



FUNDACIÓN CANAL
Canal de Isabel II



CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO FUNDACIÓN CANAL DE ISABEL II

Aprobado el 30/11/2021



NORMATIVA
Transparencia | 15/01/2022

www.fundacioncanal.com



CONTENIDOS

CAPÍTULO I. LA FUNDACIÓN.....	4
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.....	4
Artículo 2. Naturaleza, misión y visión.....	4
Artículo 3. Valores inspiradores.....	5
CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE CONDUCTA.....	6
Artículo 4. Principios y buenas prácticas.....	6
Artículo 5. Compromisos de conducta.....	9
CAPÍTULO III. ÓRGANO DE GOBIERNO.....	12
Artículo 6. El patronato.....	12
Artículo 7. Obligaciones y responsabilidades de los miembros del patronato.....	13
Artículo 8. Deberes de diligencia y lealtad de los patronos.....	14
Artículo 9. Conflicto de interés.....	16
Artículo 10. Evaluación de desempeño.....	17
CAPÍTULO IV. EQUIPO DE GESTIÓN.....	17
Artículo 11. Equipo de gestión y selección de personal.....	17
Artículo 12. Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y accesibilidad.....	17
Artículo 13. Evaluación.....	18
CAPÍTULO V. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO.....	18
Artículo 14. Aceptación y cumplimiento de la aplicación del código.....	18
Artículo 15. Seguimiento y control de la aplicación.....	19
Artículo 16. Modificación.....	19
Artículo 17. Vigencia.....	20



PREÁMBULO

Como manifestación del compromiso con las personas que forman parte de la Fundación y con la sociedad, este Código de conducta tiene la vocación de convertirse en referente de comportamiento. Todos estos profesionales deben conocer y entender no sólo las normas contenidas en el Código, sino también los valores y principios en los que están basadas, cumplir con su letra y espíritu, y ayudar, a su vez, a los demás a hacerlo.

Este Código orienta acerca de las normas de integridad y pautas de comportamiento profesional, pero es imposible prever todas las situaciones a las que uno se puede enfrentar. Pretende servir como guía para ayudar a escoger la opción éticamente más adecuada en cualquier circunstancia.

La obligación de cada persona de la Fundación es aplicar los principios inspiradores del Código en cada toma de decisiones y, si en un caso concreto se plantea una duda, debe consultar según se recoge en este documento.

Para decidir ante dilemas éticos cotidianos y situaciones o decisiones difíciles, se deben abordar tres pasos:

- Identificar el hecho, decisión o problema, realizando un juicio de valor a los efectos de comprobar si la conducta que se plantea puede ser incorrecta, o presenta dudas desde un punto de vista ético.
- Reflexionar antes de decidir, analizando el alcance de la problemática.
- Decidir cómo actuar, determinando la propia responsabilidad de cada uno y analizando las cuestiones éticas y qué políticas o normas profesionales de la entidad se deben aplicar.

Para actuar de forma correcta, quien deba tomar una decisión, debería plantearse antes las siguientes preguntas claves:

- ¿Vulnera alguna ley o regulación?
- ¿Es contraria a los valores, normas o políticas de la Fundación Canal?
- ¿Es lo correcto?
- ¿Tendrá un efecto negativo para mí o para la Fundación Canal?
- ¿Puede verse afectado negativamente alguien más por esto (otras personas dentro de la Fundación Canal, yo mismo, etc.)?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto ético?
- ¿Si mi comportamiento se hiciese público se consideraría inadecuado o poco



profesional?

- ¿Soy capaz de tomar una decisión objetiva o necesito consultar?
- ¿Podría el hecho de no consultar una decisión considerarse, a posteriori, un error?

Además de los valores, principios y pautas de comportamiento generales, los patronos quieren sentar las prácticas de buen gobierno que deben regir sus actuaciones como miembros del órgano supremo de gobierno y representación, para que sean un modelo de ejemplaridad en su conducta.

Este marco de actuación ayudará a todas las personas que forman parte de la Fundación a desempeñar su labor de forma ética, responsable, respetuosa con la legalidad y comprometida con su misión y fines fundacionales.

