

## **CODIGO DE CONDUCTA FUCOMI**

***Nuestra Misión: somos una fundación docente privada, sin ánimo de lucro, cuyo principal objetivo es servir de instrumento promotor y dinamizador del empleo en las Comarcas Mineras, a través de una adecuada política de formación y cualificación profesional que permita proporcionar a nuestros usuarios la capacitación que el mercado de trabajo demanda.***

## INDICE

<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.1 Alcance del Código .....	4
1.2 Obligaciones derivadas de este Código.....	5
<b>2 PRINCIPIOS Y VALROES</b> .....	<b>5</b>
<b>3 PAUTAS GENERALES</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1 DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD FUNDACIONAL</b> .....	<b>7</b>
3.1.1 Comportamiento profesional .....	7
3.1.2 Conflictos de interés.....	7
3.1.3 Lucha contra la corrupción y el soborno .....	8
3.1.4 Prevención de blanqueo de capitales .....	8
3.1.5 Uso de los recursos .....	9
<b>3.2 ENTORNO DE TRABAJO</b> .....	<b>9</b>
3.2.1 Respeto a las personas .....	9
3.2.2 Igualdad de oportunidades y diversidad.....	10
3.2.3 Cooperación y dedicación.....	10
3.2.4 Protección de la salud y la seguridad <sup>13</sup> .....	10
<b>3.3 USO Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>10</b>
3.3.1 Protección de la información.....	10
3.3.2 Fiabilidad de la información.....	11
3.3.3 Transparencia .....	11
<b>3.4 COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL</b> .....	<b>12</b>
3.4.1 Respeto del medioambiente.....	12
3.4.2 Compromiso social.....	12
<b>4 MARCO DE GOBIERNO DEL CÓDIGO</b> .....	<b>12</b>
<b>5 INCUMPLIMIENTOS</b> .....	<b>13</b>
<b>6 CANAL DE COMUNICACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>7 APROBACIÓN</b> .....	<b>14</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La creación de la “**Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo**” (FUCOMI), se fundamenta en el desarrollo del Acuerdo Socio-Laboral suscrito entre la empresa HUNOSA y los sindicatos mineros SOMA-FIA-UGT y F.M.A. de CC.OO. el 12 de marzo de 1992, concretamente en el apartado 3.11 de dicho acuerdo: “Formación de Jóvenes”.

El 4 de junio de 1993 FUCOMI se constituye como Fundación Docente Privada, tiene personalidad jurídica propia y nace con vocación de permanencia. FUCOMI (CIF G33401340) figura inscrita en el Registro de Fundaciones Docentes y Culturales de Interés General del Principado de Asturias con el número 33/FDC0021, y su domicilio social se encuentra en Pozo San José s/n, 33610 Turón (Mieres).

El 4 de diciembre de 1992 el Presidente del Principado de Asturias, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Presidente de HUNOSA, el Secretario General del SOMA-FIA-UGT y el Secretario General de la F.M.A. de CC.OO. suscriben un documento que trata de constituir y asegurar el eficaz desenvolvimiento de una Fundación Docente, que sirva de instrumento promotor y dinamizador del empleo en las Comarcas Mineras, a través, fundamentalmente, de una adecuada política de formación y cualificación profesional susceptible de proporcionar a amplios sectores de la población, principalmente desempleados, la capacitación profesional que el actual mercado de trabajo demanda.

La Fundación está adscrita a la Administración Autónoma del Principado de Asturias.

El fin de FUCOMI es facilitar a los desempleados de la Cuencas Mineras Asturianas la necesaria formación en el marco del Programa de Reindustrialización y Dinamización Económica de Asturias, de tal manera que pueda conjugar los elementos de experiencia técnica y el diseño de planes de formación.

### ***FUCOMI tiene por objeto:***

El fomento del empleo a través de la promoción y desarrollo de programas de empleo-formación, así como el mantenimiento y explotación de centros de Promoción de Empleo para la formación. Todo ello con la finalidad de cualificar y capacitar para el empleo a amplios sectores de la población.

