentándolo a la aprobación del Patronato revisando y justificando que las transacciones, convenios, pactos, acuerdos o contrataciones que pudieran producirse o parecer que se produzca un conflicto de interés, se justifican por sus condiciones más beneficiosas para la entidad en detrimento de otras opciones que no supondrían en principio un conflicto de interés.

Artículo 23.- Incompatibilidades del personal asalariado

23.1. El personal asalariado de la Fundación no podrá desempeñar actividades por cuenta propia o para terceros que tengan la misma naturaleza que las actividades realizadas por la Fundación y/o que supongan competencia desleal.

23.2. En el caso de que se quiera desempeñar una actividad relacionada las actividades que ya desarrolla la Fundación, o que pudiera colisionar con los intereses de ésta, se solicitará aprobación expresa de la Dirección. Dicha petición se canalizará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien recabará la información pertinente para poder tratar la cuestión. Si se considerase necesario por parte de la Dirección, se consultará a la Comisión Delegada del Patronato.

CAPÍTULO IV – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE ALIANZAS Y CONTRAPARTES

Artículo 24. - Definición del proceso de selección de contrapartes

La selección de contrapartes recoge los criterios que aplica la FSMLR a la hora de seleccionar las organizaciones o profesionales con los que va a trabajar en distintos proyectos u operaciones. Estos criterios aplican tanto a contrapartes tanto en España como en el extranjero.

El término “contrapartes” recoge, de manera no exhaustiva, a proveedores, socios de proyectos, entidades colaboradoras y cualquier otra entidad o profesional con las que se establezca una relación para la consecución de los fines de la entidad. Por su naturaleza

especial, las denominadas “alianzas estratégicas” requieren de un tratamiento diferenciado, establecido en el artículo 24.

Artículo 25. – Principios en la selección de contrapartes

Los principios que guían la selección de contrapartes de la FSMLR son los siguientes:

1. Toda contraparte deberá respetar la legalidad vigente en España, los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que la desarrollan, así como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus actividades. No permitirán tipo alguno de discriminación asociado al origen étnico o cultural, sexo, identidad de género, opción sexual, discapacidad, nacionalidad, religión, edad, origen social o ideología, entre otros.
2. Se priorizarán aquellas contrapartes que desarrollen políticas medioambientales de lucha contra el cambio climático y un uso responsable de los recursos.
3. Se priorizarán aquellas contrapartes que cuenten con políticas de transparencia y lucha contra la corrupción.

Artículo 26. – Alianzas estratégicas

26.1. Se define como alianza estratégica la unión, plasmada en un negocio jurídico, por la que la FSMLR materializa un acuerdo con una o varias entidades para compartir recursos clave con el fin de lograr un objetivo de beneficio mutuo y/o para la comunidad. En la selección de estas alianzas, además de lo establecido en el artículo anterior, se habrá de tener en cuenta:

- a) Instituciones o entidades con compromiso y arraigo en los territorios estratégicos para la FSMLR.
- b) Instituciones o entidades especializadas en los sectores de actividad o procesos de los proyectos que se quieran abordar.
- c) Instituciones con experiencia demostrada en los sectores de actividad o los procesos o proyectos que se quieran abordar.
- d) Instituciones o entidades con estructuras de gestión estables y solventes.

Artículo 27.- Exclusiones

Se excluirán aquellas contrapartes o alianzas que:

- a) Hayan sido condenadas en sentencia firme por vulneración de los Derechos Humanos.
- b) Desarrollen políticas o actividades contrarias a los fines fundacionales de la FSMLR.

Artículo 28.- Responsabilidad en la selección de contrapartes y alianzas estratégicas

28.1. La selección de contrapartes se realizará de manera ordinaria por el Equipo Directivo y las personas en quien deleguen, teniendo en cuenta los apoderamientos existentes. La Comisión Delegada podrá solicitar información sobre la selección de contrapartes si se detectase una posible vulneración del presente código o cualquier otra circunstancia de especial interés.

28.2. Las alianzas estratégicas serán aprobadas por la Comisión Delegada, y tratadas con la Dirección. En el caso de que, por la naturaleza jurídica de la relación se necesitase una aprobación del Patronato, se someterá a aprobación del mismo, de acuerdo a los Estatutos.

CAPÍTULO V – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE INVERSIONES RESPONSABLES

Artículo 29. - Definición del concepto de inversiones responsables

Se considera inversión el acto de asignar recursos de la Fundación para la compra o creación de activos o de capital, con el objetivo de satisfacer necesidades en el futuro.

Artículo 30. - Principios del proceso de selección de inversiones responsables

Las inversiones realizadas por la FSMLR deberán:

- a) Ser prudentes, responsables y no poner en peligro la sostenibilidad ni el futuro de la entidad.
- b) Ser coherentes con lo establecido en los Estatutos y en los fines fundacionales.
- c) Cumplir con todos los preceptos establecidos en el presente código, especialmente aquellos relativos a los conflictos de interés y la selección de contrapartes y alianzas.

Artículo 31. - Proceso de selección de inversiones responsables

31.1. Las inversiones previstas deberán contenerse en los planes de actuación y presupuestos anuales, que deberán ser aprobadas por el Patronato.

31.2. En el caso de requerirse inversiones extraordinarias, se deberá informar a la Comisión Delegada quien, en su caso, decidirá si es necesaria una aprobación explícita por la propia Comisión o por el Patronato en su conjunto.

CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES Y OTRAS APORTACIONES A MIEMBROS DEL PATRONATO Y DE LA PLANTILLA

Artículo 32. – Retribuciones del Patronato

32.1. Los patronos ejercerán el cargo de manera gratuita, sin perjuicio de ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el desempeño de sus funciones les ocasione.

