
CÓDIGO
ÉTICO



fundación
Minería
y **Vida**

INTRODUCCIÓN

La Fundación Minería y Vida es una entidad sin ánimo de lucro de interés general y de ámbito estatal, inscrita en el Registro de Fundaciones de Ámbito Estatal con número de registro 2461, con CIF G06923007, con domicilio fundacional sito en Plaza de las Cortes, nº5, piso 7º, 28014 Madrid. Tiene como misión realizar actuaciones que hagan compatible a la industria de las materias primas con el progreso sostenible económico y social, con el respeto al medio ambiente y a los recursos naturales; garantizar la salud de los trabajadores y ciudadanos, en el ámbito de la industria extractiva; mejorar la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras; e impulsar el conocimiento de la industria española de las materias primas de rocas y minerales.

Dentro de su ámbito de actuación, la Fundación en su afán de mejora y búsqueda de la excelencia, desde el compromiso en la defensa de los intereses que representa, se ha impulsado de forma decidida la elaboración de este Código Ético, que, incorpore las novedades en ámbito de Transparencia aportadas por la normativa recientemente aprobada.

Se ha estructurado en cinco bloques principales:

Introducción.....	3
1. Exposición de motivos y marco normativo	4
2. De los principios éticos.....	6
3. Comportamiento ético de los miembros de los órganos de gobierno.....	9
4. Principios de comportamiento ético respecto al personal.....	13
5. De la transparencia.....	17
6. De la aplicación del código, órgano de cumplimiento.....	19
7. Disposición final. Única.....	26

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y MARCO NORMATIVO

El objetivo fundamental de la Fundación a través del presente Código Ético es el de ofrecer un documento en el que se expongan los principios y valores que han de regir su actuación, así como mostrar a la sociedad su actividad, finalidad, razón de ser y los objetivos que se persiguen transmitiendo a la misma que el proyecto de la entidad es un proyecto integrador basado en la participación, la transparencia, la honestidad y la profesionalidad.

Por esa razón, el presente Código Ético y de Buen Gobierno en su elaboración, ha inspirado en los textos que sobre esta materia pueden considerarse de referencia en el panorama nacional, como la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; la Ley Orgánica 5/2020 de 22 de junio, de modificación del Código Penal; así como la Estrategia 2014-2020 para empresas, Administraciones Públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora; a NORMA ISO 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance; la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, sobre Whistleblowing, traspuesta al Ordenamiento jurídico español, a través de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de Protección del Denunciante; todo ello teniendo en cuenta la singularidad propia de la Fundación.

El presente Código Ético se aplicará a los miembros del Patronato, cargos nombrados y al personal que en ella presta sus servicios. La asunción por todos

los profesionales que integran la Fundación de este Código Ético conlleva el cumplimiento estricto de la legalidad vigente.

El presente Código Ético tiene por finalidad:

- Garantizar la confianza de los miembros, donantes, proveedores, trabajadores y la sociedad en general hacia los órganos de gobierno y la dirección de la Fundación, y hacia las decisiones que emanen de los mismos.
- Promover una conducta honesta y ética, incluyendo la resolución de los conflictos de interés reales o aparentes.
- Establecer en el seno de la Fundación canales internos y externos de comunicación de información precisa, oportuna, completa y transparente.

II

DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

La Fundación, actuará conforme a los siguientes principios:

- 1. Principio de transparencia en la gestión:** actuará con transparencia en la gestión, dando cuenta de sus objetivos, estrategias, actividades y plan de actuación, tanto al Patronato como al Protectorado, de acuerdo con sus obligaciones contables. Esta obligación de transparencia también se predica de la sociedad en general, por lo que la información económica de la Fundación estará disponible al público, a través de sus canales habituales de comunicación.
- 2. Principio de participación de los interesados:** se permitirá e incentivará que todos aquellos que se relacionen con la Fundación en sus actividades y procedimientos sean oídos antes de la adopción de la decisión final.
- 3. Principio de independencia:** el Patronato debe fundamentar sus decisiones y acuerdos única y exclusivamente en los intereses de la Fundación cuya defensa tiene encomendada.
- 4. Principio de colaboración institucional:** la colaboración institucional en el marco del diálogo y la concertación social es compatible con la independencia de actuación respecto de los poderes públicos y resto de agentes económicos y sociales.