La formación y acciones complementarias dirigidas a la integración laboral de personas y colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral.

La realización de acciones de reciclaje y formación continua de los trabajadores de las Comarcas Mineras.

Asesoramiento y apoyo a instituciones públicas y privadas para el fomento del desarrollo económico y promoción de los trabajadores. En general la colaboración con Administraciones Públicas, Instituciones, Empresas Públicas y Privadas en programas y actividades tendentes a la formación, captación e ingreso en el mercado de trabajo.

El desarrollo de nuevas tecnologías a través de la programación de cursos y seminarios que incorporen y potencien el conocimiento de nuevos métodos científicos, comerciales e industriales, y en general cualesquiera otros con la finalidad de servir de apoyo a la realización de programas de investigación y desarrollo.

Cualesquiera otras actividades preparatorias, conexas, relacionadas o que sean consecuencia de las anteriores.

El Código de Conducta de la Fundación (en adelante, el «Código») expresa su compromiso con un comportamiento ético y es su norma de más alto rango, que debe ser cumplida en todo momento y lugar.

Con el fin de identificar, prevenir y gestionar potenciales riesgos derivados de comportamientos inadecuados o incumplimientos del Código, la Fundación ha establecido un modelo de cumplimiento cuyas líneas fundamentales se definen en el presente Código.

## **1.1 ALCANCE DEL PRESENTE CÓDIGO**

Están sujetas a este Código todas las personas que participan directamente en el cumplimiento de los fines de la Fundación (en adelante, los «grupos de interés»).

### **Principales grupos de interés:**

- **Patronos**

Los patronos de la Fundación.

- **Empleados**

El equipo de la Fundación: empleados y colaboradores (independientemente de su nivel organizativo y modalidad contractual).

- **Usuarios**

Las personas que participan en las actividades de la Fundación: Cursos, Programas de orientación y acompañamiento al empleo, usuarios de los Centros de Apoyo a la Integración

- **Proveedores y colaboradores**

Individuos u organizaciones que se relacionen directamente con la Fundación y prestan apoyo y/o suministran bienes y servicios a la misma.

## 1.2 OBLIGACIONES DERIVADAS DE ESTE CÓDIGO

La Fundación ha establecido un modelo de cumplimiento que tiene como propósito identificar, prevenir y gestionar riesgos legislativos o legales, así como minimizar sus eventuales impactos relacionados con las temáticas incluidas en el presente documento.

El punto de partida es el cumplimiento de las normas aplicables a su actividad. Por ello, se consideran las siguientes obligaciones comunes para todas aquellas personas sujetas al cumplimiento de este Código:

- Conocer y aplicar la normativa legal y velar por su cumplimiento en todas las actividades de la Fundación.
- Conocer, entender y cumplir este Código.
- Comunicar cualquier posible incumplimiento, sospecha o inquietud.
- Adherirse al Código, confirmando expresamente lo anterior.

## 2. PRINCIPIOS Y VALORES

La Fundación ha establecido principios de actuación y conducta que considera de especial trascendencia, que son transversales y que deben guiar el comportamiento de sus grupos de interés (incluyendo patronos, empleados, usuarios y proveedores).

Todos los grupos de interés a los que se refiere el presente Código deben:

- **Ser ejemplares en la conducta**

Proteger la reputación de la Fundación en sus actuaciones públicas y privadas (con un comportamiento ejemplar).

- **Actuar con objetividad e independencia**

Ser objetivos en la toma de decisiones, actuando con independencia y evitando que intereses ajenos a los de la Fundación interfieran en sus decisiones y actuaciones. Además, deben poner en conocimiento de la institución cualquier conflicto de interés, tanto propio como aquellos que puedan observar en otras personas vinculadas con la Fundación.

- **Proteger la diversidad y los derechos de las personas**

Evitar participar en cualquier actividad que pudiera entenderse que conduce o posibilita la violación o abuso de los derechos humanos. Contar con medidas y compromisos expuestos de protección de la diversidad y los derechos humanos.

