



FUNDACIÓN CISA

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

PREÁMBULO.....	1
CAPÍTULO I: VALORES, PRINCIPIOS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LA FUNDACIÓN	2
Art. 1. Naturaleza y fines	2
Art. 2. Ausencia de ánimo de lucro.....	2
Art. 3. Publicidad de la actuación de la Fundación	2
Art. 4. Legitimidad.....	2
Art. 5. Rendición de cuentas y transparencia.....	3
Art. 6. Participación y colaboración	3
Art. 7. Independencia	3
Art. 8. Eficiencia, sostenibilidad y mejora continua.....	4
Art. 9. Responsabilidad Social.....	4
Art. 10. Planificación y seguimiento de la actividad	4
Art. 11. Valores y principios de la Fundación	5
CAPÍTULO II- DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DIRIGENTES	5
SECCIÓN I. DERECHOS	5
Art. 12. Derecho a la formación.....	5
Art. 13. Derecho de información.....	6
SECCIÓN II. DEBERES	6
Art. 14. Deberes de fidelidad y lealtad	6
Art. 15. Deberes de diligencia	6
Art. 16. Deber de confidencialidad	7
Art.17. Deber de comportamiento ético.....	7
Art. 18. Deber de respeto a los principios legales.....	7
Art. 19. Deber de no discriminación	8
Art. 20. Deber de evitar conflicto de intereses	8
Art. 21. Deber de integridad	8
Art. 22. Deber de prudencia	8
SECCIÓN III. RESPONSABILIDADES.....	8
Art. 23. Responsabilidades de los dirigentes	9
CAPÍTULO III. ÓRGANOS DE LA FUNDACIÓN	9
SECCIÓN PRIMERA. PATRONATO DE LA FUNDACIÓN	9
Art. 24. Carácter y composición	9
SECCIÓN SEGUNDA. MIEMBROS DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN.....	9
Art. 25. Gratuidad de los cargos.....	9
Art. 26. Autoevaluación	10
SECCIÓN TERCERA. PRINCIPALES CARGOS Y ÓRGANOS DELEGADOS	10

Art. 27. Comité Ejecutivo	10
Art. 28. El Presidente	10
Art. 29. El Vicepresidente	10
Art. 30. El Secretario	10
Art. 31. El Director Gerente	11
CAPÍTULO IV. FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS DEL PATRONATO Y DEL COMITÉ EJECUTIVO.	11
SECCIÓN PRIMERA. EL PATRONATO	11
Art. 32. Funcionamiento del Patronato	11
Art. 33. Preparación de las sesiones del Patronato	11
Art. 34. Desarrollo de las sesiones del Patronato	12
SECCIÓN SEGUNDA. EL COMITÉ EJECUTIVO	13
Art. 35. Funcionamiento del Comité Ejecutivo	13
Art. 36. Preparación de las sesiones del Comité Ejecutivo.....	13
Art. 37. Desarrollo de las sesiones del Comité Ejecutivo.....	13
SECCIÓN TERCERA. INVERSIONES FINANCIERAS	14
Art. 38. Inversiones financieras	14
CAPÍTULO V. RELACIONES DE LA FUNDACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DE ASPANIAS, GRUPOS DE INTERÉS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.	14
Art. 39. Relaciones con otras entidades vinculadas a Aspanias.....	14
Art. 40. Relaciones con grupos de interés	14
Art. 41. Relaciones con las Administraciones Públicas.....	14
CAPÍTULO VI. EL EQUIPO DE GESTIÓN	15
Art. 42. Selección de personal y definición de funciones	15
Art. 43. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades	15
Art. 44. Evaluación	15
CAPÍTULO VII. ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	15
Art. 45. Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno	15
Art. 46. Seguimiento y control de la aplicación	16
Art. 47. Desarrollo y modificación.....	16
Art. 48. Vulneración o incumplimiento.....	16
Art. 49. Vigencia	16

PREÁMBULO

El 17 de diciembre de 2015, el Patronato de la Fundación Central Integral de Servicios Aspanias (CISA), en adelante la Fundación, acordó en su Plan de Acción para el año 2016 dotar a la Fundación de un Código de Buen Gobierno que, más allá de las obligaciones legales y de las normas que deben recoger los estatutos de esta Fundación, incluya los principios de actuación y buenas prácticas que orientan su actuación y la de sus órganos, inspirados por principios éticos.