- 5. Principio de defensa de los intereses Fundacionales y de no discriminación:** se priorizará la representación y defensa de los intereses colectivos de la Fundación frente a los individuales. La relación con las terceras personas ajenas a la Fundación estará presidida por el principio de no discriminación.
- 6. Principio de buenas prácticas fundacionales:** La Fundación se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Todos los miembros del Patronato, cargos y empleados deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y en ningún caso podrán recurrir ni tolerar la entrega o recepción de dádivas, regalos, pagos o cualquier otro beneficio directo o indirecto con la finalidad de obtener o mantener ilícitamente ventajas.
- 7. Principio de cooperación:** acorde con sus valores de integridad y transparencia, las relaciones con el Protectorado, Registro de Fundaciones, Administraciones y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.
- 8. Principio de protección y respeto al medioambiente:** actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad y protección de la biodiversidad e incentivando la participación de la Fundación en proyectos de esta naturaleza.
- 9. Principio de información:** El Patronato garantizará los derechos de los miembros, cargos y profesionales de la Fundación a la información. Cualquier nuevo miembro o empleado, antes de formalizar su ingreso en la entidad, recibirá información detallada y transparente de sus derechos y obligaciones así como información de los Estatutos de la entidad, el presente Código Ético y las políticas y protocolos que en su virtud se aprobaren.
- 10. Principio de entorno de trabajo saludable y seguro:** Desde la Fundación se promoverá un entorno de trabajo saludable y seguro, impulsando la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptando las

medidas preventivas necesarias, con el objetivo de cero accidentes y cero daños para los trabajadores. A estos efectos, se aprueba el “Protocolo de acoso de la Fundación”, para combatir el acoso sexual, por razón de género y moral o laboral en el trabajo.

11. Principio de conciliación de la vida familiar y laboral: se promoverá la flexibilización de la jornada laboral para permitir una mejor conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

12. Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades: desde la Fundación se impulsará una política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo y condiciones de trabajo, conforme al principio prestación de igual valor, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, orientación o identidad sexual religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

III

COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

3.1 ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN

1. El gobierno de la Fundación, su representación y administración, le corresponde al Patronato, sin más limitaciones que las establecidas en los Estatutos y en las Leyes. Ostenta las más amplias facultades para vigilar el cumplimiento de la voluntad fundacional.
2. El Secretario General, asume la gerencia de la estructura de administración, gestión y control de la Fundación y quedará sometido a las directrices fijadas por el Patronato.
3. En el seno del Patronato podrá constituirse Comités, órganos o Grupos de trabajo con funciones delegadas del Patronato. Específicamente, en materia de cumplimiento, se crea la figura del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, que junto con el Secretario General, asumirá la función de Cumplimiento, controlando que las actuaciones de la Fundación estén siempre alineadas con la legalidad vigente y los principios éticos, previendo comportamientos que pudieran conculcar estos principios y/o normas e informando oportunamente al Patronato de sus actuaciones en este sentido.

3.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

3.2.1 Deber de confidencialidad

Todos los miembros del Patronato guardarán secreto sobre el contenido de las deliberaciones que se desarrollen en el seno de sus reuniones y se abstendrán de revelar las informaciones a las que hayan tenido acceso. La obligación de guardar secreto es permanente, por lo que seguirá vigente incluso después de que se produzca el cese por cualquier causa. Esta obligación de confidencialidad también se predica de los cargos nombrados para el gobierno y gestión de la Fundación.

3.2.2 Conflictos de intereses

Los miembros del Patronato de la Fundación actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la Fundación, tanto en las relaciones que mantengan con la propia organización, como en las que mantengan con donantes, los proveedores o cualquier otro tercero. Asimismo, ninguno de ellos podrá hacer un uso particular de los activos de la Fundación, más allá de aquél a que tenga derecho en su condición de miembro de ésta, ni valerse de su posición en la Fundación para obtener una ventaja patrimonial a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada.

3.2.3 Deber de información

Cada uno de los miembros del Patronato y cargos nombrados, deberán informar acerca de los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en entidades similares o análogas y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para condicionar su actuación como miembro o cargo de ésta.

3.2.4 Respeto por las personas

La Fundación rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que

pueda generar un entorno lesivo o intimidatorio hacia los miembros del Patronato, trabajadores u otros Cargos.