- **Cuidar la información**

Evitar el uso y la divulgación de información no pública de la Fundación y que hayan obtenido por su relación con esta.

- **Actuar con sentido institucional y con lealtad**

Actuar conforme a los fines y la naturaleza de la Fundación y a los valores universales que representa e impulsa.

- **Responder de las decisiones adoptadas**

Evidenciar razonablemente, cuando sea requerido, que las decisiones han seguido las políticas, procesos y controles de la Fundación, incluyendo los principios establecidos en este Código.

- **Preservar la reputación en la relación con terceros**

Conocer adecuadamente a aquellos sujetos con los que se relaciona, para evitar riesgos reputacionales.

- **Conocer y cumplir las normas**

Actuar conforme a este Código y al resto de normas internas y externas que lo sustentan y desarrollan. Solicitar ayuda, en caso de duda, a través de los procedimientos que la Fundación pueda establecer.

- **Comunicar las irregularidades**

Poner en conocimiento de la Fundación, haciendo uso del canal establecido por esta, las irregularidades o los incumplimientos del Código de los que tengan conocimiento.

En cuanto a los patronos de la Fundación, pondrán a disposición de la Fundación sus conocimientos y habilidades para el adecuado desempeño de las responsabilidades de su cargo, como, por ejemplo, el control de la gestión de la Fundación, la administración de sus recursos, la visión estratégica para orientarla y para hacerla evolucionar en su gestión.

### **3. PAUTAS GENERALES**

La Fundación, atendiendo a su actividad, ha identificado las áreas de cumplimiento que considera de especial relevancia, agrupándolas en cuatro grandes bloques:

1. **Desarrollo de la actividad fundacional:** se refiere a evitar prácticas ilícitas y, conflictos de interés, pagos o contraprestaciones irregulares, y a la protección de la reputación de la Fundación y sus recursos.

2. **Entorno de trabajo:** se refiere a prácticas laborales, ambiente de trabajo, respeto a la diversidad, protección de la salud, la seguridad, y de los activos de la Fundación.
3. **Uso y divulgación de información:** se refiere a protección de la información, confidencialidad, uso de información privilegiada, fiabilidad de la información, transparencia, uso del nombre de la Fundación y responsabilidad en la comunicación externa.
4. **Compromiso con la sociedad:** se refiere al compromiso de la Fundación con la sociedad y el medio ambiente.

### **3.1 DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD FUNDACIONAL**

#### **3.1.1 Comportamiento profesional**

Todos los grupos de interés a los que se dirige este Código deben conocer suficientemente las leyes y normas vigentes vinculadas a su ámbito de responsabilidad. Deben esforzarse en su cumplimiento y consultar sus dudas. Deben evitar aquellas conductas, tanto públicas como privadas, que puedan perjudicar la reputación de la Fundación o poner en cuestión sus valores o sus intereses a ojos de terceros.

#### **3.1.2 Conflictos de interés**

Los empleados y patronos deben tener en cuenta que los conflictos de interés aparecen en aquellas situaciones en las que los intereses personales, de forma directa o indirecta, son distintos a los de la Fundación.

Pueden darse cuando las personas que tienen que tomar una decisión (de contratación, de compra o al otorgar un reconocimiento, entre otras) tienen un interés personal que puede ser distinto del de la Fundación.

Las situaciones de conflicto de interés deben ponerse en conocimiento de la Fundación. En cualquier caso, no podrán participar en procesos o decisiones aquellas personas que tengan un conflicto entre su interés personal y el de la Fundación. En particular, las personas a las que se dirige este Código evitarán utilizar en provecho personal la relación con la Fundación o actuar de tal manera que terceros independientes puedan entender que lo están haciendo.

Todo aquel que desempeñe su labor profesional en la Fundación deberá solicitar formalmente autorización para el desempeño de otras actividades distintas a su trabajo en la institución.