CAPÍTULO I. LA FUNDACIÓN

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. Este código establece los principios y pautas de conducta que deben regir el comportamiento ético y responsable de todos los empleados y patronos de la Fundación Canal de Isabel II (en adelante "Fundación"), en el ejercicio de su actividad profesional, así como los deberes de buen gobierno, para la consecución de los fines institucionales. Complementa y refuerza el marco legal y estatutario de la Fundación, que prevalecerán en todo caso, para servir a la difusión de sus principios y cumplimiento de su misión.

2. Las previsiones de este código serán de aplicación obligatoria para todos los que forman parte de la Fundación: el patronato y sus miembros, el equipo directivo y demás empleados de la entidad.

3. Sus directrices podrán ser exigidas a los colaboradores de la Fundación, que, en todo caso, deberán respetar sus principios.

Artículo 2. Naturaleza, misión y visión

1. La Fundación es una organización sin ánimo de lucro que tiene afectado, de modo duradero, su patrimonio a la realización de los fines de interés general que se detallan en sus Estatutos, y forma parte del sector público institucional de la Comunidad de Madrid.

2. La misión de la Fundación es mejorar las oportunidades de conocimiento de las personas a través de programas divulgativos y actividades de interés general sobre medio ambiente,



innovación, arte y cultura; así como apoyar al Canal de Isabel II en la divulgación sobre el ciclo integral del agua y la promoción de la investigación para su uso más eficiente y sostenible.

Dicha misión constituye la pauta sobre la que ponderar las acciones y decisiones adoptadas en la Fundación.

3. Nuestra visión es ser referentes acercando el conocimiento a la sociedad de forma creativa, ya sea divulgando contenidos ambientales que ayuden a sensibilizar en el cuidado del entorno, y muy especialmente del agua; como desarrollando contenidos artísticos y culturales que favorezcan el desarrollo humano y social.

4. Los ciudadanos madrileños en particular, y la sociedad en general, son los beneficiarios de la labor de la Fundación. Con su actividad digital alcanza, más allá de quienes disfrutan sus iniciativas de forma presencial, a todos aquellos, sin distinción, con intereses compartidos en el marco de la misión fundacional.

Otros grupos de interés con los que la Fundación comparte el desarrollo de dicha misión, junto a sus empleados y órgano de gobierno, son el ente público Canal de Isabel II -su fundadora- Canal de Isabel II, S.A. -donante de los principales recursos económicos de la entidad-, los colaboradores y proveedores que hacen posible su actividad, y la Administración pública como supervisor de su buen hacer fundacional.

Artículo 3. Valores inspiradores

La cultura organizacional de la Fundación se basa en la interiorización de unos valores compartidos que le inspiran en sus actividades y en su forma de interactuar con sus beneficiarios, y que manan de su razón de ser. Además, estos valores permiten que quienes componen la Fundación se comporten y adopten decisiones, en un entorno cambiante, de la forma más adecuada y coordinada para la organización en su conjunto. Estos valores presidirán toda actuación de la entidad, influyendo así en el conjunto de la sociedad. Son los siguientes:

- **Utilidad social.** La razón de ser de la Fundación es ser útil a la sociedad. Así, sus numerosos programas y actividades, y los procesos que los desarrollan se rigen por un criterio de servicio y orientación a sus beneficiarios.
- **Cercanía al ciudadano:** La Fundación aspira a ser percibida por sus beneficiarios como propia, como un lugar de acogida en el que se es bienvenido y como una organización de la que formar parte. Por ello la relación con el visitante y con quien contacta con ella a través de cualquiera de sus canales de comunicación se rige por una marcada cercanía.
- **Generación de conocimiento:** fiel a su misión, la Fundación orienta todas sus actuaciones a



la generación del conocimiento, ya sea en los campos del medio ambiente, de la cultura o de la innovación.