Cualquier persona que se prevaliera de su posición como miembro Patronato o Cargo de la Fundación, para llevar acabo sobre otros profesionales, personal laboral o terceros acciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral o moral, sexual o por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el "Protocolo de acoso de La Fundación", incurrirá en una falta de las consideradas como muy graves, con las consecuencias inherentes a tal conducta, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que cupiera emprender en el caso concreto.

3.2.5 Imagen y reputación de la Fundación

La Fundación considera como uno de sus activos más valiosos su imagen y reputación, siendo esencial para preservar la confianza de sus miembros, empleados, donantes, proveedores, autoridades, y la sociedad en general.

Los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir en nombre de la Fundación, ante medios de comunicación, en jornadas, seminarios u otros actos públicos. En estas ocasiones, comunicarán la opinión de la Fundación y se abstendrán de manifestar opiniones. Los profesionales de los órganos de gobierno se abstendrán de realizar comentarios a los medios de comunicación sobre cualquier aspecto de la Fundación, a menos que se les haya dado permiso expreso para ello.

Los miembros del Patronato o cargos de la Fundación no deberán a sabiendas hacer, permitir u ordenar a otro hacer comunicaciones materialmente falsas o engañosas sobre la Fundación, o firmar o permitir que otro firme un documento en el que conste información materialmente falsa o engañosa.

Todo miembro del Patronato o cargo de la Fundación se compromete a comunicar al Patronato la apertura de cualquier procedimiento judicial penal, poniendo a disposición del mismo su cargo hasta que se resuelva el asunto.

El Patronato podrá acordar por mayoría que 2/3, previo informe del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, oído el Secretario General, suspender o apartar de su cargo o posición dentro del Patronato a la persona que incurriera en las conductas descritas.

3.2.6 Deber de denuncia

Los miembros del Patronato o cargos nombrados, adoptarán las medidas apropiadas para detener cualquier violación conocida del Código por otro empleado, cargo o miembro de la Fundación. Para ello, procederán a denunciar la conducta a la mayor brevedad posible ante Responsable de Cumplimiento ético y normativo, bien verbalmente, bien a través del “buzón ético” en la página web, o directamente ante el Secretario General, si la conducta implicara al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo.

IV

PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO RESPECTO AL PERSONAL

4.1 PRINCIPIOS DE POLÍTICA SOCIAL

4.1.1 Selección, promoción y formación del personal

La Fundación promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados asegurando la igualdad de oportunidades, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación por razón de raza, sexo, género, orientación o identidad sexual, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias, mérito, capacidad y desempeño de sus funciones. La Fundación velará siempre por el interés de la Organización, fomentando el acceso del sexo menos representado a los órganos de gobierno y puestos de responsabilidad.

Con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus profesionales, la Fundación incentivará la formación de sus empleados, comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas.

4.1.2 Conciliación de la vida familiar y laboral

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla

repercute positivamente en beneficios para la propia Fundación en términos de productividad salud laboral. Por ello, la Fundación formaliza el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se fomentará el uso de las medidas de conciliación; se informará al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso; y se implantará un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

4.1.3 Entorno de trabajo saludable y seguro

La Fundación impulsará la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

Todos los empleados deberán conocer y cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

La Fundación realizará la evaluación de riesgos psicosociales midiendo los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral, sexual o por razón de género.

Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución de este objetivo, promoviendo la formación de los miembros y trabajadores de la Fundación, y la difusión de este Código Ético así como otros documentos de la Fundación que puedan redundar en una mayor seguridad y salud de los trabajadores.

4.1.4 Uso de la propiedad, activos y recursos

La Fundación pone a disposición de sus empleados, miembros y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Todos ellos deberán utilizar los recursos de forma responsable y apropiada, protegiéndolos y preservándolos de cualquier uso inadecuado.

4.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS TRABAJADORES

4.2.1 Lealtad y preservación de la imagen de la Fundación

Los trabajadores de la Fundación deberán comportarse de forma leal hacia la misma, incluso una vez finalizada la relación laboral. Situaciones como fuga de información, malos comentarios, o divulgación de noticias falsas sobre la Fundación son claras muestras de deslealtad que en ningún caso deben darse entre los empleados.

