

CÓDIGO ÉTICO DE GESTIÓN Y BUEN GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN NEW HEALTH

I. Introducción II. Objetivos III. Principios Inspiradores IV. Código de Buen Gobierno a. Responsabilidades del Patronato b. Deberes de diligencia del Patronato c. Selección y cese de Patronos V. Código Ético para la Gestión de Recursos Humanos VI. La Transparencia informativa: Relaciones con los donantes, beneficiarios y la sociedad VII. Criterios de selección de proyectos, empresas colaboradoras y proveedores

I. Introducción

La Fundación New Health ha conseguido consolidarse como entidad sin ánimo lucro, teniendo siempre como principio básico inspirador de su actividad el rigor y la exhaustividad desde un punto de vista legal, y la transparencia de su gestión, tanto para la sociedad como en general como para los órganos rectores a los que ha de rendirles cuentas.

En consecuencia, y para garantizar en mayor medida el cumplimiento de los mencionados principios inspiradores, y dado que es posible y conveniente un mayor crecimiento de la actividad de la fundación que implicarán mayores dificultades de control de su gestión, se hace conveniente el establecimiento de un código de gobierno que fije las bases fundamentales para la toma de decisiones, más allá de lo establecido en los Estatutos fundacionales y en la propia ley.

Igualmente, y en tanto en cuanto el Patronato debe ser un órgano de gobierno dinámico y comprometido con la actividad de la Fundación, se hace necesario establecimiento de unas bases que garanticen y consoliden los fundamentos para ser elegible como Patrono, además del papel a desempeñar en el ejercicio de tal función.

II. Objetivos del Código Ético de Gestión y de Buen Gobierno

Los objetivos del presente **Código Ético de Gestión y de Buen Gobierno** son:

- Fijar principios de funcionamiento del Patronato que favorezcan el rigor legal y la transparencia de la gestión de la Fundación.
- Establecer los criterios para la elegibilidad de patronos de la Fundación y determinar el papel que han de desempeñar durante el ejercicio de su cargo.
- Definir los principios que inspiren la gestión de recursos humanos de la Fundación.
- Determinar las bases y procedimientos de gestión que faciliten la operatividad de las distintas áreas de la Fundación conforme a sus valores y objetivos fundacionales.

III. Principios inspiradores del Buen Gobierno de la Fundación New Health

1. Compromiso y lealtad
2. Sostenibilidad
3. Transparencia de la gestión
4. Liderazgo social
5. Excelencia en la gestión
6. Responsabilidad y diligencia
7. Coherencia
8. Eficacia y eficiencia de la gestión

IV. Código de Buen Gobierno

a. Funciones del Patronato

Las principales funciones de los Patronos de la Fundación son las siguientes:

1. El Patronato es el órgano de gobierno y representación de la Fundación.
2. Corresponde al Patronato velar por el cumplimiento de los fines fundacionales, así como por la administración diligente de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo el rendimiento y utilidad de los mismos.

Dichas funciones se concretan en las siguientes actividades:

- Fijar las líneas generales sobre la distribución y aplicación de los fondos disponibles entre las finalidades de la Fundación.
- Ejercer el gobierno y representación de la Fundación y aprobar los planes de gestión y programas periódicos de actuación de las mismas.
- Aprobar el Plan de Actuación anual, así como el balance económico y cuentas anuales que hayan de ser presentadas al protectorado.
- Velar por una gestión legalmente rigurosa y transparente para la sociedad.
- Velar por una selección de miembros del equipo de la Fundación acorde con las necesidades y los valores de la Fundación, así como por el mantenimiento de la motivación de los mismos a través de una adecuada política interna de recursos

humanos, tanto en cuanto a remuneración como en cuanto al resto de condiciones laborales.

- Facilitar el enlace de la Fundación con entidades y organizaciones potencialmente financiadoras de proyectos y actividades de los programas de la Fundación.
- De manera voluntaria, aportar financiación a la Fundación a través de donaciones, tanto como personas físicas como en calidad representantes de una organización, siempre que tenga poderes y competencias para tomar tales decisiones.
- Apoyar la captación de fondos de la Fundación por los medios que tengan a su alcance.
- Los Patronos en el marco de sus relaciones públicas, realizarán acciones que tendrán como elementos principales la difusión y explicación de la misión y de los resultados obtenidos por la Fundación, así como el apoyo de personas, medios o instituciones importantes o significativas de la sociedad, para lo cual deberán ser informados adecuadamente.

b. Deberes de diligencia de los patronos Deber de actuación diligente

El Patrono, en el marco de las funciones que el Sistema de gobierno de la Fundación le atribuye, deberá realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Patronato o su presidente para el desarrollo de las actividades fundacionales y la ejecución de los acuerdos adoptados por el Patronato con la diligencia de un ordenado empresario y un representante leal.

Deber de preparar adecuadamente las reuniones del Patronato

Los Patronos concurrirán a las reuniones del Patronato a las que sean debidamente convocados, habiendo preparado adecuadamente las mismas e informándose diligentemente sobre las materias a tratar en dichas reuniones.

Deber de participación activa

La Fundación espera que sus patronos participen activamente en las reuniones del Patronato, a fin de que su criterio contribuya al enriquecimiento de puntos de vista que garantice una toma de decisiones suficientemente fundada.

Asimismo, los patronos procurarán tomar parte en aquellas actividades en las que pueda resultar conveniente su participación.

Asistencia

Los miembros del Patronato habrán de procurar en todo caso acudir de forma presencial a las reuniones de patronato que tengan lugar, si bien será posible que de forma justificada, pueda alguno de ellos comparecer telemáticamente a través de video – conferencia. Cuando un miembro del Patronato no pueda asistir o comparecer telemáticamente a una reunión por motivos justificados, podrá delegar su voto en otro miembro del Patronato.

Deber de confidencialidad

El Patrono guardará secreto de las deliberaciones y acuerdos del Patronato 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, así como de utilizarlos en beneficio propio o de las personas vinculadas. Esta obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.

Deberes en materia de conflicto de intereses

Conflictos de intereses: Los Patronos deberán abstenerse de asistir y de intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se hallen interesados y, muy particularmente, en todas las relativas a su reelección o cese.

c. Selección y cese de Patronos Selección

1. La selección de los candidatos corresponde al Patronato. Cualquier patrono podrá proponer candidatos para formar parte de la junta del Patronato.
2. El Patronato procurará que los cargos de patronos sean ejercidos en todo momento por personas físicas o jurídicas de prestigio y/o trayectoria nacional o internacional en los diferentes ámbitos a los que se extienden los fines de la Fundación, atendiendo a la diversidad geográfica en la que desarrolla su actividad.

Con carácter general, el requisito fundamental e imprescindible para ser elegido como patrono será el de contar con una alta motivación por los objetivos de la Fundación y por aportar valor a la misma. En concreto, deberán tenerse en cuenta criterios de selección como los siguientes:

- Alto nivel de relaciones y contactos con expertos y/o organizaciones del sector de la salud, socio-sanitario o cualquier otro sector que pueda resultar de utilidad para el cumplimiento de los fines de la Fundación.
- Amplia experiencia o alto conocimiento técnico en materia de gestión de la salud.
- Capacidad de financiación de la actividad de la Fundación a través de donaciones, tanto puntuales como periódicas.
- Alta capacidad de movilización social, institucional, empresarial y financiera.

- Extensa y excelente carrera profesional y de liderazgo en el tercer sector y/o en entidades sin ánimo de lucro.

Causas de cese y procedimientos

La decisión de cese de los patronos deberá ser adoptada formalmente por el 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.

d. Funcionamiento del Patronato Organización de las reuniones

El patronato deberá reunirse al menos dos veces al año, para aprobación de las cuentas anuales del ejercicio inmediatamente anterior, así como para la aprobación del plan de actuación del año siguiente. Igualmente deberá reunirse cuando lo determinen los estatutos y cuando el presidente lo considere oportuno.

El presidente tiene una especial responsabilidad, pues a él incumbe la convocatoria de las reuniones y el establecimiento del orden del día, sin que ello suponga inhibir o impedir la iniciativa de los demás miembros del patronato. 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 de 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.

V. Código Ético para la Gestión de Recursos Humanos

a. Principios generales

Para la gestión de los recursos humanos de la Fundación, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales:

1. La gestión de recursos humanos se orientará a garantizar el cumplimiento de las respectivas responsabilidades de cada empleado y un alto nivel de compromiso y contribución de los colaboradores para con la Fundación, a la vez que se potenciará la satisfacción y la realización del ser humano en el trabajo.
2. La Fundación promoverá el crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional de los integrantes de la organización.
3. En todo el proceso de selección se apoyarán, promoverán y aplicarán los principios de equidad, dignidad y respeto en el lugar de trabajo.
4. Se velará y cuidará el bienestar psico-físico del trabajador, detectando y corrigiendo proactivamente factores que deterioren la salud del ser humano en sentido amplio.

b. Criterios de selección de recursos humanos y colaboradores externos:

Para determinar los recursos humanos y colaboradores externos de la Fundación se parte de los siguientes criterios:

1. En todo caso será prioritario que las personas a seleccionar cuenten con la formación y capacidades profesionales y personales necesarias para cumplir con rigor y excelencia con las necesidades de la Fundación.
2. Igualmente será de fundamental importancia que los miembros del equipo de la Fundación tengan una alta motivación por colaborar al cumplimiento de sus fines.
3. Se procurará seleccionar a colaboradores de manera que se facilite el equilibrio entre los miembros del equipo de mayor experiencia y aquellos que se encuentran en puestos con un mayor recorrido y componente de aprendizaje.
4. En todo el proceso de selección se apoyará, promoverá y aplicarán los principios de equidad, dignidad y respeto en el lugar de trabajo.

