Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió

El Patronat de la Fundació Champagnat, en la sessió del 27 de novembre de 2020, ha decidit adherir-se al Codi de bon govern de la Coordinadora Catalana de Fundacions. Per aquest motiu aquest document inclou:

pàgines 1-64	Document marc *Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions* de la Coordinadora Catalana de Fundacions.
pàgines 65-72	*Informe de bon govern corporatiu de la Fundació Champagnat, fundació privada* seguint les concrecions de la Coordinadora Catalana de Fundacions.

Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions

Informe de govern corporatiu

Coordinadora Catalana de Fundacions

Índex

Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions **03**

1. Preàmbul 05

2. Les fundacions a Catalunya 07

3. Obligacions de transparència de les fundacions 09

4. Principis de bones pràctiques de gestió i recomanacions de bon govern 11

4.1. Principis de bones pràctiques de gestió 12

4.2. Recomanacions de bon govern 16

4.2.1. Recomanacions bàsiques 18

4.2.2. Recomanacions avançades 31

4.2.3. Recomanacions particulars 42

Informe de govern corporatiu per a les fundacions **49**

1. Informe de govern corporatiu 51

1.1. Introducció 51

1.2 .Contingut 53

2. Model d'informe de govern corporatiu per a les fundacions 55

Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions

1 Preàmbul

El creixent pes que han adquirit les fundacions aquestes últimes dècades i els enormes reptes a què s'enfronten (lluita contra la pobresa, millora de l'educació, la salut, impuls de les activitats culturals, etc.) exigeix cada vegada més que aquestes institucions s'inspirin en criteris de bon govern. Per tenir èxit en aquesta tasca és necessari comptar amb un òrgan de govern i un equip cada vegada més professional i compromès amb la missió de l'organització.

D'una altra banda, cada cop són més nombroses les veus que assenyalen que les crisis recents han afectat considerablement la credibilitat de les institucions. Recuperar la confiança de la societat en les institucions requereix que facin un esforç més gran per impulsar la transparència en totes les seves activitats. En el cas particular de les fundacions, la necessitat de ser transparents és especialment crítica perquè es tracta d'organitzacions que gestionen la confiança i els recursos de la societat per impulsar fins d'interès general.

Al sector fundacional se l'ha descrit sovint com el sector de la confiança. Es tracta, en efecte, d'una definició que descriu molt bé la naturalesa d'aquestes organitzacions, la finalitat de les quals és administrar i desenvolupar la confiança de la societat en la realització de fins d'interès general.

Les fundacions són les úniques institucions que neixen amb la missió d'impulsar fins d'interès general. Res ni ningú no obliga a constituir una fundació, com tampoc ningú no pot forçar una persona a fer un donatiu. Es tracta d'un acte lliure, probablement el més lliure de tots els actes, perquè no és *degut*, sinó lliurement assumit. L'existència de les fundacions ens recorda a tots que la conducta humana no es guia, exclusivament, per motivacions basades en la contraprestació. Hi ha actes de liberalitat que es fan sense esperar res a canvi.

La societat sempre ha valorat molt aquests actes de generositat i els ha protegit rodejant-los de certes garanties. Una d'aquestes mesures és la creació d'una estructura jurídica *ad-hoc* (fundació) que protegeix la voluntat dels fundadors i els recursos dels donants perquè perdurin al llarg del temps. Un altre incentiu és eximir de determinades càrregues

fiscals les fundacions i permetre que els donants desgravin fiscalment la seva ajuda. Els impostos són un mecanisme de recaptació que té la finalitat d'impulsar fins d'interès general i no tindria sentit penalitzar les donacions particulars i les activitats de les fundacions que, per definició, es desenvolupen amb vista al compliment de fins d'interès comú. Com a contrapartida a aquests beneficis fiscals la llei prohibeix a les fundacions repartir l'excedent que generen les seves activitats entre els seus patrons i directius, i les obliga a destinar-lo al compliment dels fins d'interès general.

L'estimació que la societat té de les fundacions és molt alta, perquè administren béns molt valuosos. Aquesta característica, com hem esmentat, els permet recaptar donatius per complir la seva missió, però alhora les obliga a ser escrupolosament responsables per gestionar la confiança que s'hi ha dipositat. Cal tenir present que el donant no sol tenir contacte directe amb els beneficiaris i, per tant, no disposa de mecanismes per avaluar si el servei ha estat prestat o si ho ha estat en condicions òptimes. La naturalesa específica de les fundacions i les garanties que les rodegen actuen d'incentiu, precisament, per generar aquesta confiança en el donant.

Ara, si bé és cert que la reputació de les fundacions és alta, també ho és la sanció de la societat si aquestes traeixen la seva confiança, atès que els béns i valors danyats són mereixedors d'una estima més gran.

Entendre, doncs, la naturalesa de les fundacions i dels béns que els són "confiats" és la condició prèvia per comprendre l'exigència de les pràctiques de bon govern i transparència que tenen aquestes organitzacions. Com a principi fonamental pot afirmar-se que les fundacions han de mantenir els estàndards ètics més alts perquè els donants i voluntaris hi confien per col·laborar en l'impuls dels fins d'interès general.

2 Les fundacions a Catalunya

Catalunya s'ha caracteritzat sempre pel seu esperit emprenedor i innovador, cosa que s'ha estès també en l'àmbit fundacional.

El sector fundacional a Catalunya és un sector relativament jove, ja que el 38% de les fundacions catalanes té entre 11 i 20 anys i la mitjana d'edat del conjunt de fundacions és de 16 anys. Aquesta joventut i dinamisme del sector fundacional català no és, en absolut, contradictòria a una llarga tradició fundacional que es remunta a l'edat mitjana. A Catalunya, les primeres fundacions conegudes daten dels segles XII i XIII. Fins al final del segle XIX, moltes d'elles eren llegats benèfics per a obres pies que es transformarien amb el temps en hospitals i centres assistencials. A finals del segle XIX van aparèixer les primeres fundacions educatives contemporànies i no va ser fins al segle XX quan es van constituir les primeres fundacions d'àmbit cultural i científic.

Des de llavors, els àmbits d'actuació de les fundacions s'han transformat i diversificat considerablement. Al llarg dels últims vint anys s'ha més que doblat el nombre de fundacions existents a Catalunya, fet que demostra el dinamisme i utilitat d'aquesta figura jurídica per atendre necessitats i demandes de la societat actual amb una finalitat no lucrativa.

Actualment hi ha censades a Catalunya al voltant de 2.568 fundacions registrades al Protectorat de fundacions, de les quals 2.022 estan actives. Quant a sectors d'activitat, pràcticament trobem fundacions de tots els àmbits de la vida quotidiana del país. La fundació és un instrument que gaudeix d'una gran transversalitat, per tal com hi ha fundacions pràcticament en tots els sectors: cultura, acció social, educació, salut, investigació, esport, cooperació al desenvolupament, medi ambient, universitats, etc.

Ara, malgrat aquesta gran dispersió, bona part de les fundacions a Catalunya es dediquen a activitats assistencials i culturals en una multiplicitat de subsectors i variants.

Hi ha presència de fundacions a totes les comarques, i és un sector econòmic que genera més de 80.000[1] llocs de treball, cosa que representa el 2,5% de l'ocupació de Catalunya, a més de comptar amb 40.000 voluntaris. L'aportació del sector fundacional a l'economia del país ronda els 3.000 M€[2]. És, per tant, un sector amb un pes específic propi.

La contribució de les fundacions catalanes a la societat al llarg de tots aquests anys és molt important. Amb les seves iniciatives i la col·laboració desinteressada de milers de persones han il·luminat camps i activitats a què ningú fins llavors no havia prestat atenció, han concedit auxili a col·lectius tradicionalment oblidats o desatesos i han assajat noves propostes per resoldre alguns dels grans problemes que afecten sectors importants de la societat.

Seria injust negar el reconeixement a totes aquestes iniciatives i projectes que han engegat les fundacions. Tanmateix, aquesta feina tan meritòria ha d'anar sempre acompanyada d'un esforç per impulsar pràctiques millors en l'àrea de gestió, del bon govern i en la rendició de comptes de les seves activitats. Si no és així, les fundacions corren el risc que la seva reputació resulti qüestionada i acabi afectant el futur de l'organització.

En efecte, un dels elements més importants per assegurar la sostenibilitat de les organitzacions, més enllà dels programes i activitats concretes que porten a terme, és comptar amb bones pràctiques de govern i gestió, entenent que no són solament les exigides legalment, sinó totes aquelles pràctiques voluntàries que contribueixin a enfortir la confiança de la societat en l'organització.

1. 82.688 treballadors el 2017. Dades de l'Observatori de Fundacions de Catalunya.

2. Valor afegit brut de les fundacions el 2017: 3.274,1 M €. Dades de l'estudi "Les Fundacions a Catalunya, un sector econòmic". Observatori de Fundacions, desembre 2019.

3 Obligacions de transparència de les fundacions

Catalunya ha estat pionera en la regulació del dret de fundació, recollit a l'article 34 de la Constitució espanyola de 1978, per l'aprovació de la primera Llei de Fundacions el 1982.

El Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 21/2014, del 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i de verificació de l'activitat de les associacions declarades d'utilitat pública, que va establir, entre d'altres qüestions, unes obligacions de transparència i informació pública per a les fundacions catalanes.

A partir de la Llei 21/2014, el Departament de Justícia va aprovar l'Ordre 152/2018, de 12 de setembre, per la qual es va determinar el nivell de subjecció de les fundacions i de les associacions declarades d'utilitat pública als instruments de transparència establerts per la llei citada.

L'Ordre 152/2018 detalla els criteris de subjecció a les obligacions de transparència de les fundacions i defineix quines són les seves obligacions concretes. Entre aquestes exigències de transparència hi ha l'obligació, per a determinades fundacions[3], de subscriure un **codi de bon govern i bones pràctiques de gestió**.

L'ordre defineix el codi de bon govern i bones pràctiques de gestió de la següent manera: (article 2.1 e):

> **e) Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió**
> El document que formalitza el conjunt de normes d'actuació, principis ètics i regles que guien l'actuació dels membres dels òrgans de govern i dels professionals en el desenvolupament de les funcions a través de les quals es materialitzen les finalitats de les entitats. Aquest pot ésser un document elaborat per les pròpies entitats o un codi extern al qual s'adhereixin.

3. Segons l'ordre, estan obligades les fundacions de dimensió mitjana que rebin fons públics i totes les fundacions de dimensió gran.

Com podem comprovar, es tracta d'una definició molt àmplia que conté les següents característiques:

- Es tracta d'un conjunt de normes d'actuació, principis ètics i regles.
- Va dirigit al patronat i als professionals de l'organització en l'exercici de les seves funcions.
- Pot ser un document propi o un codi extern al qual es poden adherir.

Tenint en compte que l'Ordre preveu la possibilitat d'adherir-se a un codi extern, la Coordinadora Catalana de Fundacions ha volgut facilitar el compliment d'aquesta obligació elaborant un codi de bon govern i bones pràctiques de gestió que permeti a les fundacions afectades de complir aquesta obligació legal. Tanmateix, l'objectiu és que totes les fundacions associades puguin subscriure, com a mínim, les recomanacions bàsiques d'aquest codi.

Aquest Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions catalanes ha estat elaborat per un grup de treball integrat per experts i professionals de l'àmbit fundacional i, posteriorment, va ser sotmès a consulta de les fundacions associades amb la finalitat de gaudir del màxim consens i participació del sector.

4 Principis de bones pràctiques de gestió i recomanacions de bon govern

Oferir orientacions generals per a totes les fundacions catalanes exigeix tenir en compte l'enorme heterogeneïtat que té el sector des del punt de vista de la seva activitat, pressupost, models de finançament o les dimensions de la seva estructura de govern.

