

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

FUNDACIÓN COMPROMISO Y TRANSPARENCIA

I. INTRODUCCIÓN

La misión que la Fundación Compromiso y Transparencia desempeña, impulsando la transparencia y el buen gobierno de las instituciones, aconsejan que la Fundación sea coherente con la exigencia que predica dotándose de un conjunto de recomendaciones que sinteticen las medidas o prácticas de buen gobierno. Las orientaciones que se han elaborado van dirigidas al patronato, que por ley tiene encomendadas las funciones de gobierno de las fundaciones.

El Código de Buen Gobierno se organiza en **seis secciones** que abordan las problemáticas principales relacionadas con la naturaleza y funcionamiento del órgano de gobierno.

En el **Capítulo Primero** se desarrollan las responsabilidades generales de los patronos. La determinación de las responsabilidades de los patronos constituye el primer paso para distinguir cuál ha de ser la aportación esencial de los órganos de gobierno y diferenciarlas del ámbito propio de la gestión ordinaria llevada a cabo por la gerencia.

En el **Capítulo Segundo** se examina con detenimiento los “deberes de diligencia y lealtad” de los patronos, así como la cuestión relativa a los “conflictos de intereses”. Los deberes de diligencia y lealtad pretenden concretar unas pautas de comportamiento que ayuden a definir unos grados de exigencia y responsabilidad mínimos en el desempeño de los cargos, evitando la pasividad y el absentismo tan propio en las organizaciones que cuentan con personal voluntario. La regulación de los conflictos de interés tiene como principal objetivo desarrollar un mecanismo que permita solventar los conflictos, actuales o futuros, que podrían darse entre la organización y alguno de sus patronos.

La selección, designación y cese de los patronos se aborda con detalle en el **Capítulo Tercero**. Los principios que orientan esta materia apuntan de una parte a garantizar la mayor objetividad en los procesos de selección y de otra a asegurar la necesaria renovación y evaluación periódica de los candidatos.

La estructura del patronato y sus diferentes cargos se desarrolla en el **Capítulo Cuarto**. Dejando aparte el importante papel que cumplen el presidente, este código se ha querido detener especialmente en las funciones del consejo asesor.

El **Capítulo Quinto** desarrolla el funcionamiento del patronato. Nunca se insistirá lo suficiente en la conveniencia y necesidad de preparar y sacar todo el rendimiento a las reuniones de trabajo. El papel del presidente resulta crucial en esta tarea. La principal responsabilidad del presidente a la hora de ejercer su liderazgo se materializa en esas reuniones en las que debe asegurar la máxima eficacia de sus colaboradores.

Por último, el **Capítulo Sexto** recoge y desarrolla muy brevemente las relaciones de la organización con sus donantes y la sociedad, recordando de nuevo las importantes exigencias de transparencia e información que deben observar estas organizaciones.

II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

1. Las responsabilidades del patronato

Además de las competencias que tiene atribuidas por la ley, al patronato en su función de gobierno le corresponden las siguientes responsabilidades:

- Determinar la misión y objetivos de la organización

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

- Seleccionar al director ejecutivo

El patronato deberá definir el cometido del director ejecutivo, estableciendo las funciones y responsabilidades de dicho cargo.

- Apoyar al director ejecutivo y revisar su trabajo

El patronato se asegurará de prestar apoyo moral y profesional al director ejecutivo para la consecución de los objetivos de la organización. El patronato, deberá evaluar periódicamente el desempeño de su cargo.

- Asegurar una planificación efectiva de las actividades

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

- Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios

Una de las responsabilidades principales del patronato es asegurar que la organización cuenta con los recursos adecuados para el cumplimiento de su misión. Los patronos deben trabajar en la captación de fondos y recursos para la organización, junto con el director ejecutivo.

- Gestionar de manera eficiente los recursos disponibles

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

- Determinar y dar seguimiento a los programas y servicios de la organización

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

- Realzar la imagen pública de la organización

El patronato constituye el principal medio de comunicación de la Fundación con sus beneficiarios, el público, y los medios de comunicación. Para que sea efectivo, los patronos desplegarán una estrategia clara de relaciones públicas, que tendrá como

elementos principales la difusión y explicación de la misión y de los resultados obtenidos, así como el apoyo de personas, medios o instituciones importantes o significativas de la sociedad.

