



CODIGO DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN ALBÉNIZ

INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de la Fundación Albéniz, aprobado por su Patronato en la reunión celebrada el día 11 de febrero de 2020, complementa los Estatutos de la Fundación y expresa su compromiso con un comportamiento ético en todo lo relacionado con su actividad.

El presente Código establece las pautas que deben regir la conducta de la Fundación, de los miembros de su Patronato y empleados de esta en todo lo relacionado con el desarrollo de su actividad y el cumplimiento de su misión. Su redacción se ha hecho teniendo en cuenta las recomendaciones que viene haciendo la Asociación Española de Fundaciones, de la que forma parte la Fundación, en materia de buen gobierno y transparencia del sector fundacional.

La Fundación también cuenta con un «Código de conducta de la Fundación Albéniz para la realización de inversiones», aplicable al ámbito específicamente financiero de su actividad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código será de obligado cumplimiento para todas las personas que participan directamente en el cumplimiento de los fines de la Fundación y en particular para:

- Los Patronos de la Fundación.
- El equipo de la Fundación: Empleados, profesores y otros colaboradores, con independencia de la modalidad de contratación en base a la cual presten sus servicios a la Fundación.
- Los alumnos de la Escuela Superior de Música Reina Sofía.
- Los profesores y participantes en el Encuentro de Música y Academia de Santander
- Los participantes en el Concurso Internacional de Piano de Santander Los miembros de los jurados del Concurso Internacional de Piano de Santander y del Premio Yehudi Menuhin a la Integración de las Artes y la Educación.
- Cualquier otra persona física o jurídica que se relacione directamente con la Fundación.

El Patronato de la Fundación es el responsable último de asegurar el cumplimiento del Código de Conducta.

Serán obligaciones comunes para todos aquellos sujetos al Código:

- Conocer y aplicar la normativa legal y velar por su cumplimiento en todas las actividades de la Fundación.
- Conocer, entender y cumplir el Código de Conducta.
- Comunicar cualquier posible incumplimiento del Código.
- Dar a conocer el Código a los grupos de interés de la Fundación y solicitarles su adhesión al mismo, siempre que esta función le haya sido asignada y forme parte de sus tareas.



LA FUNDACIÓN ALBÉNIZ

La Fundación Albéniz fue creada en 1987 por Paloma O'Shea.

Es una entidad cultural privada, de duración indefinida, sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que tiene personalidad jurídica propia e independiente y patrimonio propio, gozando de plena capacidad jurídica y de obrar.

Serán fines de la Fundación: promocionar la música, su estudio y enseñanza, editar publicaciones periódicas y ediciones unitarias y cualquier otra actividad en beneficio de dichos fines.

Específicamente, constituye un fin de la Fundación el fomento de la música de cámara, a través del desarrollo de actividades académicas, artísticas, culturales o de cualquier otra índole que contribuyan al fin propuesto.

Desde su creación, la Fundación ha promovido diferentes programas de relevancia internacional en el campo de la cultura y la música, principalmente:

- 1972: Concurso Internacional de Piano de Santander «Paloma O'Shea»
- 1991: Escuela Superior de Música Reina Sofía

Otros programas puestos en marcha por la Fundación son:

- 1989: Centro de Archivos y Documentación Albéniz
- 1998: Premio Yehudi Menuhin a la Integración de las Artes y la Educación
- 2000: Escuela virtual de música «Magistermusicae.com»
- 2001: Encuentro de Música y Academia de Santander
- 2005: Instituto Internacional de Música de Cámara de Madrid
- 2006: Música para una Escuela
- 2010: Portal de contenidos audiovisuales www.classicalplanet.es, hoy integrado en la web de la Escuela

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La Fundación ha establecido principios de actuación y conducta que considera de especial trascendencia, que son transversales y que deben guiar el comportamiento de Patronos, equipo directivo y empleados, entre otros:

- Ausencia de ánimo de lucro. La Fundación Albéniz no repartirá ningún remanente ni beneficio, ni siquiera en caso de disolución, destinando, de acuerdo a lo establecido por sus Estatutos y la legislación vigente, los excedentes que pudiera obtener a la consecución de sus fines fundacionales.
- Compromiso social y medioambiental La Responsabilidad Social Corporativa de la Fundación, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en



beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de su Misión. La Fundación, a través de sus diferentes programas, tiene el doble objetivo de apoyar a los jóvenes en su desarrollo personal y artístico; y acercar la música a todas las personas. La capacidad transformadora de la música otorga un impacto social a estos dos objetivos. La música elimina barreras y trata a todos por igual, sin importar idioma, tradición o cultura.