Però, sobretot, requereix ser conscient que el pes més important del sector està representat per petites i mitjanes fundacions.

Pel que fa a l'ocupació, un 37% de les fundacions no tenen persones assalariades i les que en tenen, compten amb una mediana de 12 treballadors. Pel que fa al voluntariat, un 68% de les fundacions no disposen de persones voluntàries i la mediana de les que sí en tenen és de 10 voluntaris per fundació.

La mediana anual d'ingressos anuals per fundació se situen en una quantitat pròxima als 300.000 euros[4].

Aquestes característiques, dimensió i heterogeneïtat del sector han estat molt presents en l'elaboració d'aquest codi, l'objectiu del qual és doble. El primer és donar resposta a les principals qüestions relacionades amb les pràctiques de bon govern i gestió de les fundacions. El segon, tractar de modular les exigències de bon govern i gestió en funció de les diferents característiques o singularitats de l'organització: dimensió, grau de desenvolupament, composició del seu patronat, fonts de finançament, etc.

4. Dades de l'estudi "Les fundacions a Catalunya. Un sector econòmic". Observatori de Fundacions, desembre 2019.

4.1 Principis de bones pràctiques de gestió

Els principis que detallem a continuació recullen el compromís de les fundacions amb l'ètica en tots els àmbits d'actuació, establint un conjunt d'orientacions dirigides a guiar el comportament responsable dels patrons i de tots els professionals en el desenvolupament de la seva activitat.

Com és natural, uns principis que pretenguin servir de guia a un sector tan heterogeni no poden pretendre abordar totes les qüestions que es puguin originar, sinó establir un conjunt de fonaments generals que poden il·luminar les conductes dels patrons, professionals i voluntaris de les fundacions amb independència de l'àrea concreta en què desenvolupin les seves activitats.

1. Compromís amb el bé comú

Les persones que treballen en el sector fundacional han de tenir sempre present que la seva conducta ha d'estar regida per la cerca i el compromís amb els fins d'interès general. Tots els col·laboradors –professionals, voluntaris i membres del patronat– hauran d'estar especialment atents per evitar situacions en què entrin en col·lisió, de manera directa o indirecta, l'interès personal i l'interès de la fundació, gestionant de manera adequada els conflictes d'interessos que puguin perjudicar o danyar la reputació de la fundació.

En aquest sentit, totes les decisions professionals hauran d'estar basades en la millor defensa dels interessos de la fundació, de manera que no estiguin influïdes per relacions personals o per qualsevol altre interès particular.

2. Rendició de comptes

A més a més de la rendició de comptes al protectorat, els administradors de la fundació –patronat i directius– tenen el deure de controlar i fiscalitzar la correcta administració dels recursos responent amb diligència les peticions d'informació dels seus donants i grups d'interès i oferint, en el seu cas, les explicacions oportunes dels seus actes i decisions. Comptar amb els sistemes adequats de control i vigilància constitueix una condició indispensable per poder complir amb eficàcia la rendició de comptes a la societat.

3. Transparència

La transparència en les fundacions constitueix un element inexcusable per a la seva activitat i un pilar per enfortir la confiança de la societat en tot el sector. El compromís amb la transparència ha d'anar més enllà de les exigències legals, procurant adoptar les millors pràctiques i buscant sempre la millora contínua per respondre amb diligència i claredat a les demandes d'informació dels diferents grups d'interès.

4. Gestió responsable dels recursos

Les fundacions es gestionaran tenint present que administren recursos afectats al compliment de fins d'interès general. Aquesta consideració haurà d'orientar totes les decisions de despesa i inversió, així com d'informació transparent sobre la destinació dels seus fons. Patronat, professionals i voluntariat es comprometen a fer un ús responsable dels recursos i dels mitjans posats a la seva disposició, desenvolupant exclusivament activitats d'interès per a la fundació, de manera que els recursos i mitjans disponibles no s'utilitzaran o s'aplicaran per a fins particulars. Així mateix, evitaran les activitats i despeses supèrflues, que disminueixin la capacitat per desenvolupar els fins fundacionals.

5. Respecte per la llei

Tots els patrons, professionals i voluntaris hauran d'integrar la normativa en la pràctica diària, vetllant pel respecte a la legalitat vigent al lloc on desenvolupin la seva activitat, atenent l'esperit i la finalitat de les normes, i observant les previsions dels diferents codis, normes de govern i procediments que regulen la seva activitat. Així mateix, respectaran íntegrament les obligacions i compromisos assumits per la seva fundació en les seves relacions contractuals amb tercers, així com els usos i bones pràctiques dels països en què exerceixin la seva activitat.
Els directius de les fundacions hauran de conèixer les lleis i reglaments, inclosos els interns, que afecten les respectives àrees d'activitat i s'hauran d'assegurar que els professionals que depenguin d'ells rebin la informació i formació adequades que els permetin entendre i complir les obligacions legals i reglamentàries aplicables a la seva funció laboral, incloses les internes.

6. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Les fundacions rebutjaran qualsevol discriminació per raó de raça, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altra condició personal, física o social dels seus professionals, promovent la igualtat d'oportunitats entre ells. En particular, promouran la igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a tots els càrrecs, a la formació, a la promoció de professionals i a les condicions de feina. Així mateix, vetllaran per la paritat en el patronat i altres òrgans delegats.

7. Respecte i tracte digne

Les fundacions rebutjaran qualsevol manifestació de violència, d'assetjament físic, sexual, psicològic, moral o altres, d'abús d'autoritat a la feina i qualsevol altra conducta que generi un entorn intimidatori o ofensiu per als drets personals dels seus professionals. Específicament, les fundacions promouran mesures per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, quan es considerin necessàries.

8. Dret a la intimitat

Les fundacions respectaran el dret a la intimitat dels seus grups d'interès (beneficiaris, professionals, voluntaris, patrons, etc.) en totes les seves manifestacions, i, en especial, en el cas de les dades de caràcter personal, mèdiques i econòmiques, així com les comunicacions personals dels seus professionals a través d'Internet i la resta de mitjans de comunicació. Les fundacions es comprometran a no divulgar dades de caràcter personal, llevat que hi hagi consentiment dels interessats i en els casos d'obligació legal o compliment de resolucions judicials o administratives.
En cap cas podran ser tractades les dades de caràcter personal dels professionals per a diferents fins dels legals o contractualment previstos. Els professionals de les fundacions que per la seva activitat accedeixin a dades personals, es comprometran per escrit a mantenir la confidencialitat d'aquestes dades.

9. Deure de confidencialitat

Cap membre de la fundació no pot utilitzar el benefici o interès propi la informació a la qual tingui accés en el desenvolupament de les seves funcions, inclosos els patrons.

10. Resolució de conflictes

La fundació, davant tot conflicte o controvèrsia, ja sigui intern o extern, intentarà buscar una resolució del conflicte mitjançant mètodes alternatius al procediment judicial tals com la mediació amb l'objectiu d'arribar a una resolució ràpida i pactada entre les parts.

La fundació davant dels possibles conflictes ha de posar en valor la bilateralitat –de manera que les parts afectades en una controvèrsia disposin de les mateixes oportunitats–, i és necessari actuar de forma lleial, amb bona fe i respecte mutus per tal d'arribar a la consecució d'un acord en què no existeixi un vencedor i un vençut, sinó la solució a una problemàtica que afecta totes dues parts.

11. Preservació i conservació del medi ambient

Les fundacions han de vetllar, preservar i respectar el medi ambient identificant, avaluant i gestionant els efectes mediambientals derivats de les activitats de l'organització i aplicant els esforços necessaris per minimitzar-los. Es farà especial atenció en el consum de recursos naturals i en la correcta gestió mediambiental dels residus.

4.2 Recomanacions de bon govern

Les recomanacions de bon govern es basen en els següents fonaments:

Caràcter voluntari

Les recomanacions no pretenen desenvolupar obligacions jurídiques o preceptes legals imperatius, sinó oferir orientacions i estendre bones pràctiques en l'àmbit del govern.

Dirigit als membres de l'òrgan de govern

Totes les orientacions que s'han elaborat van dirigides al patronat, que per llei tenen encomanades les funcions de govern de les fundacions.

Gradualitat i particularitat de les recomanacions de bon govern

L'heterogeneïtat del sector impedeix oferir recomanacions per igual a totes les fundacions, per la qual cosa s'ha considerat oportú classificar les recomanacions en tres grans grups: bàsiques, avançades i particulars.

1. Recomanacions bàsiques

Es tracta de recomanacions aplicables a totes les fundacions sense distinció de mida, grau de desenvolupament, font de finançament o naturalesa del fundador. Aquestes recomanacions s'han estructurat en tres grans seccions.

a) Transparència
Es tracta d'orientacions dirigides a reforçar el deure del patronat de supervisar el compliment de les obligacions de transparència exigides a cada un dels diferents grups de fundacions.

b) El patronat
Els principis d'aquesta secció se centren en recomanacions per millorar l'exercici i el funcionament del patronat, com a principal òrgan de govern de les fundacions.

c) Control i supervisió financer
Es recullen pràctiques que tendeixen a facilitar més claredat i transparència en la informació econòmica i financera, així com un control més rigorós de l'activitat econòmica de la fundació que contribueixi a garantir-ne la sostenibilitat futura.

2. Recomanacions avançades

En aquest cas les recomanacions van dirigides a aquelles fundacions que presenten un grau més alt de desenvolupament en la seva estructura de govern. En aquestes fundacions ja és clara la distinció entre les àrees de direcció i govern i la dimensió dels patronats sol ser mes gran. Com es pot comprovar, la majoria de les recomanacions que afecten aquest grup de fundacions es refereixen, precisament, a l'estructura del patronat i a la relació amb la direcció executiva.

3. Recomanacions particulars

Aquesta mena de recomanacions, com el seu nom indica, es refereix a fundacions que presenten alguna particularitat derivada de la naturalesa del fundador, de la forma de designar els patrons o del sistema de finançament (captació de fons). Aquestes característiques, que no estan presents a totes les fundacions, presenten algunes particularitats des del punt de vista del bon govern i la gestió que afecten la composició del patronat i la protecció dels drets dels donants. Les recomanacions més extenses es refereixen a aquest últim punt i la intenció que persegueixen és impulsar la transparència de les activitats de captació de fons, així com garantir la protecció de la voluntat i drets d'informació dels donants.

Animem a tots els patronats i directius de les fundacions a examinar amb detall aquestes recomanacions i determinar com es poden aplicar a les seves respectives organitzacions. Certes fundacions trobaran que ja en compleixen moltes, unes altres identificaran possibles àrees de millora i, per acabar, pot ser que hi hagi algunes que estimin que algunes de les recomanacions no són d'aplicació a la seva situació.

La intenció d'aquest Codi de bon govern i bones pràctiques de gestió per a les fundacions catalanes no és avaluar les fundacions, sinó ajudar-les perquè reflexionin sobre les seves pràctiques de bon govern i gestió, cosa que repercutirà en un millor servei als col·lectius i comunitats a què presten serveis i a la societat en el seu conjunt.

4.2.1 Recomanacions bàsiques

a) Transparència

1. Obligacions de transparència

Encara que les obligacions de transparència constitueixen un imperatiu legal i les seves exigències particulars es detallen en l'Ordre JUS/152/2018, de 12 de setembre, la importància d'aquesta qüestió aconsella que el patronat assumeixi una responsabilitat explícita en la supervisió d'aquest mandat i la millor manera de portar-ho a terme és deixant constància de la seva tasca de fiscalització en l'acta d'alguna de les reunions.

Si bé tota la informació que es detalla en la mencionada Ordre JUS/152/2018 resulta rellevant, la que afecta les activitats de la fundació resulta d'una enorme importància per comprovar si són coherents amb la missió fundacional.

