

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO



www.eoi.es

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO

CONTROL DE VERSIONES:	1
PRESENTACIÓN:	2
FINES DE LA FUNDACIÓN:	2
- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA FUNDACIÓN.....	2
- ESTRATEGIA DE LA FUNDACIÓN	3
- PLANIFICACIÓN DE LA FUNDACIÓN	3
CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO:	3
- FINALIDAD DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO.....	3
- PRINCIPIOS GENERALES.....	3
- TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN	4
- OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS Y CONTRATACIÓN.....	4
COMPROMISO CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL:	4
- COMPROMISO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4
- COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE	5
- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	5
- PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD	5
- COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	5
LOS MIEMBROS DEL PATRONATO:	6
- PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL PATRONATO	6
- PRINCIPIOS RECTORES DEL EJERCICIO DEL CARGO DE PATRONO	6
- RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONOS	6
- RETRIBUCIÓN DEL CARGO DE PATRONO	7
- OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LOS PATRONOS Y SUS REPRESENTANTES	7
- FACULTADES DE INFORMACIÓN DE LOS PATRONOS	8
LOS CONFLICTOS DE INTERÉS:	8
- CONFLICTOS DE INTERÉS	8
- COMUNICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS	9
EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN:	9
- EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN.....	9
- PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS	9
ENTORNO Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD:	10
- MECENAZGO.....	10
- RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS.....	10
- RELACIONES CON CLIENTES.....	11
CUMPLIMIENTO DE MARCO ÉTICO:	11

- EL COMITÉ ANTIFRAUDE (CAF)11
- EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO12
- CANAL ÉTICO12
- POLÍTICA DE REGALOS.....12**
 - OBJETIVO Y PRINCIPIOS BÁSICOS12
- POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE DELITOS13**
 - OBJETIVO13
 - PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN13
- PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES14**
 - INTRODUCCIÓN14
 - METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE RIESGOS14
- EFICACIA, CUMPLIMIENTO Y MODIFICACIÓN15**
 - EFICACIA Y CUMPLIMIENTO15
 - SEGUIMIENTO Y CONTROL15
 - VULNERACIÓN O INCUMPLIMIENTO15
 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO15
 - VIGENCIA.....15

CONTROL DE VERSIONES:

Identificación y descripción:

TÍTULO	Código Ético y de Buen Gobierno.
DESCRIPCIÓN	Valores y pautas de conducta aplicables a los miembros de la Fundación.
FECHA	14 de mayo de 2018.
APROBADO POR	Patronato.

Registro de versiones:

FECHA	EDICIÓN	REVISIÓN	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
14 de mayo de 2018.	1	1	Oficial de Cumplimiento	Edición inicial
18 de julio de 2024.	2	2	Comité Antifraude	Actualización y agrupación de normativa interna y adaptación del Canal Ético a la Ley 2/2023

PRESENTACIÓN:

La Fundación Escuela de Organización Industrial F.S.P (en adelante, la Fundación o EOI, indistintamente) elabora el presente Código Ético y de Buen Gobierno, como documento vertebrador del Marco Ético, que sirva de guía para la actuación de los miembros del Patronato, de la Dirección General, del Comité de Dirección y empleados (en adelante, también referidos conjuntamente como personal de EOI), así como aquellas terceras personas y organizaciones con las que se relacione la Fundación, de conformidad con la misión, los valores y los principios en él contenidos.

En este sentido, pretende generar confianza a todas las partes interesadas o afectadas por la actividad de EOI en tanto gestora de fondos públicos y, de este modo, garantizar el uso eficiente de los recursos para la consecución de sus fines fundacionales. Asimismo, se establece una cultura de cumplimiento ético y normativo que sirva para prevenir, detectar y reaccionar ante la posible comisión de delitos, así como cualquier otro incumplimiento de la normativa legal o interna que resulte de aplicación.

Con la aprobación del Código Ético y de Buen Gobierno, EOI como fundación del sector público estatal cumple con lo previsto en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la cual pone en vigor una serie de buenas prácticas que tienen por finalidad la utilización eficiente y transparente de los recursos destinados a la ejecución de las actividades que le sean encomendadas. Además, supone uno de los mecanismos exigibles para prevenir la responsabilidad penal de la persona jurídica, introducida por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y, a su vez, contiene reglas generales en relación con el Canal Ético de la Fundación, dando cumplimiento, así, a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Asimismo, en cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, publicada en el BOE con fecha 10 de diciembre de 2013, que tiene por objetivo ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos, así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento, EOI asume la necesidad de reforzar la transparencia de sus actuaciones, mediante el cumplimiento de una serie de obligaciones de publicidad activa, en materia de información institucional, organizativa, de planificación, de relevancia jurídica o de relevancia económica, presupuestaria y estadística, contando con un Portal de Transparencia disponible en la página *web* de la Fundación.