La Fundación entiende por Buen Gobierno aquel sistema que, basado en principios, valores, normas y procedimientos, nos permite garantizar y orientar nuestras actuaciones al mejor cumplimiento de los fines fundacionales, funcionando para ello con rigor, responsabilidad y transparencia, con independencia de las personas que en cada momento desempeñen la función o funciones de Gobierno y representación. Asimismo es un instrumento que debe ayudar a la sostenibilidad institucional y a generar confianza a todas las partes interesadas por nuestra actividad.

El Código viene a completar lo dispuesto por los Estatutos de la Fundación, la “Carta de Derechos y Deberes”, el Código Ético de Plena Inclusión al que la Fundación está adherido, los valores aprobados por Plena Inclusión Confederación, la ley y demás disposiciones vigentes que resulten de aplicación. Todo ello podrá ser completado por un Código de Régimen Interior, un Código de Conducta, diferentes políticas y cuantas otras disposiciones sean aprobadas por el Patronato de la Fundación para tal fin.

Son destinatarios principales del presente Código de Buen Gobierno los dirigentes y responsables del gobierno de la Fundación: miembros de la del Patronato, el Comité Ejecutivo, el Director Gerente y otros órganos de gobierno delegado. Si bien, es importante que el mismo sea conocido por todas las personas integrantes de Aspanias.

La Fundación confía en que este Código contribuya a su mejor funcionamiento y a un mayor rigor y transparencia en las relaciones internas y con la sociedad.

Este Código trata las siguientes materias:

- **Principios de actuación y buenas prácticas.** Además de recoger los que son propios de la Fundación, conforme a su naturaleza jurídica como entidad sin ánimo de lucro representativa del sector de la Discapacidad y la Inclusión Social, señala las pautas que deben guiar su actuación, más allá de las previsiones legales: transparencia, colaboración institucional, independencia, adecuada gestión y planificación de sus actividades.
- **Aspectos propios de un Código de Buen Gobierno.** Recoge aspectos tan relevantes como la relación con las otras entidades de Aspanias, Asociaciones y Fundaciones del Sector, sus grupos de interés y la Administración.
- **Órganos de la Fundación.** Se establecen las obligaciones y responsabilidades que han de asumir estos órganos y sus integrantes, las pautas y principios que han de orientar la toma de decisiones y se regula el posible conflicto de intereses. Se establece la autoevaluación del Patronato de la Fundación como la forma de mejorar el desempeño de sus funciones. Se completa estableciendo las buenas prácticas en lo que se refiere a la preparación y al desarrollo de las sesiones del Comité Ejecutivo y el Patronato.

- **Director Gerente.** Destaca la importancia del desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la evaluación del mismo.
- **Aceptación, verificación y cumplimiento del Código.** Señala la necesidad de difundirlo entre las personas que se ven afectados por él, las entidades que conforman Aspanias, el Tercer Sector y, a la sociedad en general.

CAPÍTULO I: VALORES, PRINCIPIOS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LA FUNDACIÓN

Art. 1. Naturaleza y fines

1. La Fundación Central Integral de Servicios Aspanias es una entidad privada, de carácter civil y voluntario, sin ánimo de lucro, constituida en Burgos, el día 22 de marzo de 2012.
2. El objeto de la Fundación, como entidad al servicio de las personas con discapacidad, prioritariamente aquellas con discapacidad intelectual o del desarrollo, se concreta en los fines y actividades recogidos en sus Estatutos.
3. La Misión de la Fundación consiste en:
“Generar oportunidades de empleo sostenible para las personas con mayores dificultades de acceso al trabajo y promover, a través de apoyos, su participación y vida autónoma en la comunidad, mediante iniciativas empresariales y servicios de calidad”.

Art. 2. Ausencia de ánimo de lucro

La Fundación no repartirá ningún remanente ni beneficio entre sus socios, ni siquiera en caso de disolución, reinvertiendo los excedentes que pudiera obtener en el logro de sus fines.

Art. 3. Publicidad de la actuación de la Fundación

1. La Fundación dará a conocer a la sociedad en general sus fines, actividades y los destinatarios de su actuación.
2. La Fundación hará públicos sus Estatutos y normas de funcionamiento, así como la composición de sus órganos de gobierno y de representación.

Art. 4. Legitimidad

La legitimidad de la Fundación deriva de su carácter representativo, del logro de sus fines, de la eficacia en el desarrollo de sus actividades y del impacto en la sociedad.

Art. 5. Rendición de cuentas y transparencia.