RECOMANACIÓ Núm. 1

Que la supervisió periòdica del compliment de les obligacions de transparència l'assumeixi el patronat i quedi reflectida en acta.

Que en la supervisió de les obligacions de transparència es presti una atenció especial a les activitats desenvolupades i a la seva coherència amb la missió fundacional.

b) El Patronat

Les recomanacions d'aquesta secció, la més extensa de totes, s'estructuren en tres capítols i aborden les principals qüestions relacionades amb la naturalesa i el funcionament de l'òrgan de govern: el patronat.

El patronat és l'òrgan de representació i govern de la fundació. Als seus membres els pertoca vetllar pel compliment dels fins d'interès general, salvaguardar la voluntat fundacional i supervisar les seves activitats. La normativa catalana[5] estableix una mínima regulació dels patronats, i deixa àmplia llibertat a les fundacions perquè incorporin als seus estatuts reglaments o codis i normes sobre el seu funcionament més detallats.

1. Responsabilitats i deures del patronat

Responsabilitats

El bon govern en fundacions es caracteritza per l'estricta separació entre les funcions de govern (*governance*), que corresponen col·legiadament al patronat, i les de gestió (*management*), atribuïdes a la direcció executiva. Tanmateix, no sempre és senzill determinar on s'acaba el govern i comença la gestió i viceversa. Per aquesta raó, convé que les fundacions detallin quines són les responsabilitats bàsiques del patronat i identifiquin amb precisió l'aportació específica que aquest òrgan pensa fer a l'organització, alhora que el distingeixen del que correspon a la gerència o direcció executiva.

RECOMANACIÓ Núm. 2
Que la fundació detalli en els seus estatuts o al seu codi de govern o al reglament de funcionament les competències bàsiques del patronat, entre les quals s'inclouran, necessàriament, l'aprovació de la missió i estratègia, el nomenament i avaluació de la direcció executiva (si escau) i la definició i supervisió dels principals riscos de l'organització.

5. Llei 4/2008, de 24 d'abril del Llibre Tercer del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques, que regula, entre més assumptes, el règim jurídic de les fundacions i estableixen una regulació mínima dels patronats (Títol III Capítol II)

Els deures de diligència i lleialtat

Les fundacions corren el risc que alguns dels seus patrons no acabin d'assumir amb serietat les responsabilitats del seu càrrec, per tal com es tracta de tasques no remunerades, que poden ser erròniament percebudes com a encàrrecs no tant exigents que els càrrecs remunerats. D'aquí la conveniència de subratllar els deures que comporta l'acceptació del càrrec de patró. Dins dels deures cobra especial atenció l'obligació d'assistència a les reunions, així com la de mantenir-se convenientment informat i la de confidencialitat.

A continuació, es detalla un possible catàleg de deures de diligència i lleialtat dels patrons:

1) Assistir a les reunions del patronat, comitès i la resta d'esdeveniments que es portin a terme dintre de l'activitat de l'organització.
2) Mantenir-se informat sobre la missió de l'organització, les seves polítiques i programes.
3) Estudiar l'ordre del dia i el material de suport disponible abans d'assistir a les reunions del patronat o comitès.
4) Assumir compromisos d'actuació, així com tasques concretes.
5) Col·laborar i ajudar en la captació de recursos.
6) Informar als altres sobre la labor de l'organització.
7) Mantenir-se al dia en els aspectes referents a l'àmbit d'actuació de la fundació.
8) Complir amb les polítiques de conflicte d'interessos i deures de confidencialitat.
9) Exercir el deure de supervisió i vigilància.
10) Contribuir que el patronat compleixi les seves responsabilitats econòmiques, analitzant i revisant els estats financers de l'entitat.
11) Desenvolupar les seves funcions amb independència i imparcialitat.

RECOMANACIÓ Núm. 3

Que la fundació reculli amb detall les principals obligacions que dimanen dels deures de diligència i lleialtat amb el fi de facilitar que els patrons prenguin consciència dels compromisos que comporta assumir el càrrec.

Assumpció de les responsabilitats i deures

La signatura d'una carta de compromís per part dels membres del patronat, en què explícitament declarin conèixer i assumir els deures de diligència i lleialtat, s'ha mostrat com una pràctica molt eficaç per reforçar la responsabilitat derivada de l'acceptació del càrrec. La signatura de la carta de compromís té per objecte dotar l'acte d'acceptació de més formalitat, de manera que s'evita que la decisió es prengui amb lleugeresa sense sospesar acuradament els compromisos que s'adquireixen. Suposa, igualment, una pràctica molt útil per millorar els processos de selecció dels membres del patronat perquè avalua prèviament el grau de compromís dels candidats i clarifica tant les seves expectatives com les de la fundació.

RECOMANACIÓ Núm. 4

Que els membres que acceptin la proposta per formar part del patronat firmin una carta de compromís en què es detallin els deures de diligència i lleialtat i l'obligació d'informar, en el seu cas, sobre els possibles conflictes d'interessos i evitar-los.

Els conflictes d'interessos

Els conflictes d'interessos són inherents a qualsevol activitat professional. No sempre es poden evitar, però sí procurar resoldre'ls de manera que no posin en risc la reputació de l'organització.

En relació amb alguns conflictes d'interessos, les fundacions han de tractar de conciliar dues realitats que no sempre van de la mà. D'una banda, la conveniència de ser extremadament exemplars en aquestes qüestions: si sempre cal salvaguardar la reputació de les organitzacions i evitar situacions que puguin posar-la en dubte, aquesta exigència, si és possible, és encara més elevada en les fundacions per administrar béns d'altíssim valor que els són confiats per moltes persones.

Aquesta exigència, tanmateix, cal tractar de conjugar-la amb la necessitat d'administrar amb eficiència uns recursos que sempre són escassos. D'aquí que, si bé en el sector empresarial es recomani sense excepcions evitar les relacions i operacions mercantils entre l'empresa i els membres del consell, en el cas d'una fundació ens podem trobar que aquesta relació mercantil entre la fundació i un dels seus patrons pot no

solament ser molt avantatjosa en termes econòmics per a la fundació sinó moltes vegades la forma amb què algun patró ha decidit fer efectiva la seva aportació. Per tant, més que prohibir amb caràcter absolut aquesta mena de transaccions, la fundació s'ha d'assegurar que no posin en risc la reputació de l'organització. Per evitar aquest risc resulta convenient que, a més de complir estrictament el que estableix la legislació al respecte, siguin aprovades pel patronat o l'òrgan designat, i se'n proporcioni la informació convenient.

RECOMANACIÓ Núm. 5
Que l'organització estableixi un procediment per resoldre els possibles conflictes d'interessos que es puguin originar entre els seus membres, identificant els més comuns i l'òrgan competent per resoldre'ls.

I que el procediment inclogui l'obligació dels patrons d'informar de manera clara i completa, l'obligació d'abstenir-se de les votacions que poden afectar-lo i, si s'escau, de dimitir quan per la seva actuació pugui veure's compromès el bon nom de la institució.

2. Composició i estructura

Composició

El nomenament dels candidats a l'òrgan de govern correspon sempre al patronat. Aquest pot encomanar el procés de selecció a diversos dels seus membres i, fins i tot, proposar la constitució d'una comissió específica, la funció de la qual serà seleccionar els candidats i proposar-los a la junta per al seu nomenament. El patronat, els membres designats per complir aquesta funció o la comissió, si s'escau, han de vetllar perquè el procés de selecció dels candidats sigui objectiu i rigorós i promogui la diversitat de coneixements, experiència i gènere.

El patronat, com a òrgan col·legiat, haurà de vetllar per impulsar la presència de dones en l'òrgan de govern, evitar biaixos que obstaculitzin la seva selecció i buscar candidates que reuneixin el perfil adequat quan el seu nombre sigui escàs.

Tot i que els estatuts de la fundació estableixin un termini per als mandats, no és infreqüent que, un cop complert, els patrons siguin automàticament reelegits, de manera que es converteix el nomenament en un càrrec vitalici. L'experiència demostra que els patronats més eficaços són aquells que renoven periòdicament els càrrecs i n'eviten la perpetuació.

RECOMANACIÓ Núm. 6
Que la fundació procuri impulsar una política de selecció i renovació dels patrons que:
a) Sigui concreta i pública
b) Asseguri que les propostes dels candidats són idònies i responen a les necessitats prèviament identificades de l'organització
c) Tingui en compte el compromís amb l'entitat i supervisi el currículum i/o trajectòria dels candidats o membres escollits
d) Afavoreixi la diversitat de coneixements, experiència i gènere
e) Eviti la perpetuació en els càrrecs
f) Vetlli per la paritat i promogui la presència de dones al patronat.

RECOMANACIÓ Núm. 7
Que la fundació eviti el nomenament de patrons amb caràcter vitalici i promogui la renovació dels càrrecs impulsant dins del patronat processos de cerca de nous candidats.

Estructura del patronat

a) Presidència

Al capdavant de la junta del patronat hi ha la presidència. Aquesta no solament ha d'ocupar-se de convocar la junta del patronat, formular l'ordre del dia i dirigir les reunions, sinó que també ha de vetllar perquè els membres del patronat i, si s'escau, de les diferents comissions rebin la informació necessària, participin de manera activa i es comprometin en les seves tasques.

La missió principal de la presidència no consisteix a participar activament en els debats i deliberacions, sinó a assegurar que participin activament tots els patrons i no quedi ningú exclòs. Sobre aquest òrgan pesa especialment la responsabilitat de mantenir la naturalesa col·legiada de l'òrgan de govern, i ha d'evitar de concentrar en la seva persona un poder excessiu.

RECOMANACIÓ Núm. 8
Que la presidència del patronat s'asseguri que tots els patrons rebin la informació adequada amb antelació suficient, fixi l'agenda i assumptes per tractar, dirigeixi les discussions, garanteixi que es dedica prou temps a la discussió i coordini l'avaluació del patronat.

b) Vicepresidència
El càrrec de vicepresident/a no és un càrrec que requereixin totes les fundacions. L'experiència aconsella no crear llocs o funcions innecessàries. No obstant això, la figura de la vicepresidència o la presidència en funcions resulta molt útil en situacions en què el càrrec de presidència està transitòriament vacant per renúncia, malaltia o absència.

RECOMANACIÓ Núm. 9
Que la funció de la vicepresidència, en cas que aquest càrrec existeixi, consistirà a substituir la presidència en els casos en què estigui vacant, malalta o absent.
I que si la fundació no ha previst la creació d'aquest càrrec, determini el criteri que se seguirà (v.g., el patró de més edat o el que faci més temps que pertany al patronat) per nomenar la persona que substituirà interinament la presidència.

d) Secretaria
El càrrec de secretaria, com a garant de la legalitat dels acords i procediments, és una figura que queda reforçada amb la publicació d'aquestes recomanacions de bon govern. El patronat ha d'estar especialment atent perquè el nomenament per desenvolupar aquestes funcions recaigui en una persona amb prou coneixements legals. No és

necessari que la persona escollida formi part del patronat, encara que per la importància del càrrec es recomana que el seu nomenament i cessament se'l reservi el patronat.

RECOMANACIÓ Núm. 10
Que la secretaria faciliti el bon desenvolupament de les sessions de la junta del patronat, ocupant-se molt especialment de prestar als patrons l'assessorament i la informació necessaris, de conservar la documentació, de deixar constància en els llibres d'actes el desenvolupament de les sessions i de donar fe de les seves resolucions.

I que la secretaria, igualment, vetlli per la legalitat formal i material de les actuacions de la junta del patronat per garantir que els seus procediments i regles de govern són respectats i regularment revisats.