De este modo, se garantiza la consecución de los fines fundacionales de EOI y se contribuye a generar transparencia y fomentar confianza en la sociedad. El presente Código Ético y de Buen Gobierno, así, está disponible en dicho Portal y es accesible para cualquier miembro de EOI, así como para cualquier otro tercero.

FINES DE LA FUNDACIÓN:

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA FUNDACIÓN

La **misión** de la Fundación consiste en formar y/o asesorar a los y las profesionales, actuales y futuros, en un nuevo modelo de liderazgo colaborativo que aúne capacidad emprendedora, espíritu creativo e innovador y voluntad de cooperación. Asimismo, pretende identificar y generar oportunidades de colaboración entre el sector público, el tejido empresarial y la sociedad, todo ello, adelantándose a las necesidades formativas y habilidades del profesional del futuro en un entorno digital. Además, aloja a estudiantes, preferentemente universitarios, ofreciendo un clima de convivencia, estudio y valores, promoviendo la formación cultural, científica y humanística de los y las colegiales. Esta misión debe ser permanentemente adaptada de forma que mantenga su validez y veracidad, y todos los miembros del Patronato, de la Dirección General, del Comité de Dirección y empleados de la Fundación deben comprenderla en su totalidad y apoyarla.

Para ello, de acuerdo con la **visión** definida, la Fundación, a través del desarrollo del talento y el espíritu emprendedor, con la capacidad de llegar a acuerdos y una gestión eficaz volcada hacia el servicio público, intenta liderar una red de aprendizaje global que contribuya a la transformación de la economía y de la sociedad.

La consecución de los objetivos fundacionales se basa en la aplicación de los siguientes **valores**: la economía real, la innovación y el servicio a la sociedad, primando el esfuerzo personal, la tolerancia, el respeto mutuo, la ética y la excelencia en el trabajo, siempre en respeto al principio de equidad que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos y ciudadanas en derechos y obligaciones.

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 no sea lícito o transparente.

ESTRATEGIA DE LA FUNDACIÓN

Para la consecución de los fines fundacionales previstos en los Estatutos de la Fundación, ésta aprueba cada año un Plan de Actuación en el que, tras realizar un análisis de la situación interna, se reflejan las principales actuaciones que la Fundación tiene previsto acometer al año siguiente, junto con la dotación de los recursos necesarios para llevar a cabo cada actuación.

PLANIFICACIÓN DE LA FUNDACIÓN

Los miembros del Patronato deben propiciar la planificación de las actividades de la Fundación y apoyar la consecución de los objetivos de la misma. Una planificación adecuada permitirá a EOI anticipar posibles cambios en el entorno y adaptarse a nuevas situaciones.

La Fundación deberá contar con un sistema bien definido de control y seguimiento interno de la actividad.

Todas las actividades que desarrolle la Fundación deberán estar relacionadas con la consecución de sus fines fundacionales.

■ CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO:

FINALIDAD DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO

El Código Ético y de Buen Gobierno tiene como finalidad establecer un sistema de normas, principios y criterios con la finalidad de que EOI funcione adecuadamente, con transparencia y responsabilidad, y con independencia de las personas que en cada momento desempeñen las funciones y tareas de representación, gobierno, administración o gestión en la misma.

La difusión del presente Código entre todos sus destinatarios y la aplicación del mismo debe contribuir a un mejor funcionamiento de la Fundación y a dotarla de un mayor rigor y transparencia en las relaciones internas y externas.

Más allá de las exigencias legales, este Código Ético y de Buen Gobierno pretende propiciar un modo de comportamiento que apunte hacia elevadas cotas de excelencia profesional y a consolidar una cultura de integridad, estableciendo los valores y principios que deben guiar la actuación de la Fundación, de los Patronos y sus representantes, de la Dirección General, del Comité de Dirección, así como de los empleados de la misma, con independencia del puesto o función que cada uno desempeñe, así como aquellas terceras personas y organizaciones con las que se relacione la Fundación.

PRINCIPIOS GENERALES

Los principios rectores en la actuación de la Fundación en materia de buen gobierno son los siguientes:

- **Principio de transparencia:** que garantiza el acceso de los ciudadanos, no sólo a los datos legalmente exigidos, sino también a cualquier información que pueda ser relevante y significativa sobre la actividad de la Fundación.
- **Principio de legalidad:** que garantiza el cumplimiento pleno del ordenamiento jurídico y la aplicación de las normas y procedimientos establecidos.

- **Principio de operatividad:** que permite el funcionamiento adecuado y sostenido en el tiempo de los órganos de gobierno, gestión, evaluación, participación y control de la Fundación, mediante la dotación a los mismos de los medios materiales y humanos que les resulten necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- **Principio de eficiencia:** que garantiza la planificación y seguimiento de las diferentes actividades previstas para el cumplimiento de los fines fundacionales y de los objetivos fijados y la optimización, a estos efectos, de los recursos con los que cuenta la Fundación.
- **Principio de independencia:** que garantice un desempeño sin sujeción a intereses contrarios o incompatibles con los fines y principios de EOI, por parte de todas las personas que desarrollan tareas o funciones en la Fundación.