- Política de personal

La institución deberá tener una política de personal clara y sólida; delegando en el director ejecutivo la gestión, selección y despido de personal.

- Evaluar su propio desempeño

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

2. Los deberes de diligencia y lealtad de los patronos y los conflictos de intereses

El carácter abstracto o genérico de los deberes de lealtad y diligencia de los patronos hace conveniente que la Fundación recoja con detalle las principales obligaciones que dimanen de estos deberes generales, de este modo se estimula que los patronos tomen conciencia de los compromisos que contraen al asumir el cargo y facilitar la valoración de su actuación.

Los patronos en el ejercicio de sus funciones deberán:

- Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir regularmente las cuestiones que plantea la administración de la Fundación.
- Analizar con carácter previo el orden del día de la reunión del patronato o consejo que se vaya a celebrar y, si es posible y oportuno, solicitar la inclusión de puntos adicionales.
- Preparar adecuadamente las reuniones del patronato o consejo y, en su caso, de los órganos delegados o comisiones en las que participe con el fin de poder deliberar de manera informada en las reuniones.
- Asistir personalmente, participar y contribuir activamente en las deliberaciones del patronato o consejo asesor y, en su caso, en los órganos delegados y comisiones, proponiendo el debate de cuestiones que se consideren relevantes incluso cuando no consten en el orden del día.
- En caso de no poder asistir personalmente a la reunión del patronato o consejo, dar instrucciones para el ejercicio de su cargo por representación.
- Contribuir al sostenimiento económico de las actividades de la Fundación mediante aportaciones personales o gestiones con terceros.
- Seguir la ejecución de los acuerdos adoptados y verificar su cumplimiento.
- Contribuir a que el patronato cumpla sus responsabilidades fiduciarias, analizando y revisando los estados financieros de la entidad.
- Requerir al presidente/a del patronato para que facilite determinada información sobre la gestión o permita determinadas actuaciones de inspección cuando lo considere conveniente.

- Poner en conocimiento del presidente/a del consejo, o del patronato los defectos que se hayan apreciado en los sistemas de control de la organización y realizar propuestas de mejora.
 - Poner en conocimiento del presidente/a del patronato las desviaciones o malas prácticas que se aprecien en la gestión de la organización.
 - Advertir al presidente/a del patronato de los riesgos de los que tuviera conocimiento, proponiendo medidas para su adecuado tratamiento.
 - Desempeñar su cargo con la lealtad de un fiel representante, actuando de buena fe y en el mejor interés de la Fundación.
 - No ejercitar sus facultades con fines distintos de aquéllos para los que le han sido concedidas.
 - No divulgar información, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso al ejercer su cargo, incluso cuando haya dejado de ser patrono, salvo en los casos permitidos por la ley o cuando sean requeridos.
 - No participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada a él tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto.
 - Ejercer sus funciones bajo su propia responsabilidad, con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros.
- Conflicto de intereses.

Los patronos deberán adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés de la Fundación y con sus deberes respecto de la Fundación. De manera particular los patronos se obligan a:

- No realizar en beneficio propio o de sus empresas ninguna operación con la Fundación salvo que el precio pagado por la Fundación por el producto o servicio prestado sea inferior al de otras ofertas y la operación haya sido expresamente aprobada por el patronato.
- No participar en la decisión de contratación de un servicio para la Fundación cuando el proveedor del mismo sea una persona con la que mantenga o haya mantenido vínculos personales o profesionales.
- No utilizar los activos de la Fundación y la información confidencial que haya tenido acceso en su condición de patrono para fines privados.

Los patronos deberán comunicar al patronato cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses directo o indirecto (cuando se trata de una persona vinculada personal o profesionalmente al patrono) con la Fundación y, específicamente, las siguientes actividades:

- Cuando le hayan propuesto formar parte del consejo o patronato de una fundación que comparta fines o actividades similares a la Fundación Compromiso y Transparencia. En este caso no podrá aceptar el cargo sin informar y obtener, en su caso, la aprobación del patronato, salvo, claro está, que renuncie a formar parte del mismo.
- Cuando se haya propuesto para formar parte del patronato a una persona con la que mantenga vínculos profesionales o familiares.
- Cuando tenga conocimiento de alguna situación o circunstancia personal o familiar que pudiera tener especial relevancia o relación con la Fundación o suponer un vínculo que pudiera resultar relevante para su leal actuación como miembro del patronato.
- Cuando tenga conocimiento de algún cambio significativo en su situación profesional que pudiera afectar a su condición de administrador.
- Cuando tenga conocimiento de alguna reclamación judicial, administrativa o de cualquier otra índole que afectándole a él, pudiera perjudicar además el crédito y reputación de la Fundación.