Los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir en nombre de la Fundación ante medios de comunicación, en jornadas, seminarios u otros actos públicos. En estas ocasiones, comunicarán la opinión de la Fundación y matizarán que están expresando la suya personal y no la de la organización si se diera el caso. Los empleados se abstendrán de realizar comentarios a los medios de comunicación sobre cualquier aspecto de la Fundación, a menos que se les haya dado permiso expreso para ello.

Un empleado no deberá a sabiendas hacer, permitir u ordenar a otro hacer comunicaciones materialmente falsas o engañosas sobre la Fundación, o firmar o permitir que otro firme un documento en el que conste información materialmente falsa o engañosa.

Toda empleado de la Fundación se compromete a comunicar al Secretario General la apertura de cualquier procedimiento judicial penal contra él o ella. El Secretario General podrá acordar, previo informe del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, suspender de su cargo a la persona o proponer al Patronato el apartamiento de su cargo.

4.2.2 Conflictos de interés

Un conflicto de interés surge cuando el interés privado de un empleado o de un familiar interfiere o parece interferir con los intereses de la Fundación. También surge cuando un empleado como consecuencia de su posición, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos, incluidos préstamos o garantías, en operaciones que impliquen a la Fundación, sus donantes o proveedores.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un conflicto real o potencial, o que tenga dudas acerca de si existe o no tal conflicto, deberá ponerlo en conocimiento del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo o en su defecto del Secretario General.

4.2.3 Respeto hacia las personas

La Fundación rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno lesivo o intimidatorio hacia los trabajadores de la Fundación u otros miembros de los órganos de gobierno.

Los trabajadores tratarán con el respeto y consideración debida tanto a sus superiores como a sus inferiores e iguales en el trabajo.

A estos efectos, los trabajadores recibirán formación actualizada y suficiente sobre gestión de conflictos y sobre aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, para facilitar su identificación, detección, erradicación y denuncia, en su caso, conforme a los protocolos aprobados por la Fundación.

4.2.4 Deber de sigilo

El empleado deberá guardar el correspondiente secreto respecto a informaciones de contenido confidencial, exclusivo y lícito a las que hubiera accedido por razón de su cargo o función.

4.2.5 Deber de denuncia

Cada empleado adoptará las medidas apropiadas para detener cualquier violación conocida del Código por otro empleado o miembro de la Fundación. Para ello, procederá a denunciar la conducta a la mayor brevedad posible ante el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, bien verbalmente, bien a través del "buzón ético" en la página web, o directamente ante el Secretario General, si la conducta implicara al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo.

V

DE LA TRANSPARENCIA

La Fundación respeta plenamente el derecho de los ciudadanos a la transparencia de la actividad pública y de acceso a la información, en libertad o con las menores limitaciones posibles. Constituye una necesidad determinante en el actual contexto social, político y económico de España. La entrada en vigor de la Ley 19/2013 observa un triple objetivo de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno como medios para alcanzar “la necesaria regeneración democrática”, la “eficiencia y eficacia del estado” y el “crecimiento económico”.

En este contexto, entidades como la Fundación están sujetas al cumplimiento de la obligación de publicidad activa, que busca anticiparse a las necesidades y exigencias de información de la opinión pública.

Para facilitar el acceso del público en general y promover la disponibilidad de la información, la Fundación ha reunido en un único portal Web toda la información a que hace referencia la Ley:

1. Dará a conocer al público sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos, el presente Código Ético y demás normativa interna que se apruebe, así como la composición de sus órganos de gobierno.
2. Someterá sus cuentas a una auditoría externa, y las presentará ante el Protectorado de Fundaciones en cumplimiento de sus obligaciones legales.

3. Informará sobre sus cuentas anuales, memoria de actividad y plan de actuación, así como sobre cualquier otra información relevante.
4. Informará sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de donantes.
5. Hará públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores. La Web será un instrumento fundamental para la comunicación, sin perjuicio del resto de canales de comunicación aprobados por el Patronato.

5.1 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

- La Fundación contará con las fuentes de financiación que favorezcan su actividad y el logro de sus objetivos fundacionales de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos.
- 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.
- 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 sociales.
- Establecerá un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos, control y seguimiento interno de su actividad y de las aportaciones de los donantes.
- Velará por que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión, elaboradas con criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia.

