



# Codi de conducta



# ÍNDEX

|                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓ .....</b>                                                                                                  | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJECTE .....</b>                                                                                                      | <b>6</b>  |
| <b>3. ÀMBIT D' APLICACIÓ .....</b>                                                                                           | <b>7</b>  |
| <b>4. ELS NOSTRES PRINCIPIS ÈTICS .....</b>                                                                                  | <b>8</b>  |
| 4.1 Igualtat i no discriminació com a pilar fonamental .....                                                                 | 9         |
| 4.2 El nostre més estricte compliment de la LEGALITAT .....                                                                  | 10        |
| 4.3 Oferir oportunitats i suport a les persones ateses per la Fundació .....                                                 | 11        |
| 4.4 La Transparència i el bon govern .....                                                                                   | 11        |
| 4.5 La sostenibilitat ambiental .....                                                                                        | 12        |
| 4.6 El nostre compromís amb la societat .....                                                                                | 13        |
| <b>5. ELS PRINCIPIS D' ACTUACIÓ DEL PERSONAL LABORAL .....</b>                                                               | <b>13</b> |
| 5.1 El bon ús dels recursos de la Fundació. ....                                                                             | 14        |
| 5.2 Garantir la més estricta confidencialitat de les dades personals i sensibles de les persones ateses per la Fundació..... | 15        |
| 5.3 El conflicte d' interès .....                                                                                            | 15        |
| 5.4 El nostre equip professional .....                                                                                       | 17        |
| 5.5 Preservar, fomentar i protegir l'equip de professionals de la Fundació .....                                             | 17        |
| 5.6 Promoure la responsabilitat social .....                                                                                 | 19        |
| <b>6. ELS PRINCIPIS D' ACTUACIÓ DELS MEMBRES DEL PATRONAT .....</b>                                                          | <b>20</b> |
| <b>7. IMPLEMENTACIÓ .....</b>                                                                                                | <b>22</b> |
| <b>8. EL NOSTRE COMPROMÍS AMB LA LEGALITAT .....</b>                                                                         | <b>23</b> |
| Normes ISO/UNE certificades .....                                                                                            | 23        |
| Implementacions Compliment Normatiu.....                                                                                     | 23        |
| <b>9. ENTRADA EN VIGOR DEL CODI DE CONDUCTA, INTERPRETACIÓ I SEGUIMENT .....</b>                                             | <b>24</b> |

## 1. INTRODUCCIÓ

Aquest document exposa el conjunt de normes i principis generals de govern corporatiu i de conducta professional que són d'aplicació per tot l'equip de professionals de la FUNDACIÓ ASPROS, dones i homes, i que resulten vàlids/es per establir els paràmetres orientadors de la cultura corporativa de la nostra Fundació.

La Fundació Privada Aspros és una entitat sense ànim de lucre que, va iniciar la seva activitat l'any 1962, treballa, juntament amb les famílies i les administracions i entitats públiques, per impulsar l'atenció directa, la inclusió i millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, principalment intel·lectual i per problemàtica en salut mental i de les seves famílies.

Actualment, la Fundació Aspros compta amb més de 599 professionals (\*), que treballem d'acord amb la metodologia i el model d'atenció centrat en la persona i en la comunitat, la millora continua i la norma SGE21. Per tal d'oferir, serveis i programes que acompanyen i donen suport a les més de 694 persones ateses (\*), a les quals atenem amb l'objectiu de fomentar la seva autonomia i la igualtat d'oportunitats.

(\*) Dades memòria 2023

La nostra missió és donar suport i oferir oportunitats a persones vulnerables, especialment a persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament i problemàtica en salut mental i a les seves famílies, per acompanyar-les en el seu projecte vital, mitjançant equips de professionals, programes i serveis, amb la col·laboració dels agents socials i econòmics. Fomentar la transformació social en un marc de sostenibilitat.

El nostre **propòsit fundacional és: Fer un món millor per a totes les capacitats.**

Com a agents de transformació social, treballem per a les persones, basant-nos en la sostenibilitat econòmica, ambiental i social. Vetllant especialment per la cohesió social dins del marc dels Drets Humans, la Convenció de Drets de les persones amb Discapacitat i els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

L'any 2022 es va aprovar el Codi Ètic de la Fundació, fruit d'un procés participatiu en que hi van col·laborar més de 200 persones dels diferents grups de relació de la Fundació. El codi ètic defineix la nostra ètica, la identitat i la manera de ser de les persones que formem part de la Fundació.

Els valors de la Fundació són quatre i tres actituds que volem que siguin l'eix del nostre estil de fer i ser. Respecte, Participació, Col·laboració i Compromís proactiu.

**El respecte:** Com a principal i primer valor de la Fundació. Vetllar pel respecte, desenvolupament i apoderament de les persones mitjançant l' escolta, l' empatia i la sensibilitat.

Oferim la màxima consideració a les persones ateses, les quals són la nostra raó de ser.

- Tenim en compte la seva opinió.
- Treballem des de l'escolta activa, l'empatia i el reconeixement.
- Creem oportunitats orientades a la salut, l'autonomia i el desenvolupament de la seva personalitat.
- Promovem una visió positiva dels diferents col·lectius vulnerables i la seva participació en societat.

**La participació:** Participar activament en la millora de la vida de les persones i de la Fundació.

- Promovem espais de participació i autogestió per a les persones i les seves famílies.
- Potenciem el treball en equips transversals entre professionals, persones ateses i els grups d'interès.
- Treballem en xarxa amb la resta d'agents socials.
- Valorem la implicació i el compromís de les persones treballadores vers les persones ateses i la Fundació.

**La col·laboració:** Treballar en equip amb actitud d'anticipació, eficient i constructiva.

- Aportem valor al nostre lloc de treball i a tota l'organització.
- Treballem en equip per uns objectius comuns.
- Compartim coneixement, ens ajudem i busquem solucions.
- Actuem amb una actitud d'anticipació, eficient i constructiva.

