

- 1. Definición y objeto de la fundación**
- 2. Ámbito subjetivo**
- 3. Principios y valores**
- 4. Patronato**
  - a. Designación, renovación y sustitución**
  - b. Órganos de gobierno**
  - c. Obligaciones y responsabilidades del Patronato**
  - d. Autoevaluación**
  - e. Obligaciones y responsabilidades de los patronos**
  - f. Conflicto de intereses**
  - g. Derechos**
  - h. Colaboradores y voluntarios**
  - i. Otros Órganos de Gobierno**
- 5. Criterios específicos de actuación**
  - a. Selección y seguimiento de actividades**
  - b. Relación con entidad fundadora y empresas colaboradoras**
  - c. Selección de personal**
  - d. Aprobación de gastos**
  - e. Conflicto de intereses**
- 6. Plan de comunicación y asesoramiento**
- 7. Aceptación, aplicación y entrada en vigor**

#### **1. Definición y objeto de la fundación**

La Fundación Marathon es una entidad sin ánimo de lucro que actúa principalmente, no exclusivamente, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid y se rige, con carácter enunciativo y no limitativo, por este Código de Conducta y Buenas Prácticas, por sus Estatutos, y por las disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los mismos, establezca el Patronato, por la Ley 1/1998, de 21 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, y la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Su objetivo o fin vienen establecidos en el artículo tercero de sus Estatutos, que incluye:

Promover los deportes en general y el atletismo en particular, así como todas las actividades culturales que los fomenten (Conferencias, congresos, exposiciones, etc.).

Organizar todo tipo de organizaciones deportivas y culturales (Carreras populares, exposiciones, debates, foros, etc.).

Desarrollar escuelas deportivas, especialmente de atletismo, dentro del territorio nacional, en especial la Comunidad de Madrid, así como ayudas especiales al fomento del atletismo a todos aquellos entrenadores y futuros atletas que quieran iniciar una futura carrera deportiva.

Firmar convenios de colaboración con todas aquellas entidades públicas y privadas que fomenten todas las actividades de la Fundación, así como la búsqueda de patrocinios.

## **2. Ámbito subjetivo**

El presente Código se dirige a regular la actuación de las personas que ostentan cargos institucionales y de responsabilidad en la Fundación Marathon así como su personal y las entidades vinculadas a ella exclusivamente en el marco de los cargos, representación, actividad laboral o relación con la Fundación Marathon, en concreto:

- Miembros de los Órganos de Gobierno de la entidad: Patronato
- Cargos de dirección de la Entidad: Dirección
- Personal de la Fundación Marathon
- Voluntarios
- Entidades colaboradoras
- Proveedores

## **3. Principios y valores**

La Fundación desarrollará su actividad en el marco de los siguientes principios:

*Comportamiento ético:* El respeto a la ética y a las leyes inspirará la actuación de quienes integran la Fundación, lo que implica diligencia, buena fe y primacía de los fines de la Fundación.

*Principio de igualdad y no discriminación:* La Fundación está abierta a todas las personas sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*Gratuidad:* Los miembros del Patronato y Comité Ejecutivo, desempeñarán sus cargos gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos, debidamente justificados, que el ejercicio de su función les ocasione, siempre de acuerdo con criterios de austeridad y eficacia. El Patronato limitará el número de sus miembros que pueden ejercer cargos retribuidos en la Fundación, con funciones distintas a las que les corresponden como patronos.

*Principio de transparencia:* Desde la Fundación se debe asegurar que la transmisión a los distintos grupos de interés sea correcta y completa.

*Principio de diligencia, solidaridad y mutuo apoyo:* Los patronos de la Fundación se han de esforzar para que ésta dedique con continuidad, el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir de forma regular las cuestiones que plantee la administración de la entidad, recabando la información suficiente para ello y la colaboración o asistencia que se considere oportuna y necesaria. Siempre bajo la idea solidaria de ayuda a los demás y nunca en función de sus intereses particulares.

#### **4. Patronato**

##### ***a. Designación, renovación y sustitución***

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

La Fundación procurará la renovación del Patronato de acuerdo con el artículo 10.4 de los Estatutos de la entidad, buscando el equilibrio entre el cambio y la continuidad de sus miembros.

Este periodo de cinco años comenzará con la designación de patrono en escritura pública debidamente registrada en el Protectorado, siendo renovable cada año a partir de la fecha de caducidad de esos cinco años, salvo acuerdo en contra adoptado por el 50% de los asistentes a la reunión convocada al efecto del Patronato.