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

La Fundación, consciente de la importancia de la transparencia y de la rendición de cuentas, publicará en el Portal de Transparencia disponible en su página web, además de la información legalmente exigida, información suficiente de sus fines, actividades y proyectos para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios y demás interesados.

El Portal de Transparencia de la Fundación será así un instrumento fundamental de la política de transparencia, para la comunicación y publicación de la información relativa a la Fundación en cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

A través de dicho Portal, la Fundación informará igualmente de la composición tanto del Patronato como del Comité de Dirección y hará públicas sus cuentas anuales y su memoria de actividades, así como cualquier otra información relevante.

OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS Y CONTRATACIÓN

La Fundación contará con una política de aprobación del gasto presidida por el principio de buena administración, así como con criterios de selección de proveedores, cuya contratación se ajustará a la normativa de aplicación en materia de contratación e incorporará, siempre que sea posible, consideraciones de carácter social.

En materia de contratación la Fundación aplicará los principios de libertad y acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, estabilidad presupuestaria y control del gasto y una eficiente utilización de los fondos mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta más ventajosa en su conjunto para los objetivos a cubrir con la contratación.

Para ello, la Fundación se guiará por los principios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando cualquier trato de favor, o interferencia de conflictos de interés en la selección de los proveedores, conforme a las disposiciones legales vigentes.

COMPROMISO CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL:

COMPROMISO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Fundación se compromete a cumplir y observar las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de conseguir un entorno laboral saludable. Por ello, acuerda tener una actitud proactiva, basada en la atención a las normas y procedimientos, respeto a las personas y cuidado del entorno, que permitan reducir la accidentalidad y enfermedad laboral.

En este sentido, y en el marco del Sistema Integrado de Gestión, EOI cuenta con la Certificación ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de cumplir con los requisitos legales que le aplican en materia de riesgos laborales, así como adherirse voluntariamente a otros y velar por alcanzar todos los estándares establecidos en las normas de seguridad y salud en el trabajo fijados en sus procesos, fomentando la comunicación y registro de opiniones de las partes interesadas para potenciar las fortalezas de EOI y eliminar las debilidades que pudieran detectarse.

COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE

EOI se opone a todo tipo de fraude y de corrupción en el ejercicio de sus funciones, y se compromete a facilitar que dichas actividades puedan ser puestas en conocimiento del Comité Antifraude (en adelante, CAF) de EOI.

Por ello, y en cumplimiento de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para asegurar una correcta ejecución de los fondos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), la Fundación cuenta con un Plan de Medidas Antifraude que se estructura en torno a los cuatro elementos clave del ciclo antifraude: prevención; detección; corrección; y persecución.

PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La Fundación promoverá la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, así como la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo.

En particular, se promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de su plantilla y a las condiciones de trabajo, extendiendo el alcance de este principio a los procedimientos de contratación que licite.

La Fundación rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los empleados y aprobará, en colaboración con los órganos de representación legal de los trabajadores, el Plan de Igualdad y las medidas necesarias para prevenir estas conductas o poner fin a las detectadas.

PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

La Fundación, y las personas que forman parte de la misma, deberán utilizar únicamente los datos personales que sean imprescindibles para el ejercicio de su actividad, y hacerlo de forma confidencial, leal y lícita.

A estos efectos la Fundación adoptará las medidas técnicas y organizativas necesarias y adecuadas para garantizar la seguridad de los datos personales y evitar su alteración, tratamiento o acceso no autorizado.

Asimismo, los empleados de EOI deberán cumplir en todo momento con la normativa en materia de protección de datos, así como con los procedimientos internos que al respecto se aprueben y observarán y adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de una Fundación del sector público (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás normativa que la desarrolle o sustituya).

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

La Fundación realizará sus actuaciones de manera que evite o reduzca, en la mayor medida posible, cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente, cumpliendo las exigencias legales y actuando con diligencia para corregir cualquier anomalía que pueda causar daños medioambientales.

En este sentido, y en el marco del Sistema Integrado de Gestión, EOI cuenta con la Certificación ISO 14001:2015 sobre Sistemas de Gestión Ambiental, con el objetivo de reafirmar su responsabilidad ambiental y promover entre todas sus partes interesadas un comportamiento responsable.

Para manifestar este compromiso voluntario y concienciar a sus alumnos, profesores, personal y organizaciones colaboradoras o contratadas, EOI difunde con carácter anual su desempeño ambiental para sus dos centros certificados de formación en Madrid y Sevilla.

LOS MIEMBROS DEL PATRONATO:

PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL PATRONATO

Los Patronos designarán libremente a sus representantes en función de los conocimientos y experiencia que tengan para el mejor desempeño de sus funciones.

Para poder proceder a su nombramiento, no podrán estar inhabilitados para el ejercicio de cargo público o de administración o dirección de entidades financieras.