3. Selección, designación y cese de patronos

- Selección de candidatos

La selección de los candidatos corresponde al patronato. Este podrá encomendar esta función a uno o varios de sus miembros o constituir una comisión de nombramientos. Cualquier patrono podrá proponer candidatos para formar parte de la junta del patronato. El patronato o los miembros designados para cumplir esta función deberán velar para que el proceso de selección de los candidatos sea absolutamente riguroso.

- Períodos de mandato y reelección

La designación de los cargos para la junta del patronato así como para integrar cualquiera de las comisiones o comités lo será por el periodo que determinen los estatutos o los reglamentos de funcionamiento aprobados para cada una de ellas. Es aconsejable que la reelección para los cargos tenga un carácter restrictivo y sólo deberá efectuarse después de haber evaluado el desempeño del candidato.

- El cese y sus motivos

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

4. Estructura del patronato

- El presidente

A la cabeza de la junta del patronato se encuentra el presidente. El presidente no sólo ha de ocuparse de convocar, formular el orden del día y dirigir las reuniones, sino que

también ha de velar para que los miembros del patronato y del consejo asesor reciban la información necesaria, participen de manera activa y se comprometan en sus tareas. Sobre el presidente recae la responsabilidad de promover el buen funcionamiento del consejo asesor.

- El secretario

El secretario debe facilitar el buen desarrollo de las sesiones de la junta, ocupándose muy especialmente de prestar a los patronos el asesoramiento y la información necesarios, de conservar la documentación, de dejar constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones y de dar fe de sus resoluciones.

Al mismo tiempo, debe velar por la legalidad formal y material de las actuaciones de la junta para garantizar que sus procedimientos y reglas de gobierno son respetados y regularmente revisados. Dada la importancia de la figura del secretario se recomienda que éste forme parte del patronato, a fin de reforzar su autoridad dentro del mismo y hacer más exigente su régimen de responsabilidad.

- El consejo asesor

El ejercicio de las funciones del patronato puede aconsejar la creación de un consejo asesor al que consultar y pedir opinión sobre la misión y actividades de la Fundación. Con carácter general, el cometido de éste consejo será fundamentalmente informativo y consultivo. No se trata de que sustituyan en sus decisiones al patronato, sino de que le suministren elementos de juicio para que éste pueda desarrollar con efectividad su función de supervisión. Corresponderá al patronato aprobar las reglas del funcionamiento del consejo asesor.

5. Funcionamiento del patronato

- Organización de las reuniones

El patronato habrá de reunirse cuando lo determinen los estatutos y cuando el presidente lo considere oportuno. Deberá elaborar un plan anual de actividades ordinarias y dispondrá de un catálogo formal de materias reservadas a su conocimiento, con el fin de asegurar que el gobierno y el control de la Fundación sean efectivos. En la consecución de estos objetivos, el presidente tiene una especial responsabilidad, pues a él incumbe la convocatoria de las reuniones y la fijación del orden del día, sin que ello suponga inhibir o impedir la iniciativa de los demás miembros del patronato en tales materias. Cualquier miembro del patronato podrá proponer al presidente la inclusión de otros puntos del orden del día. La inclusión tendrá carácter obligatorio cuando esté apoyada por al menos dos miembros del patronato.

- Preparación de las sesiones

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

- Desarrollo y participación en las sesiones

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

- Las actas del patronato

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

- Evaluación de su funcionamiento

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

6. Relaciones con los donantes y la sociedad

- Información a los donantes

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

- Transparencia y rendición de cuentas

El principio de transparencia reclama una especial atención por parte del patronato. La política de transparencia informativa aconseja suministrar al público en general una información precisa y fiable del destino y origen de los fondos, así como de las actividades y resultados de la organización. Con independencia de las medidas que la organización pueda tomar para hacer efectivo este principio, la organización dará difusión a través de la web de la información relevante. Corresponderá al patronato determinar el contenido de esa información que deberá incluirse. Esta información incluirá, como mínimo, datos sobre la misión, la estructura directiva y de gobierno, los estados financieros y el resultado de las actividades.

Última redacción: junio 2017