3. Funcionament del patronat

Freqüència i assistència a les reunions

El patronat ha de reunir-se amb la periodicitat necessària per poder desenvolupar amb eficàcia les seves funcions i la inassistència dels patrons a les reunions ha de tenir caràcter extraordinari. Els deures de diligència associats al càrrec de patró exigeixen un compliment rigorós de les responsabilitats. A la presidència del patronat li correspon, com a *primus inter pares*, recordar aquest deure als seus col·legues i instar, si fos convenient, la renúncia al càrrec dels patrons que, per negligència o raons de força major, no assisteixin amb la deguda freqüència.

Encara que el criteri general i més recomanable sigui la reunió presencial dels membres del patronat, la fundació haurà de prendre mesures perquè aquests puguin assistir-hi i participar-hi telemàticament en els cassos que això es justifiqui.

RECOMANACIÓ Núm. 11
Que el patronat es reuneixi amb la freqüència necessària per desenvolupar amb eficàcia les seves funcions.

RECOMANACIÓ Núm. 12
Que la presidència s'asseguri que els membres del patronat tenen la disponibilitat de temps necessària per assistir a les reunions.

RECOMANACIÓ Núm. 13
Que, sense perjudici de la prevalença de les reunions presencials del patronat, l'organització faciliti, quan així es justifiqui, la participació dels patrons telemàticament i així quedi reflectit en les actes.

Preparació de les sessions

Per poder exercir amb eficàcia les funcions de govern tots els patrons han d'estar degudament informats i amb l'antelació necessària per poder formar-se un judici. Tots els patrons poden fer efectiu el dret de demanar la informació addicional que considerin necessària sobre assumptes de la competència del patronat. Llevat que els estatuts estableixin una altra cosa, han de dirigir el seu requeriment a la presidència o a la secretaria del patronat. Qualsevol membre del patronat pot proposar a la presidència la inclusió d'altres punts en l'ordre del dia.

RECOMANACIÓ Núm. 14
Que els membres del patronat rebin la convocatòria i l'ordre del dia de les reunions, incloent la documentació relacionada, amb prou antelació i claredat per poder demanar informació addicional si ho consideren oportú i suggerir la inclusió d'algun punt en l'ordre del dia.

Desenvolupament de les sessions

L'eficàcia de les reunions del patronat depèn de la riquesa de punts de vista i de la vitalitat del procés de deliberació. En aquest sentit, correspon a la presidència facilitar l'assistència de tots els membres a les reunions i la seva participació activa en els assumptes objecte d'estudi i discussió.

Com s'ha exposat amb anterioritat, la funció de la presidència consisteix a aconseguir el compromís i la participació de tots els membres del patronat més que a acaparar les intervencions i iniciatives. La presidència tindrà cura que les deliberacions reflecteixin la pluralitat i riquesa dels diferents punts de vista, que han d'estar sempre presents en la discussió, i de l'estudi d'assumptes que per naturalesa són opinables.

RECOMANACIÓ Núm. 15
Que la presidència s'asseguri que tots els vocals del patronat participin activament en les discussions i debats procurant que en les sessions es reflecteixi la diversitat i riquesa dels diferents punts de vista.

Les actes del patronat

Com tots els òrgans col·legiats, el patronat té l'obligació legal de reflectir adequadament en acta les seves deliberacions i decisions. Les actes del patronat hauran de reflectir amb claredat els assumptes proposats per a la seva aprovació i quin ha estat el resultat de la votació.

Les actes han de recollir fidelment el que s'ha tractat i acordat en les reunions. Si bé no hi ha un mètode o procediment estàndard per a la redacció de les actes, sí que és convenient recordar que les actes han de:

1) Incloure la data, l'hora i el lloc de la reunió.
2) Incloure els noms dels assistents a la reunió, la menció dels absents i el compliment o no del quòrum exigit en cada cas.
3) Recollir les delegacions de vot.
4) Redactar els punts amb l'ordre amb què es van debatre, i donar a cada punt un encapçalament per separat.
5) Redactar-los de forma concisa i pertinent. No és necessari escriure tots els detalls de cada discussió; tampoc no ho és registrar assumptes irrellevants relacionats amb els temes en qüestió.
6) Recollir expressament i per separat els acords.
7) Anotar el lloc, l'hora i la data de la pròxima reunió perquè tots els membres estiguin informats per avançat.

RECOMANACIÓ Núm. 16
Que l'ordre del dia de les sessions indiqui amb claredat aquells punts sobre els quals el patronat ha de prendre una decisió o acord i les actes reflecteixen amb claredat els acords adoptats.

c) Control i supervisió financera

1. Registre econòmic i auditoria dels comptes
Disposar d'informació econòmica financera actualitzada presentada segons els estàndards generalment acceptats (Balanç de Situació i Compte de Pèrdues i Guanys) és una condició essencial perquè el patronat pugui complir les seves obligacions de control i supervisió de la fundació. No cal que tots els patrons tinguin un coneixement profund en qüestions comptables i financeres, però sí que és convenient que el patronat compti entre els seus membres amb una o diverses persones amb aquesta preparació tècnica per poder exercir amb responsabilitat les seves obligacions fiduciàries.

Les fundacions que no estiguin obligades per llei a passar per una auditoria externa han d'assegurar-se, sigui per una auditoria voluntària, sigui per altres procediments, que els seus estats financers reflecteixen fidelment la situació financera i patrimonial de la fundació.

Igualment les fundacions han de tenir present l'obligació d'identificar i comprovar la identitat dels donants[6].

6. L'art. 42.2 del Reial decret 304/2014, de 5 de maig, pel qual es aprova el Reglament de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme estableix l'obligació de les fundacions i associacions d'identificar i verificar la identitat de totes les persones que aportin gratuïtament fons o recursos de 100 € o més.

RECOMANACIÓ Núm. 17
Que el patronat s'asseguri que la fundació manté un registre adequat de la seva activitat econòmica que s'ajusti als estàndards d'informació generalment acceptats i que rebi informació periòdica de la situació financera.

I que el patronat s'asseguri, quan així ho exigeixin les lleis o bé voluntàriament, que la fundació sigui auditada anualment per un expert extern independent i que es porta un registre amb la identificació dels donants.

2. Destinació de les rendes

És important també que el patronat examini si la fundació està destinant prou recursos al compliment de la seva missió sense desviar-los per capitalitzar excessivament o constituir reserves desproporcionades. Les fundacions tenen l'obligació legal de destinar com a mínim el 70 per cent dels seus ingressos nets anuals al compliment dels seus fins. Si no ho fan així, corren el risc de perdre la seva naturalesa d'entitat exempta perquè no complirien la missió per a la qual van ser constituïdes.

RECOMANACIÓ Núm. 18
Que el patronat s'asseguri que la fundació destina el percentatge legalment previst al finançament dels seus programes i activitats, així com que la constitució de reserves per atendre possibles contingències estigui degudament justificada i no excedeixi els límits raonables.

3. Operacions vinculades

La fundació ha de ser extremadament rigorosa per evitar qualsevol operació entre l'organització i els seus membres, es tracti de personal contractat o patrons, que pugui donar peu a un tracte de favor, generar indegudament un conflicte d'interessos o posar en risc la imatge i reputació de l'entitat.

RECOMANACIÓ Núm. 19
Que el patronat s'asseguri que, en cap cas, la fundació atorgui préstecs (o dur a terme operacions anàlogues, com actuar com a garant, transferir la propietat d'una residència o oficina, saldar un deute, etc.) en favor dels seus patrons o directius.

4. Retribució als directius

La retribució als alts executius constitueix una de les àrees més sensibles del govern de les organitzacions no lucratives. Correspon al patronat determinar la política general en relació amb els sous dels principals directius, procurant que aquests vagin d'acord amb les pràctiques del mercat. No correspon aquí pronunciar-se sobre què es considera una remuneració d'acord amb el mercat, però sí cridar l'atenció de l'òrgan de govern sobre aquesta qüestió tan important.

RECOMANACIÓ Núm. 20
Que el patronat aprovi els criteris generals de retribució dels alts directius de l'organització, tenint cura que aquestes despeses salarials vagin d'acord amb el mercat.

5. Reemborsament de despeses als patrons

La legislació permet que els patrons siguin reemborsats de les despeses en què hagin incorregut sempre que estiguin degudament justificades i s'hagin fet en l'exercici de la funció de patrons. La llei no estableix quins criteris s'han de tenir en compte per estimar quines despeses poden considerar raonables i quins han de ser els procediments de justificació admesos. D'aquí la conveniència que es detallin aquestes polítiques i orientacions, tenint sempre en compte l'austeritat com a criteri i el millor compliment dels fins de l'organització.

RECOMANACIÓ Núm. 21
Que el patronat s'asseguri que la fundació aprovi uns criteris clars i escrits sobre el reemborsament i la justificació de qualsevol despesa en què hagin pogut incórrer els patrons en el compliment de les seves responsabilitats com a integrants de l'òrgan de govern.

RECOMANACIÓ Núm. 21
I que aquests criteris estableixin que els viatges fets en nom de l'organització es portaran a terme seguint criteris d'austeritat i en cap cas la fundació reemborsarà les despeses dels familiars que acompanyin els patrons en alguna activitat relacionada amb assumptes de l'organització, tret que la seva presència sigui necessària per portar a bon terme la tasca assignada.

4.2.2 Recomanacions avançades

a) Transparència, rendició de comptes i compliment

1. Informe o Balanç social anual
El sector fundacional no disposa d'un estàndard generalment acceptat per a l'elaboració dels seus informes anuals similar a l'existent actualment en el sector empresarial. La pràctica totalitat de les empreses segueixen avui dia una sèrie de marcs o estàndards generals a l'hora de proporcionar als seus grups d'interès informació no financera. La Coordinadora Catalana de Fundacions ha elaborat un model de Balanç Social[7] per a aquelles fundacions que estiguin obligades a elaborar i publicar aquest document. Resulta aconsellable que les fundacions segueixin un estàndard similar a l'hora d'informar que permeti sistematitzar i comparar la informació publicada.

RECOMANACIÓ Núm. 1
Que la fundació que estigui obligada o opti per publicar un informe o balanç social anual escrit procuri seguir els estàndards aprovats pel mateix sector o, si no, els estàndards internacionals més àmpliament acceptats.

7. Model de Balanç Social de les Fundacions CCF

2. Informació sobre govern corporatiu

La recomanació anterior es pot estendre a la informació relativa al govern corporatiu. A l'hora d'informar d'aquestes qüestions, resulta aconsellable que les fundacions procurin seguir els estàndards o formats generalment acceptats o aprovats pel sector amb el fi d'homogeneïtzar la informació i permetre la comparabilitat. La Coordinadora Catalana de Fundacions ha elaborat un model d'Informe de govern corporatiu[8] que recull els aspectes relacionats amb el funcionament del patronat.

RECOMANACIÓ Núm. 2
Que la fundació que estigui obligada o opti per publicar voluntàriament un informe de govern corporatiu procuri seguir els estàndards aprovats pel mateix sector o, si no, els estàndards internacionals més àmpliament acceptats en aquesta matèria.

3. Compliment

La funció de compliment (*compliance*) ha adquirit un pes important aquests últims anys. Per compliment s'entén el conjunt de procediments i bones pràctiques adoptats per les organitzacions per identificar i classificar els riscos operatius i legals als quals s'enfronten i establir mecanismes interns de prevenció, gestió, control i reacció.

Em aquest sentit, cal tenir present la normativa sobre responsabilitat penal de les persones jurídiques[9], així com el fet que les fundacions són subjectes obligats per la normativa de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme.[10]

Com és natural, aquests procediments no poden ser iguals per a les fundacions que compten amb una estructura de personal important i grans recursos i les fundacions de petites dimensions i poc personal, que són la majoria. Les exigències, per tant, hauran de ser diferents per a unes i altres. En algunes fundacions de major dimensió pot ser convenient que l'organització compti amb una unitat interna a la

8. Model d'Informe de Govern Corporatiu CCF.

9. Llei 1/2015 de reforma del Codi Penal.

10. Arts. 2.1.x) i 39 de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i finançament del terrorisme.

qual s'assignin expressament aquestes funcions i que estigui sota la supervisió de la comissió d'auditoria i control.