Por otro lado, nuestro compromiso medioambiental y de desarrollo sostenible se sintetiza en un gran objetivo: reducir sustancialmente nuestra huella de carbono. Para esto la Fundación se compromete en la mejora continua en el desempeño ambiental, en el cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables en materia medioambiental, así como con la concienciación y sensibilización medioambiental entre los empleados, proveedores y otros grupos de interés de la Fundación.

- Compromiso con la voluntad del fundador. La Fundación es el resultado de la decisión filantrópica de su Fundadora, concretada en unos Estatutos que constituyen su norma de gobierno al explicitar la voluntad de quien la crea en cuanto a la Misión que ha de cumplir. Ese compromiso debe mantenerse con toda fidelidad, pero sin perjuicio de aceptar que se puedan necesitar adaptaciones y ajustes en el transcurso del tiempo, dada la evolución del entorno profesional de la música clásica en los últimos años, cada vez más exigente e incierto.
- Rendición de cuentas y transparencia La Fundación deberá ser transparente, premisa para establecer relaciones de confianza y cooperación con todos sus interlocutores y con la sociedad en general. Esta transparencia debe presidir los nombramientos de patronos y directivos, la toma de decisiones, la delegación de autoridad, así como garantizar el exacto conocimiento de la trascendencia de la aportación de la Fundación al interés general por las administraciones y la Sociedad.
La Fundación, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales, se someterá anualmente a una auditoría externa y hará públicas sus cuentas anuales y su memoria de actividades, así como cualquier otra información relevante, a través de su página web. También facultará a su Patronato para aprobar el Plan de Actuación y las cuentas anuales, que serán presentadas anualmente en el Protectorado de Fundaciones.
- Independencia. El Patronato, el equipo directivo, el personal y los grupos de interés de la Fundación deberán actuar con independencia, evitando que intereses ajenos a los de la Fundación interfieran en decisiones y actuaciones. Esto implica poner en conocimiento de la institución cualquier conflicto de interés tan pronto sea percibido.
- Comportamiento ético Deberá tenerse una conducta ejemplar, protegiendo en todo momento la reputación de la Fundación y actuando con responsabilidad y profesionalidad.
- Respeto a los principios legales Implica el cumplimiento de la normativa aplicable, incluido este Código de Conducta. Deberá darse un trato justo e igual a todos aquellos que puedan verse afectados por las actuaciones de la Fundación, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia



personal o social, evitando cualquier posible violación o abuso de los derechos de las personas, y en particular de los menores.

MARCO GENERAL DE CONDUCTA

El marco general de conducta de la Fundación se desarrolla atendiendo a dos grandes bloques:

Marco general de conducta en el desarrollo de la actividad fundacional

- Comportamiento profesional. Los miembros de la Fundación deberán evitar aquellas conductas que puedan perjudicar la reputación de la Fundación. Deberán tener un conocimiento suficiente de las leyes y normas que afecten a su trabajo.
- Conflictos de interés. Se deberá actuar con objetividad e independencia, fundamentos críticos para nuestras responsabilidades profesionales. Los conflictos de interés aparecen en aquellas situaciones en las que los intereses personales, de forma directa o indirecta, son contrarios a los de la Fundación. En particular, se evitará utilizar en provecho personal la relación con la Fundación. Se podrán realizar otras actividades profesionales, culturales o institucionales por parte de Patronos y personal, siempre y cuando no generen situaciones de conflicto de interés. Se deberá tener un cuidado especial y ser totalmente transparente cuando se relacione en su labor profesional con familiares, amigos o mecenas de la Fundación.
- Relaciones con terceros. Los empleados de la Fundación se relacionarán con sus proveedores de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Fundación en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Ningún empleado de la Fundación podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.
- Uso de bienes y servicios de la Fundación. Los empleados de la Fundación utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la misma y no harán uso de ellos en beneficio propio. A este respecto, los empleados en ningún caso harán uso de los equipos que la Fundación pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la Fundación o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la Fundación para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Marco general de conducta en el entorno de trabajo

- Prácticas laborales. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo



ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

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. El respeto y la confianza deben ser normas de relación entre las personas de la Fundación.