### **3.1.3 Lucha contra la corrupción y el soborno**

La Fundación se compromete a evitar el fraude, la corrupción y el soborno en todas sus formas. Rechaza influir en la voluntad de terceros para generar beneficios mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades las empleen en su relación con la Fundación. Del mismo modo, no acepta ni realiza pagos inapropiados, ni otorga ventajas o privilegios de ningún tipo con fines no éticos.

Los grupos de interés a los que se dirige este Código, en el marco de sus relaciones con la Fundación, no ofrecerán ni aceptarán gratificaciones, obsequios o atenciones con respecto a terceros que puedan afectar la imparcialidad, influir en las decisiones o comprometer, de facto o en apariencia, la objetividad y la independencia profesional.

La Fundación no utiliza ni utilizará información engañosa o falseada para atraer subvenciones, ayudas o ventajas. Las ayudas recibidas por la Fundación se destinan exclusiva y diligentemente al fin para el que se hayan concedido.

Los contratos de la Fundación, tanto en el ámbito público como en el privado, son negociados por personas expresamente autorizadas para ello.

Los cobros y pagos a partidos y asociaciones de tipo político o sindical están prohibidos.

La Fundación revisa periódicamente sus prácticas de contabilidad y control interno. También aplica el mayor rigor para prevenir ser partícipe en el blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, y para ello cuenta con políticas y procedimientos de control interno.

### **3.1.4 Prevención de blanqueo de capitales**

La Fundación evitará el blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas. Todas las personas deberán cumplir con la legalidad aplicable y prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantengan relaciones comerciales.

Asimismo, la Fundación evitará obtener ventajas indebidas en materia fiscal, y se asegurará de que la información declarada es veraz y refleja adecuadamente la realidad. Se asegurará de que las ayudas públicas, las subvenciones u otros fondos de los que la organización pudiera ser beneficiaria se destinan exclusivamente al fin por el que fueron concedidos.



### **3.1.5 Uso de los recursos**

Las personas que forman el equipo de la Fundación deben utilizar los recursos de la institución de forma responsable, apropiada y contando, en su caso, con las autorizaciones pertinentes. Deben protegerlos y preservarlos de usos inadecuados que pudieran provocar un perjuicio a los intereses de la Fundación.

Al finalizar la relación profesional con la Fundación, los empleados deberán devolver los bienes que la Fundación les haya proporcionado en el estado en el que se les entregaron. También deben evitar la pérdida y la sustracción de recursos y bienes de la Fundación.

Las personas de la Fundación tienen prohibido enajenar, transmitir, ceder u ocultar cualquier bien cuya titularidad sea de la institución con la finalidad de eludir el cumplimiento de responsabilidades y compromisos frente a terceros.

Los equipos y sistemas informáticos deben ser utilizados con propósitos propios de la Fundación. Su uso para fines personales debe ser razonable, adecuado y ajustado al principio de buena fe contractual. En cualquier caso, no deben utilizarse los recursos tecnológicos de la Fundación para almacenar o distribuir material inapropiado o para visitar sitios en internet que alojen material de esta naturaleza. Tampoco para desarrollar cualquier actividad que infrinja los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros.

La Fundación se reserva el derecho de acceder a la información de los medios que pone a disposición para el desempeño de la actividad profesional (ordenadores, móviles, etc.) con el objetivo de monitorizar el adecuado uso de estos.

## **3.2 ENTORNO DE TRABAJO**

### **3.2.1 Respeto a las personas**

El respeto y la confianza deben ser normas de relación entre las personas de la Fundación, así como con terceros, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. La Fundación promueve y respeta los derechos laborales y los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y sus convenios fundamentales. También vela por el desarrollo integral de las personas y el necesario equilibrio entre la vida profesional y la personal.

La Fundación rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad y cualquier otra actitud intimidatoria u ofensiva hacia las personas y sus derechos. La Fundación trabaja para prevenir el acoso en todas sus formas, incluyendo el sexual y por razón de sexo a través de un protocolo interno específico.

### **3.2.2 Igualdad de oportunidades y diversidad**

La Fundación promueve la diversidad, incluyendo la de género, y vela por la igualdad de oportunidades a través de su actuación tanto interna como externa.