- **Divulgación:** la Fundación, desde su posicionamiento de Arte y Entorno, se dirige a los madrileños y a la sociedad en su conjunto y lo hace desde un perfil marcadamente divulgativo, atendiendo las necesidades de distintos grupos de edad, nivel de formación e intereses con el fin de fomentar el acercamiento activo y el gusto por el conocimiento.
- **Innovación:** la forma de hacer de la Fundación ha de ser una seña de identidad en la que una aproximación novedosa, original y sorprendente hacia el trabajo ha de marcar su actividad.
- **Excelencia:** la búsqueda de la calidad superior es un valor inspirador transversal a toda la Fundación, y abarca desde la selección de los contenidos a la forma en la que éstos se acercan al público, la gestión interna de la propia organización o los procesos mediante los cuales ésta se relaciona con sus beneficiarios y demás grupos de interés.
- **Sostenibilidad:** la Fundación trabaja bajo premisas de sostenibilidad; el impacto social, económico y ambiental, así como la permanencia en el tiempo, son criterios decisivos en la toma de decisiones.
- **Transparencia:** cualquier decisión o trámite, con independencia de su magnitud, debe llevarse a cabo con plena conciencia de su corrección, adecuación y conveniencia, expresada de forma clara y acorde con la normativa y procedimientos de la Fundación. A su vez, actuará de forma transparente con sus grupos de interés.

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE CONDUCTA

Artículo 4. Principios y buenas prácticas

Los principios éticos de la Fundación son las premisas de comportamiento genéricas aplicables a la entidad y a todas las personas que forman parte de ella, en el ejercicio de sus obligaciones profesionales.

Los siguientes principios enmarcan y fundamentan las obligaciones de conducta para patronos, directivos y demás empleados.

1. Integridad.

La Fundación desarrollará su actividad desde la honestidad y la coherencia con su naturaleza y fines fundacionales, de forma acorde a los estándares éticos recogidos en este código.



Dispondrá de la estructura suficiente para favorecer su autonomía e independencia.

La Fundación no aceptará aportaciones económicas que puedan condicionar el cumplimiento de sus objetivos y principios, o el cumplimiento de sus fines fundacionales, o cuyo origen sea ilícito.

Está estrictamente prohibido que la Fundación, por si o a través de personas interpuestas, realice, directa o indirectamente, donaciones, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, a partidos políticos.

2. Eficiencia y eficacia.

La Fundación administrará sus recursos de forma eficiente, buscando optimizar su aplicación, y adoptará las medidas necesarias para mantener una situación financiera equilibrada.

Gestionará su actividad procurando ser cada vez más útil, eficiente, flexible y eficaz en la consecución de su misión, aspirando a la excelencia en el desempeño y resultado de su labor. Para ello contará con procesos y principios claros y conocidos por todos sus empleados y máximos responsables.

En la consecución de sus fines fundacionales, la Fundación podrá colaborar con otras entidades, empresas e instituciones, públicas y/o privadas, con el objetivo de alcanzar un mayor impacto social positivo de sus actividades.

3. Transparencia, cooperación y rendición de cuentas.

a. La Fundación actuará de forma abierta en la divulgación -hacia el exterior e internamente- de información, normas, planes, procesos y acciones.

b. A través de su actuación transparente, la Fundación procurará asegurar la plena confianza de todo su entorno: sus beneficiarios -de la sociedad en general-, sus colaboradores, Canal de Isabel II y Canal de Isabel II, S.A., empleados y demás grupos de interés que contribuyen a alcanzar, en común, sus fines sociales.

Las relaciones con los organismos reguladores se plantearán bajo los principios de transparencia y cooperación.

c. La Fundación llevará una contabilidad ordenada y adecuada a su actividad, y rendirá cuentas al protectorado y demás organismos a los que legalmente esté obligada.

d. Avalará la publicidad transparente de su gestión, periódica y actualizada, así como el acceso a la información de carácter público, partiendo en todo momento del cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente.



La organización publicará información sobre su gestión, a través de su página web. Pondrá a disposición de cualquier usuario, sus Estatutos, este Código, la composición de sus órganos de gobierno y gestión, información económica y financiera relevante actualizada y veraz: la procedencia de sus medios de financiación, sus cuentas anuales, su memoria de actividades; así como cualquier otra información que se considere relevante.

4. Compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

La misión y visión de la Fundación, recogidos en el artículo 2, recogen su compromiso y responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, los cuales constituyen la razón de su existencia.

La responsabilidad de la Fundación se asienta sobre los siguientes elementos:

- a. Actividad vinculada a los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (ODS). La creación de valor desarrollando una actividad sostenible y responsable centrada en la divulgación, innovación e investigación, en los ámbitos del medio ambiente, la innovación, el arte y la cultura.

En su contribución a la consecución de los ODS, incide especialmente en la educación de calidad para el uso eficiente del agua y el desarrollo de estilos de vida sostenibles (ODS 4), así como en la creación de comunidades sostenibles protegiendo y fomentando, con su labor, el patrimonio cultural y natural del mundo (ODS 11).

- b. Orientación al beneficiario. En su contribución a la sociedad, su actividad está claramente orientada a sus beneficiarios, tomando en consideración a todos sus grupos de interés. En su relación con ellos, actuará de forma responsable, cumpliendo con lo pactado. Difundirá información clara y precisa sobre los fines de la Fundación, sus actividades y beneficiarios, para garantizar que los destinatarios potenciales de sus actuaciones sean conscientes de su existencia y de la igualdad de oportunidades para acceder a ellas.
- c. Integridad ambiental. El empeño en defender y fomentar la integridad ambiental de unos ecosistemas sostenibles, a través de su actividad y también en la gestión de la organización, procurando hacer un consumo eficiente y responsable de los recursos naturales, material de trabajo y productos de mantenimiento, y evitando -o minimizando en su defecto- el potencial impacto negativo que su actividad pudiera infligir al entorno.
- d. Buen gobierno. El compromiso de buen gobierno: con una gestión sostenible, responsable y transparente, presidida por los valores éticos recogidos en este código.



5. Cumplimiento de la legalidad.

La Fundación cumplirá fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales e internas a las que esté sujeta en el desarrollo de su actividad.

La Fundación promoverá la formación de sus empleados y se asegurará que reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales e internas.

6. Derecho a la intimidad, protección de datos y medios profesionales

Se garantiza la confidencialidad de los datos personales de sus empleados, patronos, beneficiarios, proveedores y cualquier otro tercero, comprometiéndose a no revelar los mismos, salvo consentimiento de los anteriores, concurrencia de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal se realiza de forma que se garantice el derecho a la intimidad, dando cumplimiento a la legislación en la medida en que sea aplicable.

Sin perjuicio del derecho a la intimidad de los empleados, los medios facilitados por la entidad a los empleados serán destinados a su uso profesional y no personal, de modo que deberán tener presente la falta de privacidad que su manejo conlleva.

Artículo 5. Compromisos de conducta

La conducta de todas las personas que forman parte de la Fundación, deberá ser ética, transparente y socialmente comprometida. Los patronos, directivos y demás empleados (en adelante "todos"), deben actuar de forma profesional, recta y honesta en el ejercicio de su actividad.

Los empleados y patronos de la Fundación deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad a la Fundación, independientemente de intereses propios y ajenos.

Todos deberán cumplir las pautas de comportamiento descritas a continuación, sin perjuicio de las particularizadas más adelante con relación a los patronos.

1. Actuarán con honestidad y ejemplaridad, cumpliendo con sus obligaciones en el desempeño de su trabajo.

Los empleados y patronos de la Fundación son sus embajadores y deben proteger su reputación, entre otros, no colaborando con terceros en acciones dudosas o que puedan



dañar la reputación de la institución.

En su relación con terceros, nadie en la Fundación puede ofrecer ni aceptar regalos ni atenciones que vayan más allá de los usos sociales y que puedan ser interpretados como un intento de influir indebidamente.

2. Desempeñarán su labor con un enfoque de excelencia y de profesionalidad, comprometiéndose a:

Hacer suyos los objetivos de la Fundación Canal, contribuyendo con su trabajo diario a avanzar hacia su cumplimiento y a esforzarse por mantener un rendimiento profesional a la altura de la misión de la Fundación.

Trabajar de manera eficiente y eficaz, con la mayor calidad posible, y observando los criterios y plazos definidos para su ejecución.