1. La Fundación, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales, se someterá anualmente a una auditoría externa.
2. La Fundación hará públicas sus cuentas anuales y su memoria de actividades así como cualquier otra información relevante, creando canales de acceso a la información para sus diferentes grupos de interés.
3. Los acuerdos de los órganos de gobierno y representación de la Fundación se pondrán a disposición de las entidades de Aspanias.
4. La Fundación proporcionará a sus financiadores, grupos de interés y sociedad en general, información sobre los proyectos que desarrolle, el destino de sus aportaciones y los resultados conseguidos.
5. La Fundación contribuirá como organización de Aspanias, con pautas de conducta que propicien su transparencia.

Art. 6. Participación y colaboración

1. Se potenciarán canales de comunicación y relación que contribuyan a una mayor interrelación entre la Fundación y sus grupos de interés, con especial incidencia entre las personas con discapacidad y sus familias, los empleados, sus clientes y otras entidades de Aspanias.
2. La Fundación colaborará con otras entidades del Tercer Sector, instituciones, empresas y sector público, y desarrollará estrategias que refuercen la colaboración con aquellos colectivos relacionados con el cumplimiento de sus fines.
3. La Fundación buscará, primero con las entidades pertenecientes a Aspanias y la provincia, y después con otras entidades, sinergias y economías de escala que multipliquen los efectos de sus iniciativas, sin comprometer su identidad y valores esenciales recogidos en este capítulo.

Art. 7. Independencia

1. La Fundación dispondrá de las estructuras adecuadas para garantizar su autonomía e independencia, no estando subordinada a otra institución o persona.
2. Para garantizar su estabilidad e independencia, la Fundación dependerá para su financiación principalmente del resultado de sus actividades, las subvenciones oficiales, cuotas y donaciones de patrocinadores y otros financiadores privados que colaboren con la Fundación.
3. La Fundación podrá contar con otras fuentes de financiación para el desarrollo de sus actividades.
4. No se aceptarán aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de los objetivos, valores o principios de la Fundación o que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines. Sobre todo ello se atenderá a lo dispuesto por la "Política

de selección de proyectos” y la “Política de selección de empresas colaboradoras”, aprobadas por el Patronato de la Fundación.

Art. 8. Eficiencia, sostenibilidad y mejora continua.

1. La Fundación administrará sus recursos de forma austera, buscando optimizar su aplicación, y establecerá sistemas de control de su gestión.
2. La Fundación adoptará las medidas necesarias para mantener una situación financiera equilibrada.
3. En la contratación de bienes y servicios con terceros, siempre que sea posible, la Fundación se ajustará a los principios de transparencia, concurrencia y objetividad, promoviendo la aplicación de los criterios de responsabilidad social que se recogen en el apartado segundo del artículo siguiente, así como en lo dispuesto por la “Política de selección de proveedores” aprobada por el Patronato de la Fundación.
4. La Fundación en su compromiso con la calidad tanto en los servicios, productos y apoyos que comercializa y presta, así como en el funcionamiento y la toma de decisiones de sus órganos de gobierno, desarrollará sistemas y procesos que la permitan una mejora continua para el mejor cumplimiento de su misión.

Art. 9. Responsabilidad Social.

1. La Fundación analizará la situación económica y social en la que se desarrollan sus actividades, y será proactiva en la generación de nuevas actuaciones.
2. La Fundación atenderá el interés general y controlará las consecuencias de sus decisiones en la sociedad, impulsando, en la medida de lo posible, el progreso social, económico, medioambiental y el logro de una sociedad más justa y libre. La no discriminación y la igualdad de oportunidades serán principios informadores de todas sus actuaciones.
3. La Fundación generará conocimiento sobre los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, los Centros Especiales de Empleo, la Economía Social y el Tercer Sector, contribuyendo así a servir a la sociedad y al movimiento asociativo Plena Inclusión.
4. Su comunicación trasladará una imagen fiel sobre sus actuaciones y mostrará su grado de responsabilidad con las personas con discapacidad, sus clientes, sus grupos de interés, el conjunto del sector y la sociedad en general.

Art. 10. Planificación y seguimiento de la actividad

1. La Fundación fortalecerá su estabilidad, flexibilidad y cultura organizativa, por medio de la planificación y el fomento de la cooperación con otras organizaciones de Aspañias, la provincia, el movimiento asociativo Plena Inclusión, el Tercer Sector, la Economía Social y la sociedad en general.

2. Los órganos de gobierno y representación elaborarán los planes que orienten la actividad de la Fundación, para el logro más eficaz de sus objetivos; haciendo seguimiento y evaluación sobre los mismos como garantía de calidad en la gestión y de transparencia hacia los diversos grupos de interés.
3. La planificación a medio y largo plazo, mediante su plasmación en un Plan Estratégico de carácter plurianual, será base la planificación de acciones a más corto plazo. Todo ello constituirá un elemento referente y guía para la mejor toma de decisión por parte de los diferentes órganos de gobierno de la Fundación.