VI

DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO, ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

6.1 CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y NORMATIVO

La Fundación adquiere el compromiso ético, al aprobar el presente Código Ético de difundir su contenido y exigir su cumplimiento íntegro.

A estos efectos, se crea la figura del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, que será la persona encargada de controlar, detectar y prevenir las prácticas contrarias a los principios éticos y de buen gobierno, recogidos en el presente Código, así como los establecidos en los Estatutos y demás normativa de régimen interno, conforme a la legislación vigente. Es el responsable de implantar y promover una cultura en la que la ética y las buenas prácticas están implícitas en todas las actividades de la Fundación.

Las funciones del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo son las siguientes:

- a. Examinar y velar por el cumplimiento del presente Código Ético y, en general, las reglas de buen gobierno de la Fundación.
- b. Hacer propuestas de mejora en materia de buen gobierno fundacional, emitiendo los informes que considere oportunos, tanto de oficio como a instancia del Patronato.

- c. Recibir las denuncias de patronos, empleados o terceros, sobre conductas contrarias a lo recogido en el presente Código, así como las que resulten de la aplicación de los Estatutos, Políticas, Protocolos y demás legislación de aplicación.
- d. Asesorar a los órganos de gobierno de la Fundación en materia ética, emitiendo a tal efecto los informes que le sean requeridos o vengan establecidos en la normativa de aplicación.
- e. Cualquier otra competencia que en materia ética no haya sido atribuida expresamente por el presente Código o por los Estatutos de la Fundación a cualquier otro órgano.

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo presentará ante el Patronato una memoria anual de Cumplimiento, que habrá de integrar la medición, divulgación y rendición de cuentas en relación con su desempeño, con respecto a los objetivos de buen gobierno y desarrollo responsable. Además, podrá incluir propuestas de medidas para mejorar el cumplimiento de estas normas éticas.

Al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo se harán llegar vía buzón ético los posibles comportamientos contrarios a los principios y valores de la Fundación, que pudieran haber sido cometidos por cualquiera de sus profesionales, tanto trabajadores, como cargos, como miembros del Patronato. El canal se pondrá a disposición de los miembros, empleados y terceros en la página web de la Fundación bajo la pestaña "buzón ético".

6.2 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

En todo momento, el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo deberá guardar el debido sigilo y reserva respecto a la identidad de la persona denunciante. La identidad del denunciante podrá mantenerse en secreto a petición de este mediante selección de la opción "denuncia anónima" en el formulario de

denuncia, de forma que sólo pueda ser conocida su identidad por el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo. En los registros de la denuncia y redacción de otros documentos, la identidad de la persona quedará oculta tras un código alfanumérico que sólo conocerá el Responsable de Cumplimiento.

Podrá ser relevado del deber de secreto por el consentimiento por escrito de la persona denunciante o en caso de que se evidenciara la falsedad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, los datos de los miembros que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia.

La persona que interpusiera denuncia falsa a sabiendas, con el fin de perjudicar la reputación del denunciado o por otros motivos espúreos, incurrirá en una falta de las consideradas como graves o muy graves en función de la naturaleza y gravedad de los hechos imputados, con las consecuencias disciplinarias de las que fuera merecedora la conducta.

6.3 RECEPCIÓN DE DENUNCIAS E INSTRUCCIÓN

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, será el encargado de recibir las denuncias que le fueran remitidas a través del buzón ético. También podrá recibir denuncias vía telefónica, por correo o incluso verbalmente, dejando siempre constancia del medio a través del cual se hubiera recibido la denuncia, fecha, hora y contenido de la misma.

El Responsable de Cumplimiento deberá realizar un primer examen del contenido de la denuncia. En caso de que, por la naturaleza o el contenido de la misma, pudiera deducirse una falta objetiva de fundamentación o seriedad que impidiera la continuación del procedimiento, procederá a su archivo, debiendo informar al Secretario General de su decisión.

En caso de que procediera la continuación del procedimiento, el Responsable de Cumplimiento procederá a su instrucción, practicando los medios de prueba admisibles en Derecho que estimase oportunos. En todo caso, deberá oír al denunciante y al denunciado, y al resto de personas que pudieran estar implicadas en el asunto objeto de denuncia y que pudieran arrojar luz sobre la investigación. En todo momento, deberá tomar las medidas oportunas para proteger y mantener la confidencialidad de la persona denunciante y del denunciado, evitando que se pueda adoptar cualquier tipo de represalia contra el denunciante.