##### ***b. Órganos de gobierno***

La dirección ejecutiva y el órgano de gobierno de la Fundación es el Patronato, que es a quien corresponde cumplir los fines fundacionales así como la administración y disposición de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente su rendimiento y utilidad.

El Patronato se reunirá al menos dos veces al año con la asistencia presencial o por videoconferencia de más del 50% de sus miembros.

El Patronato es el garante de la filosofía e ideología de la Fundación, y para ello debe identificar cualquier desviación de sus valores. Es igualmente el encargado de velar por la evolución y control de los objetivos y estrategias planificados.

El Presidente del Patronato liderará el equipo directivo para obtener el mayor rendimiento de este; ocupándose de que cuando haya nuevos patronos tengan una formación de acogida para la puesta al día y valoración de la trayectoria de la entidad.

**c. Obligaciones y responsabilidades del Patronato**

- i. Llevar a cabo los fines y objetivos de la Fundación de acuerdo con los estatutos, interpretando los fines perseguidos.
- ii. Planificar las actividades, eligiendo las más acordes con los fines fundacionales.
- iii. Evitar los conflictos de intereses entre los órganos de gobierno y los altos ejecutivos de la entidad y sus familiares más directos.
- iv. Supervisar la aplicación de políticas y estrategias, y realizar un seguimiento de las actividades, propiciando la disponibilidad de recursos y asegurando una asignación eficiente de los mismos.
- v. Analizar los estados financieros de la Fundación y, en su caso, aprobar las cuentas anuales, así como supervisar la gestión del patrimonio fundacional.
- vi. Velar por la adecuación de sus acuerdos a la Ley, a los Estatutos, a estas Normas y al interés de la fundación.

**d. Autoevaluación**

- I. La autoevaluación del Patronato tiene como objetivo mejorar su desempeño, en coherencia con los valores que identifican a la Fundación.
- II. Con este fin, con la periodicidad que acuerde el Patronato, éste dedicará una reunión al análisis del cumplimiento de las funciones, responsabilidades y deberes de sus miembros, así como a identificar áreas de mejora de la organización y funcionamiento de la Fundación, proponiendo la estrategia a seguir.

**e. Obligaciones y responsabilidades de los patronos**

- i. Conocer y asumir los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro.
- ii. Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
- iii. Cuidar la imagen pública de la Fundación difundiendo su labor.
- iv. Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de la Fundación.
- v. Asistir y participar en las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, llevando a cabo las tareas que se les encomienden. La

inasistencia tendrá carácter extraordinario. Será obligatorio asistir a dos reuniones del Patronato al año como mínimo.

- vi. Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno de la Fundación y a su gestión.
- vii. Mantener la confidencialidad, aún después de su cese, de las deliberaciones de las reuniones del Patronato, del Comité Ejecutivo y de cuantas comisiones existan en la Fundación, no pudiéndolas utilizarlas en beneficio propio ni facilitarlos a terceros,
- viii. Informar al Patronato de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente o a la entidad a la que representa cuando pudieran incidir en la reputación de la Fundación, así como informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.
- vii. Los patronos renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas en este artículo. No podrán aprovechar su posición, sin contraprestación adecuada, para obtener una ventaja patrimonial. Tampoco podrán aprovecharse de las oportunidades de negocio que conozca por su condición, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación.
- viii. No desempeñar cargos en entidades competidoras de la entidad o de su grupo.

#### ***f. Conflictos de intereses***

- i. Los miembros del Patronato deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés particular o de la entidad a la que representen o por las que pudieran verse afectados.
- ii. Sin perjuicio de los procedimientos de autorización o comunicación que legalmente procedan, el Patronato debe conocer y aprobar cualesquiera relaciones comerciales que pudieran plantearse entre la Fundación y los miembros del Patronato o las entidades que representen.
- iii. Los patronos deberán comunicar al Patronato su participación, aun gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación.
- iv. Los miembros del Patronato no podrán utilizar su condición de patrono para obtener cualquier tipo de ganancia económica u otro beneficio personal.

#### ***g. Derechos***

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

#### ***h. Colaboradores y voluntarios***

Las distintas Comisiones de la Fundación están formadas por voluntarios que trabajarán altruistamente por cumplir la misión de la entidad, siguiendo los mismos principios de calidad que cualquier trabajador de la misma.

Tienen obligación de acatar las normas de conducta establecidas en este código de conducta y no podrán realizar ninguna acción que no haya sido aprobada por el profesional que tengan asignado como referente. En todo caso dependerán organizativamente del Patronato.

#### ***i. Otros Órganos de Gobierno***

El Comité Ejecutivo.