Art. 11. Valores y principios de la Fundación

1. Los Valores de la Fundación, serán difundidos entre las personas que la componen y sus grupos de interés, así como entre el conjunto de la sociedad. Estos son:
 - a) Autonomía de todas las personas, con el poder de definir su proyecto de vida, el cual incluye sus aspiraciones laborales
 - b) Participación de la persona con mayores dificultades al acceso laboral en definir su proyecto de vida profesional con la colaboración de sus familias.
 - c) Igualdad de oportunidades laborales a todas las personas que tienen mayores dificultades de acceso al trabajo.
 - d) Accesibilidad al mundo laboral a todas aquellas personas que tienen mayores dificultades.
 - e) Cooperación con clientes, proveedores y partners para desarrollar el modelo de negocio.
 - f) Calidad en los servicios ofrecidos, que puedan competir en un mercado libre altamente competitivo.
 - g) Competencia y eficacia empresarial, garantizando el mejor rendimiento de los recursos disponibles y creando un modelo de negocio rentable.
2. De igual forma lo serán, los principios que orientan, y han de orientar, toda actuación de la Fundación. Principios compartidos y tomados del movimiento asociativo de Plena Inclusión.

CAPÍTULO II- DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DIRIGENTES

SECCIÓN I. DERECHOS

Art. 12. Derecho a la formación

1. Los miembros de los órganos de gobierno recibirán la formación sobre aquellos aspectos que afectan al gobierno de la Fundación y aquellos que vinculados al mismo puedan orientar la mejor toma de decisiones.

2. Asimismo se facilitará su participación en foros de encuentro y reflexión, así como el conocimiento de buenas prácticas en entidades de semejante naturaleza.

Art. 13. Derecho de información

1. El cumplimiento de los deberes de los dirigentes requiere que estos dispongan de una información veraz y completa sobre la situación de la Fundación, pues sólo así podrán cumplir con las responsabilidades inherentes a su cargo y sus funciones indelegables.
2. Los dirigentes podrán solicitar además, a título individual, la documentación adicional que estimen necesaria en relación con los puntos del orden del día consignado en la convocatoria de las sesiones del Patronato o Comité Ejecutivo, siempre que resulte pertinente para la adopción de las correspondientes decisiones.
3. Con el fin de no perturbar la gestión ordinaria de la organización, el ejercicio del derecho a la información y asesoramiento se canalizará a través del Presidente, o en quien delegue, quien atenderá sus solicitudes facilitando la información o asesoramiento u ofreciéndoles los interlocutores apropiados. El ejercicio de esta facultad no puede suponer una obstaculización injustificada del normal desarrollo de la Fundación ni perjudicar los intereses sociales. Si a juicio del Presidente la solicitud pudiera perjudicar los fines de la Fundación, la cuestión se someterá a la decisión del Patronato.

SECCIÓN II. DEBERES

Art. 14. Deberes de fidelidad y lealtad

En el cumplimiento de sus deberes, los dirigentes de la Fundación han de tener en cuenta principalmente la misión de la Fundación, de acuerdo con la voluntad de los fundadores, las personas destinatarias de la actividad y el resto de grupos de interés, incluyendo dentro de los mismos a profesionales y voluntarios.

Art. 15. Deberes de diligencia

1. Se espera que los dirigentes de la Fundación participen activamente en las reuniones que se convoquen, a fin de que su criterio contribuya al enriquecimiento de puntos de vista que garanticen una toma de decisiones suficientemente fundada.
2. No puede existir diligente administración sin una asistencia continuada a las reuniones y una preparación de las mismas, por ello, cada dirigente debe dedicar, con continuidad, el tiempo y esfuerzo necesario para seguir de forma regular todas las cuestiones que plantea la administración de la Fundación.
3. El miembro, en el marco de las funciones que el sistema de gobierno le atribuye, deberá realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Presidente para

el desarrollo de las actividades y la ejecución de los acuerdos adoptados con diligencia de acuerdo a los criterios aquí establecidos.

Art. 16. Deber de confidencialidad

1. Los dirigentes de la Fundación guardarán secreto de las deliberaciones y acuerdos de los órganos de gobierno del que forman parte, y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo, sin que los mismos puedan ser comunicados a terceros o ser objeto de divulgación cuando pudiera tener consecuencias perjudiciales para el interés social, salvo las excepciones legalmente previstas, así como de utilizarlos en beneficio propio o de las personas vinculadas con él.
2. Los dirigentes de la Fundación pondrán el máximo empeño en la custodia y conservación de toda la documentación suministrada por la Fundación, siendo personalmente responsables del mal uso que, como consecuencia de su difusión indebida, terceras personas pudieran hacer de la misma.
3. Los dirigentes de la Fundación deben respetar, en especial, los deberes de secreto exigibles en los procesos de decisión calificables como información privilegiada o relevante.
4. Esta obligación de confidencialidad subsistirá aún cuando haya cesado en el cargo.