PRINCIPIOS RECTORES DEL EJERCICIO DEL CARGO DE PATRONO

Son principios rectores del ejercicio del cargo de miembro del Patronato los siguientes:

- **Principio de integridad:** supone la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva, alineada en todo momento con los fines de EOI.
- **Principio de prudencia:** conlleva que en el ejercicio de su actividad no podrá realizar cualquier tipo de inversión del patrimonio de EOI que implique un riesgo para la realización de sus fines fundacionales.
- **Principio de no discriminación:** requiere la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de aquellas personas con las que se relacione.
- **Principio de transparencia:** exige la aplicación del mismo ante las eventuales situaciones de conflictos de interés en las que se pueda encontrar con carácter general frente a los intereses de EOI o, con carácter especial, respecto de la realización de una concreta actuación de EOI.
- **Principio de cumplimiento diligente y responsable de las obligaciones inherentes al cargo:** lleva consigo la asistencia y suficiente preparación de las reuniones del Patronato.
- **Principio de legalidad:** obliga al estricto cumplimiento de la ley.
- **Principio de independencia:** impone actuar en todo momento con libertad de juicio, con lealtad a EOI e independientemente de intereses propios o ajenos. En consecuencia, se abstendrán de primar sus propios intereses a expensas de los de EOI.
- **Principio de abstención:** implica la abstención en la toma de decisiones que puedan afectar a EOI en caso de que se encuentre en situación de conflicto de interés, ausentándose de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- **Principio de comunicación:** Comporta la obligación de comunicar, de forma inmediata, las situaciones de conflicto de interés en las que pudiera estar incurso.

RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONOS

Los Patronos responderán frente a la Fundación de los daños y perjuicios que causen por actos contrarios a la Ley o a los Estatutos, o por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo por sí o por sus representantes.

Quedarán exentos de responsabilidad quienes hayan votado en contra del acuerdo, y quienes prueben que no habiendo intervenido en su adopción y ejecución desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron a él expresamente.

El deber de lealtad que recae sobre el miembro del Patronato le obliga a dimitir de su cargo cuando su permanencia en el mismo pueda poner en riesgo los intereses de la organización.

Todos los miembros del Patronato deberán cesar en los siguientes casos:

- Cuando cesen en los puestos a los que estuviere asociado su nombramiento como miembro del Patronato.
- Cuando se dicte contra ellos auto de apertura de juicio oral por un hecho presuntamente delictivo.
- Cuando resulten afectados por hechos por los que su permanencia en el Patronato pueda perjudicar el crédito y reputación de la Fundación, o poner en riesgo sus intereses.

RETRIBUCIÓN DEL CARGO DE PATRONO

Los miembros del Patronato desempeñarán su cargo gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsado de los gastos, debidamente justificados, de acuerdo con principios de austeridad y eficacia, que el ejercicio de su función les ocasione.

OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LOS PATRONOS Y SUS REPRESENTANTES

Los miembros del Patronato conforme lo establecido en los Estatutos deberán:

- Preparar adecuadamente las reuniones, debiendo informarse diligentemente sobre las materias a tratar en los mismos, para lo cual deberán recibir la documentación oportuna con la necesaria anticipación.
- Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
- Realizar cualquier cometido específico que les encargue el Patronato o su presidente para el desarrollo de las actividades fundacionales y la ejecución de los acuerdos adoptados.
- Dedicar el tiempo y el esfuerzo necesario para el seguimiento de las cuestiones relativas al Gobierno de la Fundación.
- Conocer y asumir la misión, los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro. A estos efectos conocerán los documentos esenciales que rigen en la Fundación.
- Mantenerse actualizados en los temas referentes al ámbito de actuación de la Fundación.
- Cuidar la imagen pública de la Fundación.
- Orientar y controlar la gestión de EOI.
- Cumplir con las políticas de conflicto de intereses.
- No utilizar el nombre de la Fundación ni invocar su condición de miembro del Patronato para realizar operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas a él.
- Informar al Patronato de cualquier reclamación judicial, administrativa o de cualquier otra índole que le afecte personalmente o a la entidad a la que represente, cuando por su importancia pueda incidir en la reputación de la Fundación.

Los miembros del Patronato deberán comunicar a la Fundación cualquier cambio en su situación profesional o personal que pueda afectar al desempeño de sus funciones, o que pueda dar lugar a una situación de conflicto de interés.

FACULTADES DE INFORMACIÓN DE LOS PATRONOS

A los efectos anteriores, los Patronos se encuentran investidos de las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto relativo al desarrollo y cumplimiento de los fines fundacionales. El ejercicio de las facultades de información se canalizará a través de la Presidencia o de la Secretaría del Patronato. Deberán recibir información periódica significativa, relevante y comprensible en materia económica y de los principales indicadores de la actividad de la Fundación, de manera que puedan valorar el desempeño de EOI.

La Fundación pondrá a disposición del Patrono, en el *blog del patrono*, la información necesaria para el ejercicio de su actividad (p.e. órdenes del día, actas de las reuniones, documentación de cada reunión, etc.).