La Fundación no acepta la discriminación de ningún tipo por motivos, de edad, raza, nacionalidad, género, religión, opinión política, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal, económica o social.

### **3.2.3 Cooperación y dedicación**

El trabajo eficiente y en equipo debe ser un principio de actuación de la Fundación, poniendo conocimientos a disposición de todos los

integrantes de la institución para facilitar la consecución de los objetivos de la Fundación y los valores que defiende.

### **3.2.4 Protección de la salud y la seguridad**

Los empleados de la Fundación deben evitar las actuaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas, tanto en las instalaciones de la Fundación como en relación con las actividades que realiza. Asimismo, deben adoptar las medidas preventivas necesarias y seguir las instrucciones y planes de emergencia que se establezcan al respecto.

## **3.3 USO Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN**

### **3.3.1 Protección de la información**

La información y el conocimiento son activos clave para la Fundación, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Los miembros de la Fundación deben ser diligentes y cuidadosos en la gestión de la información. Asimismo, deben proteger la información en sus distintas etapas (obtención, almacenamiento, tratamiento de soportes o medios y destrucción).

En particular, deben poner el mayor cuidado en el cumplimiento de sus compromisos de confidencialidad para evitar filtraciones potencialmente perjudiciales para la confianza social en el rigor de la labor de la Fundación.

La Fundación cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por aquellos con los que se relaciona. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus actividades.

En el caso de los patronos, deben evitar usar y divulgar información no pública de la Fundación, conocida con motivo de su cargo como patrono, para fines privados o que

podieran reportar un beneficio o ventaja de manera directa o a través de terceras personas o entidades con las que se relacionan.

Todas las personas deberán firmar, cuando les sea requerido, la aceptación de las políticas que la institución pudiera establecer en esta materia, así como la modificación de estas.

El deber de confidencialidad subsistirá incluso cuando la relación con la Fundación haya concluido.

### **3.3.2 Fiabilidad de la información**

La Fundación y las personas que la constituyen comunican, tanto interna como externamente, de forma veraz y completa. Nunca proporcionan, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Todos los grupos de interés incluidos en el presente Código que trabajan con información asociada a la Fundación deben velar por que sea rigurosa y fiable.

Asimismo, la Fundación se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus actividades.

### **3.3.3 Transparencia**

La Fundación mantiene un compromiso con la transparencia tanto en respuesta a los requerimientos legales o regulatorios como en respuesta a estándares voluntarios y de buenas prácticas en la materia.

Esta información se refiere a sus actividades, sus modelos de gobierno o de gestión o sus parámetros económicos principales, entre otros.

La información proporcionada a terceros se ofrecerá a través de portavoces autorizados. Solo estas personas podrán comunicar cuestiones que puedan entenderse constituyen la opinión de la Fundación.

Los empleados de la Fundación y los grupos de interés vinculados con la misma deberán ser cuidadosos con sus opiniones y conductas, en la medida que estas pueden afectar al prestigio y a la reputación de la Fundación o sus intereses. Deben ser especialmente cuidadosas en las redes sociales, indicando que sus opiniones personales no representan las de la Fundación, especialmente en el caso de los cargos directivos.

### **3.4 COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL**

#### **3.4.1 Respeto del medioambiente**

La Fundación y todos los grupos de interés a los que se dirige el presente Código están comprometidos con la protección del medio ambiente y el impulso de prácticas sostenibles para minimizar los impactos ambientales negativos.

#### **3.4.2 Compromiso social**

La Fundación tiene el objetivo de servir a la sociedad, a través de sus diferentes programas, facilitar a nuestros usuarios su capacitación para acceder al mercado de trabajo.

## **4. MARCO DE GOBIERNO DEL CÓDIGO**

- **DIFUSIÓN Y ADHESIÓN**

La Fundación comunicará y difundirá este Código entre sus grupos de interés. Todas las personas que se incorporen a la Fundación en los roles anteriores deberán comprometerse formalmente con su cumplimiento.