Art.17. Deber de comportamiento ético

1. El respeto a la ética inspirará la actuación del conjunto de dirigentes de la Fundación. Su actuación se guiará únicamente por el interés social, procurando la mejor defensa y protección de los intereses del conjunto de la Fundación, de quien procede su mandato y ante quien rinde cuentas
2. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del interés por el cumplimiento de la misión de la Fundación. La infracción de los deberes propios del cargo sujetará al dirigente negligente o desleal a responsabilidad, que podrá ser exigida por los procedimientos establecidos en la Ley.

Art. 18. Deber de respeto a los principios legales

1. Los dirigentes de la Fundación cumplirán la normativa aplicable en cada momento y los preceptos y principios a los que voluntariamente se adhiera la organización.
2. Asimismo, se observarán una especial atención a los derechos recogidos en la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas y ratificada por el Estado español.

Art. 19. Deber de no discriminación

Los dirigentes de la Fundación darán un trato justo e igual a todos aquellos que puedan verse afectados por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, diversidad funcional, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 20. Deber de evitar conflicto de intereses

1. Los dirigentes deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudieran tener un interés particular.
2. Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre las organizaciones vinculadas a Aspanias y los dirigentes de las mismas o, en su caso, el personal de dirección. Cuando existan, deberán ser comunicadas al órgano de gobierno/dirección y deberán ser aprobadas por el mismo.
3. El Patronato actuará en el caso de que pudiera existir un conflicto de intereses conforme a lo descrito en la Política de Conflicto de Interés de la Fundación. La cual, debe ser conocida y aceptada de manera individual por cada una de las personas que conforman el Patronato.
4. Los dirigentes de la Fundación deberán poner en conocimiento del Presidente la circunstancia de haber sido designados para ocupar un puesto en un órgano de administración de alguna otra asociación o entidad. Asimismo deberán comunicar cualquier otro hecho o situación que pueda ser relevante para su actuación como miembro de la organización. El Presidente dará cuenta de estas circunstancias al Patronato en la primera sesión que se celebre. Además deberán informar de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que, por su importancia, pudieran incidir gravemente en la reputación de la Fundación.

Art. 21. Deber de integridad

Los dirigentes de la Fundación tienen el deber actuar de manera leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada en todo momento con los fines de la Fundación.

Art. 22. Deber de prudencia

Las actuaciones económicas de los dirigentes de la Fundación deben estar guiadas a lograr la máxima optimización de los recursos financieros propios para la consecución de los fines de la misma.

SECCIÓN III. RESPONSABILIDADES

Art. 23. Responsabilidades de los dirigentes

Serán responsabilidades inherentes a cada dirigente de la Fundación, entre otras, las siguientes:

- a) Conocer los principios, valores, fines y objetivos de la Fundación y comprometerse en el logro de los mismos.
- b) Aportar sus experiencias y conocimientos para la buena marcha y consecución de la misión de la Fundación.
- c) Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades y servicios.
- d) Vigilar y propiciar la disponibilidad de recursos.
- e) Velar por la adecuación de los acuerdos de la Fundación a los Estatutos y al Código de Buen Gobierno.
- f) Colaborar con el Director Gerente en el ejercicio de sus funciones y evaluar su actuación al menos una vez al año.
- g) Cuidar la imagen pública de la Fundación.
- h) Participar en el proceso de autoevaluación periódica del Patronato y del Comité Ejecutivo.

CAPÍTULO III. ÓRGANOS DE LA FUNDACIÓN

SECCIÓN PRIMERA. PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

Art. 24. Carácter y composición

El Patronato es el órgano de gobierno, administración y representación de la Fundación, y está constituido por la totalidad de los patronos elegidos. Se propiciará la asistencia y participación de los mismos en todos los actos que promueva la Fundación.

El Patronato estará constituido por un mínimo de nueve y un máximo de veintiún patronos, siendo el Patronato quien determine el número concreto en cada momento.

La Fundación Aspanias Burgos y la Asociación Aspanias serán miembros permanentes del Patronato como entidades constituyentes, siendo representados en el mismo a través de los Presidentes de sus respectivos órganos de gobierno.

