

***FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID***



*Código Ético*

*Edición 3*

**Índice de contenido**

I. Preámbulo	
II. Objetivos.	
III. Principios.	
IV. Compromisos y directrices.....	4

Anexo I, relación de la FUAM con sus grupos de interés.

Anexo II, buen gobiernos y buenas prácticas.

<b>Control de revisión del documento</b>		
<b>Edición nº</b>	<b>Fecha</b>	<b>Modificación</b>
1	01/11/05	Creación de documento independiente del Manual de Procedimientos
2	s/r	Aclaración sobre perfil auditores
3	13/06/12	Adaptación del Código Ético a las nuevas estrategias FUAM

## I. Preámbulo

La FUAM tiene como fin fundacional cooperar al cumplimiento de los fines de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, gestionando principalmente aquellas actividades que la estructura universitaria no pueda realizar por sí suficientemente. Por ello su misión es servir de enlace entre la Universidad Autónoma de Madrid y la Sociedad, poniendo a disposición de ésta las capacidades de investigación, docencia y colaboración del colectivo universitario.

Todas y cada una de las personas que integran la Fundación están para contribuir a este último fin. La manera de cumplir esta misión, por los distintos agentes que intervienen, es diversa y heterogénea. Por ello, se hace necesario elaborar y aplicar un sistema compartido de valores, principios y normas que configuran el Código Ético que debe inspirar todas nuestras actividades, mediante una actuación basada en el buen gobierno y buenas prácticas para la gestión habitual de la misma.

Los valores de la FUAM responden a una visión compartida del mundo y a la idea de que la FUAM debe estar en continuo contacto con la sociedad, aportando no sólo conocimientos sino también conceptos, modelos y valores. En las líneas del plan estratégico de la FUAM vigente en cada momento, también se establecen una serie de valores entre los cuales se encuentra la calidad y la búsqueda de la excelencia en el desarrollo de las actividades de la FUAM.

Desde 2001, la Fundación trabaja para que la calidad sea un compromiso compartido con las personas, empresas y entidades con las que se relaciona.

El plan estratégico FUAM, vigente en cada momento, tendrá como un objetivo fundamental que las relaciones con todos los grupos de interés de la FUAM se basen en buenas prácticas y se apliquen especialmente, los valores de transparencia y honestidad.

## II. Objetivos del Código Ético

El **Código Ético** de la Fundación tiene los siguientes objetivos:

- Fijar los **valores fundamentales** en los que se basa la actividad de la entidad. En este sentido la FUAM se ha adherido a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (*UN Global Compact*), manifestando su firme compromiso con el cumplimiento de los mismos. Así mismo, y en el marco de la política de calidad la FUAM ha desarrollado los valores básicos que inspiran todo su trabajo.

- Establecer un **conjunto de normas éticas** específicas que deben utilizarse como guía para el ejercicio de la actividad y puedan permitir la evaluación externa y, si fuera necesario, la exigencia de responsabilidades (anexos 1 y 2).
- Ayudar en la **implantación** de todos los aspectos del Código, que revierta en los empleados que comiencen a ejercer su actividad en la FUAM.
- Impulsar la **implantación de la calidad**, como valor, constituyendo una fuente de motivación añadida al buen hacer profesional.
- Impregnar todas las **decisiones** a tomar, que habrán de ser coherentes con este Código.

### III. Principios que componen el Código Ético

Los principios básicos establecidos por la Fundación se encuentran enmarcados en el respeto a los Derechos Humanos; son los siguientes:

- Satisfacción de nuestros usuarios y beneficiarios.
- Creatividad, innovación, implicación y profesionalidad.
- Transparencia y honestidad.
- Sostenibilidad y Solidaridad.
- Servicio a la Sociedad.

### IV. Compromisos y directrices.

Los valores asumidos por la FUAM son aplicables a todos los actores o partícipes que intervienen en las actividades de la Fundación; Así mismo, los anexos **1** y **2** dan contenido a los comportamientos que deben asumir y cumplir en su integridad todos los grupos que intervienen en su gestión.