LOS CONFLICTOS DE INTERÉS:

CONFLICTOS DE INTERÉS

La Fundación garantiza que la actuación de todos sus miembros sea leal y se base en intereses comunes.

Se entiende, en todo caso, que existe una situación de conflicto cuando los intereses personales, financieros o profesionales de un miembro de EOI, o de una persona o entidad vinculada a este, entran en conflicto con los intereses de la organización para la cual trabaja, de manera que su capacidad para tomar decisiones imparciales o actuar en beneficio de la misma se ve comprometida.

En este contexto, se entiende por persona o entidad vinculada las siguientes:

- Su cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- Sus ascendientes, descendientes y hermanos, así como los de su cónyuge.
- Los cónyuges de sus descendientes, hermanos y demás familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad incluidos.
- Las entidades en las que el Patrono, otro empleado de la Fundación o sus respectivas personas vinculadas, posean más de un 10% de las participaciones u ostenten la situación de control de acuerdo con lo establecido en la Ley.
- Las entidades en las que el Patrono u otro empleado de la Fundación ejerza un cargo de administración o dirección, o tenga una influencia significativa en las decisiones financieras.
- Cualquier otra persona que actúe por su cuenta o en su interés. Por su parte, respecto del Patrono o empleado de EOI (persona jurídica) tendrán la consideración de personas vinculadas:
 - o Los socios que se encuentren en algunas de las situaciones de control establecidas en la ley.
 - o Las entidades controladas por cualquiera de las personas señaladas en el punto anterior.
 - o Los administradores y apoderados.

COMUNICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La existencia de una posible situación de conflicto, así como el conocimiento de la misma, deberá ser comunicada a través del Canal Ético de EOI de manera inmediata, y de forma honesta, transparente y completa.

El miembro del Patronato, de la Dirección General, del Comité de Dirección u otro empleado de EOI que se encuentre en una situación de conflicto de interés deberá inhibirse de realizar esas funciones respecto de quien motive esa afectación.

Todos los miembros de la Fundación deberán adoptar sus decisiones en función exclusivamente de los fines fundacionales, sin interferencia de los intereses personales o empresariales de quienes intervengan en la adopción de dichos acuerdos.

Con el objeto de garantizar la ausencia de conflicto de intereses, en el Plan de Medidas Antifraude queda definida la obligatoriedad de la cumplimentación de una Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses (DACI) en cada caso.

EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN:

EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN

Los empleados de la Fundación serán seleccionados con base a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria, y su gestión de acuerdo con los criterios fijados por el Patronato.

Dentro del marco legal existente, el Director define 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 EOI.

Asimismo, los empleados de EOI cumplen con la política de confidencialidad y protección de datos.

Cuando el personal de EOI se vea afectado en el ejercicio de sus funciones por relaciones o vínculos profesionales, económicos, de amistad, parentesco o dependencia que puedan mediatizar su actuación, deberán abstenerse en los asuntos que se traten.

Las personas que ocupen puestos de dirección velarán por el cumplimiento de los principios y valores contenidos en el presente Código, fomentarán su conocimiento y supervisarán su actualización de manera que vaya respondiendo a las nuevas realidades que puedan ir surgiendo.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Los empleados de la Fundación deben exhibir en todo momento un comportamiento profesional, respetuoso y eficiente, y ser diligente en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Para ello, deberán desarrollar sus funciones y tareas con observancia de los siguientes principios de actuación:

- **Principio de cumplimiento leal**, que supone el sometimiento de su actividad en todo momento a los fines e intereses de la Fundación y a los acuerdos, instrucciones y criterios adoptados por sus órganos de gobierno y la Dirección, sin atender al respecto indicaciones o mandatos de cualesquiera personas o entidades al margen de dichos órganos.
- **Principio de legalidad**, que implica que el personal de la Fundación realizará sus funciones con respeto absoluto a las normas vigentes, sin aplicar interpretaciones personales que pudieran desvirtuarlas, persiguiendo el interés de la Fundación en todas sus actuaciones.

- **Principio de imparcialidad**, que garantiza la igualdad de trato en relación con todos los empleados, evitando cualquier situación de privilegio o preferencia entre los empleados en el ejercicio de las funciones que les han sido encomendadas.
- **Principio de abstención**, que determina su inhibición de hallarse incurso en un conflicto de intereses, informando de ello, para determinar su sustitución respecto del expediente o actuación en el que se haya producido el conflicto.
- **Principio de responsabilidad**, que implica que los empleados de la Fundación son responsables de sus actuaciones y decisiones, sin que la obediencia a las órdenes de un superior pueda ser alegada como justificación para el incumplimiento de la normativa, de un procedimiento interno o de las obligaciones derivadas del sistema de cumplimiento de EOI.
- **Principio de buena fe**, que garantiza una actuación de buena fe, especialmente en el uso adecuado de los recursos que la Fundación pone a su disposición para la realización de su trabajo, eludiendo cualquier negligencia o dolo en sus actuaciones.