- i. El Comité Ejecutivo es el órgano que actúa por delegación expresa del Patronato, resuelve los asuntos que éste le éste le encomiende y, en general, hace el seguimiento de la actividad de la Fundación, dando cuenta de su actuación al Patronato.
- ii. Este Comité Ejecutivo será nombrado a propuesta del Presidente de la Fundación por el Patronato.
- iii. Sin perjuicio del número de reuniones mínimas que establezcan los estatutos, el Comité Ejecutivo se reunirá siempre que sea necesario para el desarrollo de sus funciones.
- iv. Las relaciones del Comité Ejecutivo y el Patronato se regirán por el principio de jerarquía.

### **5. Criterios específicos de actuación**

#### ***a. Selección y seguimiento de actividades***

Para la selección de las actividades se tendrá en cuenta que estén encaminadas a la consecución de la finalidad de la Fundación, fomentar y apoyar el deporte, especialmente, el atletismo.

Los criterios de evaluación tendrán en cuenta, principalmente aunque no únicamente, los aspectos siguientes:

- La viabilidad económica y empresarial del proyecto, es decir, la coherencia entre los recursos disponibles, las actividades planeadas y las actividades en vías de desarrollo o en proyecto, así como la adecuada ponderación de los riesgos y obstáculos y la capacidad de superarlos.
- El impacto y beneficio social de la actividad, es decir, los efectos o cambios potenciales que la intervención planteada tiene en la comunidad, lo cual incluye consideraciones como el número de beneficiarios y los efectos multiplicadores de las actividades.
- La consistencia científica de las actividades, si es el caso, y su coherencia con los principios científicos de la Fundación.
- El nivel de innovación de la actividad, como por ejemplo el despliegue de nuevas formas o alternativas para la consecución de los objetivos.
- Los valores éticos de la actividad.

***b. Relación con entidad fundadora y empresas colaboradoras***

La Fundación dispone de una política de relación con las empresas basada en el modelo de buenas prácticas de la "Fundación Lealtad". Esta política debe ser respetada por todas aquellas empresas o entidades que deseen colaborar con la Fundación:

- Las empresas y entidades tienen que cumplir la legislación vigente en los países en los que operen.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los derechos humanos, así como las normas internacionales del trabajo.
- Las empresas y entidades tienen que minimizar el impacto sobre el medio ambiente cumpliendo la legislación tanto del país en el que desarrollan sus actividades como a nivel internacional.
- Las empresas y entidades tienen que respetar los principios de confidencialidad sobre aquella información a la cual accedan debido a la relación con la Fundación.
- Las empresas y entidades tienen que evitar conductas o controversias públicas que puedan perjudicar la imagen de la Fundación.
- La Fundación valorará positivamente aquellas empresas y entidades que integren en su plantilla personas con riesgo de exclusión social y/o discapacidades.
- La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades que tengan como actividad comercial la fabricación o venta directa de productos perjudiciales para la salud.

- La Fundación evitará colaboraciones con empresas y entidades dedicadas a la fabricación y/o venta de municiones y armamento de guerra.
- Todos los acuerdos con empresas se formalizarán en convenios donde se establecerá por escrito el objeto de la colaboración y las cláusulas de la misma.

Excepto acuerdo mutuo expreso entre las partes no se cederá a ninguna empresa ni entidad el uso del logotipo de la Fundación. En caso de que exista cesión de logotipo, se establecerán por escrito las condiciones mediante un acuerdo.

La Fundación trabaja con colaboradores externos siempre que sea posible y pertinente con la finalidad de maximizar los recursos, desarrollar sinergias, mejorar la creatividad, motivar el aprendizaje y aumentar el impacto. Estos esfuerzos de colaboración se sustentan con el respeto y la comprensión de ambas partes.

La colaboración con una empresa o entidad no tiene que inducir ni comportar que la Fundación avale o se haga responsable de su comportamiento, o en particular, de sus productos, políticas o servicios.

La Fundación se reserva el derecho de anular en cualquier momento el contrato o convenio que la vincule con una empresa o entidad si tiene conocimiento que sus actividades no respetan los criterios de relación establecidos en este apartado o comprometen o pueden comprometer de alguna forma el prestigio y reputación de la Fundación.

#### ***c. Selección de personal***

En los procesos de selección y contratación de personal, la Fundación mantiene una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación, mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso a la ocupación, en igualdad de condiciones, de los grupos minoritarios.

