

## CODIGO ÉTICO y de BUEN GOBIERNO de la FUNDACIÓN FUSARA:

### 1. PREÁMBULO.

La Fundación FUSARA (en adelante la "Fundación") es una entidad privada de interés general, sin ánimo de lucro y de duración indefinida que opera desde los **principios y valores de solidaridad, responsabilidad** desde la **ejemplaridad, transparencia** y de **esfuerzo por una mejora continuada**; todo ello desde una cultura y una ética de cumplimiento de las normas.

Para favorecer todo ello, se está diseñando y estableciendo en toda su organización un Modelo de Compliance Penal y un Sistema de Gestión de Compliance normativo con el que avanzar en la prevención, detección y corrección de ilícitos penales, conductas y actos graves no conformes con las leyes y todo tipo de prácticas irregulares dañinas a la reputación y fines de la Fundación, y contrarias a su ética corporativa.

De acuerdo con dicho Modelo de cumplimiento, un primer paso es el compromiso, la determinación y el empeño por cumplir la ley y las normas que sean de aplicación en la operativa de la Fundación y de sus centros de trabajo, y en la actividad de las personas que trabajan en ella o mantienen algún tipo de relación. De aquí que el presente Código Ético y de Buen Gobierno (el «Código») parta, en un principio, del **mínimo ético de cumplimiento de aquella ley** ("ética de mínimos") que regula las líneas rojas que ni la Fundación ni las personas a ella vinculadas deberían de traspasar. Para su determinación partimos de la referencia ético-normativa que supone el catálogo de delitos que generan responsabilidad penal para las personas jurídicas de acuerdo con la L.O. 6/2011, 30 de junio<sup>1</sup>, la L.O. 1/2015, 30 de marzo<sup>2</sup> y la L.O. 1/2019, 20 de febrero, modificadoras del Código Penal. Igualmente se han tenido en consideración algunas normas ISO<sup>3</sup> y UNE<sup>4</sup>.

En un segundo momento, y más allá de la estricta observancia de la "letra de la ley" y de cuantas normas, reglamentos, protocolos y políticas vaya elaborando la Fundación como consecuencia de aquellas, dicho Modelo y Ética de cumplimiento deben procurar la asunción y desarrollo por parte de la Fundación y personas vinculadas, de una serie de **principios y valores** que merezcan la pena ser interiorizados y puestos en práctica como **expresión de una ética de máximos**; de manera que el cumplimiento de las normas dentro de la Fundación consista también en reconocer e identificar los **bienes, derechos y valores** que aquellos reglamentos, protocolos, políticas y leyes pretenden proteger y concretar, pero que, a su vez, van más allá de la propia reglamentación. Por esto mismo, tiene sentido que la Fundación deba evitar también cualquier conducta que, sin violar la ley o la norma propiamente, pueda perjudicar su reputación, el fin fundacional, o sean contrarios o incoherentes con el desarrollo y la práctica de tales principios y valores.

En definitiva, las decisiones, los comportamientos y las actuaciones de la Fundación y del personal que trabaja en ella y con ella, deben fundamentarse tanto en la legislación aplicable y las normas y protocolos que la desarrollan, como en los fines, valores y principios internos en los que aquellos se fundamentan; por lo que el Patronato tiene a bien aprobar este Código que

<sup>1</sup> Modificadora de la Ley de Represión del Contrabando.

<sup>2</sup> Ambas Leyes modificadoras de la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<sup>3</sup> **ISO 37000:2021** (Gobernanza de las organizaciones), **ISO 26000:2010** (Responsabilidad social).

<sup>4</sup> **UNE-ISO 37301:2021** (Sistemas de gestión de cumplimiento), **UNE 19601:2017** (Sistemas de gestión de compliance penal), **UNE 165010:2017** (Gestión de la calidad en las organizaciones sin ánimo de lucro) y **UNE 45501:2016** (Responsabilidad social).

defina esos bienes, criterios, valores, principios y que refleje aquella voluntad de mejora de la Fundación, teniendo por objeto **establecer las pautas éticas generales y de conducta** que deben servir de guía y referencia para el actuar cotidiano de sus patronos, directivos, trabajadoras/es, residentes, alumnas/os y de cualquier tercero que opere con la Fundación, para el buen gobierno de aquella. Pautas y criterios basados en las siguientes consideraciones:

- **Compromiso** de actuar conforme al presente Código intentando promover su lectura, conocimiento y su carácter como referente.
- Mostrar **ejemplaridad** en la conducta, los planteamientos y el trabajo personales a la hora de tomar decisiones y emprender acciones que afecten a la Fundación.
- Mostrar **lealtad** en cualquier cometido o decisión que se afronte, lealtad basada, sobre todo, en el respeto y consecución de los fines de la Fundación que la definen y la impulsan, y en el cumplimiento normativo por parte de todos.
- Proteger y cuidar los **derechos de las personas**, especialmente de los **más vulnerables**: los menores, con especial atención a las residentes y sus familias.
- Proteger la **información** para evitar un uso o divulgación indebidos.
- Comunicar siempre, mediante el **Canal ético o de denuncia**, cualquier irregularidad que se pueda observar en la Fundación, colaborando pues con la cultura y ética de cumplimiento en cualquier materia o asunto relacionado con la Fundación.

En consecuencia, el presente Código está orientado a **promover y facilitar el cumplimiento y la consecución del fin último fundacional**: *"... asilo destinado exclusivamente a niños y niñas huérfanos pobres naturales de Madrid hasta el número que permita el local a este objeto destinado y los recursos..."*<sup>5</sup> y *"... proporcionar asilo e instrucción, a doscientas niñas huérfanas de la misma capital y su provincia"*<sup>6</sup>; fin último que se concreta en la atención que reciben las menores de las dos Residencias y la instrucción que reciben en los dos Colegios, todos ellos centros de la Fundación; fines convenientemente matizados por los Estatutos vigentes<sup>7</sup> que además introdujeron un importante complemento al establecer: *"Dar educación oficial obligatoria y voluntaria hasta los dieciocho años a todos aquellos niños que los soliciten y cumplan los requisitos exigidos por las autoridades públicas, ... (...) impartir todas aquellas enseñanzas no oficiales que la fundación considere que enriquezcan el desarrollo personal de sus beneficiarios"*.