Fdo.: María Artola González.

**ANEXO 1****RELACIÓN DE LA FUAM CON SUS GRUPOS DE INTERÉS.****1. Alta Dirección**

Si bien todos los valores son aplicables, se hace especial énfasis en el valor de la transparencia y la honestidad en la información a los grupos de interés. La Alta Dirección debe buscar la pervivencia de la organización y la defensa de los intereses de todas las partes. Actuará como modelo de referencia en el Sistema de Gestión de la FUAM implicándose personalmente y animando a las personas a la mejora continua.

La Alta Dirección proporcionará evidencias de su compromiso con el desarrollo e implantación del código ético, así como con la mejora continua de su eficacia, a través de todos los mecanismos a su alcance.

**2. Relaciones con Usuarios y Beneficiarios.**

La satisfacción de sus expectativas, la obtención de su confianza y la comunicación a través de relaciones basadas en la honradez y lealtad, tienen un campo de aplicación prioritario.

Las personas que mantengan relaciones con los usuarios (reales y potenciales) evidenciarán el compromiso de la organización con los valores mencionados asegurando que:

- Toda la información facilitada a los usuarios sobre nuestros servicios sea útil y se transmita a través de los medios adecuados.
- La publicidad de los productos, servicios y logros de la organización sea veraz.
- Se trata a todos los usuarios potenciales y reales de forma justa y no discriminatoria.
- Se evite asumir compromisos que la organización no pueda satisfacer.
- Se establezca un sistema seguro de control, protección y empleo de datos confidenciales.
- La organización defina su nivel de responsabilidad en caso de daños de cualquier tipo.

### 3. Relaciones con Proveedores

Los valores que deben regir las relaciones de la FUAM con sus proveedores deben hacer especial énfasis en la transparencia en las relaciones y la equidad en el trato. Se tratará de establecer alianzas y relaciones mutuamente beneficiosas, basadas en la confianza, el intercambio de conocimiento y en la integración, con el fin de lograr

- Crear valor entre las partes.
- Apoyar el desarrollo mutuo.
- Asegurar que la cultura de ambas partes es compatible.
- Apoyar a los proveedores de modo que mejoren sus suministros en beneficio de todas las partes.

En ningún caso se alcanzarán estos objetivos mediante prácticas que vayan en detrimento de los valores de este Código. La Organización ha implantado un sistema que garantiza que los suministros (de productos y servicios) cumplen con los requisitos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión, comunicándoles **esos requisitos y realizando las evaluaciones que procedan.**

### 4. Relaciones con las personas que integran la Organización

La Fundación asume su responsabilidad con la ciudadanía global fomentando en su entorno los valores fundamentales que se desprenden de la Declaración de los Derechos Humanos, los relacionados con la conservación del medio ambiente y los recogidos en este Código (ver apartado II, objetivos), prestando especial atención a las situaciones de discriminación o acoso (sexual, profesional o moral), rechazo al trabajo forzoso, respeto medioambiental y trabajo en un ámbito de respeto a las normas y el rechazo a la corrupción, la extorsión y el soborno.

En este ámbito, por tanto, el respeto de los derechos de las personas, el desarrollo, la motivación, el reconocimiento, la comunicación y el apoyo continuo, constituyen la base de la relación que la FUAM establece con sus empleados.

En relación también con sus empleados, establece sistemas de recompensa y refuerzo, promueve el desarrollo profesional y personal de los mismos asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, elabora planes anuales de formación y capacitación que se ajustan a las necesidades del personal y trabaja por lograr un clima de trabajo respetuoso.

Así mismo, la Fundación debe contribuir a hacer compatibles sus propios fines con la vida familiar y circunstancias personales de las personas que la integran. En este sentido la

organización, en consonancia con el código ético, viene desarrollando las acciones conducentes a conciliar la vida familiar y profesional que se recogen en el Pacto de Empresa vigente en cada momento.