Previamente al inicio de cualquier proceso de selección, se definirán los perfiles de las personas de las plazas vacantes, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, la complementariedad de sus integrantes, formación, motivación, diversidad y su identificación con los objetivos de la Fundación. Así pues, la selección, la asignación de lugares y la promoción del personal de todos los niveles se realizarán basándose en la capacidad, la calificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no haya distinción, exclusión o preferencias basadas en otros aspectos.

#### ***d. Aprobación de gastos***



Para las compras generales de la entidad es obligatoria la solicitud de tres presupuestos a diferentes proveedores. Teniendo que aprobarse por alguno de los patronos.

#### ***e. Conflicto de intereses***

Un conflicto de interés es una situación en la cual el interés personal, económico o institucional de un miembro del Patronato, de un miembro de la dirección o de un empleado de la entidad con responsabilidades puede influenciar indebidamente o interferir en el juicio, responsabilidades y toma de decisiones de estas personas en relación con los intereses de la Fundación.

Los conflictos de intereses son situaciones que requieren ser gestionadas con publicidad y transparencia. Por este motivo la Fundación adopta las siguientes resoluciones y mecanismos.

1) Las personas miembros del Patronato y las personas con funciones de dirección no pueden intervenir en la toma de decisiones o la adopción de acuerdos en los asuntos en que tengan un conflicto de intereses con la Fundación. Igualmente se abstienen de participar en todo tipo de negocios y actividades financieras que puedan comprometer la objetividad en la gestión de la Fundación.

2) Las personas miembros del Patronato, las personas con funciones de dirección y cualquier otra persona empleada de la Fundación no pueden suscribir con la Fundación sin la autorización previa del Protectorado, contratos de compraventa o arrendamiento de bienes inmuebles o de bienes muebles de extraordinario valor, de préstamo de dinero, ni de prestación de servicios retribuidos, de acuerdo con los límites legalmente establecidos, entre la Fundación y los miembros del Patronato y el resto de personal.

3) Las personas miembros del Patronato y cualquier otra persona vinculada a la Fundación comunicarán al Patronato cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que tengan con la Fundación. Antes de que se adopte un acuerdo en el cual pueda haber un conflicto entre un interés personal y el interés de la persona jurídica, la persona afectada proporcionará al órgano de gobierno la información relevante y se abstendrá de intervenir, en ese caso, en la deliberación y la votación.

4) Se equipara al interés personal, a efectos de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, el interés de las personas siguientes:

a) En el caso de personas físicas: el de la persona cónyuge, el de las otras personas con quienes se esté especialmente vinculado por vínculos de afectividad, el de sus parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las cuales se ejerza funciones de administración o con las cuales se constituye, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

b) En el caso de personas jurídicas: el de las personas que tienen cargos de administración o de apoderamiento, el de las personas socias de control o el de las entidades que formen una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

5) Si hay un conflicto de intereses entre la Fundación y alguna persona integrando de uno de sus órganos, la adopción del acuerdo o la exclusión del acto en cuestión, comunicará al Protectorado en un plazo de treinta días.

#### **6. Plan de comunicación y asesoramiento**

Para asegurar la adecuada divulgación y conocimiento del presente Código de Conducta periódicamente se llevará a cabo una campaña de comunicación integral. El objetivo central de dicha comunicación es recalcar que este Código de Conducta es de obligado cumplimiento para todas las personas que participan en la Fundación, incluyendo a sus patronos, empleados, voluntarios, colaboradores y usuarios.

Las dudas respecto al Código de Conducta que tenga cualquier patrono, empleado, voluntario, usuario o colaborador, en general, deberán dirigirse a su superior jerárquico en el supuesto de los empleados de Fundación, o bien al Comité Ético.

Todas las dudas planteadas por cualquier persona que intervenga en la Fundación serán analizadas cuidadosamente por el Comité Ético y tratadas de forma confidencial.

#### **7. Aceptación, aplicación y entrada en vigor**

El presente Código de Buenas Prácticas entrará en vigor una vez se apruebe por el Patronato de la Fundación con el voto del 50% de los asistentes.

Todos los patronos, empleados, colaboradores, usuarios y voluntarios que se incorporen o pasen a formar parte de las actividades de Fundación deberán aceptar expresamente los principios valores y normas de actuación establecidas en el presente Código de Conducta.

No obstante, todos los empleados, colaboradores, voluntarios y usuarios podrán comunicar directamente sus sugerencias y/o quejas a los órganos rectores y/o a la



dirección ejecutiva de la Fundación; para ello se utilizarán las direcciones de email que específicamente se señalan en la página web de la Fundación.

**Este Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión se elaboró en febrero 2015**