**El compromís proactiu:** Implicació i acció, donant el millor de mi pel bé comú.

- Tenim un ferm compromís amb les persones. Entenem que cada persona és única i irrepetible.
- Defensem i divulguem els drets humans de les persones amb discapacitat i els fem efectius dins l'organització.

- Oferim una atenció centrada en la persona, en la millora continua i la sostenibilitat.
- Treballem pel bon govern, l'eficiència, la transparència i la sostenibilitat.

També tenim definides tres actituds que acompanyen aquests valors fundacionals: Volem ser una entitat **oberta, generosa i alegre**.

**El codi ètic recull els compromisos específics amb cada grup d'interès de l'entitat:** Les persones ateses, les famílies, l'equip professional de l'entitat, amb empreses clients, empreses proveïdores, amb l'entorn ambiental i social. És essencial, que totes les persones de la Fundació les coneguin, contribueixin i alineïn les seves accions i objectius a aquests compromisos.

**La Fundació compta amb un comitè de Responsabilitat Social.** El comitè de Responsabilitat Social es va crear l'any 2021 i està format per representants de l'equip de professionals, persones ateses, famílies i l'equip de direcció de l'entitat. Aquest comitè té la competència de: definir el model de relació i diàleg amb els grups d'interès. Vetllar pel compliment del Pla de Responsabilitat Social, el qual contribueix a mitigar els riscos identificats -SGA- de l'entitat i a supervisar l'execució i el grau d'acompliment dels objectius i metes establertes. Assessorar a la direcció sobre oportunitats de mercat i operacions vinculades a la ASG. Responsable de la supervisió, revisió i supervisió del Codi Ètic, la política de RSC i el Codi de Conducta de l'entitat. Defineix els indicadors, les eines per a mesurar l'impacte de les accions i rendir comptes dels resultats assolits.

Els serveis de la Fundació es troben repartits a Lleida ciutat i als municipis de Sidamon i Sudanel·l.

Les oficines es troben ubicades al carrer Joana Raspall nº 30, 25002, de la localitat de Lleida, amb telèfon de contacte 973 278 087 i correu electrònic [aspros@aspros.cat](mailto:aspros@aspros.cat).

## 2. OBJECTE

Mentre que el codi ètic defineix valors i principis generals, **el codi de conducta estableix normes i pautes específiques que indiquen el què es considera un comportament acceptable o no dins de la Fundació.** Aquesta relació és important perquè el codi ètic proporciona la base moral i filosòfica, mentre que el codi de conducta converteix aquests principis en accions concretes i tangibles dins de l'organització.

El present codi de conducta té com a objectiu establir normes i principis essencials que han de guiar el comportament dels membres de la Fundació aquest codi també s' haurà d' aplicar quan es tinguin relacions comercials o es prestin els seus serveis a les persones ateses, atenció als familiars, a tercers, empreses proveïdores, amb la finalitat d' ajudar a consolidar una conducta de la Fundació respectada per tot el personal i col·laboradors de la Fundació.

La finalitat del present Codi de Conducta és orientar a l'equip professional sobre com hauran de ser les seves relacions entre ells/elles, amb les persones ateses, les famílies, les persones voluntàries, els patrons i patrones, les empreses clientes i proveïdores i amb els/les col·laboradors/es externes. També de com s' hauran d' adreçar i actuar amb les institucions de caràcter públic i privat i amb la societat.

### 3. ÀMBIT D' APLICACIÓ

El present codi de conducta va dirigit a totes les persones: professionals, patrones, clientes, proveïdores i tercers amb els quals la Fundació tingui relació.

El Patronat de la Fundació posarà tots els mitjans al seu abast per fer complir les normes d'aquest Codi de Conducta.

Tot el personal que conforma la Fundació ha de complir amb les normes tant internes, com externes, les que són d' obligat compliment i les que són de caràcter voluntari, aplicables d' acord amb la seva activitat.

La Fundació haurà de destinar tots els recursos que siguin suficients per vetllar per a l' efectivitat del correcte compliment del present codi de conducta.

La Fundació haurà d' aplicar el principi del degut control per promoure el compliment de les normes tant internes com externes, amb la finalitat de prevenir, detectar i erradicar conductes irregulars per part de qualsevol dels seus membres.

Per control hem d' entendre:

- L'anàlisi i gestió dels riscos.
- Definir les responsabilitats i comportaments dels membres de la Fundació.
- Formació del personal, patrons/es i persones voluntàries.
- Deure de diligència i lleialtat a la Fundació per part de Patronat.
- Disposar de sistemes de control per complir amb l'establert tant en el manual de Compliància de Fundació, com en el present Codi de Conducta, per detectar, notificar, avaluar i respondre a les conductes que siguin considerades irregulars.

El personal, voluntari, patrons, empreses proveïdores i tercers mitjançant el canal de denúncies de l'entitat, hauran de posar en coneixement de qualsevol conducta, que contravingui la bona fe, els principis i valors de la Fundació, o qualsevol conducta contrària a dret.

Les denúncies es podran realitzar al nostre canal ètic, accedint a la següent direcció <https://aspros.cat/canal-etic/>.

La Fundació garanteix que la notificació de les conductes irregulars comeses en l'activitat diària de la Fundació i que sigui contrària als seus principis, la persona denunciant no patirà cap tipus de represàlies pels fets denunciats, tal com estableix

la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre les infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

En aquest sentit, la Fundació també vetlla perquè no pateixin represàlies aquelles persones que posen en el seu coneixement potencials conductes irregulars.

#### **4. ELS NOSTRES PRINCIPIS ÈTICS**

A la Fundació proposem i fomentem una conducta ètica, juntament amb les famílies i les administracions i entitats públiques, per impulsar l'atenció directa, la inclusió i millorar de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat.