Todas las decisiones relevantes deben ser trazables y justificables, en caso de ser requeridas, de acuerdo con la legalidad y la normativa interna.

Dispensarán un trato igualitario, personal y amable a todas las personas que participan en las actividades e iniciativas que organiza la Fundación y tratarán de forma responsable, profesional y transparente a todos los beneficiarios, colaboradores, proveedores y demás implicados en sus actividades.

3. Fomentarán el trabajo colaborativo, inclusivo y apoyado en la suma de talento, experiencia y esfuerzo:

Todos los empleados de la Fundación colaborarán entre sí con la finalidad de aprovechar al máximo el talento, capacidad y experiencias colectivas.

Del mismo modo, podrán colaborar con otras entidades que contribuyan a lograr un mayor impacto en la misión de la Fundación.

Trabajarán por fomentar el esfuerzo, la consecución eficiente de los objetivos deseados y la colaboración; evitando la crítica destructiva y protegiendo la reputación de sus compañeros y de la institución.

Rechazarán cualquier tipo de conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Rechazarán de manera expresa cualquier discriminación por género, raza, discapacidad, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas o por cualquier otra circunstancia que pueda ser causa de discriminación.



4. Harán un uso responsable, prudente y diligente de los recursos que la Fundación pone a su disposición.

Nadie hará uso de recursos de la organización para sufragar gastos no directamente relacionados con su actividad profesional.

Todos desarrollarán su actividad minimizando el impacto medioambiental y la generación de residuos derivados del ejercicio de esta, procurando el uso eficiente y sostenible de todos los recursos de los que dispone la fundación.

Los empleados no utilizarán los medios tecnológicos puestos a su disposición para fines ilícitos ni para aquellos otros que, sin serlo, puedan perjudicar la imagen o la reputación de la Fundación, los intereses de sus beneficiarios o afectar negativamente su desempeño o el funcionamiento de los sistemas informáticos de la organización y de terceros.

Todos cumplirán las regulaciones aplicables en el uso del software facilitado por la organización. Con carácter general, no está permitido instalar o utilizar, en los equipos que la Fundación pone a su disposición, programas o aplicaciones sin estar autorizados.

Nadie accederá a equipos de terceros sin haber recibido una autorización expresa para hacerlo. Del mismo modo, no se permitirá descargar, visionar o distribuir material ilegal, que vulnere los derechos de terceros o que pueda resultar ofensivo por ser violento o de naturaleza sexual.

5. Todos actuarán de acuerdo a los principios de claridad y transparencia, asegurándose de que ninguna actuación suya se interpreta como un engaño.

Velarán por la fiabilidad y el rigor de la información, institucional y económica, tanto la de uso interno como la que se da a conocer externamente.

6. Todos están sujetos al deber de sigilo sobre la información y documentación de la organización que conozcan, con independencia de la materia de que se trate. El deber de confidencialidad y reserva subsistirá indefinidamente, aun cuando la relación laboral haya concluido.

Respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Fundación en relación con las actividades, sistemas informáticos, equipos, vídeos, conocimientos, procesos, tecnología y en general, los trabajos y obras desarrollados o creados en la Fundación, ya sea como consecución de su actividad profesional o de la de terceros.

7. Cumplirán la normativa que aplica a la Fundación, su gestión y actividad, así como las políticas, directrices y procedimientos internos de la organización.



Todas las personas que forman parte de la Fundación son responsables de cumplir las normas de protección de la salud de la seguridad en el trabajo. Deben evitar asumir conductas, realizar o colaborar en acciones que puedan poner en peligro su propia seguridad o la de terceros.

8. Todos actuarán en el mejor interés de la Fundación y evitarán situaciones o tomar decisiones en las que podría entenderse que existe un conflicto entre su interés personal, o el de personas cercanas a ellas, y el de la organización.

En caso de encontrarse en esta situación, los empleados aplicarán las reglas de actuación contempladas en artículo 9.3: independencia, abstención y comunicación. Esta última se dirigirá al superior jerárquico inmediato.