La organización fomentará la concienciación e implicación de las personas en temas de ética, calidad, higiene, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social. En este sentido, impulsará su participación en los programas de calidad, prevención y en la elaboración de un programa de Responsabilidad Social Corporativa.

Los empleados antepondrán los objetivos de la Fundación a los particulares, de forma que no se creen conflictos entre los intereses personales y laborales. Los empleados deberán cumplir con la política de confidencialidad y protección de datos.

Por último las relaciones jurídicas de la FUAM con sus empleados se basarán en el Pacto de Empresa que la misma negocie en cada momento con la representación de sus trabajadores. Este Pacto regirá los derechos y obligaciones de carácter laboral de todos sus empleados

## **5. Relaciones con el Entorno Social**

La responsabilidad, el diálogo con las partes interesadas y la implicación constituyen la base principal para el entorno social.

Los nuevos proyectos buscarán repercusiones positivas en su entorno, concretamente en los aspectos sociales y medioambientales, escuchando a los grupos de interés en la toma de decisiones que les afecten y las consecuencias que pudieran derivarse para el desarrollo de las generaciones futuras.

La Fundación se implicará en las comunidades en las que opera, a través de actividades tales como el apoyo a la educación, la formación, la salud y al bienestar social, el deporte, el ocio y el trabajo voluntario. Todas sus actividades, en especial las inversiones e investigación, serán compatibles con el respeto a la dignidad humana.

Desarrollará especiales lazos de relación con las Instituciones Públicas y Privadas de su entorno (zona Norte de Madrid) realizando actividades conjuntas que sean de interés para las partes implicadas.

## **6. Relaciones con la Competencia**

La base es el respeto y la colaboración en asuntos de interés común. Se buscarán relaciones basadas en el libre mercado, que conduzcan a subrayar los valores propios, sin menospreciar los ajenos y que vayan siempre en beneficio de las partes interesadas.

Se respetará en todo caso la Legislación sobre el derecho de la Competencia y la Propiedad Intelectual e Industrial, evitando malas prácticas.

Se procurará colaborar en temas de interés común, así como mantener relaciones con el fin de “compartir mejores prácticas” en aras de intercambiar experiencias y mejorar los productos y servicios ofrecidos.

### **7. Relaciones con las Administraciones Públicas competentes**

El valor fundamental relacionado con este colectivo, sin olvidar los demás, es la confianza y el cumplimiento de la legalidad. Independientemente de estar al corriente de todas las obligaciones legales (fiscales, laborales, etc.), se estará en disposición para satisfacer las solicitudes de información, proporcionándolas con prontitud y con el detalle requerido.

Se establecerá un trato cortés, sin incluir obsequios o distinciones, en búsqueda de ventajas. Los gastos que puedan acarrear por motivos de invitaciones profesionales a actos, certámenes, etc. no sobrepasarán los niveles normales establecidos por la propia Administración para sus distintos cargos.

Se explorarán todos los cauces de colaboración que permitan mejorar la profesionalidad y servicios de la Administración, innovar o complementar dichos servicios, y en definitiva, proporcionan un beneficio a los administrados y a la sociedad.



**ANEXO 2**  
**BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS**

**CAPÍTULO I, TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN**

Primero.- Información relevante y rendición de cuentas

La Fundación:

1. Dará a conocer a la sociedad sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos y estas Normas, así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
2. Someterá sus cuentas a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.
3. Hará públicas sus cuentas anuales y memoria de actividades así como cualquier otra información relevante.
4. Informará sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de beneficiarios atendidos.
5. Hará públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores. La página Web será un instrumento fundamental para la comunicación y la publicación de las actuaciones de la Fundación.

Segundo.- Colaboración institucional

La Fundación procurará colaborar con otras entidades del tercer sector, empresas e instituciones públicas y privadas, que puedan contribuir al cumplimiento de sus fines.