SECCIÓN SEGUNDA. MIEMBROS DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

Art. 25. Gratuidad de los cargos

Los miembros del Patronato desempeñarán gratuitamente sus cargos, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione.

El Patronato podrá fijar una retribución adecuada a aquellos patronos que presten a la Fundación servicios distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembros del Patronato, previa autorización del Protectorado.

Art. 26. Autoevaluación

1. La autoevaluación del Patronato es una forma de mejorar su desempeño, coherente con los valores con los que se identifica la Fundación.
2. Cada dos años la Fundación autoevaluará su gestión y elaborará un informe. Para ello, se examinará el cumplimiento de responsabilidades y deberes y se identificarán áreas de mejora de la organización y funcionamiento del Protectorado.

SECCIÓN TERCERA. PRINCIPALES CARGOS Y ÓRGANOS DELEGADOS

Art. 27. Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo es el órgano que actúa por delegación del Patronato, resuelve los asuntos que de modo concreto le encomiende aquel y, en general, hace el seguimiento de la actividad de la Fundación, dando cuenta de su actuación al Patronato.

El Comité Ejecutivo está integrado por un número máximo de siete miembros: el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario, y los patronos que el Patronato designe.

Art. 28. El Presidente

El Presidente ejerce la máxima representación de la Fundación, debiendo contribuir al mejor cumplimiento de sus fines, al desarrollo de las competencias y funciones establecidas estatutariamente y a la ejecución de los acuerdos adoptados por los órganos de gobierno y representación.

Art. 29. El Vicepresidente

En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Presidente, sus funciones serán asumidas por el Vicepresidente único o primero y, en su defecto, por el segundo y sucesivos, si existen. El Vicepresidente puede actuar también en representación de la Fundación en aquellos supuestos que así se determinen por acuerdo del Patronato.

Art. 30. El Secretario

El Secretario dejará constancia del desarrollo de las sesiones de los órganos de gobierno y dará fe de sus acuerdos y desarrollará las funciones y competencias establecidas en los estatutos.

Art. 31. El Director Gerente

1. El Director Gerente es el responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión operativa de la Fundación. Será nombrado, a propuesta del Presidente por el Patronato.
2. Le corresponde al Director Gerente, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Patronato y al Comité Ejecutivo, gestionar el presupuesto, y otras funciones que le sean encomendadas. Dirigirá los servicios técnicos y administrativos de la Fundación, nombrando y separando al personal y estableciendo su retribución.
3. Para el ejercicio de sus funciones estará asistido por personal directivo, administrativo, de gestión y auxiliar que requiera el buen funcionamiento de la Fundación.

CAPÍTULO IV. FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS DEL PATRONATO Y DEL COMITÉ EJECUTIVO.

SECCIÓN PRIMERA. EL PATRONATO

Art. 32. Funcionamiento del Patronato

1. El Patronato se reunirá como mínimo dos veces al año y, además, cuantas veces lo convoque el Presidente o cuando lo solicite, al menos una tercera parte de sus miembros.
2. El Patronato podrá celebrarse mediante multiconferencia telefónica, videoconferencia o cualquier otro sistema análogo, de forma que uno o varios de sus patronos asistan a dicha reunión mediante el indicado sistema, siempre y cuando se asegure la comunicación entre ellos en tiempo real y, por tanto, unidad de acto.
3. No será necesaria convocatoria cuando estando presentes todos los patronos decidan por unanimidad constituirse en Patronato y acuerden un orden del día.
4. Salvo en los casos en que legal o estatutariamente sea de aplicación otro quórum, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los patronos presentes o representados. En caso de empate, el Presidente o Vicepresidente o el patrono que haga sus veces, tendrá voto de calidad.

Art. 33. Preparación de las sesiones del Patronato

1. Las convocatorias, expresando el orden del día, así como el lugar, la fecha y hora de comienzo de reunión y duración aproximada, se cursarán por escrito por el Secretario y ordinariamente con una antelación al menos de quince días naturales. En caso de urgencia podrá reducirse dicho plazo.

2. La convocatoria se remitirá de forma individual a todos los patronos mediante cualquier procedimiento, incluidos los medios informáticos, electrónicos o telemáticos, utilizando un medio que permita dejar constancia de su recepción.
3. La información que se traslade junto con la convocatoria será significativa, relevante y comprensible.
4. Se utilizarán las tecnologías de la información para crear canales de comunicación que contribuyan a una mejor gestión de la información permitiendo centrar las reuniones presenciales en la discusión sobre los temas esenciales y estratégicos de la Fundación.
5. Cualquier miembro del Patronato podrá proponer al Presidente la incorporación de algún punto al orden del día con antelación de 24 horas a la convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria cuando esté apoyada por, al menos, un tercio de los patronos.
6. El Presidente presentará un cronograma de reuniones y asuntos a tratar a lo largo de todo el año a los miembros del Patronato, que sirva de programación anual.
7. Los miembros del Patronato contarán con información y sistemas de seguimiento sobre la planificación, acuerdos tomados y otros que permitan conocer la marcha de la Fundación.