En dicha comunicación trasladarán si la situación es personal o a través de persona vinculada, detallarán la situación de conflicto, el importe en su caso, si es un conflicto que sea o pueda esperarse que sea un conflicto de interés estructural o permanente¹, y demás aspectos que ayuden a concretar la naturaleza del conflicto.

Quienes tienen responsabilidades en la relación con proveedores y otros colaboradores, deben asegurarse de actuar de manera imparcial, objetiva y transparente, dando seguimiento a los procedimientos establecidos. En ningún caso está permitido solicitar contraprestaciones, regalos o atenciones de proveedores y colaboradores.

CAPÍTULO III. ÓRGANO DE GOBIERNO

Artículo 6. El patronato

1. El patronato es el órgano superior de gobierno, representación y administración de la Fundación. Sus facultades, composición y organización, así como el desempeño del cargo de patrono se desarrollarán de acuerdo con las previsiones establecidas en los Estatutos fundacionales.

La actuación del patronato y sus decisiones se ajustarán en todo caso a la legalidad y a los principios éticos que presiden la cultura de la Fundación.

¹ Un conflicto de interés puede ser coyuntural o permanente cuando sea irreversible.



2. Sin perjuicio de lo previsto en los estatutos fundacionales, es responsabilidad del patronato:
 - a. Llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos y la voluntad del fundador.
 - b. Velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a las normas internas y al interés de la Fundación.
 - c. Planificar las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales. El Patronato de la Fundación aprobará los planes en los que se recojan los objetivos y las actividades que se prevea desarrollar para la consecución de los fines fundacionales.
 - d. Analizar los estados financieros de la Fundación y, en su caso, aprobar las cuentas anuales, así como supervisar la gestión del patrimonio fundacional.
 - e. 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.
3. El Patronato y el personal con responsabilidades en la gestión de la Fundación velarán por que éstas no sean utilizadas para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.

Artículo 7. Obligaciones y responsabilidades de los miembros del patronato

1. Sin perjuicio de su sujeción a todo cuanto prevé la normativa sobre su conducta, los miembros del patronato deben actuar con diligencia en el desempeño de su cargo actuando en interés de la Fundación, comportándose como un representante leal.

El respeto a la ética inspirará la actuación de los patronos. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del interés de la Fundación.

2. Cumplirán la normativa aplicable y 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, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Son obligaciones y responsabilidades de los patronos:

- Conocer y asumir los principios 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.
- 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.

- Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Fundación.

4. Los patronos renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas en este código o los Estatutos fundacionales.

Artículo 8. Deberes de diligencia y lealtad de los patronos

1. Deber de diligencia

Los patronos deben actuar diligentemente en el desempeño de su cargo, como parte del patronato.

Los miembros del patronato deberán:

- a. Llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos y la voluntad del fundador, así como supervisar el cumplimiento por la Dirección con los objetivos marcados y los fines institucionales.

Se mantendrán informados acerca de la misión de la organización, sus políticas y programas. Tienen el derecho y el deber de estar informados de las actividades de la Fundación y del grado de cumplimiento de sus fines y de su estado económico-financiero, así como la obligación de informar al resto de los miembros del patronato de cualquier hecho o circunstancia relevante para el gobierno de la fundación y para el cumplimiento de los fines fundacionales.

- b. Preparar, asistir y participar adecuadamente en las reuniones del patronato. La inasistencia tendrá carácter extraordinario.

Estudiar el orden del día y el material de apoyo disponible antes de asistir a las reuniones del patronato, informándose debidamente sobre las materias a tratar. Los miembros del Patronato recibirán la documentación necesaria para el desarrollo eficaz de las sesiones. Dicha información será suficiente, relevante y comprensible para una correcta toma de decisiones y control de la organización.

Participar activamente en las deliberaciones del patronato.

Contribuir a que el patronato cumpla sus responsabilidades fiduciarias, analizando y revisando los estados financieros de la entidad.

- c. Toma de decisiones y administración de fondos.



Tomar decisiones sobre la disposición y administración de fondos respetando los principios de: información suficiente para valorar las condiciones en que se realizan y sus efectos para la Fundación; prudencia teniendo en cuenta y ponderando los riesgos que puede llevar aparejada su realización; y no especulación.