Aunque este Código pretenda proporcionar orientaciones claras sobre las obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras y vinculadas a la Fundación, no se pueden abarcar todos los escenarios posibles. La ausencia de orientación o guía sobre un escenario o asunto concreto no exime de actuar de acuerdo con los requerimientos legales, los fines, valores y principios de la Fundación y los estándares éticos propios de una conducta de administrador leal o trabajador diligente que actúa y decide en conciencia y desde unos mínimos valores y principios éticos.

---

<sup>5</sup> Disposición 28ª, apartado "Fundación" del testamento cerrado de Dña. Carlota suscrito el 7 de septiembre de 1907 y protocolizado el 28 de enero de 1914 con el n.º 41 por el Notario de Madrid, D. Francisco Moya y Moya en relación a la Fundación de SANTAMARCA.

<sup>6</sup> Reglas esenciales de la Fundación SAN RAMÓN y SAN ANTONIO, apartado I de la Escritura de 9 de septiembre de 1925 ante el Notario de Madrid, D. Toribio Gimeno Bayón, con n.º de protocolo 3.424 por la que se protocoliza el testamento de Dña. Antonia González Pérez.

<sup>7</sup> Estatutos aprobados por el Patronato en reunión de 8 de abril de 2008, según certificación expedida por el Sr. secretario de 30 de julio de 2008, todo ello elevado a público por Escritura notarial de fecha 5 de agosto de 2008 ante el notario de Madrid, D. José Marcos Picón Martín, con n.º 1.907 de su protocolo.

## 2. A QUIÉN SE DIRIGE Y A QUIÉN APLICA.

Este Código es aplicable a los patronos y a todos los trabajadores, capellanes, profesionales y colaboradores de la Fundación y a los centros que la componen: los dos Colegios y las dos Residencias; con independencia de su nivel jerárquico, su categoría laboral, la relación profesional o la tipología de contrato laboral.

A los terceros con los que la Fundación se relaciona, donde se incluye a contratistas, proveedores, voluntarios, etc., a los que se les considera una extensión de la Fundación. Por esta razón, han de actuar de forma acorde con este Código y se les debe aplicar un nivel de coherencia y cumplimiento adecuados; por lo cual, la Fundación debe fomentar que estos terceros desarrollen y apliquen programas éticos que sean coherentes con los principios y valores de aquella, bien a través de la suscripción de protocolos y declaraciones, bien a través de los contratos o convenios realizados, etc. La Fundación tomará las medidas oportunas cuando considere que aquellos no han cumplido con las políticas fundacionales y, por tanto, con sus obligaciones contractuales.

## 3. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS y LABORALES.

**3.1.** La Fundación está comprometida con el respeto a los **Derechos Humanos** reconocidos internacionalmente y enunciados en la Carta Internacional de la ONU.

Debido a la idiosincrasia del fin y misión de la Fundación, dicho compromiso abarca de forma específica los derechos fundamentales del niño y menor de edad, en general, reconocida en el artículo 39 de la Constitución Española y en diversos tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por España en 1990, así como la Carta Europea de los Derechos del Niño, aprobada por el Parlamento Europeo a través de la Resolución A 3-0172/92.

Dentro de estos derechos, la Fundación considera especial y actualmente relevante la defensa y el compromiso con la protección infantil reconocida por varios protocolos de Naciones Unidas<sup>8</sup> y la Unión Europea<sup>9</sup>, lo cual hace que incorpore a su actividad la legislación nacional y local desarrolladora sobre tal protección, como el *Decreto 32/2019, de 9 de abril* de la CAM<sup>10</sup> y *la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia*; cuya consecuencia más inmediata es la implementación en todos los centros de la Fundación de una “Política de Protección y Buen Trato” a los menores y el compromiso de su cumplimiento.

Dicho compromiso de protección y buen trato conlleva la condena y el rechazo de cualquier práctica relativa a la **corrupción de menores**, prohíbe toda forma de **acoso** o **abuso** físico, sexual, psicológico-emocional y verbal, de **lesión** de cualquier tipo o de **menoscabo de la integridad moral** por parte de sus patronos, directivos, trabajadores, profesores, residentes y alumnos, y otras personas vinculadas; así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo educativo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil. Así también, el rechazo de cualquier tipo de **amenazas, coacciones** o **daños** contra los menores y, en general, contra todo el personal de la Fundación, que no serán toleradas.

<sup>8</sup> Destacan los tres protocolos facultativos de la citada Convención sobre los Derechos del Niño y las Observaciones Generales del Comité de los Derechos del Niño. Señalar también la Observación General núm. 12 (2009), sobre el derecho a ser escuchado, la Observación General núm. 13 (2011), sobre el derecho del niño y la niña a no ser objeto de ninguna forma de violencia y la Observación General núm. 14 (2014) sobre que el interés superior del niño y de la niña sea considerado primordialmente.

<sup>9</sup> La Unión Europea, por su parte, expresa la «protección de los derechos del niño» a través del artículo 3 del Tratado de Lisboa y es un objetivo general de la política común, tanto en el espacio interno como en las relaciones exteriores.

<sup>10</sup> DECRETO 32/2019, de 9 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid. Y su modificación por DECRETO 60/2020, de 29 de julio, del Consejo de Gobierno.

Con una finalidad preventiva de protección, y en cumplimiento de la legislación vigente, es requisito imprescindible para toda persona vinculada a la Fundación y que tenga un trato frecuente, repetido, directo y regular<sup>11</sup> (no meramente ocasional) con algún menor perteneciente a esta, la tenencia y puesta a disposición de quien esté autorizado o legitimado para requerirlo, del **certificado negativo** expedido por el Registro Central de delincuentes sexuales del Ministerio de Justicia de no haber cometido este tipo de delito, así como el compromiso de velar por su renovación.

Con una finalidad promotora de protección, la Fundación velará por activar, en su caso, los **protocolos de actuación frente al acoso y ciberacoso** también hacia menores LGTBI, **y a todo tipo de violencia, y frente al riesgo de pertenencia a banda juvenil violenta y consumo de drogas y alcohol**; establecidos como medida de protección y erradicación de cualquier tipo de violencia contra niños/as y menores; así como los protocolos frente a conductas que supongan **autolesión y conductas suicidas**.

También la protección y seguridad pasa por fomentar un clima educativo inclusivo, participativo, donde se trabajen las diferencias individuales del alumnado y se atiendan las situaciones de mayor vulnerabilidad; así como por dotar a los alumnos y residentes de unas mejores instalaciones y medios materiales y educativos para poner la tecnología al servicio de su crecimiento y madurez y para cuidar el aspecto psicoemocional y relacional de aquellos<sup>12</sup>, así como para instruir desde una apertura a la realidad del mundo y del mercado profesional y de trabajo, y para orientar desde el respeto mutuo, la convivencia democrática, la solidaridad y los valores cristianos, en el desarrollo de su madurez y la toma de decisiones que afecten a su futuro personal y laboral.

**3.2.** La Fundación también está comprometida con los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y **Derechos Fundamentales en el Trabajo** y los 8 Convenios que los desarrollan.

Por dicho motivo, la Fundación no emplea ni directamente ni a través de contratistas, a nadie que no tenga los 16 años cumplidos, y no admite ninguna forma de **explotación laboral** ni de **acoso** de cualquier tipo en las relaciones laborales.

Igualmente, la Fundación prohíbe cualquier tipo de acción de índole físico (como el acoso, el hostigamiento o el aislamiento social) o psicológico (como el insulto, el menosprecio o la crítica constante) como formas de **violencia laboral o mobbing** en el entorno de trabajo entre compañeros o entre un superior y un subordinado.

Ninguna persona empleada por la Fundación puede ser objeto de **discriminación** por razón de raza, nacionalidad, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social. En consecuencia, la Fundación respetará:

- Los derechos de cualquier persona migrante o con un entorno cultural y de usos y costumbres distintos a los que - por ser una Fundación enclavada en España - puedan tener y desarrollar el resto de trabajadores y usuarios; lo cual no impide para que ciertas conductas o comportamientos derivados de esa diversidad cultural, puedan ser analizadas, valoradas y cuestionadas desde las leyes vigentes y que sean de aplicación a la Fundación y a las personas vinculadas, por el hecho de ser ciudadanos españoles.

---

<sup>11</sup> En virtud de los arts. 57, 58 y 59 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la violencia (L.O.P.I.VI.).

<sup>12</sup> Especial mención a la activación de los protocolos en caso de conductas o comportamientos suicidas, autolesivos, de violencia de género, de pertenencia a grupo juvenil, de agresión sexual y consumo de sustancias.

- El derecho fundamental a la no discriminación por razón de género es la consecución de la **igualdad entre mujeres y hombres** en la actividad y trabajo de la Fundación, igualdad que debe ser efectiva<sup>13</sup>, entre otras cuestiones, en las decisiones que se tomen, en la selección y contratación de personal, en la formación de equipos, en la elección de cargos y a nivel retributivo; por lo que la confección y revisión del **Plan de Igualdad** por parte de la *Comisión de seguimiento* debe ser realizada de forma realista y exhaustiva, así como la virtualidad de un **Registro retributivo**.
- En esa misma línea de compromiso por la igualdad<sup>14</sup> la Fundación promoverá y vigilará la **no discriminación** real y efectiva de las **personas trans y LGTBI**, para lo cual se establecerán las políticas de diversidad e inclusión (D&I) aplicadas de forma transversal en todas las áreas y centros de trabajo, la suscripción de un **anexo** al *Protocolo de acoso sexual*, y la elaboración y aprobación del *Protocolo de actuación para la atención del acoso, la violencia y la discriminación en el entorno laboral, basados en la orientación e identidad sexual, en la expresión de género y en las características sexuales de la persona LGTBI*<sup>15</sup>.

En otro orden de cosas, la salvaguarda de los derechos laborales implica no solo la asunción de compromisos con los trabajadores de tipo personal sino también material; así, el pago de los salarios sociales a la Seguridad Social, la tramitación fiel y veraz de nóminas y demás documentación, el diligenciamiento y pago de los impuestos correspondientes, etc., son compromisos ineludibles que asume la Fundación desde una voluntad de honestidad y transparencia en evitación de cualquier infracción administrativa o **delito contra la Seguridad Social**.

El respeto y promoción de principios laborales como una contratación conforme a ley, la conciliación de la vida laboral y personal, la promoción de la formación continua del personal, o la vigilancia de la seguridad y salud en los diferentes trabajos que en la Fundación se desarrollan, son esenciales en la actividad cotidiana de la Fundación; para cuya labora ciertos órganos de la Fundación son necesarios e imprescindibles: comité RLT, comisión del Plan de Igualdad y su seguimiento, comisión Salud y Seguridad, etc.

En definitiva, el compromiso por los Derechos Humanos y Laborales aquí expresado implica tanto una actitud de evitación y rechazo de cualquier acto ilícito contrario a aquellos, como un comportamiento activo y promotor de medidas y protocolos que fomenten la seguridad, la protección y el cuidado especialmente de los menores y jóvenes a los que se dedica la Fundación y, en general, de todo el personal trabajador.

Por supuesto, para finalizar este apartado, asumir el presente Código supone compartir el rechazo radical y sin paliativos de cualquier acto o conducta que tenga que ver con el **tráfico de órganos humanos**, el **terrorismo**, la **trata de seres humanos**, el favorecimiento de la **entrada y permanencia ilegal de un extranjero** o la **prostitución**.

---

<sup>13</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>14</sup> Tal y como regula la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

<sup>15</sup> De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la *Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, y su normativa que la desarrolla a modo de "Reglamento" mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que establece a las empresas con más de 50 trabajadores la adopción de un protocolo de actuación frente a tales situaciones.

#### **4. SALUD Y SEGURIDAD.**

La Fundación expresa aquí su compromiso de proporcionar un **ambiente de trabajo saludable y seguro** para todos sus patronos, directivos, personal docente, administrativos, estudiantes, residentes, voluntarios y colaboradores y cualquier persona que trabaje en o visite los centros e instalaciones de la Fundación.

Promover la salud supone aprovechar el carácter docente de la Fundación para instruir en aquella y promocionarla, también en aspectos tan actuales como el cuidado emocional, psicológico y de salud mental, en los menores y en los trabajadores.

Generar un entorno protector – en sintonía con la L.O. 8/2021 y la “Política de Protección y Buen Trato” - supone incorporar la seguridad como valor en todas las actividades que desarrolla la Fundación con especial atención en el trabajo y la atención con los menores; pero también proteger a los trabajadores con el cumplimiento de la normativa en **prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo**.