La Fundación podrá solicitar a los colectivos con los que se relaciona, de manera formal y con soporte documental, que confirmen periódicamente el cumplimiento del Código. Asimismo, el cumplimiento podrá ser incluido en la formación, en la evaluación del desempeño y en la valoración de potenciales candidatos o de terceros.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, tiene autoridad para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Tampoco cabe justificar prácticas contrarias al mismo amparándose en una orden superior o su desconocimiento.

Cualquier persona está habilitada para informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

- **IMPULSO DEL PATRONATO: COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO**

El Patronato de la Fundación es el responsable en última instancia de asegurar el cumplimiento del Código.

La Fundación aplica el principio de debido control para promover el cumplimiento. Esto significa, entre otros, que analiza y gestiona los riesgos; que define responsabilidades y comportamientos esperados; que asigna recursos a la formación en estas materias; y que cuenta con procesos, controles y procedimientos que permiten notificar, evaluar y responder a conductas contrarias a este código. En este sentido, la Fundación

también vela por que no sufran represalias aquellos que ponen en su conocimiento conductas contrarias a él.

En materia de cumplimiento, la Dirección de la Fundación tiene atribuidas las siguientes responsabilidades:

- Facilitar un canal de denuncias para recabar o proporcionar información sobre el cumplimiento del Código, gestionar las notificaciones y las consultas recibidas, coordinar su resolución y realizar un seguimiento diligente de las mismas.
- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código y, en general, del modelo de cumplimiento entre los grupos de interés de la Fundación y terceros relevantes.
- Informar periódicamente al Patronato acerca de las notificaciones recibidas, de su gestión y de su resolución.
- Revisar y proponer al Patronato la incorporación, modificación o eliminación de elementos del Código o del modelo de cumplimiento de la Fundación.
- Las decisiones de la Dirección de la Fundación en lo que se refiere a las notificaciones de incumplimientos del Código recibidas deberán estar debidamente fundamentadas y justificadas.
- La Dirección de la Fundación podrá requerir la colaboración de cualquier persona de la Fundación, así como solicitar asesoramiento externo, para analizar y resolver las consultas y notificaciones recibidas.

## **5. INCUMPLIMIENTOS**

La utilización de este procedimiento obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.

El eventual incumplimiento de lo establecido en el Código será evaluado conforme a los procedimientos internos y la normativa legal correspondiente. Al identificar un incumplimiento, la Dirección de la Fundación determinará la aplicación de medidas preventivas y/o disciplinarias según se establezca en los convenios correspondientes o en la legislación laboral de aplicación y si se considera una actuación contraria a los principios de buena fe contractual.

## **6. CANAL DE COMUNICACIÓN**

La Fundación, como entidad perteneciente al sector público del Principado de Asturias, comparte el sistema interno de información de la Administración del Principado de Asturias, un canal de denuncias que permite comunicar las conductas irregulares o contrarias a lo establecido en este Código.

La Dirección de la Fundación velará por la confidencialidad en el tratamiento de las notificaciones y no admitirá represalias sobre aquellos que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos. Garantizará asimismo los derechos de las personas vinculadas a las notificaciones y evaluará exhaustivamente, con independencia y objetividad, los posibles incumplimientos para asegurar su veracidad.

Las notificaciones y consultas serán nominativas para facilitar su resolución y serán estudiadas y tratadas de modo confidencial. Los datos de los intervinientes serán gestionados de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679, de 27 de abril.

## **7. APROBACIÓN**

Este Código de Conducta entra en vigor el 11 de septiembre de 2024, a partir de su aprobación por parte del Patronato y estará vigente en tanto no se apruebe su derogación o se realicen actualizaciones.

Se revisará y actualizará con la periodicidad que acuerde el Patronato y, en su caso, se revisarán, actualizarán o implantarán las políticas, procesos y controles que resulten necesarios. Para ello, se tendrán en cuenta las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por la Fundación en materia de ética y cumplimiento.