Las inversiones temporales se realizarán, de conformidad con el código de conducta de la Fundación relativo a esta materia, vigilando que exista el necesario equilibrio entre su seguridad, liquidez y rentabilidad. Los principios en que se basa su política de inversiones financieras temporales son: la coherencia, liquidez, diversificación y preservación de capital.

Está prohibido enajenar, transmitir, ceder u ocultar cualquier bien titularidad de la Fundación con la finalidad de eludir el cumplimiento de responsabilidades y compromisos frente a terceros. Esta prohibición es extensible al personal directivo y cualquier empleado que circunstancialmente pudiera incurrir en ella.

2. Deber de lealtad

Los patronos actuarán con la lealtad de un representante leal, actuando de buena fe y en el mejor interés de la Fundación para la consecución de sus fines de interés general, y en ningún caso en su propio beneficio o en el de personas vinculadas a ellos.

a. Deber de confidencialidad

El patrono guardará secreto de las deliberaciones 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 con él.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.

b. Uso de los activos de la Fundación

El patrono no podrá hacer uso de los activos de la Fundación ni valerse de su cargo en la misma, para obtener una ventaja patrimonial.

c. Aceptación de obsequios y regalos

Ni los patronos de la Fundación ni personas vinculadas a ellos podrán dar ni aceptar regalos u obsequios, en el ejercicio de su cargo, de tal relevancia que sean susceptibles de constituir un conflicto de interés por afectar a la libertad e independencia con la que deben ejercer su cargo.

Esta prohibición no será de aplicación cuando los obsequios o regalos respondan a signos de



cortesía habituales.

d. Deberes de comunicación

El patrono deberá comunicar a la Fundación, a través del presidente o del secretario del Patronato, cualquier cambio en su situación profesional o de cualquier otra naturaleza que pueda afectar al normal desempeño de sus funciones.

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 entidad o afectar a sus compromisos asumidos en este código, como en el supuesto de posibles conflictos de interés por los que pudieran verse afectados.

Comunicarán en todo caso cualquier actuación, personal o profesional, cuyas implicaciones pudieran ser perjudiciales para los intereses de la Fundación.

Artículo 9. Conflicto de interés

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

Deberán adoptar medidas para evitar situaciones en las que sus intereses puedan entrar en conflicto con el interés de la Fundación y con sus deberes respecto de la Fundación.

Se tendrán en cuenta también los conflictos de interés aparentes, que sin ser reales pueden también dañar la reputación de la Fundación

2. Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entre en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del patrono y los intereses de la Fundación.

Existirá interés personal del patrono cuando concurra alguna de las causas previstas en el código ético de los altos cargos de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus entes adscritos.

3. En relación con los posibles conflictos de interés, los patronos observarán las siguientes reglas de actuación:

a) Independencia: actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la Fundación e independientemente de intereses propios o de terceros.

b) Abstención: abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones en las que exista



conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

c) Comunicación al Patronato, a través de su presidente o del secretario, de cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentre incurso.

Las disposiciones previstas en este apartado también serán de aplicación al Director Gerente y equipo directivo en todo aquello que resulte adecuado a la naturaleza de su cargo.

Artículo 10. Evaluación de desempeño

1. Los patronos evaluarán de manera interna su propio desempeño, como mínimo antes de concluir cada legislatura del gobierno autonómico, en coherencia con la misión y los principios que identifican a la Fundación.

2. Con este fin, analizarán el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y deberes, e identificarán áreas de mejora de la organización y funcionamiento de la Fundación, proponiendo aspectos a perfeccionar o consolidar.

Para ello atenderán a criterios tales como: número de reuniones celebradas, asistencia a las reuniones y cumplimiento de su cometido, existencia de posibles conflictos de interés y su gestión, cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad (deber de secreto, aceptación de obsequios o regalos, participación en las actividades de la Fundación o disponibilidad de toda la información necesaria para la toma de decisiones); resultados en la memoria anual e informe de auditoría económico-financiera y cuantos informes y documentos adicionales quiera recabar.