Los proveedores, contratistas y terceros con los que la Fundación tenga relación deberán garantizar la aplicación y el cumplimiento de las políticas y normas en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, y reflejar su compromiso mediante contrato.

Por supuesto, los lugares de trabajo y actividad deben estar libres de alcohol y drogas; la Fundación prohíbe el consumo de alcohol y el uso, posesión o distribución de sustancias ilegales en todas sus instalaciones y actividades, como clara manifestación de **oposición** a cualquier **delito contra la salud pública**.

El cumplimiento de la normativa para casos de emergencia, la activación de un **Plan de Autoprotección** y la realización y participación en los simulacros, así como someterse a las diferentes inspecciones de sus instalaciones y actividades, son también medidas concretas para dotar de mayor seguridad a la labora desarrollada por la Fundación.

También, dentro del contexto de seguridad en el que debe operar la Fundación, si bien, más desde una perspectiva de la responsabilidad civil que laboral, mencionar el tema de la contratación de **seguros** como una forma de dotar de seguridad a las personas por encima de todo, y a los bienes y servicios, en un segundo momento.

Las actividades en general de la Fundación han de estar cubiertas con una póliza y, en particular, la de aquellas personas que realizan la toma de decisiones y/o una labor de supervisión y vigilancia sobre el patrimonio de la Fundación como recurso fundamental para el cumplimiento de su fin último, con una carga de una mayor responsabilidad y riesgo incluso penal. Un seguro sobre los edificios y las instalaciones también es preceptivo.

#### **5. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.**

La Fundación intentará promover una ética de cuidado y protección del medioambiente, sumándose a la acción contra el cambio climático y fomentando la aplicación de los principios de economía circular. Todas las personas vinculadas a aquella deben actuar de manera que se priorice la **protección del medioambiente** y el **uso sostenible de los recursos naturales**, especialmente el de la energía eléctrica y el agua, y bienes como el papel.

En este sentido, la labor educativa en cuanto divulgación, concienciación y puesta en práctica de tales principios y comportamientos medioambientales y de sostenibilidad es de especial importancia, también desde un planteamiento práctico: utilización de los terrenos existentes como huertos, mayor y mejor aislamiento de los edificios, estudio de la implantación de energía solar, etc.

La Fundación cuidará de que sus proveedores y personas con las que contraten asumen un compromiso similar de respeto al medioambiente y de promoción de la sostenibilidad, contando con sistemas para identificar, controlar y tratar los impactos ambientales de las actividades que realizan o de los bienes y materiales que utilizan. Igualmente estimulará a sus trabajadores a identificar y comunicar cualquier incidente o actividad sospechosa que pueda tener impacto negativo sobre el medioambiente.

Aunque no se trabaja directamente con animales, el respeto a la Naturaleza que se intenta inculcar supone fomentar el respeto a aquellos y **rechazar**, con mayor motivo cualquier conducta contraria, con mayor motivo, a aquella que constituya un **delito contra los animales**.

## **6. MEDIDAS CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.**

El **blanqueo de capitales** se define como el conjunto de mecanismos o procedimientos orientados a dar apariencia de legitimidad o legalidad a bienes o activos de origen delictivo; sin estar limitado a las transacciones en efectivo.

Por su parte, la **financiación del terrorismo** implica la recaudación o distribución de fondos, cuyas fuentes pueden ser legítimas o no, para apoyar la actividad terrorista, según se define en el Derecho Internacional.

La participación en dichas actividades, además de ser ilícitas y reprobadas por el Patronato, daña la reputación y expone a la Fundación y a sus trabajadores a muy graves sanciones y penas. Corresponde al Patronato velar para que la Fundación no sea utilizada para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.

Por eso, en cumplimiento de la normativa aplicable en relación a la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo<sup>16</sup> y como sujeto obligado a su detección, análisis y evitación de operaciones de blanqueo, la Fundación deberá asegurar adecuadamente:

- La identificación mediante documento fehaciente y en vigor de toda persona física o jurídica<sup>17</sup> (de su representante) que aporte a título gratuito fondos o recursos, al menos, por importe igual o superior a 100 euros; igualmente si el dinero procede de un envío de dinero o de una transferencia, pudiéndose someter a comprobación, si fuera el caso, con carácter previo a la operación.
- La identidad de todas las personas físicas o jurídicas que reciban a título gratuito fondos o recursos por parte de la Fundación.
- El registro y archivo de la documentación identificativa.
- La conservación por 10 años de los documentos o registros que acrediten la aplicación de los fondos a los fines de la Fundación.
- La aplicación de procedimientos para asegurar el conocimiento de quienes son contrapartes en las operaciones y negocios en las que intervenga la Fundación, incluyendo su adecuada trayectoria profesional y la honradez de las personas responsables de su gestión.
- La implementación de procedimientos para garantizar la idoneidad de los miembros de los órganos de gobierno y de otros puestos de responsabilidad dentro de la Fundación.

<sup>16</sup> En especial, la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y su Reglamento, aprobado mediante Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo.

<sup>17</sup> En el caso de que la aportación o recepción de fondos o recursos esté vinculada a una persona jurídica, la Fundación comprobará la titularidad real de la misma, (*"UBO - Ultimate Beneficial Owner"*).



El personal competente y quien intervenga en alguna operación o transacción económica o pago, deberán prestar atención a las siguientes operaciones:

- Pagos en efectivo de poco importe con carácter periódico o esporádico, acordado de modo informal o sin que medie contrato alguno que se realicen con motivo de algún servicio prestado o bien inmueble cedido por la Fundación. No están permitidos los "pagos en B".
- Pagos realizados mediante cheques al portador y los pagos realizados de modo distinto al indicado en el contrato, acuerdo o factura.
- Pagos realizados con motivo de alguna actividad realizada por cualquiera de los centros de la Fundación con cierto carácter informal, en efectivo y sin constatación documental alguna.
- Pagos en efectivo por encima de los 1.000€<sup>18</sup>. No están permitidos.
- Pagos realizados a terceros o por terceros que no se mencionen en el contrato o acuerdo de que se trate.
- Pagos o adeudos en una cuenta que no es la habitual o cuando el destino de los fondos transferidos sea desconocido.
- Pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o en cuentas bancarias abiertas en oficinas bancarias situadas en paraísos fiscales.
- Pagos emitidos mediante procedimientos de urgencia.
- Pagos a entidades en las que, debido a su legislación, no es posible identificar a las partes o beneficiarios finales.