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo elevará las conclusiones de su investigación al Secretario General, junto con la propuesta de sanción.

En caso de implicación del Secretario General en los hechos denunciados, el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo elevará las conclusiones de su instrucción al Presidente de la Fundación, junto con la propuesta de sanción.

En caso de implicación del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo en los hechos denunciados, será el Secretario General de la Fundación quien elevará las conclusiones de su instrucción al Presidente, junto con la propuesta de sanción.

En caso de que los hechos denunciados fueran considerados como faltas leves, el Secretario General, acordarán la sanción a imponer, debiendo ser comunicada al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo quien redactará la resolución, y la comunicará tanto verbalmente como por escrito a la persona o personas implicadas en los hechos.

En caso de que los hechos fueran considerados como faltas graves o muy graves, el Secretario General, elevará la propuesta de sanción al Patronato quien decidirá por mayoría simple, debiendo ser comunicada la resolución al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, o al Secretario General en caso de implicación del Responsable de Cumplimiento, quien redactará la resolución, y la comunicará tanto verbalmente como por escrito a la persona o personas implicadas en los hechos.

La fase de instrucción y resolución, deberá finalizar en el plazo máximo de 3 meses desde la recepción de la denuncia por parte del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, salvo que por razón de la complejidad de la denuncia o de la fase de instrucción fuera necesario mayor plazo, pudiendo prorrogarse por 3 meses más.

6.4 REGISTRO Y REPORTE

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo tendrá a su cargo el control del cumplimiento de los valores éticos de la Fundación, velando por su correcta aplicación, seguimiento y mejora continuada, de forma que se mantenga permanentemente actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente protocolo, en el que podrá recomendar las acciones oportunas para lograr una mayor eficacia en su aplicación.

Este informe anual se presentará al Patronato.

6.5 INTERPRETACIÓN

El presente Código Ético se interpretará de conformidad con los Estatutos de la Fundación, sus políticas y demás normativa de aplicación.

6.6 MODIFICACIÓN

La modificación del presente Código es competencia del Patronato de la Fundación, exigiendo para su validez un acuerdo adoptado por la misma mayoría que se requiera para la modificación de los Estatutos.

El Patronato impulsará la modificación del presente Código de acuerdo con el avance de las exigencias sociales, legislativas y las nuevas necesidades éticas en el ámbito fundacional, a propuesta del Responsable de Cumplimiento.

6.7 FORMACIÓN

La Fundación incluirá en sus planes de formación aquellas acciones necesarias para prevenir conductas contrarias a los principios y valores recogidos en el presente Código. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a trabajadores/as, cargos y miembros del Patronato, implantando una cultura de cumplimiento normativo, incentivando la detección precoz de estas conductas antiéticas o ilegales y la denuncia de las mismas.

6.8 DIFUSIÓN

Los miembros de la Fundación tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Código, cualquiera que sea su cargo. A tal efecto, el Secretario General entregará a todos ellos un ejemplar.

Cada nueva incorporación a la plantilla de la Fundación ya al Patronato supondrá la entrega del "paquete de bienvenida", en el que se contendrá, entre otros documentos, el presente Código.

Tanto los nuevos miembros de la Fundación como los que ya formaran parte de la misma, firmarán un recibí del "paquete de bienvenida", y no podrán alegar desconocimiento. Se informará de manera clara y específica a todos los miembros de la Fundación, de los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Código así como de los medios de que se dispone para ello.

El Patronato adoptará las medidas para que el Código se difunda no sólo entre los miembros, sino frente a terceros ajenos a la misma, donantes, proveedores, instituciones, grupos de Interés y la sociedad en general, a cuyos efectos publicará de forma permanente en página web de la Fundación, el presente Código y demás normativa interna, manteniendo los contenidos actualizados.

Todo ello sin perjuicio de otros medios o iniciativas de difusión que en cada momento se consideren adecuados.

VII

DISPOSICIÓN FINAL. ÚNICA

Este Código entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.



Plaza de las Cortes, 5 - 7ª Planta
28014 - Madrid
España

+34 915 522 526