Los empleados que, por razones de su cargo y responsabilidad, tienen que gestionar personas y dirigir equipos, fomentarán un mayor rigor en el cumplimiento de las indicaciones contempladas en este código y que las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan y comprendan el contenido y alcance de este documento.

Los empleados de la Fundación no podrán asistir como ponente a cursos, charlas, coloquios o similares a los que fuera convocado con motivo de su desempeño en la Fundación, si el acto en cuestión no es gratuito para los participantes, o conllevara retribución para el trabajador.

■ ENTORNO Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD:

MECENAZGO

Sin perjuicio de las obligaciones previstas con carácter general en este Código Ético y de Buen Gobierno, EOI potenciará la transparencia en relación con sus mecenas, facilitándoles la información que se recoge en las disposiciones siguientes.

Si los mecenas así lo requieren, EOI les proporcionará:

- Información precisa y veraz sobre el destino de los fondos, distinguiendo las cantidades aplicadas a la financiación de los programas, de las destinadas a gastos de estructura y de las dedicadas a la captación de fondos.
- Información sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias de EOI, así como de otros requisitos exigidos por la Ley de Mecenas.
- Derechos de los mecenas
- EOI respetará la voluntad de sus mecenas sin modificar o aplicar sus aportaciones a un destino distinto al manifestado por aquéllos, sin contar con su autorización expresa.
- EOI respetará el derecho de confidencialidad de sus mecenas sin revelar información sobre los mismos salvo que cuente con su autorización, dejando a salvo el cumplimiento de las obligaciones legales, en particular las referidas a la prevención del blanqueo de capitales.
- EOI procurará dar, en el plazo máximo de diez días naturales, excepto circunstancias excepcionales, una respuesta a las demandas de información de sus mecenas.

El Patronato deberá conocer cualquier reclamación o queja que proceda de los mismos.

RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

Las relaciones de EOI con sus proveedores se guiarán exclusivamente por los criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando cualquier favoritismo o interferencia de conflictos de interés en la selección de los mismos.

RELACIONES CON CLIENTES

EOI se compromete a ofrecer una calidad de servicios y productos igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

Competirá en el mercado basándose en los méritos de sus productos y servicios. Las actividades de marketing y ventas deben fundarse en la superior calidad de los productos y servicios que EOI tiene que ofrecer.

EOI garantizará la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Los contratos con clientes serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y se informará de las distintas alternativas existentes, en especial, en lo referido a servicios, productos y tarifas.

CUMPLIMIENTO DE MARCO ÉTICO

EL COMITÉ ANTIFRAUDE (CAF)

Corresponde al CAF, la supervisión de la aplicación y cumplimiento del Marco Ético compuesto por:

- Código Ético y de Buen Gobierno
- Reglamento de Régimen Interior
- Código de conducta de inversiones financieras temporales
- Plan de Medidas Antifraude

El CAF contará con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones. Cualquier duda que pueda surgir a los profesionales de EOI sobre la interpretación del Marco Ético deberá consultarse con el CAF.

El CAF informará, al menos anualmente y siempre que lo considere necesario o sea requerida para ello, al Patronato de EOI de las medidas adoptadas para promover el conocimiento y para asegurar el cumplimiento del Marco Ético.

Las funciones y competencias del CAF en relación con el Marco Ético son las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la normativa interna en *Compliance* y asesorar en relación a esta materia a los órganos rectores de EOI con la finalidad de garantizar unos estándares de calidad.
- Difundir entre los miembros de EOI la normativa interna en materia de *Compliance* y, en concreto, difundir el Código Ético y de Buen Gobierno de EOI.
- Minimizar los riesgos mediante la implementación de los oportunos análisis de riesgos y controles, si hubiese lugar.
- Los análisis de riesgos y controles que se desarrollen habrán de afectar a las diferentes áreas de EOI, identificando en cada una de ellas el mapa de amenazas potenciales. Dichos análisis de riesgos recogerán la probabilidad, el grado de impacto y la vulnerabilidad en relación a los diferentes tipos penales que pudieran ser imputados a la Fundación en función de su ámbito de actuación.
- Evaluación de los resultados obtenidos de los análisis de riesgos e identificación de las potenciales amenazas.
- Análisis de la eficacia de los procedimientos de control establecidos en EOI y propuesta de mejoras en caso de resultar ser necesarias.

- Promoción y/o propuesta de elaboración de normas, reglamentos, códigos y demás documentación de uso interno, que establezcan los controles que eviten o minimicen las amenazas y escenarios de riesgo detectados, en materia de prevención de delitos.

EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento es designado por el Patronato de EOI y le corresponde la gestión del Canal Ético. Desarrolla sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la Fundación, no recibiendo, en ningún caso, instrucciones en su ejercicio. Además, dispone de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo y cuenta con el apoyo de un asesor externo.