La Fundación y quienes están vinculados, deberán informar al Coordinador de cumplimiento o *Compliance officer* sobre cualquier transacción financiera o actividad sospechosa.

Quienes tengan sospechas deberán utilizar el Canal Ético o de denuncias ante la observación, el conocimiento o la información de cualquier comportamiento, actuación o acto sobre cualquier transacción financiera, operación económica y actividad sospechosa y, si fuera necesario, informar también a los organismos públicos correspondientes.

Por moverse en el campo de la docencia, la Fundación se podrá plantear promover la **educación financiera** a los menores desde valores éticos que promuevan una sana relación con el dinero: la honradez, la formación y responsabilidad, el sentido común y la solidaridad.

## **7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.**

**7.1.** La normativa internacional contra la corrupción define "soborno" como aquella conducta o acción corrupta, por la que se "compra" la voluntad de un tercero -que puede ser un particular o un funcionario público- para que lleve a cabo una infracción administrativa o contraria a los deberes de su cargo, a cambio de regalos, favores o retribuciones de cualquier tipo. También se puede cometer por quien solicita esos favores a cambio de realizar la acción corrupta. En nuestro Código Penal comprenderían las figuras delictivas de **corrupción en los negocios** y **corrupción entre particulares**.

Los sobornos, ventajas injustas y otros actos de corrupción están estrictamente prohibidos por el Patronato, por lo que la Fundación ni nadie de su personal podrá ofrecer, entregar, pedir, aceptar o recibir, ni directa ni indirectamente, ningún beneficio a cambio de un trato de favor, o para influir o para obtener cualquier ventaja del tipo que sea; estando expresamente prohibidas

---

<sup>18</sup> Art. 18 de la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, de transposición de la Directiva (UE) 2016/1164, del Consejo, de 12 de julio de 2016, por la que se establecen normas contra las prácticas de elusión fiscal que inciden directamente en el funcionamiento del mercado interior.



las conductas de recibir, solicitar, aceptar regalos, obsequios, atenciones, pagos en efectivo o equivalente, o cualquier otro beneficio, ni directa ni indirectamente, que pudiera considerarse que influyen sobre cualquier decisión o para la obtención de un beneficio indebido.

Objetos de valor que pueden considerarse dentro del soborno incluyen, por lo menos: efectivo, regalos, viajes, favores, empleo, préstamos, reembolsos, contribuciones caritativas o políticas, contratos, comisiones, etc.

En la misma línea y compromiso éticos contra la corrupción queda proscrita cualquier operación que pretenda un enriquecimiento injusto mediante engaño a las personas u órganos que deben de consentir o tengan capacidad decisoria sobre los bienes y el patrimonio de la Fundación. En este caso estaríamos ante el delito de **estafa** con sus diferentes modalidades.

De la misma manera, aunque la Fundación no tiene historial como deudora ni ha estado inmersa en procedimientos derivados de un endeudamiento relevante, no tolerará la comisión de **fraude** alguno por este motivo, prohibiendo cualquier actividad o actuación que entrañe **frustración de cobro**, deuda o ejecución frente a cualesquiera acreedores, y todo comportamiento que implique una **despatrimonialización** aparente o real con igual finalidad.

**7.2.** La evitación de corrupción, estafa y enriquecimiento injusto entrañan la adopción de medidas concretas y controles que prevengan la mayor parte de las situaciones. Es por ello que hay que prestar especial cuidado a los siguientes extremos:

- Conocimiento y control de los **poderes** otorgados por el Patronato, de su eventual revocación o de la vigencia del/os mismo/s, así como del alcance del poder y del potencial riesgo que entraña su concesión.
- Conocimiento de cuántas **cuentas bancarias** tiene la Fundación, quién o quiénes ostentan la titularidad de ellas, quién/es están autorizados, quién/es tiene/n firma y/o acceso a las mismas y capacidad/posibilidad de operar con ellas y/o de conocer sus saldos y movimientos, y sobre si su operativa – caso de haber varios titulares - es solidaria o mancomunadas.
- Establecimiento de un sistema de **control de pagos**.
- Implementación de una **política de compras**, con fijación de los importes a partir de los cuáles se adoptan mayores medidas de control y de decisión.
- Conocimiento y control de quién tiene **firma digital** en nombre de la Fundación y para operar en su representación, a nombre de quién está esa firma, quién o quiénes disponen de esa firma y riesgo que entraña su disposición.

En aplicación de lo anterior, los diferentes centros de la Fundación: Colegios, Residencias y Dirección General, deberán establecer y cumplir sus respectivos protocolos de gastos y transferencias de dinero, y establecer los inventarios y presupuestos correspondientes.

Educar en principios como la honestidad, el valor y respeto a la palabra dada, el decir la verdad, no vivir de la apariencia, el respeto al bien común y a lo ajeno, o la generosidad como contrapeso al materialismo, sientan las bases para ayudar a generar a largo plazo comportamientos y conductas alejadas de prácticas avariciosas y corruptas.

**7.3.** Mención especial conviene realizar sobre la gestión del **pago y declaración de impuestos** (impuesto de sociedades, IVA, impuestos propios de adquisiciones y transmisiones de bienes, etc.). No se trata solo de mantener una corrección formal en la gestión de los impuestos, sino que es un modo de expresar la voluntad y convicción de que contribuir al bien común y sentirse responsable de colaborar a la sociedad desde una ética ciudadana de aportación al Erario Público, son principios propios de la ética corporativa de la Fundación.

Al mismo tiempo, aquella es consciente de poder aprovechar los márgenes y las posibilidades que le brinda la legislación tributaria para obtener las correspondientes devoluciones, deducciones y rebajas o beneficios fiscales atribuidos por Ley; así como de las subvenciones, donaciones y demás aportaciones con las que pueda ser beneficiada.

Partiendo del hecho de que el mínimo ético lo marca la no comisión de ningún delito contra la Hacienda Pública, se aspira a la transparencia y honestidad a la hora de detallar los hechos imponderables, de la cumplimentación de las declaraciones, de la veracidad en la confección de las facturas y su refrendo con la realidad de las operaciones, de que los contratos respondan a la realidad de lo contratado y que los pagos se realicen de modo fehaciente y siempre a partir de su soporte documental (físico y/o digital).

## **8. RELACIONES CON ADMINISTRACIONES PÚBLICAS y PARTIDOS POLÍTICOS.**

La Fundación tiene relación con las administraciones de manera frecuente, bien sea a nivel de concierto de los Colegios, por asunto de las diferentes inspecciones de las que pueda ser objeto, bien por la eventual participación como patrono de algún cargo público vinculado a aquellas o con motivo del acometimiento de obras importantes, operaciones inmobiliarias, etc.

En consecuencia, y de manera específica al apartado anterior, la Fundación prohíbe realizar regalos, obsequios, atenciones, pagos en efectivo o equivalente, ni ningún otro beneficio a funcionarios públicos, ni directa ni indirectamente, que pudiera considerarse que influyen sobre cualquier decisión para la obtención de un beneficio indebido; por lo que el delito de **cohecho** y/o de **tráfico de influencias** quedan desterrados de la actividad y de la manera de proceder de la Fundación y de cualquiera de sus trabajadores; prestando especial atención a que nadie contratado por la Fundación (especialmente en el sector inmobiliario, de obras y rehabilitaciones) incurra en ellos con el fin de obtener algún tipo de ventaja en la operación en la que esté involucrada la Fundación.

En prevención y evitación de todo ello es muy relevante el reflejo exacto y completo de todos los pagos a terceros.

La Fundación no se involucra directa o indirectamente con ninguna forma de política o partido político, por lo que observará una objetividad y rigor en sus decisiones para no favorecer intereses económicos ni patrimoniales, ni electorales ni reputacionales de un partido político concreto. Igualmente, la Fundación prohíbe las donaciones o cualquier tipo de ayuda económica a partidos políticos o entidades públicas que puedan entenderse como **financiación de partidos políticos**.

En este sentido, habrá que estar atentos especialmente a que la tendencia política de alguno de sus eventuales patronos no influya en la toma de decisiones sobre operaciones con consecuencias económicas y patrimoniales.

Igualmente, puesto que la Fundación opera con bienes inmuebles los cuales han sido objeto de obras, reformas, compraventas, arrendamientos, cesiones de uso o derechos de superficie, etc..., siendo susceptibles de una variada gama de operaciones urbanísticas, aquella **no tolerará** que quienes intervengan en tales contrataciones u operaciones o como consecuencia de estas (promotores, constructores, técnicos directores), lleven a cabo obras de **urbanización, construcción o edificación no autorizables y/o contraviniendo la legalidad urbanística**.

## 9. INVESTIGACIONES Y AUDITORÍAS.

La Fundación considera necesario la supervisión y evaluación del trabajo que se realiza en todos los aspectos. Para ello se precisa la contratación y realización de diferentes auditorías a nivel interno y/o externo que evalúen tanto la calidad del trabajo educativo y asistencial, como la transparencia de las cuentas y resultados económicos. Asimismo, someterse a las diversas inspecciones conforme a la legislación vigente por las distintas administraciones públicas se entiende también como oportunidad de mejora y ejercicio de superación.

Es responsabilidad de las personas a las que se le aplica este Código colaborar con las investigaciones, inspecciones y auditorías que se realicen a aquella o a sus centros de trabajo, por encargo de esta o por parte de empresas, administraciones u organismos públicos competentes. En este sentido, es de obligado cumplimiento:

- Conservar cuanta documentación original se tenga entre manos, sea en formato físico o digital, conservando la misma por parte de aquel/los a quien/es por razón del cargo, departamento, contenido o finalidad corresponda guardar en depósito; no destruyendo, alterando u ocultando documentación. El lugar material o virtual donde esté almacenada o guardada la documentación debe ser conocida por el superior jerárquico, por el secretario, cuando aquel sea el Patronato, y por el *Compliance officer* cuando existan dudas o imposibilidad de aquella comunicación.
- Proporcionar declaraciones, formularios o aportaciones escritas o verbales completas, auténticas y veraces sobre hechos o personas objeto de la investigación, inspección o auditoría.
- Comunicar, en su caso, al *Compliance officer* y al Patronato del hecho de que se vaya a realizar una investigación, inspección o auditoría, como de su resultado.
- Implementar aquellas medidas o correcciones que se puedan plantear a raíz de dicha investigación, inspección o auditoría.

## 10. PROCESOS JUDICIALES.

También es responsabilidad de las personas vinculadas a este Código **colaborar** con las investigaciones y procedimientos judiciales, si bien habrá que diferenciar el papel que adopte quien se vea afectado por un proceso judicial.

Dicha obligación será de mayor intensidad ética cuando aquel papel consista en la aportación de datos, documentos o información ante un requerimiento judicial, como testigo ante una citación para declarar o por ser iniciador de un procedimiento judicial.

Sin embargo, cuando la Fundación o la persona vinculada a ella desempeñe el papel de demandado o investigado, la intensidad de su colaboración con la Justicia se debe articular con su derecho a la defensa y a las demás garantías y tutelas judiciales reguladas en las leyes. Lo cual no impide para que la Fundación pueda adoptar alguna medida cautelar sobre la persona implicada durante el transcurso de las investigaciones y/o con anterioridad a la firmeza de la resolución que ponga fin al proceso, máxime si el conocimiento de los hechos le ha venido dado también a través del Sistema Interno de Información (S.I.I.), canal ético o de denuncia.

En el caso de que la persona adquiriera la **condición de imputada** en un proceso penal - con la excepción del delito leve - o fuera condenada de manera firme - en el caso de delito leve -, siempre y cuando los hechos por los que se abrieron diligencias estén directamente relacionados con la actividad laboral y/o tuvieron lugar en el ámbito de la Fundación y sus centros de trabajo, será motivo suficiente para la aplicación de una sanción de acuerdo con la legislación civil-mercantil, laboral y/o administrativa, con la posibilidad de acordar la relación contractual que le ligue a la Fundación.

Por su parte, el hecho de adquirir la posición procesal de demandado, ejecutado, denunciado o investigado en un procedimiento penal o de otra jurisdicción como consecuencia del trabajo o actividad profesional dentro de la Fundación, es razón suficiente para tener que ponerlo en conocimiento de manera inmediata y en el menor tiempo posible a su superior jerárquico; en el caso de los directores de cada centro de trabajo (Dirección corporativa o general, Residencias y Colegios) será al Patronato a quienes informarán; debiéndolo poner también en conocimiento del *Compliance officer*.

## 11. CONFLICTOS DE INTERÉS.

El conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, comerciales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad, honestidad y lealtad de los patronos, directores, trabajadores o terceros vinculados con la Fundación.

La Fundación, por ser muy antigua, tiene la particularidad de que nadie ha sobrevivido a título de dueño o descendiente directo, de manera que no existe nadie que ostenta un interés personal y económico propio para preservar su patrimonio; por lo que, tratándose todavía de un patrimonio elevado con posibilidades de rentabilidad y crecimiento, aquella se convierte paradójicamente en una oportunidad de expolio y abuso, por consistir en un dinero y unos bienes sin "dueño", lo cual viene a alimentar inconscientemente la errónea sensación de que la Fundación se mantiene en pie y hacia adelante después de tanto tiempo por sí sola.

Por lo antedicho, el Patronato expresa su compromiso de sentir como "suya" la Fundación, sus valores, su misión y su fin fundacional, pero también su patrimonio, de manera que sus decisiones y acuerdos tiendan a preservar aquel como suyo, actualizándolo o dotándolo de rentabilidad para un mejor cumplimiento de su finalidad y vigilando para que ninguna operación (por su volumen, el riesgo que conlleva, las condiciones, etc.) ponga en peligro su continuidad.

Esta defensa de la finalidad, los intereses y el patrimonio de la Fundación pasa por evitar y saber gestionar el conflicto de interés.

La Fundación respeta la privacidad de sus patronos, trabajadores y terceros, así como su derecho a participar en actividades laborales o financieras legítimas fuera del entorno y horario laboral, y a desarrollar otros trabajos o actividades laborales o profesionales por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecten a la función o cargo desempeñados en la Fundación, no interfieran con la jornada laboral y el rendimiento en el trabajo y no suponga un conflicto de intereses ni un aprovechamiento desleal de la propia Fundación.

Simultáneamente, se aleja de lo ético cuando se usa la Fundación y las posibilidades que esta brinda, como una plataforma u oportunidad para promover intereses externos, de negocio, intereses familiares, profesionales, económicos, religiosos o de otro tipo, o para beneficiarse personalmente o a amigos, familiares, conocidos, del partido político, empresa o grupo religioso con el que uno de identifique. Se usa a la Fundación cuando se utilizan sus instalaciones, sus bienes, su dinero, su reconocimiento o nombre, sus posibilidades de relación, contratación o promoción, etc... para un interés personal y/o profesional propio o ajeno, de carácter material o inmaterial (prestigio, contactos, influencias, etc.).

Hay que señalar, por demás, una gradualidad en el conflicto de interés:

- 1) Conflicto *real* de intereses: la persona tiene poder efectivo para tomar una decisión en nombre de la Fundación, concurriendo un interés particular;
- 2) Conflicto *potencial* de intereses: la persona tiene un interés particular que podría influirle en la toma de decisiones por la posición o el cargo que ocupa (no se encuentra en una situación en la cual pueda influenciar, podría hacerlo en el futuro);

3) Conflicto *aparente* de intereses: la persona no tiene un conflicto de interés ni real ni potencial, pero, un tercero podría llegar a concluir de forma razonable y aunque fuese solo tentativamente, que sí lo tiene.

La Fundación requiere que sus patronos, directivos, personal o terceros con los que tenga relación, esclarezcan sus dudas, declaren proactivamente o busquen la aprobación de sus potenciales conflictos de intereses contrastándolo con el Director General o con el *Compliance officer* (oficial o coordinador de cumplimiento normativo).

## 12. USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y PROPIEDADES DE LA FUNDACIÓN.

Activos de la Fundación son, entre otros, los recursos materiales (dinero, instalaciones y edificaciones, patrimonio artístico, mobiliario, archivos, documentos, ...) y las propiedades intangibles como la imagen, la reputación, la información, los derechos de propiedad industrial o intelectual, los datos personales, los programas y sistemas informáticos, etc.

La Fundación se compromete a poner a disposición de sus trabajadores y profesionales los recursos y medios adecuados para el desarrollo de su actividad. Al mismo tiempo, los afectados por este Código son responsables de la adecuada utilización de dichos activos y de protegerlos frente al mal uso, abuso, irresponsabilidad, daño o pérdida. Es por ello que las amenazas o daños a la propiedad de la Fundación no serán toleradas.

Conviene señalar cierta diferencia en el uso o cesión de los bienes de la Fundación entre bienes muebles o inmuebles usados por el personal de la Fundación (trabajadores, menores, alumnos/as, etc...) de bienes, muebles o inmuebles usados por personas ajenas a la Fundación y sus centros de trabajo. Este segundo estará regulado mediante contrato o acuerdo escrito en todo caso.

La Fundación no permite que se derribe o altere gravemente ninguno de sus edificios y demás instalaciones que estén protegidos por su **interés histórico o monumental**, así como cualquier tipo de alteración o **daño sobre sus bienes** patrimoniales de **interés artístico y/o cultural**.

El mantenimiento de los **archivos y documentos (físicos y digitales)** es de una gran importancia. La **conservación, vigilancia y depósito** de estos supone no solo guardarlos en un lugar seguro, sino que el lugar de su depósito debe de ser conocido por las personas adecuadas y suficientes para poder evitar la sustracción, alteración o destrucción del contenido de tales archivos (físicos o virtuales) y documentos; puesto que, entre otras cosas, están sujetos a regulaciones que requieren su conservación<sup>19</sup>.

En relación con lo anterior, tampoco serán tolerado los **daños a datos, programas, documentos o equipos electrónicos o informáticos** propiedad de la Fundación o de uso de sus trabajadores, ni la utilización de aquellos con fines delictivos, dañinos o ilegales. Se elaborarán las correspondientes políticas, reglamentos y protocolos para evitar la mala utilización, el acceso fraudulento o el daño provocado a dichos sistemas, programas, dispositivos o claves de acceso informáticas, y se adoptarán cuantas medidas materiales y de ciberseguridad se puedan adoptar de manera proporcional y progresiva.

---

<sup>19</sup> El art. 21 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, establece la obligación de facilitar la documentación e información que la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias o sus órganos de apoyo requieran para el ejercicio de sus competencias, así como su mantenimiento durante un período de 10 años.

### **13. TRATAMIENTO CONFIDENCIAL DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

La Fundación garantiza el derecho a la intimidad de sus residentes y alumnos, familiares de estos, trabajadores, voluntarios, proveedores o contratistas y resto de personas vinculadas con aquella, protegiendo y haciendo un uso apropiado de los datos de carácter personal. Para ello la Fundación adoptará los medios de seguridad pertinentes y legales adecuados y aplicará los protocolos establecidos para proteger la información de uso interno, confidencial y reservado, registrada en soporte físico o electrónico, frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencional como accidental.

Para proteger la confidencialidad de la información, las personas vinculadas a este Código deberán compartir información de forma interna solamente cuando sea necesario para el desempeño de su trabajo o, de manera externa, cuando sea requerido legalmente<sup>20</sup> y de acuerdo con la normativa vigente<sup>21</sup>; también en lo que se refiere a la recogida, uso y tratamiento de los mismos, y los derechos por parte de los usuarios.

La Fundación asegura que cuando los datos personales responsabilidad de la organización sean tratados en los sistemas de terceros, éstos garantizarán contractualmente el cumplimiento de todas las medidas de seguridad establecidas en la regulación sobre protección de datos personales y las que la Fundación le indique.

La existencia de un delegado de protección de datos externo, comunicado y registrado en la AEPD y un responsable al interno de la Fundación, garantizan el cumplimiento de la legislación vigente en cuanto al tratamiento y protección de datos que sean recogidos o tenga acceso la Fundación con motivo de su actividad.

### **14. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.**

La normativa de propiedad intelectual e industrial protege los derechos de propiedad intelectual y propiedad industrial, la información del dominio público como las marcas y patentes, tecnología, investigación y desarrollo, expedientes de los empleados, información de terceros con compromiso de confidencialidad, etc.

La Fundación y sus centros de trabajo protegen tanto su propiedad intelectual e industrial como la de otros que estén en posesión de la Fundación, sea de dominio público o de otra índole, de manera que no permite el plagio o la copia de obra alguna artística o científica, ni su reproducción o distribución para obtener un beneficio económico.

La Fundación se compromete a utilizar y reunir la información justa, respetando los derechos de propiedad industrial e intelectual de terceros, por lo que aquella utilizará los medios técnicos a su alcance para evitar lo que comúnmente se llama "pirateo", sea de obras culturales como de programas informáticos.

Al poseer un patrimonio artístico y cultural relevante, de gran valor cultural y económico, se preocupará de su gestión con un sentido de la proporcionalidad y equilibrio: procurando su divulgación y exposición y, al mismo tiempo, su protección y seguridad; la posibilidad de obtener un cierto rédito económico y el cuidado de la misma (transporte, restauración, inventariado, ...) a través de la búsqueda de recursos para ello.

<sup>20</sup> En ese sentido Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

<sup>21</sup> Sobre todo, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## 15. APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO.

El Patronato ha de velar para que se aplique y se cumpla el presente Código. Cualquier vulneración o incumplimiento del mismo del que se tuviera conocimiento por parte de los Patronos deberá ser comunicada al Presidente o al Secretario de la Fundación FUSARA, quienes valorarán el cauce de tramitación de la información recibida garantizándose, en todo caso, su tratamiento confidencial.

En relación a las personas trabajadoras y vinculadas con la Fundación, el Sistema Interno de Información será cauce adecuado para gestionar y recibir las informaciones o denuncias sobre los incumplimientos producidos a través de su Canal de denuncias.

## 16. DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO.

El Patronato pondrá todos los medios a su alcance para divulgar la finalidad y el contenido del Código, y velará – desde el ejemplo - para hacer cumplir las pautas de comportamiento aquí recogidas y los principios y valores establecidos a los directivos y trabajadores de la Fundación, así como a todas las personas que tienen relación con aquella (profesionales, entidades colaboradoras, etc.).

Los directores y trabajadores con puestos de responsabilidad y que presidan o coordinen algún equipo, departamento, comisión o área, tienen la labor de divulgar y fomentar el cumplimiento de este Código.

También deberá ser divulgado a cuantos contratistas, prestadores de servicios y profesionales desarrollen algún trabajo o mantengan una relación contractual con la Fundación.

El presente Código será publicado en el portal web de la Fundación de manera que pueda ser accesible a toda persona interesada. Su publicación, igualmente será comunicada mediante correos electrónicos a los trabajadores y demás personas afectas a la Fundación, así como las modificaciones que aquel experimente.

El Oficial de cumplimiento, por delegación del Patronato, será responsable de velar para que el contenido del Código sea respetado y conocido.

## 17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Este Código de la Fundación goza del **máximo rango normativo** dentro de la misma; de manera que las personas que infrinjan este Código, la normativa interna o la legislación aplicable, podrán cometer un simple daño o podrán estar poniendo en peligro a la Fundación y por ende, la voluntad de sus Fundadoras y su fin fundacional - dependiendo de la gravedad del incumplimiento -, por lo que podrán ser merecedores de medidas disciplinarias y de sanciones legales, de acuerdo con nuestros procedimientos internos y la normativa legalmente aplicable.

Los principios y criterios de este Código no excluyen, desplazan ni afectan a la plena aplicación de las normas jurídicas cuyo cumplimiento sea exigible a la Fundación y/o al personal por la legislación común vigente.

## 18. ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN.

El Patronato asume el compromiso de promover la actualización del presente Código con el fin de asegurar su adecuación a las circunstancias de la Fundación y a la normativa vigente en cada momento, revisando su contenido de manera anual.



Podrán proponer modificaciones de este Código, totales o parciales, cualquiera de los patronos. La propuesta deberá incluir el texto de la modificación y la explicación del motivo o motivos para proponer dicha notificación.

## 19. APROBACIÓN.

Este Código ha sido aprobado por su Patronato en la reunión celebrada el **18 de diciembre de 2024** y es efectivo y con efectos vinculantes desde el momento de su aprobación y publicación en la página web.

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Observaciones</b>
01	diciembre 2024	Edición inicial