Art. 34. Desarrollo de las sesiones del Patronato

1. Las reuniones se ajustarán al orden del día, el cual incluirá la duración aproximada de la reunión.
2. El Presidente fijará el orden y los temas a tratar, facilitará la asistencia de los miembros a las reuniones y fomentará su participación activa en los asuntos objeto de estudio y discusión.
3. Los miembros del Comité Ejecutivo podrán otorgar su representación, por escrito y para cada reunión, a otro miembro de dicho Patronato.
4. El Secretario levantará acta de la sesión y reflejará con claridad los asuntos propuestos para su aprobación y los acuerdos adoptados. La correspondiente acta deberá ser suscrita por todos los miembros presentes y aprobada en la misma o siguiente reunión o por dos interventores nombrados por el Patronato entre los asistentes.
5. El Patronato quedará válidamente constituido cuando concurren presentes o representados más de la mitad de sus miembros. En caso de ausencia o imposibilidad, del Presidente y del Vicepresidente, o del Secretario podrán ser sustituidos por los patronos que, entre los asistentes a la correspondiente sesión, designe el propio Patronato.
6. Podrán asistir a las reuniones del Patronato, con voz, pero sin voto, aquellos técnicos de la Fundación que sean convocados al efecto por el Presidente en atención al especial conocimiento y experiencia que tengan de las materias a tratar.

SECCIÓN SEGUNDA. EL COMITÉ EJECUTIVO

Art. 35. Funcionamiento del Comité Ejecutivo

1. El Comité Ejecutivo se reunirá al menos seis veces al año.
2. El Presidente fijará el orden y los temas a tratar, facilitará la asistencia de los miembros a las reuniones y fomentará su participación activa en los asuntos objeto de estudio y discusión.
3. Los miembros del Comité Ejecutivo podrán otorgar su representación, por escrito y para cada reunión, a otro miembro de dicho Comité. Ningún miembro del Comité podrá ostentar la representación de más de un miembro del Comité Ejecutivo.
4. En caso de urgencia, el Comité Ejecutivo podrá adoptar acuerdos sin celebrar reunión, sobre propuestas concretas que sean remitidas por el Presidente por escrito y a las que los miembros del Comité Ejecutivo deberán responder también por escrito en el plazo de cuarenta y ocho horas desde su recepción.
5. La adopción de acuerdos se realizará del mismo modo que en el Patronato.
6. El Comité Ejecutivo dará cuenta de sus acuerdos al Patronato en la primera reunión que éste celebre.

Art. 36. Preparación de las sesiones del Comité Ejecutivo

1. El Comité Ejecutivo será convocado por el Secretario, a iniciativa del Presidente, con una antelación mínima de diez días naturales. Este plazo podrá acortarse en caso de urgente necesidad.

Art. 37. Desarrollo de las sesiones del Comité Ejecutivo

1. De las reuniones que se celebre se levantará acta por el Secretario con el visto bueno del Presidente. Las actas serán aprobadas en la siguiente reunión o por dos interventores nombrados por el Comité Ejecutivo a propuesta del Presidente, entre los asistentes.
2. Para la válida constitución del Comité Ejecutivo será necesaria la presencia de más de la mitad de sus miembros. En caso de ausencia o imposibilidad, el Presidente y el Vicepresidente, o el secretario podrán ser sustituidos por el patrono que, entre los asistentes a la correspondiente sesión, designe el propio Comité Ejecutivo.
3. Podrán asistir a las reuniones del Comité Ejecutivo, con voz, pero sin voto, aquellos patronos y técnicos de la Fundación y otras personas, que sean convocadas al efecto por el Presidente en atención al especial conocimiento y experiencia que tengan de las materias a tratar.

SECCIÓN TERCERA. INVERSIONES FINANCIERAS

Art. 38. Inversiones financieras

En la selección de las inversiones financieras se buscará la seguridad, liquidez, rentabilidad, diversificación, no especulación y valores éticos y morales, conforme al Código de Conducta de la Inversiones Financieras Temporales aprobado por la Fundación.