VI. La Transparencia informativa: Relaciones con los donantes, beneficiarios y la sociedad

1. La página web de la Fundación es el instrumento principal de la política de transparencia. A través de la misma la Fundación informará al público en general, y a los terceros directamente relacionados con la misma, sobre las actividades realizadas, a la vez que sirve también de instrumento para facilitar el conocimiento y participación en futuras actividades a desarrollar, así como para la divulgación de sus fines y principios.
2. Sin perjuicio de que el Patronato puede acordar en cada momento otras informaciones, la página web de la Fundación contendrá como mínimo:
 - a. Los Estatutos de la Fundación.
 - b. El Código de Buen Gobierno de la Fundación.
 - c. Las memorias de sus actividades.
 - d. La Información Económica de la Fundación.
3. Asimismo, la Fundación hará sus mejores esfuerzos por mantener un contacto directo y constante con todos aquellos grupos sociales interesados en la consecución de sus fines sociales, a través de su participación en redes sociales.

VII. Criterios de selección de proyectos, empresas colaboradoras y proveedores

a. Criterios y procesos de selección de proyectos:

Para determinar los proyectos que se llevan a cabo e iniciar nuevos proyectos se parte de los siguientes criterios:

1. Responder a la misión, visión y valores de la Fundación.
2. Resolver problemas o dar respuestas a necesidades del colectivo meta: personas, familiares, profesionales, colectivos, empresas, e instituciones que tienen una relación directa con la atención de las personas con enfermedad avanzada y/o en las últimas etapas de la vida, desde una perspectiva integral.
3. Tener viabilidad y ser sostenibles a medio/largo plazo: la puesta en marcha de los proyectos viene determinada por su viabilidad económica. Las actuaciones se iniciarán cuando la financiación esté asegurada.
4. Buscar la co-participación y colaboración: buscar la participación de otras entidades en el proyecto con el objetivo de no duplicar esfuerzos y conseguir redes de apoyo que puedan favorecer a los usuarios.

5. Evaluar su efectividad y consecución de resultados: los proyectos deben incorporar criterios de evaluación que permitan comprobar los resultados obtenidos y valorar su continuidad.

b. Criterios de selección de empresas y entidades colaboradoras:

Para determinar las empresas y entidades colaboradoras de la Fundación se parte de los siguientes criterios:

1. Todas las empresas colaboradoras deberán respetar los derechos humanos, así como todas las normas internacionales de trabajo.
2. Todas las empresas colaboradoras serán respetuosas con el medio ambiente, cumpliendo la legislación tanto del país en el que desarrollen sus actividades como a nivel internacional.
4. Las colaboraciones con empresas no afectarán en ninguna medida a la independencia científica y excelencia de los criterios técnicos y científicos de los proyectos de la Fundación.
5. No se realizarán colaboraciones con empresas cuyo objeto social e intereses particulares vayan en contra de los objetivos y misión de la Fundación.
6. Todos los acuerdos con empresas se formalizarán en convenios en los que figure por escrito el objeto de colaboración y las cláusulas de la misma.

c. Criterios de selección de proveedores:

Para seleccionar al proveedor se tendrán en cuenta las siguientes variables:

- Excelencia de la prestación del servicio o la calidad del producto.
- Precio del producto o servicio.
- Conocimiento y cercanía con la Fundación.
- El cumplimiento en los plazos de entrega.
- Servicio personalizado.
- Política de Responsabilidad Social Empresarial.
- Historial del proveedor.

d. Procedimiento de aprobación de gastos:

Para la selección de un proveedor se seguirá el siguiente procedimiento previo a la realización del pedido, en función del presupuesto:

- a. De 150 a 600 €: El Director Adjunto tiene autonomía para realizarlo con el conocimiento del Comité de Dirección.
- b. De 600 a 5.000 €: El Director Adjunto precisará de dos presupuestos por escrito, y el conocimiento del Comité de Dirección.
- c. De 5.000 a 30.000 €: El Director Adjunto precisará de tres presupuestos por escrito y el visto bueno del Presidente del Patronato.

- d. A partir de 30.000 € El Director Adjunto precisará de tres presupuestos por escrito y la aprobación por parte del Comité de Dirección y el visto bueno del Presidente del Patronato.

En cualquiera de los casos el Director Adjunto podrá consultar al Comité de Dirección la decisión a tomar en cualquier compra o contrato.

Este documento fue aprobado en reunión de Patronato el día 20 de junio de 2017.



Fdo. D^a Ana M^a Ordóñez Muñoz
Secretaria



Vtº. B. D. Emilio Herrera Molina
Presidente