RECOMANACIÓ Núm. 3
Que el patronat s'asseguri que a la fundació existeixen els sistemes adequats per gestionar i controlar els principals riscos de la fundació, així com el compliment de les lleis i polítiques de l'organització, prestant especial atenció a aquells riscos en matèria de blanqueig de capitals o finançament del terrorisme.

b) El Patronat

1. Composició i estructura

L'exercici de les funcions del patronat pot aconsellar la creació d'altres òrgans delegats. La funció de supervisió del patronat depèn en bona mesura de la creació de certs òrgans de suport als quals es pot confiar l'examen i el seguiment permanent en algunes àrees d'especial rellevància per al bon govern de la fundació: control financer i comptable; selecció de patrons i alts directius; determinació i revisió de la política de personal i de retribucions; control de la política d'inversions; impuls de les activitats de captació de fons, i avaluació del sistema de govern i de l'observança de les seves regles. Per aquesta raó, pot ser convenient segons les circumstàncies crear les corresponents comissions.

Comitè executiu o delegat

Les dimensions del patronat poden fer aconsellable l'existència d'un òrgan més operatiu, comitè executiu o comissió delegada, que pugui reunir-se amb la periodicitat adequada i fer una supervisió i un seguiment més continuats del dia a dia de la fundació. L'existència de comitès executius no és infreqüent en les fundacions. A diferència dels consells d'administració, la dimensió dels quals no sol ser gaire gran, els patronats d'algunes fundacions solen ser tan nombrosos que s'aconsella la creació d'un òrgan més operatiu i fàcil de convocar. En aquests casos, la presidència del patronat ha de vetllar perquè el comitè executiu no acabi privant el patronats de les seves responsabilitats bàsiques.

RECOMANACIÓ Núm. 4
Que en el cas que es consideri convenient constituir un comitè executiu o comissió delegada, la presidència estigui molt pendent que el patronat estigui al corrent de tots els assumptes tractats i s'estableixin mecanismes d'informació i coordinació entre aquests òrgans.

Altres comissions

La determinació de la dependència, composició i competències de cada una de les comissions correspon al patronat com a òrgan de representació suprem, sense perjudici que la proposta de crear les comissions pugui sorgir, si s'escau, del comitè executiu. No serà infreqüent que una comissió pugui cobrir diverses àrees relacionades com, per exemple, la comissió de nomenaments i retribucions o la comissió auditoria-control i compliment. És important que els membres de les comissions es designin procurant que tinguin els coneixements, aptituds i experiència adequats a les funcions que hagin d'exercir.

Sembla oportú assenyalar quines podrien ser les comeses bàsiques de les comissions més freqüents:

1) Les de la comissió d'auditoria i control consisteixen fonamentalment a avaluar el sistema de verificació comptable de la fundació, vetllar per la independència de l'auditor extern i revisar el sistema de control intern.
2) La funció principal de la comissió de nomenaments és tenir cura de la integritat del procés de selecció dels patrons i alts directius de la fundació, procurant que les candidatures recaiguin sobre persones que s'ajustin al perfil del càrrec.
3) La responsabilitat bàsica de la comissió de retribucions consisteix a auxiliar el patronat en la determinació i supervisió de la política de personal i de remuneració dels principals directius de la fundació.
4) La missió fonamental de la comissió de compliment és vigilar l'observança de les regles que componen el sistema de govern de la fundació, revisar periòdicament els seus resultats i elevar al comitè les propostes de reforma.
5) La finalitat de la comissió de captació de fons o de desenvolupament és coordinar i canalitzar la contribució del patronat en les activitats de recaptació de fons de la fundació.
6) La comissió d'inversions té la funció de determinar la política i els criteris d'inversió de la fundació i supervisar-ne els resultats.

RECOMANACIÓ Núm. 5
Que en el supòsit que l'organització acordi crear comissions, la determinació de les seves funcions, composició i funcionament correspongui al patronat.

I que el patronat s'asseguri que les persones nomenades per formar part de les comissions tenen la disponibilitat, les competències i les aptituds necessàries per exercir amb eficàcia les funcions que s'hi assignin.

I que en el cas que es decideixi crear una comissió d'auditoria i control estigui integrada per patrons que tinguin coneixements bàsics en matèria comptable i d'auditoria i que el membre del patronat que la presideixi tingui coneixements especialitzats en aquestes matèries.

Consell assessor

En ocasions pot resultar convenient la creació d'un consell assessor la missió del qual serà fonamentalment informativa i consultiva. La seva funció principal és subministrar als membres del patronat una opinió externa i especialment qualificada perquè puguin exercir amb efectivitat la funció de supervisió i govern.

Els consells assessors no formen part estrictament del patronat de la fundació ni tenen funcions de govern. Són òrgans consultius caracteritzats per la qualificació tècnica dels seus membres que poden prestar a la fundació un assessorament molt valuós en diferents àrees i també contribueixen a enriquir molts patronats (especialment en les fundacions empresarials i familiars constituïdes per majoria de membres de la companyia o de la família) amb una opinió externa més independent.

RECOMANACIÓ Núm. 6
Que en el supòsit que la fundació decideixi crear un consell assessor especifiqui amb claredat que aquest òrgan té caràcter exclusivament consultiu i les seves recomanacions no són vinculants.

I que la creació d'aquest òrgan, així com la determinació de les seves funcions, composició i funcionament sigui una competència del patronat.

2. Funcionament del patronat

Les recomanacions d'aquesta secció per a les fundacions que estiguin en un estat de desenvolupament més avançat són similars a les bàsiques amb l'única diferència que s'ha afegit la recomanació d'informar específicament de la freqüència i assistència de les reunions a l'informe anual de govern corporatiu i el suggeriment que s'aprovi un calendari i agenda d'assumptes que cal que tracti el patronat a les reunions en col·laboració amb la direcció.

Freqüència i assistència a les reunions

RECOMANACIÓ Núm. 7
Que el patronat es reuneixi amb la freqüència necessària per exercir amb eficàcia les seves funcions i que el número, data i acords de les reunions es reflecteixin a l'informe de govern corporatiu.

RECOMANACIÓ Núm. 8
Que la presidència s'asseguri que els membres del patronat tinguin la disponibilitat de temps necessària per assistir a les reunions i que les assistències i inassistències es reflecteixin a l'informe de govern corporatiu.

Preparació de les sessions

Resulta convenient que la presidència, amb ajuda de la direcció executiva, elabori un cronograma de reunions i assumptes per tractar al llarg de tot l'any, així com un quadre de control que permeti als patrons supervisar els indicadors bàsics d'execució de la fundació.

RECOMANACIÓ Núm. 9
Que la presidència amb ajuda de la direcció executiva prepari al principi de l'any una agenda d'assumptes per tractar i dates de les reunions perquè la junta del patronat les aprovi.

3. Avaluació del patronat

L'avaluació dels patronats constitueix un dels reptes més importants del sector fundacional. Malgrat el recel inicial que els membres de l'òrgan de govern puguin tenir a l'hora de sotmetre's a una avaluació, l'experiència demostra que quan el procés s'ha planificat i executat amb les garanties necessàries el resultat final és sempre molt positiu.
Són variades les raons que aconsellen que els òrgans de govern se sotmetin a una avaluació periòdica:

1) Reflexionar sobre les responsabilitats col·lectives i individuals.
2) Identificar àrees de millora.
3) Focalitzar l'atenció en els objectius prioritaris.
4) Aclarir les competències amb els directius de l'organització.
5) Revisar el funcionament i la naturalesa de les diferents comissions.
6) Millorar el treball en equip i el coneixement mutu dels patrons.
7) Mostrar que l'organització rendeix comptes i es preocupa de la millora continuada.

Planificar i entendre els beneficis d'una avaluació externa o d'una autoavaluació pot contribuir a l'enfortiment i a la cohesió del patronat.

RECOMANACIÓ Núm. 10
Que els estatuts o el reglament intern incloguin la pràctica de l'avaluació periòdica del patronat.

I que la presidència, com a responsable que el funcionament del patronat sigui eficaç, organitzi i coordini l'avaluació periòdica d'aquest òrgan.

4. Relació amb la direcció executiva

No totes les fundacions comencen amb una estructura clara en què les funcions de govern (patronat) i gestió (direcció executiva) estan repartides i clarament diferenciades. És freqüent que les fundacions neixin gràcies a l'impuls d'un grup de persones voluntàries, els fundadors, que porten a terme totes les tasques. En aquests primers estadis de l'organització no hi ha amb prou feines diferència entre el govern i la gestió. Quan la fundació va creixent i guanyant en complexitat els voluntaris adverteixen que la seva dedicació parcial no els permet supervisar el dia a dia de les activitats i decideixen buscar un professional que compleixi aquestes funcions. Amb la designació de la direcció de la fundació sorgeix la necessitat de diferenciar amb més precisió el paper que desenvolupa el patronat i aclarir, igualment, la seva relació amb la direcció executiva.

Selecció i avaluació

No podem estar completament segurs d'encertar en la selecció de la direcció executiva, però sí que es poden minimitzar els riscos d'errar si es té cura d'una sèrie d'elements crítics en el procés de selecció dels possibles candidats. La primera tasca que ha d'emprendre el patronat és determinar quines necessitats i objectius de futur té l'organització. No s'insistirà mai prou en la necessitat d'elaborar un diagnòstic de l'organització com a garantia per determinar el perfil més idoni del futur candidat a director. D'altra banda, tot i que les responsabilitats de la direcció executiva són comunes a totes les organitzacions, les competències i talents requerits per ocupar el lloc són diferents en cada organització i varien segons les circumstàncies concretes (cultura, sector, cicle de vida de la organització, etc.) i els reptes identificats per afrontar el futur immediat, d'aquí la conveniència de definir el perfil idoni del candidat juntament amb les condicions del lloc.

El procés de la recerca del candidat ha d'estar convenientment pactat (qui farà la recerca, qui pot proposar candidat, a través de quins canals, quants candidats s'han de seleccionar, qui ha de fer les entrevistes, etc.) per evitar arbitrarietats i personalismes en l'elecció.

L'avaluació de la direcció executiva és una pràctica inexcusable per diverses raons:

1. Per evitar que la seva continuïtat estigui sotmesa a decisions subjectives i arbitràries.
2. Per identificar àrees de millora que l'ajudin a exercir amb més eficàcia les seves funcions.
3. Per millorar la comunicació entre la direcció i el patronat en relació amb els objectius de l'organització.
4. Per establir una manera objectiva de reconèixer i remunerar els èxits.

RECOMANACIÓ Núm. 11
Que el patronat aprovi un procediment per seleccionar la direcció executiva que atengui els interessos de l'entitat i garanteixi l'objectivitat i transparència de les decisions.

RECOMANACIÓ Núm. 12
Que el patronat, amb la coordinació de la presidència, organitzi periòdicament l'avaluació de la tasca de la direcció executiva, per la qual cosa prèviament haurà d'haver fixat els seus objectius.

Successió

Planificar amb èxit la successió de la direcció executiva és, probablement, una de les millors proves del bon govern d'una institució. Com és natural, el procés successori no té els mateixos riscos ni exigeix el mateix grau d'implicació del patronat en el cas que aquell s'hagi planificat amb prou antelació (successió planificada) que en el supòsit que la sortida de la direcció hagi pres per sorpresa el patronat (successió d'emergència).

Encara que l'organització no hagi previst la sortida del director amb antelació, ha de comptar amb un conjunt de pràctiques que l'ajudin a gestionar els riscos de la sortida imprevista de la direcció executiva. Quan l'executiu principal deixa l'organització, al principi aquesta pateix una manca de lideratge. Aquestes pràctiques, precisament, miren de minimitzar aquesta carència assegurant que el lideratge i els talents de la fundació estiguin convenientment repartits i la visió sigui compartida per tota l'organització.

RECOMANACIÓ Núm. 13
Que el patronat aprovi un pla de successió de la direcció executiva que, en el cas de produir-se, faciliti una transició eficaç i exemplar per a tota l'organització.

Informació
Els membres del patronat, a diferència de la direcció executiva, solen tenir una dedicació parcial a l'organització i, en canvi, es veuen obligats a prendre decisions importants que afectaran el futur d'aquestes institucions. Per aquesta raó resulta crític seleccionar i condensar la informació que resulta rellevant per al govern de la institució.

Consensuar amb la direcció executiva els continguts i periodicitat de la informació que ha de rebre el patronat perquè pugui exercir amb eficàcia la seva funció és una de les mesures que més contribueix a enfortir la confiança i desenvolupar una relació col·laborativa entre el patronat i la direcció executiva.

RECOMANACIÓ Núm. 14
Que el patronat aprovi la periodicitat i continguts bàsics de l'informe de la direcció executiva amb el propòsit de donar seguiment al compliment dels objectius estratègics i el control dels riscos de l'entitat.

c) Control i supervisió financera

1. Dotació fundacional i política d'inversions

La correcta administració i preservació del patrimoni fundacional és una de les responsabilitats més importants del patronat. No en va la figura de la fundació es defineix de manera molt bàsica com "un patrimoni orientat a un fi". Per això resulta recomanable que les fundacions desenvolupin polítiques i processos que assegurin que el seu patrimoni no perdi valor i els seus fons siguin invertits de manera responsable.

Algunes fundacions solen comptar amb una dotació fundacional important. En nombrosos casos aquesta dotació s'inverteix en mercats financers amb l'objectiu d'obtenir un mínim rendiment que ajudi al finançament de les diferents activitats previstes. Per a les fundacions que disposin d'una cartera d'inversions significativa, la CNMV[11] recomana, entre més qüestions, sol·licitar un assessorament extern, comptar amb un comitè d'inversions i definir una política d'inversió.

D'una altra banda, l'Ordre JUS/152/2018 determina que les fundacions de dimensió gran que rebin fons públics han de publicar un "Informe anual del codi de conducta".

Amb independència de la major o menor dotació fundacional, el patronat és responsable de prendre les mesures adequades perquè la dotació i el patrimoni fundacional no perdin valor i evitin riscos innecessaris.

RECOMANACIÓ Núm. 15
Que el patronat s'asseguri que la fundació desenvolupa polítiques i pràctiques per assegurar-se que el seu patrimoni no perdi valor i que els seus fons siguin invertits de manera responsable d'acord amb els requeriments legals.

11. Acord de 20 de febrer de 2019, del Consell de la CNMV, pel qual s'aprova el codi de conducta relatiu a les inversions de les entitats sense ànim de lucre, entre les quals s'inclouen les fundacions que facin inversions temporals en valors mobiliaris i instruments financers.

4.2.3 Recomanacions particulars

La naturalesa peculiar d'algunes fundacions planteja uns reptes de bon govern que no sempre són aplicables a la resta de les fundacions. Aquesta circumstància aconsella que aquestes exigències particulars siguin tractades de manera diferenciada en una secció a part.

a) Falta de diversitat en els membres del patronat per la naturalesa del fundador

És important que el patronat promogui la diversitat entre els seus membres per afavorir la pluralitat de talents i perspectives i evitar d'aquesta manera l'endogàmia de l'òrgan de govern. Aquesta recomanació és especialment aplicable a les fundacions que han estat creades per una persona que vincula els seus familiars en l'òrgan de govern, així com a les fundacions constituïdes per una empresa, quan la majoria dels seus patrons pertanyin a la companyia.

Moltes empreses solen concebre la fundació com una eina al servei dels objectius de la companyia i, en conseqüència, la majoria, si no la totalitat del seu patronat, està integrada per directius o ex-directius de la mateixa empresa. El problema de comptar exclusivament amb directius de l'empresa o amb la majoria d'aquests al patronat és que la fundació té un risc alt de convertir-se en una extensió de la companyia, de manera que pot perdre l'oportunitat d'enriquir-se amb una visió externa a la mateixa empresa. Resulta oportú recordar que la figura de la fundació no és un mitjà o instrument al servei del compliment dels objectius empresarials, com podria ser-ho, per exemple, qualsevol àrea funcional de la companyia. La fundació és una configuració jurídica dissenyada per impulsar fins d'interès general. Per descomptat, una fundació empresarial pot contribuir a reforçar l'estratègia de l'empresa, però aquest exercici s'ha de fer sempre respectant el compliment dels fins d'interès general.

La funció del patronat, precisament, és trobar i garantir aquest equilibri o síntesi en la creació d'un benefici compartit per la societat i l'empresa, sense perdre de vista que els fins d'interès general han d'anar sempre un pas per davant dels interessos de l'empresa. I, si bé és cert que del fet que tots els integrants del patronat siguin executius de l'empresa no es pot concloure necessàriament que la fundació no pugui perseguir fins d'interès

general, el que no ofereix dubtes és que l'absència de patrons externs fa més difícil assegurar la seva persecució activa.

Amb les fundacions familiars el risc és de diferent signe. En aquests casos, no és infreqüent que el patronat estigui integrat exclusivament o majoritàriament per persones pertanyents a la família del fundador. És comprensible el desig dels fundadors d'incorporar els seus familiars a la fundació com un mitjà per conscienciar-los sobre els valors filantròpics i per tractar d'assegurar el compliment de la seva voluntat fundacional, però omplir l'òrgan de govern de familiars no és l'opció més adequada. Aquesta pràctica no contribueix a impulsar el bon govern i no és inusual que acabi ocasionant conflictes d'interessos perquè no facilita la distinció entre els interessos de la fundació i els familiars. Igual que en el cas de les fundacions empresarials, les fundacions familiars han d'aprendre a equilibrar els interessos fundacionals i els familiars. Incorporar al patronat persones externes i independents els ajudarà a mantenir una visió imparcial i més objectiva sobre els fins de la fundació i a gestionar amb més objectivitat els possibles conflictes que puguin sorgir en el si de la família.

RECOMANACIÓ Núm. 1
Que les fundacions creades per famílies o empreses tinguin una composició equilibrada de patrons independents.

S'entén per composició equilibrada aquella en què els patrons independents representen almenys un 25% del total de patrons. En el cas de les fundacions empresarials, es consideren independents aquells patrons que no siguin directius de l'empresa o no hi mantinguin algun vincle de caràcter professional. En el cas de les fundacions familiars, tindran caràcter d'independent aquells patrons que no tinguin algun vincle familiar amb la persona fundadora o els seus descendents.

b) Fundacions amb patrons designats en funció del càrrec

No és infreqüent, sobretot en l'àmbit de les fundacions públiques o en aquelles fundacions en què una institució pública forma part del patronat, que hi hagi patrons designats per raó del càrrec que ocupen. Totes les fundacions, en la mesura del possible, han d'evitar que la majoria dels integrants del seu patronat estiguin designats en funció del càrrec que ocupen i no en atenció a les seves competències i capacitats personals.

RECOMANACIÓ Núm. 1
Que la fundació procuri d'evitar la designació de patrons nats o per raó del càrrec.

I que en els casos en què es produeixin aquests nomenaments el patronat s'asseguri que la persona escollida té les condicions d'idoneïtat i disponibilitat per assumir les obligacions i deures derivats del càrrec.

c) Fundacions que capten fons de donants particulars

Si bé no totes les fundacions duen a terme accions per captar donacions de particulars i institucions privades, cada vegada és més habitual que aquestes organitzacions acudeixin a aquesta via per finançar els seus programes i activitats. D'altra banda, les noves tecnologies han facilitat molt i facilitaran encara més el fet de poder acudir a aquesta modalitat per aconseguir recursos. Totes aquestes circumstàncies aconsellen dedicar una secció especial a aquesta qüestió tan important. Les recomanacions van dirigides a protegir la voluntat dels donants i garantir els seus drets.

Respecte a la voluntat dels donants
Quan una persona fa una donació espera que la seva contribució sigui destinada al fi escollit, sense que l'organització pugui modificar-lo o variar-lo sense el seu consentiment exprés. L'organització ha de ser molt clara i precisa en la seva sol·licitud de fons, i ha d'evitar donar lloc a

equívocs o confusions. El material que s'utilitzi o qualsevol acció que es dugui a terme per sol·licitar fons han d'indicar amb claredat si els fons sol·licitats seran usats per finançar un determinat programa, diversos o si l'organització té llibertat per decidir-ne la destinació. Tant en el cas que l'organització no hagi aconseguit prou recursos per emprendre el projecte com si la recaptació dels recursos ha excedit l'objectiu previst, haurà de sol·licitar als seus donants autorització per destinar els fons a un altre fi o procedir a la seva devolució.

RECOMANACIÓ Núm. 1
Que el patronat s'asseguri que la informació que s'utilitzi per recaptar fons sigui clara i comprensible sobre la destinació dels fons recaptats.

I que en el supòsit que es decideixi modificar o alterar la destinació dels fons s'asseguri prèviament de disposar de l'autorització dels seus donants.

Transparència

El primer deure és respectar la voluntat sobre la destinació dels fons, que exigeix ser transparent. La informació sobre la destinació dels fons constitueix una obligació essencial de qualsevol fundació i és un dels aspectes que més protecció requereix del patronat. La proporció de fons destinats als programes i el percentatge destinat a sufragar les despeses generals de l'organització constitueix un indicador important sobre el compliment de la missió en relació amb els recursos disponibles.

No és possible oferir xifres màgiques sobre aquesta qüestió. Com passa amb totes les "ràtios", cal utilitzar-les prudentment. Comparar magnituds no és mai fàcil; no solament s'han de tenir en compte les diferents circumstàncies de l'organització (edat, mida, volum de reserves, creixement, servei ofert, etc.) perquè les valoracions siguin correctes sinó també comparar aquestes xifres amb altres aspectes de l'organització i, de manera principal, amb els seus resultats.

RECOMANACIÓ Núm. 2
Que el patronat s'asseguri d'oferir informació precisa i veraç als seus donants sobre la destinació dels seus fons, distingint amb claredat les quantitats directament aplicades al finançament dels programes de les destinades a finançar les despeses estructurals i les activitats de captació de fons.

Confidencialitat

Protegir la confiança i el suport dels donants requereix que la informació proporcionada per aquests sigui manipulada amb el respecte i confidencialitat màxims exigits per la llei. L'organització no podrà utilitzar els noms dels seus donants sota cap circumstància sense la seva autorització expressa, encara que sigui per reconèixer i agrair la seva contribució.

RECOMANACIÓ Núm. 3
Que el patronat s'asseguri de respectar el dret de confidencialitat dels seus donants sense revelar-ne cap informació, llevat que es disposi d'autorització expressa, i deixant sempre garantit el compliment de les obligacions legals.

Certificació de la donació

El reconeixement de la contribució realitzada pels donants és important no solament perquè puguin certificar la donació a les autoritats d'Hisenda en el moment de complimentar la seva declaració, sinó també per enfortir la seva confiança en l'organització i perquè serveixi d'estímul i emulació per a altres persones. Encara que les donacions no siguin fiscalment deduïbles (com pot passar en alguns casos de donacions de béns i serveis), la fundació ha de reconèixer, si així ho sol·licita el donant, la contribució que ha fet.

RECOMANACIÓ Núm. 4
Que el patronat s'asseguri que la fundació proporcioni als seus donants un certificat que acrediti la donació i li permeti complir amb els requeriments de les obligacions fiscals.

Drets d'informació

Resulta difícil trobar una relació que estigui més basada en la confiança que la que s'estableix entre un donant i l'organització donatària. Si aquesta relació es malmet, no solament es veurà afectada l'organització en qüestió sinó tota la societat. Assegurar-se, per tant, que la fundació manté una comunicació transparent i lleial amb els donants, i respon amb rapidesa a les seves sol·licituds, constitueix una obligació essencial de l'òrgan de govern.

Algunes organitzacions han elaborat i publicat un catàleg de drets dels donants en què es recullen els principals deures d'informació de l'organització. Aquesta és una pràctica molt recomanable que ajuda a incrementar la confiança en l'organització d'un dels seus principals grups d'interès. En tot cas, és deure principalíssim del patronat vetllar activament perquè la imatge pública de l'organització no sigui danyada per actuacions fraudulentes o inapropiades. Davant de qualsevol actuació que pugui remotament perjudicar la institució, el patronat haurà d'actuar amb diligència i fermesa.

RECOMANACIÓ Núm. 5

Que el patronat s'asseguri que la fundació proporcioni una resposta ràpida, clara i veraç a les demandes d'informació sol·licitades pels seus donants i que sigui informat immediatament de qualsevol reclamació o queixa que procedeixi d'un donant per ús indegut de fons o per qualsevol altra actuació que pugui posar en perill la integritat de l'organització.

Informe de govern corporatiu per a les fundacions

1 Informe de govern corporatiu per a les fundacions

1.1 Introducció

La Llei 21/2014, de 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i verificació de l'activitat de les associacions declarades d'utilitat pública, va establir un conjunt d'obligacions de transparència i bon govern per a les fundacions.

Com ja s'ha dit anteriorment, d'acord amb aquesta Llei, es va atribuir al departament competent la facultat per determinar el nivell de subjecció de les fundacions i associacions obligades a aquestes exigències en funció de la seva dimensió i l'origen dels seus fons.

El 12 de setembre de 2018 es va aprovar l'Ordre JUS/152/2018[12], que va establir el nivell de subjecció de les fundacions i associacions declarades d'utilitat pública als instruments de transparència.

L'Ordre/152/2018 classifica les fundacions en tres grans grups en funció de la seva dimensió i de si reben fons públics. D'acord amb l'Ordre, les fundacions de dimensió gran[13] que rebin fons públics estan obligades a publicar un informe de govern corporatiu (IGC).

En el dret comparat no existeix una exigència d'aquest tipus a les fundacions o organitzacions no lucratives. No obstant això, als Estats Units la majoria de les organitzacions no lucratives que han obtingut la qualificació d'entitats exemptes per part de l'autoritat fiscal —l'International Revenue Service (IRS)— estan obligades a presentar un informe anual, conegut com a IRS Form 990, que inclou aspectes relacionats amb el funcionament de l'òrgan de govern.

12. ORDRE JUS/152/2018, de 12 de setembre, per la qual s'estableix el nivell de subjecció de les fundacions i de les associacions declarades d'utilitat pública als instruments de transparència establerts per la Llei 21/2014, de 29 de desembre, del protectorat de les fundacions i de verificació de l'activitat de les associacions declarades d'utilitat pública. DOGC núm. 7707 de 17/09/2018.

13. Segons l'Ordre/152/2018, les fundacions de dimensió gran són aquelles que compleixen almenys dues de les tres condicions següents en els dos últims exercicis: a) Tenir uns actius superiors als 2.800.000 euros; b) Tenir un volum d'ingressos superiors als 5.700.000 euros, i c) Tenir una mitjana de 50 treballadors.

D'altra banda, la pràctica de l'IGC sí que s'exigeix a les empreses cotitzades. El seu contingut, salvant les lògiques diferències existents entre l'empresa lucrativa i les entitats no lucratives, respon al mateix objectiu de l'Ordre/152/2018.

L'Ordre/152/2018, no obstant això, no detalla, a diferència del que ocorre amb les empreses cotitzades, l'estructura i contingut de l'IGC, i es limita a expressar de manera genèrica els àmbits que han de ser objecte de l'informe.

En l'article 2.1 p) de l'Ordre/152/2018 es defineix l'informe de govern corporatiu com una "avaluació emesa per l'òrgan de govern de les entitats sobre la forma d'elecció i el funcionament dels seus òrgans de direcció, gestió i control, la manera de relacionar-se entre ells i la seva estructura".

D'acord amb el que es disposa en l'article 2.1 p), l'informe de govern corporatiu és un document que:

1) Se centra en l'avaluació. És a dir, la naturalesa de l'informe no és merament descriptiva, sinó que requereix un cert judici valoratiu sobre el funcionament i contribució de l'òrgan de govern.
2) És emès pel patronat. El responsable últim de l'elaboració i publicació de l'informe és el patronat. Se sobreentén, també, que correspon al patronat l'aprovació d'aquest informe.
3) El contingut del qual està centrat en quatre àrees principals: sistemes d'elecció dels seus òrgans de control i gestió, funcionament d'aquests òrgans, relació entre ells i estructura.

Amb la finalitat de proporcionar orientació als patronats de les fundacions, la Coordinadora Catalana de Fundacions (CCF) ha considerat oportú desenvolupar un model d'IGC dirigit a les fundacions que estiguin legalment obligades a publicar-lo d'acord amb l'esmentada Ordre/152/2018.

Responent a la mateixa filosofia que ha adoptat en relació amb el codi de bon govern i bones pràctiques de gestió, la CCF ha estimat també convenient proposar uns continguts de nivell bàsic i uns altres de nivell avançat amb la finalitat que les fundacions puguin anar adoptant aquests instruments de transparència de manera progressiva.

La CCF entén que l'IGC és una pràctica que contribueix a enfortir el funcionament dels patronats i a incrementar la transparència i confiança en el sector fundacional i vol contribuir d'aquesta manera a estendre la pràctica de l'IGC a totes les fundacions catalanes, amb independència de si estan o no obligades legalment a fer-ho.

1.2 Contingut

El model d'IGC proposat a les fundacions està estructurat en sis seccions diferents, que tracten de donar resposta a les exigències de l'article 2.1 p) de l'Ordre/152/2018.

En cadascuna de les seccions es presenten dos tipus de nivells d'informació:

1. Bàsica
Es considera una informació mínima indispensable per oferir una visió dels aspectes fonamentals del govern de la fundació. Es tracta d'aspectes que la totalitat de les fundacions podrien reflectir sense gaires dificultats i l'emplenament dels quals donaria resposta a l'obligació establerta per l'Ordre 152/2018.

2. Avançada
Es refereix a aspectes més complexos des del punt de vista de l'organització o que van més enllà de les obligacions legals esmentades.

La primera secció es refereix als fundadors i la dotació fundacional. Com és conegut, la fundació no té propietaris, però sí fundadors, la voluntat dels quals cal garantir. Conèixer qui són els fundadors constitueix un element indispensable per poder interpretar correctament la voluntat fundacional. D'altra banda, a vegades, els fundadors es reserven determinades facultats, com el nomenament o confirmació dels patrons, que resulta convenient tenir en compte. Finalment, conèixer la dotació fundacional, que gaudeix d'una protecció especial en el dret de fundacions, resulta igualment indispensable per garantir la viabilitat econòmica de la fundació i el compliment de les seves finalitats.

La segona secció de l'informe comprèn les qüestions relatives a l'estructura i composició del patronat. En aquest apartat se sol·licita informació sobre les persones que ostenten les principals funcions de representació en l'òrgan de govern (presidència, vicepresidència, secretaria) i, si escau, en les diferents comissions. Aquesta informació es complementa amb l'exigència de proporcionar un breu perfil dels patrons que permeti avaluar-ne la idoneïtat, la data en la qual van ser nomenats i, si escau, el seu caràcter independent.

La informació sobre el funcionament del patronat constitueix l'objecte de la tercera secció. En aquest apartat se sol·licita informació sobre l'existència de termes en els mandats, així com dels principals processos de selecció, formació i avaluació del patronat. Aquesta informació es completa amb la relativa a l'assistència dels patrons a les reunions del patronat i els assumptes tractats en aquestes reunions.

La informació sobre les relacions entre els òrgans de gestió i control s'aborda en la secció quarta, que es refereix a les relacions amb la direcció executiva. La via a través de la qual el patronat supervisa la gestió de la fundació serà sempre a través de la persona responsable de la seva direcció general. El control efectiu del primer executiu per part del patronat es fa assegurant l'existència de processos rigorosos i eficaços de nomenament, retribució, avaluació i successió.

La secció cinquena es refereix a la informació relacionada amb la gestió de riscos de l'organització, que constitueix una de les principals responsabilitats de supervisió de l'òrgan de govern. Encara que el patronat no sigui responsable de gestionar les activitats ordinàries, facultat que sol atribuir-se a la direcció general, sí que li correspon identificar i aprovar les polítiques generals de control de riscos de l'organització.

L'última secció comprèn la informació relativa a les operacions vinculades. Si bé el càrrec de patró és gratuït, entre la fundació i els patrons pot haver-hi transaccions econòmiques de les quals resulta necessari informar per evitar possibles conflictes d'interessos que puguin afectar la reputació i el bon nom de l'organització.

2. Model d'informe de govern corporatiu per a les fundacions

Informació de nivell bàsic

Informació de nivell avançat

NOM DE LA FUNDACIÓ
DATA DE L'INFORME

1. FUNDADORS

En aquesta secció s'informa de qui són els fundadors; de si s'han reservat en els estatuts o en l'acte de constitució de la fundació alguna facultat o competència específica, com, per exemple, el nomenament dels patrons, i, finalment, de la dotació fundacional.

1.1. Indiqueu el nom i cognom dels fundadors

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

1.2. Drets dels fundadors

Indiqueu si els fundadors s'han reservat alguna facultat o dret

o Sí

o No

En cas afirmatiu, indiqueu quins drets o facultats s'han reservat

1.3. Indiqueu la xifra de la dotació fundacional

2. ESTRUCTURA DEL PATRONAT

Aquesta secció informa sobre l'estructura i composició dels membres del patronat. La fundació ha de proporcionar informació sobre el nombre màxim de patrons fixat en els estatuts, el nom i perfil professional dels patrons actuals amb la data del seu nomenament i, si escau, el seu caràcter (independents, executius de l'empresa fundadora, familiars del fundador o per raó del càrrec).

2.1. Indiqueu el nombre màxim de patrons fixat en els estatuts

2.2. Indiqueu el nombre dels patrons actuals, especificant el nom, càrrec (presidència, vicepresidència, secretaria i vocalies), data de l'últim nomenament, professió i, si escau, la categoria[14] dels vocals

Nom	Cognoms	Càrrec	Data nomen.	Professió/ Titulació	Categoria

14. Els vocals poden ser familiars si són familiars del fundador, executius si són directius de l'empresa fundadora i per raó del càrrec si són nomenats en funció del càrrec que exerceixen.

2.3. Redacteu un breu perfil professional (dues línies) dels patrons

2.4. Indiqueu si el patronat ha aprovat la creació de comissions

o Sí

o No

2.5. Indiqueu, si escau, les comissions constituïdes pel patronat i les seves funcions

1) ...

2) ...

3) ...

3. FUNCIONAMIENT DEL PATRONAT

Aquesta secció informa sobre les principals polítiques relacionades amb el funcionament del patronat: selecció, renovació, formació, terme dels mandats i avaluació.

3.1. Indiqueu si hi ha un límit màxim de mandats per als càrrecs del patronat

o Sí

o No

3.2. Indiqueu si hi ha un límit d'edat per ser membre del patronat

o Sí

o No

3.3. Indiqueu el nombre i les dates de les reunions que ha tingut el patronat aquest any

1) ...

2) ...

3) ...

3.4. Assenyaleu el percentatge de patrons que han cessat en els últims quatre anys

o Menys del 20%

o Del 20% al 40%

o Del 40% al 60%

o Del 60% al 80%

o Més del 80%

3.5. Indiqueu el nom dels patrons i el percentatge d'assistència presencial a les reunions del patronat al llarg de l'exercici. Així mateix, indiqueu si els patrons no assistents han delegat el seu vot.

3.6. Descriviu breument els assumptes que s'han tractat en cadascuna de les reunions del patronat.

3.7. Indiqueu si l'organització té un sistema formal adequat per seleccionar els patrons

o Sí

o No

En el cas que existeixi un sistema formal de selecció de candidats al patronat, expliqueu-ho breument

3.8. Indiqueu el percentatge de dones que són membres del patronat

3.9. Indiqueu si els nous patrons reben una formació prèvia abans d'incorporar-se al patronat

o Sí

o No

3.10. Indiqueu si la fundació té aprovat un pla anual de formació en temes de govern per al patronat

o Sí

o No

3.11. Indiqueu si el patronat s'ha sotmès a una avaluació aquest any

o Sí

o No

En cas afirmatiu, indiqueu el resultat d'aquesta avaluació, mencionant si l'ha dut a terme una institució independent i les àrees de millora identificades

3.12. Indiqueu si la fundació està obligada o no a auditar els comptes

o Sí

o No

En el cas que la fundació hagi auditat els comptes, indiqueu el resultat

o Sense excepcions

o Amb excepcions

4. RELACIONS AMB LA DIRECCIÓ EXECUTIVA

Aquesta secció informa sobre les relacions del patronat amb la direcció executiva.

4.1. Indiqueu si el patronat ha nomenat un director executiu i, en cas que no existeixi aquest càrrec, qui exerceix les funcions executives

o Sí

o No

4.2. Indiqueu si el patronat aprova periòdicament la remuneració del director executiu

o Sí

o No

4.3. Indiqueu si el patronat avalua anualment el director executiu

o Sí

o No

4.4. Indiqueu si el patronat té aprovat un pla de successió del primer executiu

o Sí

o No

5. SISTEMES DE GESTIÓ I CONTROL DEL RISC

En aquesta secció es demana al patronat que identifiqui els principals riscos i detalli els sistemes i mesures per gestionar-los i prevenir-los.

5.1. Identifiqueu els principals riscos financers, fiscals, operatius, de personal, reputacionals, mediambientals, etc., que poden afectar la vostra organització

5.2. Descriviu les mesures i procediments previstos per gestionar els riscos

6. CONFLICTE D'INTERESSOS I AUTOCONTRACTACIÓ

En aquesta secció s'informa de les transaccions econòmiques que hi hagi hagut entre la fundació i algun dels membres del patronat.

6.1. Indiqueu si aquest any s'han fet transaccions econòmiques entre la fundació i algun dels patrons

o Sí

o No

En el cas que s'hagi produït una transacció econòmica, indiqueu el nom del patró, la naturalesa de l'operació i l'import total.

6.2. En el cas que s'hagin produït operacions vinculades, indiqueu si han estat aprovades pel patronat

6.3. Indiqueu si la fundació té aprovada una política específica per gestionar els possibles conflictes d'interessos entre la fundació i els membres del patronat

o Sí

o No

6.4. Indiqueu si les operacions vinculades i els conflictes d'interessos s'han comunicat al protectorat

o Sí

o No

Amb el suport de:

Fundació Catalunya La Pedrera

Amb la col·laboració de:

Generalitat de Catalunya Departament de Justícia

Amb l'assessorament tècnic de:

FUNDACIÓN COMPROMISO Y TRANSPARENCIA

Per a l'elaboració d'aquest treball agraïm la valuosa participació de:

Anna Giner. Fundació Internacional Josep Carreras
Dolors Miravet. Direcció General de Dret i Entitats Jurídiques
Xavier Muniesa. Fundació Escola Vicenciana
Beatriz Puig. Fundació CODESPA
Maria Serrat. Fundació Conservatori Liceu
Maixaixa Taulé. Fundació Arqueològica Clos
Josep Tresserras. Som Fundació Catalana Tutelar

Un record molt especial per al Prof. José Antonio Segarra, qui va començar amb nosaltres aquest projecte però malauradament, no ens va poder acompanyar fins al final.

Aquest document ha estat elaborat al llarg de l'any 2019 i s'ha presentat a les fundacions l'abril del 2020.

Coordinadora
Catalana de Fundacions

Coordinadora Catalana de Fundacions
Pau Claris, 167 Pral. 2a B
08037 Barcelona
ccfundacions.cat
info@ccfundacions.cat

Informe de govern corporatiu de la FUNDACIÓ CHAMPAGNAT, FUNDACIÓ PRIVADA

Novembre 2024

1. FUNDADORS

1.1. Indiqueu el nom i cognom dels fundadors

L'Institut Religiós dels Germans Maristes (Província de Catalunya) constitueix la Fundació Champagnat, fundació privada, en escriptura pública en data de 13 de març de 1991.

Es designen com a membres del primer Patronat: Ramon Benseny Beso, Félix Ramon Rodríguez Andrés, José Luis Gorría Garde, Luis Gonzaga Serra Llansana, Jesús Moral Barrio, Emili Turú Rofes, Pablo Fornells Sala, Antoni Salat Noguera, José María Guilemani Casademón, Francisco Javier Lasala Pardo, Francesc Seuba Trullás i Eduard Berloso Ferrer.

1.2. Drets dels fundadors

L'entitat promotora de la Fundació Champagnat, fundació privada es reserva el dret a nomenar els membres del Patronat, segons queda recollit en l'article 18 dels seus estatuts: "*L'elecció dels Patrons es fa pel Consell Provincial de la Província L'Hermitage, de l'Institut de Germans Maristes. Els patrons exerceixen els seus càrrecs per un termini de tres anys, i són reelegibles indefinidament per períodes d'igual durada.*"

1.3. Indiqueu la xifra de la dotació fundacional

La dotació fundacional de la Fundació Champagnat, fundació privada és de 480.809,61 €.

2. ESTRUCTURA DEL PATRONAT

2.1. Indiqueu el nombre màxim de patrons fixat en els estatuts

Segons el número 17 dels estatuts de la Fundació: *"El Patronat és un òrgan col·legiat integrat per persones físiques o jurídiques i constituït per un mínim de 6 membres i un màxim de 9."*

2.2. Indiqueu el nombre dels patrons actuals, especificant-ne el nom, càrrec (presidència, vicepresidència, secretaria i vocalies), data de l'últim nomenament, professió.

Nom	Cognoms	Càrrec	Data nomenament	Professió/Titulació
Lluís	Serra Llansana	President	8/9/2022	Professor
Lara	Aragonés Ortiz	Vicepresidenta	8/9/2022	Directora general adj.
Andreu P.	Sánchez García	Tresorer	8/9/2022	Professor
Araceli	Lázaro Aparicio	Vocal	8/9/2022	Educadora social
Carlos	Freire Venegas	Vocal	8/9/2022	Economista
Florenci	Bové Marcé	Vocal	8/9/2022	Professor
Jordi	Grau Ramió	Vocal	8/9/2022	Periodista
Xavier	Giné Arnella	Vocal	8/9/2022	Professor
Jaume	Parés Casellas	Secretari	8/9/2022	Professor

2.3. Indiqueu si el patronat ha aprovat la creació de comissions

o Sí

2.4. Indiqueu, si escau, les comissions constituïdes pel patronat

1) Equip de coordinació Patronat - Equip directiu
2) Equip de seguiment econòmic

3. FUNCIONAMIENT DEL PATRONAT

3.1. Indiqueu si hi ha un límit màxim de mandats per als càrrecs del patronat

o No

3.2. Indiqueu si hi ha un límit d'edat per ser membre del patronat

o No

3.3. Indiqueu el nombre i les dates de les reunions que ha tingut el patronat aquest any

L'any 2023-2024 s'han celebrat 8 reunions, presencials.

1) 5/9/2023
2) 2/11/2023
3) 16/11/2023
4) 19/1/2024
5) 22/2/2024
6) 18/4/2024
7) 5/6/2024
8) 16/7/2024

3.4. Assenyaleu el percentatge de patrons que han cessat en els últims quatre anys

o Menys del 20%

3.5. Indiqueu el nom dels patrons i el percentatge d'assistència presencial a les reunions del patronat al llarg de l'exercici.

Lluís Serra Llansana	100%
Lara Aragonés Ortiz	25%
Jaume Parés Casellas	100%
Andreu P. Sánchez García	87%
Xavier Giné Arnella	100%
Araceli Lázaro Aparicio	75%
Carlos Freire Venegas	100%
Florenci Bové Marcé	100%
Jordi Grau Ramió	75%

3.6. Descriviu breument els assumptes que s'han tractat en les reunions del patronat.

Els assumptes que es tracten de forma habitual en cadascuna de les reunions del Patronat són l'informe del director, l'informe de l'administrador (inclou seguiment pressupostari) i els principals temes en curs, a més de l'estat de les Comissions de treball promogudes pel mateix Patronat.

3.7. Indiqueu si l'organització té un sistema formal adequat per seleccionar els patrons

o No

3.8. Indiqueu el percentatge de dones que són membres del patronat

2 de les 9 persones que formen el Patronat són dones, per tant el 22,2%.

3.9. Indiqueu si els nous patrons reben una formació prèvia abans d'incorporar-se al patronat

o No

3.10. Indiqueu si la fundació té aprovat un pla anual de formació en temes de govern per al patronat

o No

3.10. Indiqueu si el patronat s'ha sotmès a una avaluació aquest any

o No

3.11. Indiqueu si la fundació està obligada o no a auditar els comptes

o Sí

En el cas que la fundació hagi auditat els comptes, indiqueu el resultat

o Sense excepcions

4. RELACIONS AMB LA DIRECCIÓ EXECUTIVA

4.1. Indiqueu si el patronat ha nomenat un director executiu i, en cas que no existeixi aquest càrrec, qui exerceix les funcions executives

o Sí

4.2. Indiqueu si el patronat aprova periòdicament la remuneració del director executiu

o Sí

4.3. Indiqueu si el patronat avalua anualment el director executiu

o Sí

4.4. Indiqueu si el patronat té aprovat un pla de successió del primer executiu

o S'està elaborant

5. SISTEMES DE GESTIÓ I CONTROL DEL RISC

5.1. Identifiqueu els principals riscos financers, fiscals, operatius, de personal, reputacionals, mediambientals, etc., que poden afectar la vostra organització

Les qüestions clau de l'exercici que han de tenir un especial tractament , incloent les àrees de major risc, els aspectes més significatius que han requerit judicis i estimacions, i els fets o transaccions significatives de l'exercici, els quals es detallen a continuació:

- Anàlisi dels ingressos meritats per prestació de serveis durant l'exercici i la serva periodificació al tancament a 31 d'agost de 2024.
- Possibles litigis en curs durant l'exercici i valoració sobre els possibles efectes en els comptes anuals a 31 d'agost de 2024i.
- Anàlisi del control intern en relació al procés de registre i conciliació de la despesa de personal.

5.2. Descriviu les mesures i procediments previstos per gestionar els riscos

Per la revisió d'aquests aspectes hem establert les mesures complementàries adients per tal de minimitzar el risc, incloent l'assignació de professionals amb la qualificació tècnica i experiència necessària, la planificació en el seu cas de proves específiques i, la intensificació del grau de supervisió.

6. CONFLICTE D'INTERESSOS I AUTOCONTRACTACIÓ

6.1. Indiqueu si aquest any s'han fet transaccions econòmiques entre la fundació i algun dels patrons

o No

6.2. Indiqueu si la fundació té aprovada una política específica per gestionar els possibles conflictes d'interessos entre la fundació i els membres del patronat

o No

6.3. Indiqueu si les operacions vinculades i els conflictes d'interessos s'han comunicat al protectorat

o Sí