La Fundación también apuesta por el desarrollo integral de las personas y el necesario equilibrio entre la vida profesional y la personal.

- Trabajo en equipo. El trabajo eficiente y en equipo debe ser un principio de actuación de la Fundación. La Fundación pone a disposición de todos sus empleados herramientas de trabajo colaborativo y promueve un buen ambiente de trabajo que evite los conflictos internos.
- Salud y seguridad en el puesto de trabajo. La Fundación se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo. Los miembros 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, debe adoptar las medidas preventivas necesarias y seguir las instrucciones y planes de emergencia que se establezcan al respecto.
- Desarrollo profesional El desarrollo profesional en la Fundación es un elemento clave para asegurar que dispone permanentemente de las capacidades más adecuadas para el cumplimiento de sus fines. La Fundación considera la evaluación del desempeño como una oportunidad para marcarse retos de desarrollo profesional. Se establecen prioridades y criterios de desempeño para cada empleado. El equipo de Dirección también identifica las necesidades formativas del personal a su cargo, facilitando la asistencia a los cursos de formación y, posteriormente, su aprovechamiento en el día a día.

CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE CONDUCTA

La Fundación velará por la adecuada difusión y cumplimiento de este Código, también se compromete a promover las buenas prácticas y a prevenir, detectar y eliminar comportamientos contrarios a este Código de Conducta.

Poner en acción el Código.

Este Código de Conducta nos brinda un marco ético para ayudarnos a tomar las decisiones correctas. Los principios establecidos nos ofrecen un conjunto de normas fundamentadas en nuestros valores, sobre los cuales basamos nuestro comportamiento en todas las áreas de nuestra actividad profesional.



Si no estás seguro de cuál es la decisión correcta o te enfrentas con un asunto complicado, hacerte las siguientes preguntas puede ayudarte a determinar un camino correcto:

- ¿Pongo en riesgo mi integridad, la integridad de la Fundación o de sus Patronos o Mecenaz?
- ¿Estoy defendiendo los valores de la Fundación?
- ¿Estoy tratando a los demás de la forma que espero que me traten a mi?
- ¿Mi superior estaría de acuerdo con la decisión tomada?
- ¿Mis acciones pueden dañar la reputación de la Fundación?

Cumplir el Código.

Todos tenemos la obligación de cumplir con los principios y comportamientos contenidos en este Código de Conducta. En caso de tener conocimiento o indicio razonable de actuaciones contrarias al Código de Conducta o que pudiesen suponer su incumplimiento o vulneración, se deberá informar sobre el incumplimiento planteando una denuncia a través de los canales establecidos a estos efectos. Si observamos un incumplimiento del Código, conviene hablarlo con nuestro responsable directo y, si ello no es posible, con un superior jerárquico. Estos últimos elevarán la denuncia al Comité de Seguimiento del Código para su gestión.

Si crees que los responsables no han atendido tu denuncia o, por cualquier motivo, prefieres cursar la denuncia tú mismo, también tienes derecho a hacerlo.

Las denuncias deberán ser nominativas y se realizarán mediante el envío del formulario descrito en el Anexo I a este Código de Conducta.

En materia de cumplimiento, el Comité de Seguimiento tiene atribuidas las siguientes responsabilidades:

- 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, así como de su resolución
- Revisar y proponer al Patronato la incorporación, modificación o eliminación de elementos del Código de Conducta

Respeto del Código de Conducta

Cuando se realice una denuncia a través del Canal de Denuncias siempre se garantizará la confidencialidad de la información facilitada. Valoramos la ayuda de aquellos que identifican posibles problemas éticos, plantean dudas e inquietudes. Te aseguramos la confidencialidad sobre tu denuncia que tan solo será conocida por un reducido número



de personas involucradas en el Canal de Denuncias. Queda prohibida cualquier represalia hacia alguien que haya informado o denunciado con honestidad una vulneración real o posible del Código de Conducta. Las represalias de este tipo también suponen una vulneración del Código.

Incumplimientos

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, el Comité de Seguimiento del Código determinará la aplicación de medidas preventivas y/o disciplinarias según se establezca en los convenios correspondientes o en la legislación laboral de aplicación.