32.2. Los gastos ocasionados por el Patronato deberán contemplarse en los presupuestos anuales.

Artículo 33. – Retribuciones de la plantilla

Las retribuciones de la plantilla se ajustarán a la política salarial de la entidad, que será aprobada dentro de los presupuestos anuales en el proceso establecido en los Estatutos.

Artículo 34. – Regalos y obsequios

Excepcionalmente, en tanto se presume que no tienen por finalidad influir indebidamente en las decisiones comerciales o de otro tipo, y no afectan de modo decisivo a la actividad de gobierno o profesional, se permitirá ofrecer y/o aceptar detalles de cortesía o atenciones habituales en los negocios, es decir, aquellos en los que concurran, conjuntamente, las siguientes características:

- a) Responder relaciones consolidadas y de interés de la FSMLR, como parte de la estrategia de la institución.
- b) Tener un valor razonable, simbólico o económicamente irrelevante. Se entiende que tienen valor razonable aquellos obsequios que por su valor o cuantía no puedan influir en las decisiones comerciales o de otro tipo de la FSMLR.
- c) No ser contrarios a los valores y principios contenidos en el presente código.

- d) Estar permitidos por la legislación aplicable.

CAPÍTULO VII - ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO

Artículo 35.- Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno

35.1. Este Código Ético y de Buen Gobierno es aplicable, en los términos en él expresados, a los órganos de gobierno y representación y empleados de la FSMLR, que actuarán de acuerdo con su contenido.

35.2. La FSMLR difundirá el código remitiéndolo a todos sus patronos, empleados y publicándolo en su página web. Además, lo dará a conocer a los grupos de interés relevantes.

Artículo 36.- Seguimiento y control de la aplicación

El seguimiento y control de la aplicación del Código Ético de Buen Gobierno será competencia de la Comisión Delegada de la FSMLR, que velará por su difusión, conocimiento e interpretación, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.

Artículo 37.- Desarrollo y modificación

Cualquier modificación del Código requerirá la aprobación del Patronato de la FSMLR, a propuesta de la Comisión Delegada.

Artículo 38.- Canal de denuncias, vulneración e incumplimiento

38.1. Cualquier patrono, empleado, colaborador o parte interesada que tenga conocimiento o sospechas fundamentadas de incumplimiento de lo establecido en el presente código tiene la responsabilidad y el derecho de informar sobre estas irregularidades. Se proporcionará un canal de denuncias seguro y confidencial a través del cual se pueden presentar estas denuncias. Además, se designará un Oficial de Cumplimiento Ético (OCE) responsable de recibir y gestionar las denuncias.

38.2. La FSMLR realizará una efectiva protección de los denunciantes, y no tolerará represalias de ningún tipo contra aquellos que presenten denuncias de buena fe.

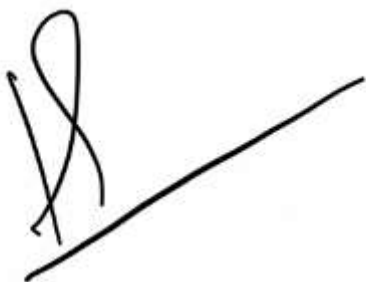
Cualquier intento de represalia será tratado con seriedad y se tomarán medidas disciplinarias adecuadas. Además, se garantizará que la identidad de los denunciantes se mantenga en estricta confidencialidad, a menos que estén dispuestos a revelarla.

38.3. La vulneración y/o el incumplimiento de lo establecido en el presente código se tratará de acuerdo a los Estatutos, legislación y/o las políticas de personal de la entidad, en función de su naturaleza.

Artículo 39.- Vigencia

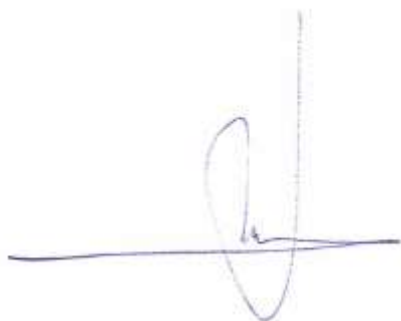
El Código Ético y de Buen Gobierno entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Patronato, y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o derogación.

Este Código Ético y de Buen Gobierno fue aprobado el día 20-12-2023 en la reunión del Patronato de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico.



Fdo: Ignacio Fernández Sobrino

Presidente



Fdo: Jesús Roberto Jiménez García

Secretario

REFERENCIAS:

- Documentos de la Escuela de Patronos de la Asociación Española de Fundaciones.
- Documentos sobre buen gobierno de la Fundación Lealtad.
- Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado y otras leyes autonómicas.
- Peñalosa, I. y Sanjurjo, T. (2010). “Órganos de gobierno y relación con los poderes públicos” (2010). Incluida En Tratado de Fundaciones (Editorial Aranzadi).
- Perdices, A. (2008). “Hacia unas reglas de gobierno corporativo del sector no lucrativo” (2008). Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid.
- García Álvarez, B. (2012). Los códigos de buen gobierno corporativo en las entidades sin ánimo de lucro en especial en las fundaciones. En “Oñati socio-legal series” Nº 3 Vol. 2, pp. 24-52.

GARCÍA ÁLVAREZ, «Los códigos de buen gobierno corporativo en las fundaciones», en EMBID y EMPARANZA (dir.), El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas, Madrid, 2012, pp. 185 y ss.
- Hopt, K. y Von Hippel, T. (2010). Comparative Corporate Governance of Non-Profit Organizations. Cambridge University Press.