**CAPÍTULO II, CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA**

Primero.- Autonomía

1. La Fundación contará con fuentes de financiación que favorezcan la continuidad de su actividad y garanticen su autonomía financiera.
2. La Fundación 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.

Segundo.- Obtención y optimización de los recursos

La Fundación:

1. 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 y ambientales.
2. Establecerá un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos.
3. Velará para que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión, aprobadas por el Patronato, elaboradas con criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia.

Tercero.- Planificación y seguimiento de la actividad

1. La Fundación:

1. Planificará su actividad que será aprobada por sus órganos de gobierno conforme a lo que indican sus Estatutos.
2. Establecerá sistemas de control y seguimiento interno de su actividad.
3. Dispondrá de un sistema de indicadores, que permitan la evaluación de su actividad y resultados efectivos.
4. Incorporará criterios de sostenibilidad en la contratación.

### **CAPÍTULO III, GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN**

Primero.- Comportamiento ético

El respeto a la ética y a las leyes inspirará la actuación de quienes integran la Fundación, lo que implica diligencia, buena fe y primacía de los fines de la Fundación en consonancia con la voluntad del fundador.

Segundo.- Criterios de actuación

La Fundación dará un trato equitativo a quienes puedan verse afectados por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tercero.- Gratuidad

Los miembros del Patronato, Comité Ejecutivo y Consejo Asesor, en su caso, desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia.

### **III. 1. PATRONATO**

#### **Cuarto.- Naturaleza**

El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación que se reunirá al menos dos veces al año y además con la periodicidad necesaria para desempeñar con eficacia sus funciones.

#### *Quinto.- Designación, renovación, sustitución.*

La designación de los miembros del Patronato se realizará en la forma prevista en los estatutos, de acuerdo con la voluntad del fundador, actuando con rigurosidad, objetividad y diligencia. En la designación de patronos se tendrán en cuenta sus capacidades, experiencia e independencia.

La Fundación procurará la renovación del Patronato buscando el equilibrio entre el cambio y la continuidad de sus miembros. Igualmente tendrá en cuenta los resultados de la autoevaluación prevista en estas Normas.

#### *Sexto.- Obligaciones y responsabilidades del Patronato*

1. Llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos y la voluntad del fundador, interpretando los fines perseguidos.

2. Planificar las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales.

3.. Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades, propiciando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.

4. Analizar los estados financieros de la Fundación y, en su caso, aprobar las cuentas anuales, así como supervisar la gestión del patrimonio fundacional.

5. Velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a estas Normas y al interés de la Fundación.

6. Elegir al Director de forma rigurosa y objetiva, definiendo el perfil del candidato y el criterio de selección, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

7. Definir las funciones y responsabilidades del Director, fijar sus objetivos, apoyar su labor y evaluar anualmente su desempeño.

8. Participar en las relaciones con los grupos de interés.

*Séptimo.- Obligaciones y responsabilidades de los patronos*

- Conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro.
- Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
- Cuidar la imagen pública de la Fundación difundiendo su labor.
- Aportar sus experiencias y conocimientos, actividad y la gestión de la Fundación.
- Asistir a las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, llevando a cabo las tareas que se les encomienden. La inasistencia tendrá carácter extraordinario.
- Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación y a su gestión.
- Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones del Patronato, del Comité Ejecutivo y de cuantas comisiones existan en la Fundación.
- Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente o a la entidad a la que represente cuando pudieran incidir en la reputación de la Fundación, así como informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.
- Los patronos renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas en este artículo.

*Octavo.- Derechos*

Los miembros del Patronato tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Fundación.

*Noveno.- Conflicto de intereses*

1. Los miembros del Patronato 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 pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.

2. Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación y los miembros del Patronato o las entidades que representen.