L'equip professional de la Fundació, en la seva activitat diària, manté una estreta relació amb la persona atesa, assumint dins de les seves pautes de comportament, respecte al tracte i el seu acompanyament, donant compliment amb l'establert en la Declaració de Drets Humans, la Convenció de Drets de les persones amb discapacitat, el Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics; la Convenció Internacional sobre les formes de Discriminació Racial; la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, la Convenció contra la Tortura i altres tractes o penes cruels, inhumans o degradants; Declaració dels principis i drets del Treball.

La Fundació té com a objectiu que tots els seus membres, als quals els hi és d'aplicació el present Codi de Conducta, compleixin amb els principis que detallem a continuació:

- Respectar la dignitat de cada persona com a individu únic i tractar tothom per igual, sense discriminació per discapacitat, raça, condició social, idees o creences, tal com es recull en la Declaració Universal dels Drets Humans.
- Tractar de forma amable, creant un clima que faci que totes les persones es sentin valorades i respectades, dins d'un entorn de comunitat de suport.
- Vetllar per garantir la confidencialitat de la informació de les persones ateses.
- Hauran de complir les normes de caràcter nacional i europeu que els sigui d'aplicació.
- Crear un bon clima de treball, respectant els drets laborals. Evitar conductes que lesionin la dignitat, integritat, intimitat i honor de l'equip de professionals.
- Crear oportunitats de formació, ocupabilitat, inserció laboral i de participació proactiva en societat.
- Respectar els drets humans i llibertats públiques.



- Promoure i respectar els valors i principis de la Fundació que són: El respecte, participació, col·laboració i compromís proactiu.
- La conducta de tots els membres de Fundació haurà d' anar encaminada a protegir la reputació i de la ser exemple d'ètica, rigor i professionalitat.
- Alinear-se amb els principis i finalitats perseguides per la Fundació.
- Complir amb la normativa vigent a nivell legal, administratiu i fiscal.

Formar part de la Fundació significa subscriure un **compromís ètic** amb:

#### **4.1 Igualtat i no discriminació com a pilar fonamental**

A la Fundació el principi d'igualtat i de no discriminació són la pedra angular a partir de la qual es teixeix tota la nostra estructura fundacional. Partidaris/es de la igualtat d' oportunitats independent de les circumstàncies individuals, promovem una ètica dins la Fundació basada en aquests principis. Fomentem les relacions interpersonals basades en el respecte. Cap persona atesa i treballadora de la Fundació Aspros serà objecte de discriminació per raó de raça, discapacitat física, malaltia, religió, orientació sexual, opinió política, edat, nacionalitat o gènere.

Totes les persones treballadores estan obligades a actuar en les seves relacions laborals amb la resta, conforme a criteris de respecte, dignitat i justícia, tenint en compte la diferent sensibilitat cultural de cada persona i no permetent cap forma de violència, assetjament o abús en el treball, ni discriminacions per raó de raça, religió, edat, nacionalitat, gènere o qualsevol altra condició personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat, amb especial consideració cap a l' atenció i la integració laboral de les persones més vulnerables.

Així mateix, totes les persones treballadores estan obligades a actuar, en les seves relacions amb les persones ateses de la Fundació i els seus familiars, conforme a criteris de consideració, respecte i dignitat, tenint en compte la diferent sensibilitat cultural de cada persona i no permetent discriminacions en el tracte per cap dels motius enumerats.

## 4.2 El nostre més estricte compliment de la LEGALITAT

Totes les persones treballadores de la Fundació mantindran un estricte respecte a l'ordenament jurídic vigent aplicable al país, comunitat, província, o municipi a on es desenvolupa la seva activitat.

Tota l'actuació de la Fundació i de les persones que la integren, guardaran un respecte escrupolós a les lleis, als drets humans i llibertats públiques. Adoptant totes les mesures que garanteixin el respecte dels drets fonamentals, els principis d'igualtat de tracte, de no discriminació, drets laborals, mediambientals, de lluita contra la corrupció i contra el blanqueig de capitals i les respectives responsabilitats de les persones jurídiques.

És un principi d'actuació bàsic doncs, donar compliment a tots els requisits legals i reglamentaris d'aplicació, així com, aquells altres subscrits per l'organització, com són **l'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible**.

La Direcció de la Fundació Aspros està compromesa amb la **Qualitat**; és per això que ha adoptat el compromís d'implementar un sistema de gestió de qualitat, basat en la **Norma UNE/EN/ISO 9001**, en el **Centre Especial de Treball** Parcs i Jardins i Tecnosolucions, i el servei de suport **EMS**, que és un recurs fonamental de suport especialitzat dirigit a les persones amb discapacitat, per a millorar la seva integració laboral i social. També a **l'Àrea de Formació**, que realitza el disseny i imparteix cursos de formació per a persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, problemàtica de salut mental i altres col·lectius. Finalment, a la residència Empresaguera per la prestació de servei residencial especialitzat, amb atenció psicosocial i sanitària per persones amb discapacitat intel·lectual i alta intensitat de suport.

La Direcció de la Fundació Aspros està compromesa amb la **Sostenibilitat i la Prevenció de Riscos**. És per això, que també disposa d'un sistema de gestió mediambiental basat en la norma **UNE/ISO 14001** en els Centres Especials de Treball Parcs i Jardins i Tecnosolucions. A més, a Tecnosolucions també disposa de la **UNE/ISO 27001** per prevenir riscos en la seguretat de la informació, i la norma **UNE 15713** de Destrucció Segura del material confidencial.

La Direcció de la Fundació Aspros està compromesa amb l'**Accessibilitat Cognitiva**. És per això, que també disposa d'un sistema de gestió basat en la norma **UNE 153101** per elaborar, traduir i validar documents en Lectura Fàcil.

Els membres de la Fundació han de conèixer suficientment les lleis i les normes de les quals la institució s'ha dotat i que afectin llurs responsabilitats. S'han d'esforçar en el seu compliment i el seu comportament ha de ser irreprotxable. Han d'evitar aquelles conductes, tant públiques com privades, que puguin perjudicar la reputació de la Fundació o posar en qüestió els seus valors o els seus interessos.

### **4.3 Oferir oportunitats i suport a les persones ateses per la Fundació**

Des de la Fundació sempre tenim entre mans desenes de projectes per garantir una millor qualitat de vida de les persones ateses i per transformar el món. Segons queda expressat en el seu propòsit: Fer un món millor per a totes les capacitats.

El nostre objectiu és donar suport i oferir oportunitats a les persones vulnerables, especialment a les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament i amb problemàtica en salut mental. La Fundació també oferirà suport i serveis d'acompanyament a les seves famílies. La seva finalitat serà la de crear un projecte vital amb la col·laboració d'agents socials i econòmics.

La Fundació té en compte l'opinió de les persones ateses, les famílies i fundacions de suport jurídic, treballant des de l'escolta activa, l'empatia i el reconeixement.

Per a la Fundació la construcció d'una societat de progrés es basa en la igualtat d'oportunitats i en la promoció social i individual.

### **4.4 La Transparència i el bon govern**

La Fundació es compromet al desenvolupament de la seva activitat amb integritat, evitant qualsevol conducta de corrupció i el suborn en qualsevol de les seves formes, aplicant totes les matèries tant legislatives com fiscals.

Aquest principi ha de ser assumit per qualsevol membre de la Fundació.

La Fundació és contrària a realitzar qualsevol conducta que pugui influir en la voluntat de terceres persones, tant físiques com jurídiques, amb la finalitat d'obtenir algun benefici mitjançant l'ús de pràctiques no ètiques. Tampoc ha de permetre que terceres persones, utilitzant pràctiques contràries a l'ètica i al dret, puguin fer servir aquestes amb el seu equip professional.

El personal laboral, voluntaris/es, patrons/es de la Fundació, no podran oferir, realitzar, rebre o acceptar qualsevol obsequi ni atencions de funcionaris públics/es o de tercers que puguin afectar la imparcialitat de qualsevol de les parts, influir en la decisió d'un negoci o que siguin contràries a les normes d'actuació contra l'anticorrupció.

El personal laboral, voluntaris/es, patrons/es de la Fundació Aspros no podran realitzar en nom de Fundació donacions, contribucions a partits polítics, amb la finalitat d'obtenir tractes de favor (en subvencions, etc.) en benefici propi o de tercers.

Tampoc utilitzar informació enganyosa o falsejada amb la finalitat d'obtenir subvencions o qualsevol tipus d'ajuts, a fi d'evitar el curs legal i administratiu establert en la legislació per a l'obtenció de les mateixes.

Els contractes de la Fundació, tant en l'àmbit públic com en el privat, són negociats per persones expressament autoritzades per a això. Els cobraments i pagaments a partits i associacions de tipus polític o sindical estan prohibits. La Fundació revisa periòdicament les seves pràctiques de comptabilitat i control intern. També aplica el major rigor per prevenir ser partícip en el blanqueig de capitals provinents d'activitats delictives o il·lícites, i per això compta amb polítiques i procediments de control intern.

La Fundació posa a disposició dels seus col·laboradors/es i parts interessades un canal extern de denúncies, gestionat de manera independent, per garantir la confidencialitat, la imparcialitat i la transparència en la recepció i gestió de comunicacions sobre possibles irregularitats o conductes contràries als nostres valors i principis ètics. Aquest canal permet que qualsevol persona pugui comunicar inquietuds o denúncies de manera anònima i segura, enfortint la confiança en la nostra gestió i fomentant un entorn d'integritat i respecte. A més, contribueix a prevenir, detectar i corregir conductes indegudes, consolidant el nostre compromís amb una cultura ètica i responsable.

Volem que el bon govern, l'eficiència i la transparència siguin els principis bàsics de la gestió de la Fundació en tots els àmbits, i que l'estil d'atenció es basi en el comportament ètic i responsable de totes les persones que formen part de l'organització, reflectint així el nostre compromís amb la societat i responnent a les expectatives d'aquesta.

#### **4.5 La sostenibilitat ambiental**

Les persones que integren la Fundació han de ser conscients de la necessitat de protegir el medi ambient i d'actuar i fer les activitats professionals de manera sostenible.

Tots els/les nostres professionals han de conèixer la rellevància i l'impacte significatiu que pot arribar a tenir, el desenvolupament de les activitats dins l'organització i la relació directa amb les tasques que tenen encomanades.

Igualment, la Fundació contribuirà a la conservació dels recursos naturals i d'aquells espais que tinguin interès ecològic, paisatgístic, científic o cultural. La Fundació es compromet a un estricte compliment de la legislació mediambiental aplicable i compta amb una política pública ambiental.

Mostra d'això és l'obtenció de la certificació ISO 14001, Sistema de Gestió Mediambiental pel CET Tecnosolucions i Parcs i Jardins. Aquest certificat estableix que la Fundació compleix amb els estàndards internacionals de gestió ambiental, garantint el seu compromís amb la prevenció i la reducció de l'impacte mediambiental de les seves activitats, també amb la comunicació, la sensibilització i la formació respecte a tots els elements que hi estan relacionats.

Dins el Pla de RSC establim objectius anuals i també inclou el Pla Ambiental de l'entitat. Dins del Pla Ambiental treballem diversos temes enfocats a la sostenibilitat, la protecció del medi ambient i la reducció de l'impacte ambiental de les seves activitats. Treballant àmbits com: la gestió de residus, eficiència energètica, conservació de recursos hídrics, mitigació del canvi climàtic, biodiversitat, mobilitat sostenible, educació i sensibilització ambiental, disseny sostenible, gestió de la contaminació i economia circular. Aquests àmbits es treballen a partir d'un anàlisi de materialitat i d'un pla d'objectius anual.