En particular, el Oficial de Cumplimiento, como Responsable del Canal Ético, ejerce las siguientes funciones:

- Recibir y gestionar las comunicaciones.
- Valorar las comunicaciones, junto al asesor externo destinado a tal fin, y determinar si deben archivar (desestimarse) o, por el contrario, tramitarse y abrir un proceso de investigación interna, creando un expediente de investigación.
- Llevar un seguimiento del proceso de investigación de las comunicaciones.
- Comunicarse con los informantes e informarles de la evolución del proceso dentro de los plazos que establece la Ley 2/2023.
- Comunicar la resolución de las investigaciones internas a las partes y departamentos correspondientes.
- Asegurar que las comunicaciones y sus resoluciones quedan debidamente registradas y archivadas en un libro-registro.

CANAL ÉTICO

Todos los miembros del Patronato, Dirección General, Comité de Dirección y empleados de EOI tienen la obligación de poner en conocimiento de la Fundación cualquier dato o indicio de que pueda haberse cometido o pueda cometerse un delito o irregularidad en el ámbito de las actividades de EOI.

Así, el Canal Ético de EOI es un mecanismo que permite a cualquier persona informar al Responsable del Canal Ético, cuya gestión es ejercida por el Oficial de Cumplimiento de EOI, de manera confidencial e incluso anónima, ante la certeza o sospecha fundada, de que en EOI se esté cometiendo una conducta ilícita con el fin de que sea investigada en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección a las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En particular, consiste en una plataforma *online* disponible a través del siguiente enlace: [Enlace Canal Ético](#).

Ante la recepción de una comunicación de buena fe, se garantizará en todo momento la confidencialidad, la ausencia de represalias y la gestión de la comunicación de forma diligente e imparcial, sin perjuicio del derecho de los informantes a acudir a las Autoridades Independientes (canal externo) a través de los mecanismos que tengan habilitados.

Además, a través del Canal Ético se pueden realizar dudas o consultas sobre el Marco Ético de EOI.

POLÍTICA DE REGALOS

OBJETIVO Y PRINCIPIOS BÁSICOS

Tiene por objeto regular el ofrecimiento, la entrega y la aceptación de regalos y atenciones por parte del personal de EOI en su relación con terceros.

Está regulada en el procedimiento de Política de Regalos aprobado por la Dirección General el 13 de enero de 2023.

Asimismo, la Fundación EOI regula en su procedimiento de Gastos Protocolarios y de Representación aprobado

por la Dirección General el 10 de abril de 2018, aquellos gastos necesarios que se deriven de actuaciones o funciones de representación de EOI, por lo que se exige que se realicen en beneficio o utilidad de EOI.

Así, el personal de EOI debe mantener una alta cota de integridad y honradez en sus relaciones con terceros, rechazando toda práctica inadecuada, reprochable o contraria a la legalidad y evitando, en todo momento, incurrir en situaciones de conflicto de interés real o potencial, más tratándose de una fundación del Sector Público y poder adjudicador conforme la Ley de Contratos del Sector Público.

Como principios básicos de la presente Política rigen los principios de buena fe, honradez, integridad, honestidad, transparencia y austeridad. Cualquier forma de actuar contraria a la misma, o a los citados principios, supone una vulneración de la normativa interna de EOI que puede ser, incluso, tipificada como un delito de cohecho o corrupción en los negocios susceptible de generar responsabilidad penal para la Fundación, sin perjuicio del eventual daño reputacional para EOI y el Sector Público en general.

En el marco de los procedimientos de contratación pública o de concesión de subvenciones quedan totalmente prohibidas las siguientes actuaciones:

- Se ofrece, recibe o entrega a cambio de la adjudicación de un contrato o para obtener una ventaja indebida en el modo de operar.
- Infringe las leyes o políticas de anticorrupción y soborno locales o internacionales.
- Pueda afectar negativamente a la reputación de EOI si se hiciera público.
- Pueda crear un sentido de obligación en la contraparte, influir sobre su criterio comercial o percibirse como una influencia.
- Puede crear, o aparentemente crear, un conflicto de intereses.
- Se obtiene a través de una solicitud inapropiada.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE DELITOS

OBJETIVO

El principal objetivo es trasladar al Patronato, Dirección General, Comité de Dirección y empleados, así como a terceras personas y organizaciones con los que se relacione EOI, que la Fundación se compromete a alcanzar y respetar los estándares más altos de transparencia, ética y responsabilidad con el objetivo de prevenir la comisión de cualquier tipo de acto ilícito y promover la lucha contra la corrupción y el fraude.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios de actuación en los que se basa la presente Política son:

- Perseguir los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad promoviendo la tolerancia cero frente a actuaciones irregulares en el seno de EOI.
- Respetar la legislación vigente de aplicación y, en concreto, la normativa interna.
- Implementar las medidas oportunas para prevenir la comisión de actos ilícitos estableciendo procesos de control actualizados y continuos.
- Impulsar la implicación del personal en la prevención y detección de actos ilícitos mediante la formación en *Compliance*, así como promover la difusión del Canal Ético como medio de comunicación de conductas ilícitas o irregulares.