3. Los patronos no podrán desempeñar cargos directivos y/o ejecutivos en otras instituciones o fundaciones que por la actividad que desarrollan puedan entrar en competencia con los intereses de la FUAM.

4. Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

### **III. 2. ÓRGANOS DELEGADOS Y OTROS ÓRGANOS**

Décimo.- El Comité Ejecutivo

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

2. Sin perjuicio del número de reuniones mínimas que establezcan los estatutos, el Comité Ejecutivo se reunirá siempre que sea necesario para el desarrollo de sus funciones.

3. Se incluirá este órgano siempre que esté previsto en los estatutos. Igualmente, el Patronato podrá crear otros comités o comisiones en los que delegue tareas específicas, cuya actuación podrá regularse en estas Normas.

### **III.3 CARGOS DE LA FUNDACIÓN**

Undécimo.- El Presidente/a.

Deberá promover el buen funcionamiento de los órganos de la Fundación, procurando la presencia y la participación activa de los patronos, poniendo de manifiesto la importancia de cumplir con sus obligaciones.

Además de los deberes que le correspondan legal y estatutariamente, el Presidente velará para que los patronos reciban la información y documentación necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones.

Décimo primero.- El Secretario/a.

Además de las funciones que le correspondan legal y estatutariamente, el Secretario prestará a los patronos el asesoramiento y la información necesarios para el desempeño de sus funciones y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos.

Décimo segundo.- El Director/a.

1. El Director es el responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión operativa.
2. Asistirá a las reuniones del Patronato y del Comité Ejecutivo, con voz pero sin voto.
3. Presentará al Patronato y al Comité Ejecutivo la información necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.
4. Se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones sobre cualesquiera cuestiones en las que pudiera tener un interés particular, con excepción de las relativas a las responsabilidades que tiene encomendadas.
5. Dará prioridad a los objetivos de la Fundación sobre los particulares, de forma que no se creen conflictos de interés entre asuntos personales y laborales.

#### **CAPÍTULO IV, FUNCIONAMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS POR EL PATRONATO Y EL COMITÉ EJECUTIVO**

Primero.- Preparación de las sesiones

1. Los miembros del Patronato y del Comité Ejecutivo recibirán la documentación necesaria para el análisis y desarrollo eficaz de las sesiones, con una antelación mínima de siete días naturales.
2. Dicha información será suficiente, relevante y comprensible.
3. Se procurará utilizar las tecnologías de la información para lograr una mejor gestión de la documentación, centrandó las reuniones presenciales en la discusión sobre los temas esenciales y estratégicos de la Fundación.

Segundo.- Desarrollo de las sesiones

1. Las reuniones se ajustarán al orden del día, cuya prelación determinará el Presidente, que incluirá una hora de inicio y una hora orientativa de finalización.
2. Cualquier miembro del Patronato podrá proponer al Presidente la incorporación de algún punto al orden del día, con antelación a la convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria

cuando esté apoyada por, al menos, un tercio de sus miembros, y vaya acompañada de la información necesaria para su consideración.

3. Los patronos que deleguen su voto en otro miembro del Patronato para aquellas reuniones a las que no puedan asistir, procurarán hacerlo con instrucciones concretas al representante.

4. Las actas reflejarán con claridad y de forma inequívoca los asuntos tratados y los acuerdos adoptados. Especificarán los asistentes, presentes o representados, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y momento en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones si lo solicitaran los patronos, así como el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a solicitud de cada patrono, el voto contrario o favorable al acuerdo adoptado o su abstención, así como la justificación del sentido de su voto.

#### **CAPÍTULO V, ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE BUEN GOBIERNO Y BUENAS PRÁCTICAS.**

Primero.- Seguimiento y control de la aplicación

El seguimiento y control de la aplicación de estas Normas será competencia del Patronato de la Fundación que velará por su conocimiento y cumplimiento, así como sobre su actualización, tomando las decisiones procedentes en caso de vulneración de las mismas.