3. La actuación de la Dirección Gerencia reportará y será evaluada por el Patronato. El Director Gerente someterá para ello informes o memorias que expongan las actuaciones desarrolladas durante el periodo evaluado.



CAPÍTULO IV. EQUIPO DE GESTIÓN

Artículo 11. Equipo de gestión y selección de personal

1. Corresponde a la Dirección Gerencia, el funcionamiento, gestión y administración diaria de la Fundación, incluida la selección del personal que se hará de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad.

Será responsable del ejercicio de dichas competencias ante el órgano de gobierno.

2. El Director definirá los perfiles de las personas que componen el equipo de gestión, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación.

Artículo 12. Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y accesibilidad

1. La Fundación promoverá el desarrollo profesional y personal de sus empleados, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su desarrollo profesional.

2. Garantizará a sus empleados un entorno libre de riesgos para la salud en todas sus instalaciones.

3. Fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las obligaciones profesionales de los empleados y las responsabilidades personales y familiares de éstos.

4. Promoverá la accesibilidad y la supresión de barreras y la adaptación de equipos a las necesidades especiales de los empleados.

5. Facilitará a los empleados los medios para el desempeño de sus funciones, debiendo estos hacer un uso adecuado de los mismos.

Artículo 13. Evaluación

Una vez al año, la Dirección Gerencia evaluará el desempeño de los empleados de acuerdo con un sistema de indicadores que permita valorar el cumplimiento de sus funciones, resultados obtenidos y responsabilidades, dando cuenta al Patronato.

Cada empleado participará en su evaluación, siendo informado del resultado de la misma.



CAPÍTULO V. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO

Artículo 14. Aceptación y cumplimiento de la aplicación del código

1. La adhesión a este documento, y los principios y reglas que contiene, será automática para las personas indicadas en el ámbito de aplicación recogido en el artículo 1.2

Deberán aplicar los principios inspiradores del Código en cada toma de decisiones y, si en un caso concreto se plantea una duda, se deberá consultar al Comité de Ética y Cumplimiento.

2. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, el Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid, y demás normativa que fuera procedente, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. No podrá justificarse una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

3. Los incumplimientos de este Código ponen en riesgo la reputación de la Fundación y podrían comprometer su misión. Por tal motivo, todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación tienen la obligación de informar al Comité de Ética y Cumplimiento cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

4. La Fundación difundirá este documento a través del Portal de Transparencia, y lo remitirá a las personas afectadas por el mismo.

Artículo 15. Seguimiento y control de la aplicación

1. Será competencia del Patronato de la Fundación y del equipo directivo, velar por el conocimiento y cumplimiento de este código. Para ello podrán realizarse las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias con el fin de mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.

2. Con la finalidad de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en este Código, la Fundación dispondrá de un mecanismo que permita a sus profesionales consultar dudas que pudieran surgir sobre la interpretación de este código, así como comunicar las conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación en él previstas o a las políticas, procedimientos y/o controles internos.

No se tolerarán represalias contra quienes hayan hecho uso, de buena fe, de este mecanismo de comunicación para poner en conocimiento de la entidad posibles irregularidades. En este



sentido, pondrán los medios para garantizar el carácter reservado de la identidad del denunciante y para evitar las denuncias falsas o infundadas.

La Fundación Canal dispondrá de la organización y de los recursos y procedimientos adecuados para velar por la efectividad de su sistema de ética y cumplimiento.

3. El Comité de Ética y Cumplimiento promoverá la difusión de este código y supervisará el funcionamiento del sistema de ética y cumplimiento para poder así prevenir, detectar y responder a potenciales irregularidades.

Los eventuales incumplimientos del Código y de las normas que lo desarrollan serán analizados por el Comité de Ética y Cumplimiento, con poderes autónomos de iniciativa y control que deberán respetar todos los empleados de la entidad.

Artículo 16. Modificación

Cualquier modificación del este Código requerirá de la aprobación del Patronato de la Fundación.

Artículo 17. Vigencia

Este Código ha sido aprobado por el Patronato de la Fundación con fecha 30 de noviembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente. Se mantendrá vigente en tanto no se apruebe su modificación.