- Crear la figura del CAF y otorgarle los medios adecuados y herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.
- Reaccionar de forma pronta y eficaz ante una denuncia de un hecho presuntamente delictivo y proceder a su investigación.

La Evaluación, revisión y Control de la Política de Prevención de Delitos le corresponde al CAF.

PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES

INTRODUCCIÓN

Tiene por objeto definir y establecer la metodología a seguir en la gestión de los riesgos en el modelo de prevención de delitos implantado en EOI a modo de guía para determinar el Mapa de Riesgos y así, establecer los mecanismos y pautas a seguir para el tratamiento de los mismos.

Se elabora un Informe Anual sobre el cumplimiento del modelo de prevención y detección, cuyo alcance incluye el análisis de los delitos de fraude y estafa, así como el entorno de control existente.

En este informe se valoran los tipos de delitos existentes por Departamentos en función de tres variables: probabilidad, impacto y vulnerabilidad. En base a los resultados se pone en marcha un Plan de mejoras para mitigar los riesgos detectados. En el Plan de mejoras siempre se incluye formación a los empleados para concienciar.

El informe es elaborado por un Asesor Externo, que lo presenta al CAF para su evaluación antes de ser presentado al Patronato.

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgos es una aproximación cualitativa que permite determinar el riesgo mediante las siguientes pautas:

- Determinar las áreas de la Fundación que deben de realizar las valoraciones.
- Identificar los tipos penales que se aplican a cada una de las áreas de EOI en base a sus actividades.
- Estimar el impacto, definido como el daño sobre EOI derivado de la materialización de la amenaza.
- Estimar la probabilidad de que, para un determinado Departamento / Área, ocurra una determinada amenaza que pudiera suponer un riesgo.
- Estimar la vulnerabilidad, definida como el grado de exposición de EOI a una determinada amenaza.

En primer lugar, se realizarán entrevista con las Áreas de la Fundación y a raíz de las mismas se determinará qué tipos penales son susceptibles de ser llevados a cabo en el desarrollo de sus propias actividades.

Se define como Riesgo No Aceptable aquel que cumpla los siguientes criterios:

- Riesgo con un nivel superior al 12%, no obstante, se tratarán las amenazas con un nivel de riesgo igual o superior al 3 %.
- Riesgos que, por su naturaleza, con las medidas adoptadas, se considere que nuevas medidas supondrán una inversión desproporcionada.

En base a estos criterios, el riesgo identificado como no aceptable deberá ser tratado según corresponda y sobre los riesgos aceptables se deberán establecer objetivos, y se vigilarán las condiciones para mantener el nivel

obtenido, actuando a través de los procedimientos operativos relacionados.

A partir de los resultados de la evaluación de riesgos se implantarán los controles apropiados para mitigar el riesgo.

El informe incluye un “Plan de Mejora”, con la planificación y controles, presentado mediante un cuadro sinóptico para relacionar las mejoras a implantar a fin y efecto de reducir los riesgos detectados hasta un grado asumible por EOI (3%).

EFICACIA, CUMPLIMIENTO Y MODIFICACIÓN

EFICACIA Y CUMPLIMIENTO

EOI dará difusión al Código Ético y de Buen Gobierno publicándolo en el Portal de Transparencia de su página *web*. Además, lo dará a conocer a los grupos de interés relevantes.

Los profesionales que actúen como representantes de EOI en organismos, asociaciones, fundaciones u otras entidades observarán el Código Ético y de Buen Gobierno en el ejercicio de tal actividad y promoverán la aplicación de la misión, los fines, los valores y las normas de conducta de EOI en aquellos organismos, asociaciones, fundaciones u otras entidades en las que esta se responsabilice de su gestión.

Corresponde al CAF velar por el cumplimiento del presente Código Ético y de Buen Gobierno.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

Una vez revisado por el CAF, se presentará al Patronato para su aprobación.

VULNERACIÓN O INCUMPLIMIENTO

Cualquier vulneración o incumplimiento de este Código Ético y de Buen Gobierno, deberá ser comunicada por quien tuviera conocimiento al Oficial de Cumplimiento a través del Canal Ético, quien valorará el cauce que ha de darse a la información recibida.

Se garantizará la confidencialidad de dicha información, así como de la identidad de la persona que la facilite.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

EOI desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación de este Código Ético y de Buen Gobierno.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a ninguna persona o colaborador de EOI, que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en este Código Ético y de Buen Gobierno. A su vez, ninguna persona o colaborador puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código Ético y de Buen Gobierno amparándose en la orden de un superior jerárquico. Las actividades que contravengan la ley o lo dispuesto en el Código Ético y de Buen Gobierno tendrán como consecuencia la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

VIGENCIA

El presente Código Ético y de Buen Gobierno está en vigor desde el 14 de mayo de 2018 y, en tanto se ha realizado su modificación, ha sido aprobado de nuevo por el Patronato de EOI y estará vigente siempre que no se realicen ulteriores cambios.