#### **4.6 El nostre compromís amb la societat**

La Fundació promou en el desenvolupament de les seves activitats professionals a favor del benestar de les persones ateses i d'apropar la seva tasca a la societat. Generar oportunitats de desenvolupament de la persona, fer un acompanyament als familiars amb el propòsit de facilitar la comprensió del compromís i produir un impacte positiu en la societat.

El Pla RSC també contempla objectius de sostenibilitat econòmica, ambiental i especialment de l'àmbit social.

### **5. ELS PRINCIPIS D'ACTUACIÓ DEL PERSONAL LABORAL**

Els criteris de comportament específics respecte a l'equip professional de la Fundació i que han estat recollits en aquest Codi de Conducta, hauran d'inspirar-se i aplicar-se d'acord amb el més estricte compliment de l'ordenament jurídic, que informará en tot cas la seva aplicació, i estaran principalment orientats a:

## **5.1 El bon ús dels recursos de la Fundació.**

El personal laboral, voluntaris/es, patrons/es hauran d'utilitzar els recursos de la Fundació de forma responsable, apropiada, sempre amb les autoritzacions pertinents, sense fer-ne ús en benefici propi.

El personal té les obligacions següents:

- Utilitzar els recursos de forma eficient i apropiada, i únicament per a l'acompliment de la seva activitat professional.
- Protegir els recursos i preservar-los d'aquells usos inadequats dels quals poguessin derivar-se perjudicis econòmics o deteriorament de la reputació de la Fundació.

Els equips i sistemes informàtics han de ser utilitzats amb propòsits propis de la Fundació. El seu ús per a fins personals ha de ser raonable, adequat i ajustat al principi de bona fe contractual. No s'han d'utilitzar els recursos tecnològics de la Fundació per emmagatzemar o distribuir material inapropiat o per visitar llocs a Internet que al·leguin material d'aquesta naturalesa. Tampoc es podrà per instal·lar o descarregar programes, aplicacions o continguts que infringeixi els drets de propietat intel·lectual o industrial de tercers. O que contravinguin les normes de la Fundació o que puguin perjudicar la seva reputació. El personal i el patronat han de conèixer que els documents i dades continguts en els sistemes i equips de tecnologies de la informació de Fundació, poden estar subjectes a revisió per part d'unitats competents de la mateixa, o per tercers designats per aquesta, quan així es consideri necessari i estigui permès per la normativa en vigor.

El mateix serà d'aplicació respecte dels mitjans que la Fundació pugui posar a disposició dels membres del Patronat per al desenvolupament de les seves funcions.

Excepte en els casos degudament previstos i autoritzats per la Fundació, no està permès que el personal laboral o membres del Patronat disposin dels recursos propietat de la mateixa.

No es farà ús de béns, drets, capital, ús de targetes de crèdit o dèbit de titularitat de la Fundació per sufragar actuacions que no siguin pròpies de l'activitat professional o de la seva condició de patró/na, en cada cas.

## **5.2 Garantir la més estricta confidencialitat de les dades personals i sensibles de les persones ateses per la Fundació**

Les dades de caràcter personal i de caràcter sensible de les persones ateses, així com els seus familiars, hauran de ser tractades amb absolut secret confidencialitat i no podran ser facilitades més que als seus legítims titulars o sota requeriment oficial sempre amb les oportunes garanties jurídiques.

La Fundació compleix amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades RGPD 2016/679 i LOPDGDD 3/2018 de 5 de desembre), tant de les dades de les empreses clients, com dels seus propis empleats/des, dels/les candidates en processos de selecció, contractes o altres. La Fundació es compromet a demanar només les dades que són necessàries per a una eficaç gestió dels seus projectes i serveis.

El personal que, per motiu de la seva activitat professional, tingui accés a les dades de caràcter personal de les persones ateses de la Fundació, dels seus familiars, del personal laboral, dels/les patrons/es i altres, haurà de signar-ne compromís de confidencialitat i fer-ne un ús responsable i respectuós.

El deure de confidencialitat haurà de romandre encara que la relació laboral hagi conclòs.

La Fundació es compromet a la formació del seu personal en matèria de protecció de dades i a establir els criteris, mesures de protecció de caràcter tècnic i organitzatius dels mateixos.

## **5.3 El conflicte d'interès**

Qualsevol vinculació econòmica, familiar, d'amistat o de qualsevol altra naturalesa del nostre equip professional, pot portar a alterar la independència en la presa de decisions i podria suposar un risc potencial d'actuació deslleial per entrar en conflicte interessos particulars i de l'organització.

En conseqüència, quan aquestes circumstàncies es produeixin, s'haurà de posar en coneixement del Patronat de la Fundació.

En particular, s'entendrà que existeix un conflicte d'interessos quan entrin en col·lisió, de forma directa o indirecta, l'interès de la Fundació i l'interès personal de qualsevol professional de l'organització, o de qualsevol persona a ella vinculada.

Per tant, no s'han d'acceptar amb caràcter general els comportaments que comprometin la independència de la Fundació i del seu equip professional en la presa de decisions.

Els patrons/es i el consell assessor de la Fundació estan sotmesos/es a les regles específiques que s'estableixen en els annexos a aquest Codi de Conducta. La Fundació podrà requerir-los que confirmin periòdicament la seva independència respecte d'interessos que podrien estar en conflicte amb els de la Fundació.

### **L'elecció d'empreses proveïdores**

Els processos d'elecció dels nostres col·laboradors s'han de caracteritzar per la recerca de competitivitat i qualitat, garantint la igualtat d'oportunitats entre totes les empreses proveïdores i col·laboradores de la nostra organització. En qualsevol cas, es tindrà en compte les pràctiques de responsabilitat social implantades per aquestes com un dels criteris que influeixen en la decisió de contractació, adoptant en l'elecció entre les candidates criteris objectius i transparents.

L'equip que conforma la Fundació s'ha d'assegurar que totes les empreses proveïdores, on vulgui que operin, entenguin i respectin les nostres expectatives ètiques.

Les empreses proveïdores hauran d'actuar i respectar els fins que persegueix la Fundació, per la qual cosa hauran de:

- Que la relació entre la Fundació i l'empresa proveïdora es basi en la confiança.
- Compranguin, respectin i comparteixin els fins que persegueix la Fundació.
- Compliment normatiu en totes les matèries.
- Que gaudeixi d'una bona reputació.
- Facilitin la informació que se'ls demani, amb la finalitat de mantenir una adequada col·laboració i la bona prestació del servei.
- Es comprometin al compliment del present codi de conducta.

### **El compromís amb les empreses clients:**

En el Codi Ètic de la Fundació s'expliciten els compromisos que tenim respecte a les empreses clients de l'entitat. Apliquem aquests compromisos en la nostra política de servei i qualitat i a través de la SGE21, incorporat la seva participació en la gestió de l'entitat. Escoltar i donar resposta a les necessitats de les empreses clients. Generar confiança i ser amables. Oferir serveis i productes de qualitat i sostenibles. Gestionar les queixes com a una oportunitat de millora, de manera eficient i àgil. Informar i crear espais de col·laboració i participació.



## **El compromís de mantenir la bona reputació de la Fundació Aspros**

Un dels actius més valuosos que disposa la Fundació és la seva bona reputació.

La imatge positiva és un intangible que es construeix al llarg de molt de temps però que es pot destruir en uns instants. Per aquesta raó, la Fundació és extremadament curiosa a fer manifestacions o actuacions que puguin menystenir la seva imatge o la de les persones que atengui i els seus familiars.

L'equip professional que forma part de la Fundació haurà d'actuar tenint en compte els interessos i finalitats que persegueix la Fundació, quan s'hi trobin representant-la, a més s'haurà d'assegurar que no hi ha cap confusió entre els interessos personals o opinions amb els de l'organització.

### **5.4 El nostre equip professional**

El nostre equip humà és l'element clau per a la inclusió de les persones que atén la Fundació, ja que estableix un compromís mutu amb l'entitat. A més, la Fundació és conscient que l'equip professional constitueix el bé més valuós de l'entitat, així com que les condicions de treball, de seguretat i de millora són indispensable per poder donar una atenció de qualitat.

Comptem amb professionals amb una àmplia experiència en els diferents processos: equip directiu, recursos humans, administració, informàtica, màrqueting, comercials, voluntariat, disciplines tècniques de diferents àmbits com la salut, el treball social, la psicologia i l'atenció directa.

Totes treballem amb l'objectiu d'aconseguir que els diferents serveis ofereixin la màxima qualitat, des del treball en equip i la responsabilitat professional en cadascun dels departaments.

### **5.5 Preservar, fomentar i protegir l'equip de professionals de la Fundació**

Entenem imprescindible un continu reciclatge de l'equip que formi part de la Fundació, i per això, l'organització posa a disposició de tot aquest les eines informatives i formatives amb l'objectiu de valorar les seves competències i desenvolupar el seu valor professional.

La formació respon a les necessitats objectivament fixades de l'organització i té en compte el desenvolupament professional de les persones.

**No-discriminació.** Es respectarà i facilitarà la igualtat efectiva d'oportunitats i de tracte, independentment de raça, sexe, maternitat-paternitat, creences, ideologia, orientació sexual, nacionalitat, origen social, salut, edat, discapacitat o altres

característiques distintives, i en concret no farà cap discriminació directa o indirecta en la contractació, formació, progressió i promoció professional, ni vulnerarà drets relacionats.

Tot aquell personal laboral que en les seves funcions diàries tingui contacte directe amb les persones ateses per la Fundació haurà d'oferir una atenció excel·lent, amable, integral, respectant la dignitat. Atès que són la raó de ser de l'organització. El personal laboral haurà de promoure el seu benestar i ajudar-les en el seu desenvolupament personal, amb la finalitat que les persones se sentin valorades i volgudes.

### **El compromís de la Fundació amb les famílies.**

Les famílies de les persones ateses són un grup d'interès fonamental per a l'organització. Per això, des de la Fundació creiem que hem de treballar al costat d'elles i informar de manera transparent i honesta, escoltar i tenir en compte la seva opinió. Així com, facilitar que, amb el consens amb la persona atesa, puguin participar de forma conjunta, en la presa de decisions que afectin la vida del seu o de la seva familiar.

Treballem en equip i creem espais de comunicació i participació perquè les famílies puguin col·laborar amb la Fundació en la defensa dels drets i dels interessos dels diferents col·lectius atesos.

**Salut, seguretat i protecció.** Es prendran totes les mesures de precaució lògiques per mantenir un entorn laboral segur i saludable. En aquest sentit, tot l'equip professional de la Fundació haurà d'assegurar no només la seva pròpia seguretat sinó també la de la resta de professionals, no posant en perill cap subjecte en el marc de les activitats de l'empresa.

S'aurà d'informar immediatament el superior o encarregat/a de seguretat en cas que s'esdevingui un accident, encara que sigui de menor importància, així com també d'aquells comportaments o instal·lacions que puguin posar en perill la seguretat en l'entorn laboral. Tots l'equip professional que conforma l'organització ha de conèixer i respectar els procediments en cas d'emergència.

Des de la Fundació s'aurà d'implementar tot el protocol i pla de riscos laborals, amb la finalitat de garantir la seguretat en el lloc de treball que s'ocupi.

**Entorn laboral adequat.** Tot el personal de Fundació ha de donar suport i fomentar el compromís que adopta aquesta per a un lloc de treball lliure sense assetjament ni intimidació. De conèixer algun cas en què s'hagi produït algun tipus d'actitud

intimidatòria o de manca de respecte s' haurà de comunicar automàticament al/la superior que el gestionarà de la manera adequada.

Es fomentarà un entorn laboral basat en l'educació i el bon tracte, quedant prohibit humiliar, aïllar, ferir o alterar els nostres companys/es de treball.

Per això, la Fundació té aprovat i és d' aplicació un Pla d'Igualtat, juntament amb la política anti-assetjament sexual i laboral. Així com també, podrà denunciar qualsevol fet mitjançant el canal de denúncies que es troba a la pàgina web de l' entitat.

**Compliment del codi ètic.** El personal laboral que formi part de la Fundació haurà de complir amb el seu Codi Ètic, on es descriuen els valors, els compromisos ètics i la forma de fer que han d'inspirar i guiar la conducta dels/les professionals i persones relacionades amb la Fundació. **La lectura i comprensió del Codi Ètic forma part de la formació inicial obligatòria, que farà tota persona que s'incorpori o relacioni amb la Fundació.**

## 5.6 Promoure la responsabilitat social

La Fundació, a través del comitè de Responsabilitat Social, s'encarregarà de proposar i/o promoure les modificacions del Codi Ètic, el Codi de Conducta i altres protocols ètics dels serveis, per tal de tenir una coherència, publicar-los i mantenir-los actualitzats.

El compromís de la Fundació amb la societat, es materialitza a contribuir activament i voluntàriament al millora social, des d' una triple dimensió:

- **Social:** promoció i potenciació de la contractació local, condicions de treball que afavoreixin la seguretat i salut laboral i el desenvolupament humà i professional del personal, supervisió de les condicions laborals i procurar la millora de la comunitat.
- **Econòmica:** procurar la continuïtat de l' organització oferint serveis útils, compliment rigorós dels contractes i compromisos adquirits, lluita contra la corrupció, màrqueting responsable i construcció de la reputació corporativa.
- **Ambiental:** respecte de les polítiques ambientals, racionalització del consum de recursos (energia, aigua o altres), reciclatge i reducció de la generació de residus

## Transparència informativa i mitjans de comunicació

Les comunicacions que la Fundació realitzi mitjançant la seva pàgina web <https://aspros.cat/> o les diferents xarxes socials en les quals tingui compte, les faran les persones autoritzades seguint les pautes marcades per la pròpia Fundació.

La direcció, d'acord amb el Patronat i el departament de Comunicació, encarregat de portar les xarxes socials, pàgina web i realitzar el comunicat corresponent de la Fundació, seran les responsables de coordinar i aprovar qualsevol informació que es publiqui, sempre assegurant que es garanteixi la reputació de la Fundació, ometent qualsevol informació o comentari que pugui causar cap dany a la persona o a la imatge a les persones ateses per aquesta, als seus familiars o tercers que hi tinguin relació.

Des de la Fundació ens comprometem a que la comunicació sigui professional, veraç, precisa, basada en la transparència i l'objectivitat. **La Fundació compta amb una estratègia i un pla de comunicació.**

## 6. ELS PRINCIPIS D' ACTUACIÓ DELS MEMBRES DEL PATRONAT

Els membres del Patronat de la Fundació hauran d'acceptar el seu Codi de Bon Govern i el coneixement del Codi Ètic i de Conducta, d'acord amb els estatuts de la Fundació Privada Aspros, trobant-se recollit els seus drets, deures i obligacions en l'exercici del seu càrrec, d'acord amb el que estableix el capítol IV, en els articles 11 al 18, de l'esmentat document notarial.

Els principis d'actuació que a continuació es descriuen són aplicables als membres del patronat, que són els següents:

- Compliment del deure de diligència: els membres hauran d'actuar amb diligència com a regla general i regla de bon govern. La diligència exigeix que el patró/na exerceixi el seu càrrec de forma efectiva.
- Compliment del deure de supervisió: els patrons/es hauran d'establir aquelles mesures que siguin necessàries per a un control efectiu de l'activitat de la Fundació.
- Compliment del deure de lleialtat: els patrons/les en l'exercici de les seves funcions hauran d'actuar en interès i benefici de la Fundació.
- Durant l'exercici del seu càrrec hauran d'actuar amb exemplaritat, evitant qualsevol conducta o actuació que pugui perjudicar la reputació, imatge o fins de la Fundació.
- Els patrons/es hauran de mantenir la seva independència a la presa de decisions, acords i actuacions, evitant qualsevol situació que causi un conflicte d'interessos amb la Fundació.

- Els patrons/es s' hauran de comprometre amb els fins perseguits per la Fundació.
- Realitzar una administració diligent en relació a la disposició del patrimoni de la Fundació. Els actes de disposició i administració del patrimoni de la Fundació han d' estar precedits per una informació suficient, per la no especulació i la prudència.
- Els patrons/es actuar amb professionalitat, transparència, complint amb els deures i responsabilitats del seu càrrec, d' acord amb la normativa, els Estatuts i normativa interna de la Fundació.
- Hauran de fer un bon ús dels recursos de la Fundació.
- Complir amb el deure de confidencialitat i secret de les dades de caràcter personal de les persones ateses, dels seus familiars, la no divulgació de cap informació que puguin conèixer o accedir de la Fundació, amb motiu del seu càrrec. Aquestes dades i informació no podran ser usades amb finalitats privades o per reportar-los cap benefici o avantatge de manera directa o indirecta per a terceres persones o entitats.
- Compliment del present Codi de Conducta.

## 7. IMPLEMENTACIÓ

El patronat de la Fundació assumeix el compromís de complir amb els requisits de la responsabilitat social de l'organització, emfatitzant el valor de la paraula donada als diversos grups d'interès, portant a efecte l'obligació contreta, i incloent la provisió dels recursos humans i econòmics necessaris, per articular la implementació i supervisió del present Codi de Conducta. La Direcció, bé per si mateixa o òrgan delegat, s'encarregarà de:

- **Comprovar l'aplicació del Codi de Conducta**, a través d'activitats específiques dirigides a controlar la **millora contínua** de la conducta en l'àmbit de l'organització, mitjançant l'avaluació dels processos de control dels riscos de conducta.
- **Promoure iniciatives** per a la difusió del coneixement i la comprensió del Codi de Conducta.
- **Rebre i analitzar els avisos** d'incompliment o violació del Codi de Conducta.
- **Prendre decisions** respecte a violacions del Codi de Conducta de rellevància significativa, proposant en el seu cas, la imposició de sancions i l'adopció de mesures disciplinàries.
- **Establir controls** per evitar conductes de delictes que puguin generar responsabilitat penal per a la Fundació Aspros.
- **Proposar i/o promoure les modificacions i integracions** a aportar al Codi de Conducta i publicar i mantenir actualitzat el mateix.

El Codi de Conducta es dona a conèixer als implicats interns i externs mitjançant activitats de **comunicació i formació** específiques i a través de la seva publicació a la pàgina web i portals de formació de la Fundació.

La Fundació s'ocupa d'establir, per a cada part implicada, uns canals de denúncies a través dels quals remetre les comunicacions oportunes. Aquests canals vetllaran per la confidencialitat en el tractament de la informació.

Ningú, independentment del seu nivell o posició, està autoritzat per demanar que un/a professional cometí un acte il·legal o que contravingui el que estableix aquest Codi de Conducta.

## 8. EL NOSTRE COMPROMÍS AMB LA LEGALITAT

A continuació, s'exposen aquelles certificacions en diferents àmbits que permeten cristal·litzar el nostre veritable compromís en amb les nostres obligacions:

### Normes ISO/UNE certificades

- ISO 9001, Sistema de Gestió de Qualitat. El tenen els CET de Parcs i Jardins i Tecnosolucions, el servei EMS i l'Àrea de Formació i també el centre residencial d'Empresseguera.
- ISO 14001, Sistema de Gestió Mediambiental. Jardineria i Tecnosolucions.
- ISO 27001, Sistema de Gestió de Seguretat de la informació de l'organització.
- Norma UNE 15713, Sistema de gestió de la destrucció segura. Tecnosolucions
- Norma UNE 153101 Sistema de gestió de lectura fàcil. Servei Fem-ho fàcil.

### Implementacions Compliment Normatiu

Implementació i Adequació al Programa de **Compliance Penal** (Responsabilitat Penal de la Persona Jurídica) amb **Edor Team Soft, S.L.**

Implementació en matèria de **Protecció de Dades Personals** (LOPDGDD i RGPD) amb **TEIXIDÓ**.

## 9. ENTRADA EN VIGOR DEL CODI DE CONDUCTA, INTERPRETACIÓ I SEGUIMENT

El Codi de Conducta Ètica va entrar en vigor després de la seva aprovació el Desembre del 2022. <https://aspros.cat/codi-etic-i-politiques/>

S'ha implantat i s'ha procedit a l'aprovació del Codi de conducta present, essent aquest ratificat i aprovat pel **Patronat, en data Novembre 2025**.

**El Codi es comunicarà a tots els membres de la Fundació.** Estarà vigent mentre no s'aprovi la seva modificació o anul·lació, que serà degudament comunicada.

Cadascun de nosaltres assumim la tasca de revisar i seguir aquest Codi, i complim totes les lleis aplicables, polítiques i directrius.

Aquest Codi intenta contemplar moltes de les situacions a les quals ens enfrontem en el dia a dia, però no pot considerar totes les circumstàncies. S'ha d'informar al nostre responsable directe sobre qualsevol conducta que estíem, de bona fe, que és una vulneració del Codi de Conducta Ètica. Si qualsevol dels/les nostres responsables està implicat en la situació que desitgem informar o no pot o no ha resolt adequadament les nostres preocupacions, informarem el/la responsable del departament, *Compliance Officer* o al Patronat de la Fundació.

S'informa que tot el personal té a la seva disposició un **Canal de Denúncies** a la pàgina web de la Fundació accedint a l'enllaç següent <https://aspros.cat/es/canal-etico/>, mitjançant el qual és possible notificar, de forma totalment confidencial, comportaments o fets contraris a l'ètica, a la legalitat vigent, al present Codi de Conducta Ètica o a les pràctiques de bon govern corporatiu que regeixen la nostra Fundació, amb especial èmfasi en aquelles que poguessin tenir transcendència penal.

No realitzem cap discriminació ni prenem represàlies contra el personal pel fet d'haver informat, de bona fe, sobre infraccions reals i provades. El Patronat de la Fundació juntament amb el *Compliance Officer* designat vetllarà pel compliment del present Codi, resoldrà incidències o dubtes sobre la seva interpretació i adoptarà les mesures adequades per al seu millor compliment.

L'incompliment d'aquest codi pot donar lloc a l'adopció de mesures disciplinàries de caràcter laboral, incloent-hi la possibilitat d'acomiadament i, si s'escau, la Fundació es podrà reservar el dret d'exercir les accions legals oportunes.



## **DOCUMENT JUSTIFICATIU DE CONEIXEMENT I CONTINGUT DEL CODI CONDUCTA**

Declaro haver llegit i comprometre'm a complir el codi de bon govern corporatiu.

Lloc i data:

Nom i Cognoms:

DNI/NIE:

Signat (treballador/a).



**Consulta el Codi de Bona Conducta a:**

<https://aspros.cat/codi-etic-i-politiques/>

**Envia els teus suggeriments i denúncies a:**

<https://aspros.cat/canal-etic/>

**1ª edició del Codi de Bona Conducta:** juny 2025

**Revisat per la Comissió de Responsabilitat Social:** juny 2025

**Aprovat pel patronat:** juny de 2025

**Nº DOC:** RE-RSC-07



**Fundació Aspros**

Av. Joana Raspall, 30. Baixos. 25002 (Lleida)

973 278 087

[aspros@aspros.cat](mailto:aspros@aspros.cat)