CAPÍTULO V. RELACIONES DE LA FUNDACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DE ASPANIAS, GRUPOS DE INTERÉS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Art. 39. Relaciones con otras entidades vinculadas a Aspanias

1. La Fundación promoverá la participación de otras entidades vinculadas a la misma en las actividades de la Fundación y tomará en consideración las sugerencias y aportaciones que formulen.
2. La Fundación mantendrá canales de comunicación accesibles que permitan a las organizaciones vinculadas a Aspanias recibir periódicamente información significativa y relevante de forma comprensible.

Art. 40. Relaciones con grupos de interés

1. La Fundación promoverá la participación de los grupos de interés en las actividades de la misma y tomará en consideración las sugerencias y aportaciones que formulen.
2. En la realización de sus proyectos y actividades, la Fundación procurará colaborar con otras entidades con intereses comunes, fomentando el intercambio de información, con especial consideración con aquellas presentes en la provincia de Burgos, las del ámbito de Plena Inclusión y otras con las que tenga suscritos acuerdos o redes de alianza.
3. Con el objetivo de defender los intereses del sector fundacional, la Fundación prestará especial atención a los procesos normativos que de un modo directo o indirecto afecten a las fundaciones, procurando su participación en ellos.

Art. 41. Relaciones con las Administraciones Públicas

1. Para la mejor defensa de los intereses de la organización, el movimiento asociativo Plena Inclusión, los servicios sociales, la Economía Social, los Centros Especiales de Empleo, las personas con discapacidad y sus familias, la prestación de apoyos a las mismas y a otros colectivos en riesgo de exclusión social, la Fundación buscará mantener una interlocución permanente con los representantes públicos e institucionales.

2. La Fundación procurará de acuerdo con la normativa vigente, participar en los órganos consultivos de la Administración relacionados con sus fines.
3. La Fundación tratará de intervenir en los proyectos y actividades promovidos por la Administración, que tengan que ver con sus objetivos o los intereses del sector.

CAPÍTULO VI. EL EQUIPO DE GESTIÓN

Art. 42. Selección de personal y definición de funciones

1. La selección de personal se hará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
2. El Director Gerente definirá los perfiles de las personas que componen el equipo de gestión. A estos efectos tendrá en cuenta las necesidades de la organización, las complementariedades de sus integrantes, su formación, motivación, experiencia en el sector y su identificación con los fines de la Fundación.

Art. 43. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

1. La Fundación promoverá el desarrollo profesional y personal de sus empleados, asegurando, desde principios éticos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
2. La Fundación garantizará a sus empleados un entorno libre de riesgos contra la salud en todas sus instalaciones.
3. La Fundación fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las responsabilidades personales, familiares y profesionales de sus empleados.
4. La Fundación facilitará a los empleados los medios adecuados para el adecuado desempeño de sus funciones.

Art. 44. Evaluación

El Director Gerente comunicará al Patronato los principales resultados o logros alcanzados en la ejecución del Plan de Gestión anual, que servirán como base para la evaluación de su desempeño.

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

Art. 45. Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno

1. Este Código de Buen Gobierno es aplicable, en los términos en él expresados, a los órganos de gobierno y representación, trabajadores, socios y voluntarios de la Fundación, que actuarán de acuerdo con su contenido.

2. El Código de Buen Gobierno de la Fundación será asumido por cada uno de los miembros del Patronato, comprometiéndose a su cumplimiento y haciéndolo así constar en un documento de aprobación.
3. La Fundación difundirá el Código de Buen Gobierno remitiéndolo a todos sus directivos y entidades de Aspanias, para que lo transmita a sus órganos de gobierno y trabajadores, publicándolo en su página web. Además, lo dará a conocer a los grupos de interés relevantes.

Art. 46. Seguimiento y control de la aplicación

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

Art. 47. Desarrollo y modificación

1. Cualquier modificación del Código de Buen Gobierno de la Fundación requerirá la aprobación del Patronato de la Fundación, a propuesta del Comité Ejecutivo.
2. Se fija para su revisión un periodo máximo de cinco años.

Art. 48. Vulneración o incumplimiento

3. Cualquier vulneración o incumplimiento del Código de Buen Gobierno, deberá ser comunicado por quien tuviera conocimiento, al Presidente o al Director Gerente de la Fundación, quienes darán traslado al Patronato a la mayor brevedad.
4. Se garantizará la confidencialidad de dicha información, así como la identidad de la persona que la facilite.

Art. 49. Vigencia

El Código de Buen Gobierno ha sido aprobado por Patronato de la Fundación Central Integral de Servicios Aspanias en su reunión de 22 de junio de 2016, entrando en vigor al día siguiente y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación.