

# CODI DE BON GOVERN

Barcelona, novembre de 2018

---

# ÍNDIX DE CONTINGUTS

1. LA FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE	3
2. BON GOVERN DE LES FUNDACIONS	4
3. L'ÒRGAN DE GOVERN DE LA FEM	4
3.1 Criteris de selecció	5
3.2 Protocol d'acollida	5
3.3 Protocol de desvinculació	6
4. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DEL PATRONAT	6
4.1 Funcions	6
4.2 Responsabilitats	7
5. DRETS I DEURES DEL PATRONS	8
5.1 Drets	8
5.2 Deures	8
6. ORGANITZACIÓ DEL PATRONAT	9
6.1 El president	9
6.2 Les comissions	9
6.3 La relació patronat-direcció executiva	10
7. FUNCIONAMENT DEL PATRONAT	10
8. AVALUACIÓ DEL PATRONAT	11
9. ANNEXOS	12

---

## 1. La Fundació Esclerosi Múltiple

La Fundació Esclerosi Múltiple (FEM) és una entitat privada sense afany de lucre inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya i declarada d'utilitat pública.

La Fundació té per missió millorar la qualitat de vida de les persones afectades d'esclerosi múltiple i destinar recursos a la recerca d'aquesta malaltia.

D'acord amb això, i segons s'estipula a l'article 5 dels Estatuts, són finalitats de la Fundació prestar assistència i serveis als afectats per malalties degeneratives del sistema nerviós i, en especial, de l'esclerosi múltiple i les seves famílies; millorar la informació de les persones amb malalties degeneratives del sistema nerviós i dels seus familiars; tenir cura de la formació professional, la creació d'ocupació, sensibilitzar en relació amb la prevenció i l'atenció d'aquestes malalties, i afavorir l'assistència integral de les persones afectades per les malalties susdites, tot complementant l'acció dels dispositius sanitaris, sociosanitaris i socials d'utilització pública, i qualssevol altres relacionades amb les anteriors que acordi el Patronat, i indirectament, la formació dels professionals i la investigació pel que fa referència a les malalties degeneratives del sistema nerviós i, en especial, de l'esclerosi múltiple.

La Fundació Esclerosi Múltiple juntament amb l'Associació Catalana d'Esclerosi Múltiple formen part del projecte social que té com a finalitat donar suport a les persones amb EM i altres malalties neurodegeneratives. Encara que cada entitat desenvolupa un seguit d'activitats diferenciades per complir amb la missió única, ambdues entitats encara que disposin del seu propi òrgan de govern, comparteixen un projecte comú amb missió compartida. Per aquest motiu alguns membres del Patronat de la FEM formaran part també de la Junta Directiva de l'Associació.

Els principis generals de la FEM:

- Concebre la neurorehabilitació com un dret per a totes les persones amb EM.
- Potenciar el Treball i la Formació per les persones amb EM com una eina per la seva integració social i autonomia.
- Apoderar les persones amb EM i les seves famílies a través de la informació validada i contrastada, la Formació i l'accés a recursos de qualitat.
- Treballar per la Defensa de Drets de les persones amb EM.
- Sensibilitzar a la ciutadania, les empreses i les Administracions en l'EM.
- Potenciar la Recerca en EM, tant en l'àmbit clínic com neurorehabilitador. Així com impulsar estudis socials.
- Gestionar de manera professional, eficaç i sostenible els recursos humans i materials.
- Prioritzar la qualitat i la seguretat dels serveis i els equipaments gestionats per la Fundació.
- Treballar en equip i fomentar la participació.
- Rendir comptes als diferents nivells.
- Planificar i innovar com a eines de progrés.
- Actuar sota els principis d'igualtat, cooperació i solidaritat.
- Formar continuadament les persones per millorar les capacitats tècniques, el coneixement i la comunicació.
- Actuar de forma corresponsable amb les administracions en el desenvolupament de les polítiques socials i sanitàries.
- Col·laborar coordinadament amb altres entitats, especialment amb les que siguin de caire social i sanitari i dels àmbits més propers a l'entitat.
- Liderar des del Patronat i des de l'equip directiu per promoure i impulsar aquests valors i els objectius de la Fundació, essent un exemple per al conjunt de l'organització.

## 2. Bon govern de les Fundacions

S'entén per bon govern el sistema de normes i procediments que tenen com a finalitat que l'entitat funcioni correctament, amb transparència i responsabilitat, amb independència de les persones que desenvolupin funcions de govern i representació en cada moment, facilitant la transició entre persones i garantint la sostenibilitat de la Fundació. El bon govern també permet i facilita a la Fundació el compliment de la legislació i regulació vigent.

És un instrument necessari per a la sostenibilitat de la Fundació i per a inspirar confiança a tots als agents d'interès, genera valor i millora l'eficiència operativa i econòmica. Disposar d'estructures i d'un codi de bon govern pot atraure recursos i donar-los un bon ús.

## 3. L'òrgan de govern de la FEM

El Patronat és l'òrgan de govern de la Fundació, la representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució de les finalitats fundacionals (art. 16 dels Estatuts).

Els criteris que regiran l'actuació del Patronat són:

- El compliment de la finalitat fundacional
- La defensa de la viabilitat de la Fundació

Tot això es durà a terme optimitzant la gestió dels recursos disponibles i complint amb bona fe els contractes amb treballadors i proveïdors.

El Patronat ha de mostrar un lideratge fort i eficaç que ajudi a l'organització a adoptar una estratègia adequada que permeti complir de forma efectiva els seus objectius tenint en compte la visió, els valors i la reputació de l'entitat.

El patronat funciona com un equip eficaç, utilitzant l'equilibri adequat entre habilitats, experiència i coneixements, que afavoreix la presa de decisions informada.

Segons l'article 17.1 del Estatuts, el Patronat està integrat per persones físiques o jurídiques i constituït per un nombre de patrons no inferior a cinc ni superior a disset. Una dimensió més reduïda del Patronat permetria que la presa de decisions sigui més àgil i eficient i facilitar una major implicació del integrants del Patronat, una comunicació més àgil i personal entre ells, que la contribució de cada persona sigui més rellevant i facilitar que es pugui arribar a un consens i que es pugui passar a l'acció ràpidament.

El nomenament dels patrons, incloent el cobriment de vacants, i el seu cessament es fa pel mateix Patronat amb la majoria qualificada que estableix l'article 27 del estatuts.

Actualment els patrons exerceixen el seu càrrec per un període màxim de quatre anys i són reelegibles indefinidament per períodes d'igual durada, sent l'elecció de patrons per meitats cada dos anys.

Els patrons exerciran el seu càrrec gratuïtament sense perjudici a ser reemborsats de les despeses degudament justificades i a la indemnització pels danys.

### 3.1 Criteris de selecció

La selecció dels candidats a integrar-se en el Patronat s'ha de basar en:

- **Descripció de la posició.** El procés de reclutament s'iniciarà detallant les característiques de la posició que s'ha de cobrir, les necessitats i requeriments que tingui la FEM en aquell moment i detallant el rol, les funcions i les responsabilitats que haurà d'exercir la persona que s'integri

al Patronat. Quins són els objectius de la Fundació en els propers anys o quines àrees crítiques s'haurien de cobrir o reforçar són algunes de les preguntes que poden ajudar a descobrir les característiques i el perfil dels candidats. Els criteris de selecció dels candidats canviaran d'acord a les necessitats canviant de la Fundació al llarg del temps.

- **Mèrits professionals.** S'ha de valorar la capacitat i la vocació del candidats, avalades per una trajectòria professional sòlida, per l'experiència en la gestió d'organitzacions, per l'assumpció de responsabilitats en empreses i organitzacions, per la participació en òrgans de govern, i per la seva relació amb stakeholders rellevants de la FEM.
- **Coneixement de la FEM.** Els candidats han de compartir la missió de la FEM i han de conèixer el territori en el que opera la Fundació, la gestió empresarial i les especificitats de la Fundació. Han de sentir-se motivats per ocupar la posició.
- **Conflicte d'interessos.** S'ha de tenir especial cura en determinar els conflictes d'interessos que puguin afectar als candidats i als patrons. Els Estatuts de la FEM recullen aquest aspecte, però caldrà analitzar si s'han de detallar amb més precisió els supòsits que es contemplin.

### 3.2 Protocol d'acollida

Els nous membres del Patronat tenen dret a rebre un protocol d'acollida, com instrument de treball i formació, amb el següent contingut mínim que es detalla a l'annex 1:

- Estatuts
- Organigrama
- Cartera de serveis de la Fundació
- Relació de patrons
- Codi ètic
- Conflicte d'interès
- Pla estratègic
- Informe de gestió
- Memòria
- Actes de les reunions de Patronat de l'últim any
- Pòlissa de responsabilitat civil
- Document de compromís

En el moment en que sigui acceptat el nomenament, els Patrons hauran de signar un document de compromís (annex 1) en virtut del qual s'obliguen a complir amb les obligacions i deures establerts al Codi de Bon Govern de la FEM.

Es realitzarà una sessió informativa per actualitzar la informació amb més detall així com un pla per conèixer les diferents seus de la FEM (Cemcat, Centres neurorehabilitadors Lleida i Reus, Centre Especial de Treball).

El Patronat valorarà també programar activitats que fomentin la cohesió dels membres, com ara reunions i trobades que incorporin espais que facilitin les relacions personals. L'assistència i participació dels patrons a les activitats pròpies de la Fundació també fomentarà la cohesió així com el treball de la cultura de la confiança, entre patrons, amb la direcció i els treballadors i voluntaris.

### 3.3 Protocol de desvinculació

Segons l'article 30 del Estatuts, els patrons cessaran del seu càrrec per les causes següents:

- a) Mort o declaració d'absència, en el cas de les persones físiques, o extinció, en el cas de les persones jurídiques
- b) Incapacitat o inhabilitació
- c) Cessament de la persona en el càrrec per raó del qual forma part del Patronat, en el seu cas
- d) Finalització del termini del mandat, llevat que es renovi
- e) Renúncia notificada al Patronat
- f) Sentència judicial ferma que estimi l'acció de responsabilitat per danys a la Fundació o que decreti la remoció del càrrec.
- g) Les altres que estableixin les lleis

Els Patrons posaran el seu càrrec a disposició del Patronat de la Fundació i formalitzar la dimissió si aquest ho considera convenient, en els següents supòsits:

- Quan s'hagi infringit les seves obligacions com a Patrons
- Quan es vegin sotmesos en alguns dels supòsits d'incompatibilitat o prohibició legalment previstos

En aquest cas, l'aprovació del Patronat es donarà necessàriament per majoria en una convocatòria ordinària o extraordinària convocada a tal efecte, amb l'objectiu d'accelerar el procés de desvinculació i que causi el menor impacte en la Fundació.

La sortida i desvinculació es recollirà en un acta del Patronat i es farà publicitat de la sortida a la Web de la Fundació i internament a treballadors i centres.

La desvinculació legal es produirà mitjançant la presentació i acceptació de la modificació de la composició del Patronat en el registre corresponent.

## 4. Funcions i responsabilitats del Patronat

### 4.1 Funcions

El Patronat n'és el responsable del govern corporatiu de la FEM, establint i autoritzant les polítiques més rellevants, els objectius de gestió i la seva posada en pràctica.

Són atribucions i funcions del Patronat:

#### 1. Estratègiques

- a) Determinar la missió i la raó de ser de la FEM, desenvolupant i garantint la orientació estratègica, fixant els criteris d'actuació en el marc dels seus objectius i supervisant el seu compliment.
- b) Ostentar la màxima representació de la FEM en les relacions amb les altres institucions, que es materialitza en la persona que ocupa la Presidència.
- c) Aprovar els convenis i els acords de col·laboració que s'estableixin amb entitats públiques i privades.

- d) Impulsar la captació de fons i el mecenatge

## **2. Financeres i patrimonials**

- e) Vetllar per la viabilitat econòmica i la sostenibilitat de la FEM. Elaborar, aprovar i supervisar el pressupost la seva execució i liquidació. Preservar els actius i proporcionar una supervisió financera.
- f) Elaborar i aprovar els comptes anuals, integrats pel balanç de situació, el compte de resultats, l'estat de canvis en el patrimoni net, l'estat de fluxos d'efectiu i la memòria, per la seva presentació al Protectorat.
- g) Aprovar l'adquisició o alienació de béns immobles de la seva. Acceptar les deixes successòries i herències.
- h) Aprovar les operacions d'endeutament i crèdit i les operacions de tresoreria que necessiti l'entitat.
- i) Aprovar els programes d'actuació, d'inversions i de finançament, la contractació d'obres, serveis i subministraments, els plans estratègics i els objectius anuals derivats.

## **3. Organitzatives**

- j) Aprovar la memòria anual i els reglaments de funcionament intern.
- k) Establir les polítiques de recursos humans, aprovar anualment la plantilla de personal i el seu règim retributiu.
- l) Acordar la selecció i contractació de la persona que s'ocupi de la direcció general de la FEM i, si escau, el seu cessament.
- m) Aprovar l'estructura i l'organització de la FEM, així com designar i destituir els càrrecs de comandament que la formin i fixar-ne les atribucions.

## **4. Legals**

- n) Exercir tota mena d'accions, excepcions, recursos i reclamacions administratives i judicials en defensa dels drets i els interessos de la FEM. En cas d'urgència, aquesta facultat pot ser exercida per la persona que ocupi la Presidència, que haurà de donar compte al Patronat en la primera reunió que es convoqui.
- o) Acordar l'atorgament de poders específics a favor de qualsevol persona física o jurídica, amb l'extensió que decideixi.
- p) Proposar la modificació dels Estatuts i, en tot cas, interpretar els dubtes que suscitin.
- q) Assegurar la integritat ètica i legal, afavorint el retiment de comptes, reforçant la seva identitat i vetllant per la seva imatge pública.

### **4.2 Responsabilitats**

Els patrons seran responsables envers l'entitat, envers la propietat, envers els creditors socials del dany que causin per actes o omissions contraris a la Llei o envers els Estatuts Socials o pels realitzats incomplint els deures inherents al càrrec que han estat relacionats en l'apartat 5.2 d'aquest document.

Tots els patrons respondran solidàriament pels actes o acords lesius adoptats pel Patronat, llevat que no hagin participat en la seva adopció o execució, per absència o per oposició, o coneixent els seus efectes lesius s'hagi actuat per evitar el dany.

## 5. Drets i deures del patrons

### 5.1 Drets

#### 1. De cobertura de la responsabilitat civil

La Fundació mantindrà vigent una pòlissa de responsabilitat civil que doni cobertura a la responsabilitat en la que els membres del Patronat puguin incórrer com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec.

#### 2. D'informació

Els membres del Patronat rebran junt amb la convocatòria de la reunió de Patronat, la documentació i propostes d'acord als temes inclosos en l'ordre del dia. Si no és possible rebre tota la informació de forma conjunta, hauran de disposar d'ella amb la suficient antelació per a preparar de forma adequada la reunió.

#### 3. Econòmics

Els membres del Patronat tenen dret a ser compensats per les despeses que s'originin en l'exercici del seu càrrec, degudament justificades, sempre d'acord a criteris d'austeritat i eficàcia.

### 5.2 Deures

Els patrons participaran en la supervisió i comunicació adequada als agents d'interès (persones amb EM, treballadors de la Fundació, administració pública, empreses, etc.) del Balanç Social de la Fundació.

Són deures específicament del Patronat els següents:

#### 1. De diligent administració i integritat

Els membres del Patronat exerciran el seu càrrec amb la diligència exigible al seu càrrec.

#### 2. De lleialtat i abstenció en cas de conflicte d'interessos

Els membres del Patronat hauran de comunicar qualsevol situació de conflicte d'interessos (Política de Conflicte d'Interès de la FEM, aprovada el XXXX) i abstenir-se d'intervenir en aquelles situacions en les quals es plantegi el conflicte.

#### 3. De independència

Els membres del Patronat actuaran sempre en defensa dels interessos de la Fundació, amb criteris objectius i amb independència dels gestors.

#### 4. De confidencialitat

Tot i havent cessat de les seves funcions, els Patrons guardaran secret de les informacions de caràcter confidencial que coneguin en l'exercici de les seves funcions

#### 5. D'informació

Els membres del Patronat facilitaran tota la informació o aclariments que se'ls sol·liciti en relació amb els assumptes inclosos en l'ordre del dia de la sessió de Patronat, inclús per escrit si així es sol·licita.

#### 6. De transparència

La informació emesa pels membres del Patronat haurà de ser clara, íntegra, correcta i verídica, sense que pugui induir a confusió o error.



## 7. De compliment de la legalitat

Els membres del Patronat vetllaran pel compliment de la legalitat vigent, tant en la presa de decisions com en les actuacions dels gestors i del personal al servei de la Fundació.

## 8. De compromís i de dedicació

Els patrons s'han de comprometre amb la missió i visió de la Fundació. Els Patrons assistiran regularment a les reunions de Patronat i a les Comissions de les que en formin part.

## 6. Organització del Patronat

### 6.1 El President

El president és la figura que presenta la Fundació vers els agents d'interès. La seva implicació amb l'entitat ha de permetre forjar i reforçar els vincles en el sí del Patronat, la Direcció executiva i amb els agents d'interès.

Tindrà les següents facultats:

- Representar institucionalment la Fundació
- Ordenar la convocatòria, fixar-ne ordre del dia i presidir, suspendre i aixecar les sessions del Patronat, així com dirigir les deliberacions.
- Decidir amb el seu vot de qualitat el resultat de les votacions en cas d'empat.
- Nomenar les Comissions que acordi el Patronat, facilitar i impulsar el seu funcionament
- Gestionar el bon funcionament del Patronat, facilitant i propiciant la participació i el consens entre els membres.
- Forjar els vincles i les relacions estables amb els stakeholders
- Donar suport a la Direcció Executiva i clarificar els rols i responsabilitats de la Presidència i la Direcció.

### 6.2 Les Comissions

Els estatuts de la Fundació recullen la composició i requisits per ser-ne membre (art. 17), la designació, renovació i exercici del càrrec (art. 18), el règim de convocatòria de les sessions del Patronat (art. 21), la constitució, manera de deliberació i adopció d'acords (art. 26).

Per a facilitar la gestió, el Patronat podrà crear les Comissions que consideri adequades, ja siguin permanents o temporals, que estaran composades per membres del Patronat, sense que això representi ampliar-ne el nombre de patrons. Les Comissions pretenen focalitzar el treball del Patronat en àrees específiques.

A aquestes Comissions es podrà convidar de forma puntual a professionals experts en la matèria.

Les Comissions no substitueixen

Actualment existeixen les següents Comissions:

- **Comissió Executiva**, està contemplada en els Estatuts de la FEM amb la denominació de **Comissió Delegada**. Té com a funció realitzar el seguiment més proper i continuat de la gestió

de la FEM. La componen, segons els estatuts: President, Vicepresidents, Tresorer i Secretari). Aquest nombre reduït li confereix més agilitat i flexibilitat en el seu funcionament. El Patronat ha de confirmar les decisions que adopti la Comissió.

- **Comissió Econòmica i d'Auditoria:** té com a funció elaborar i presentar al Patronat la informació econòmica i financera, supervisa el control i l'auditoria interna i proposa el nomenament o substitució de l'auditor extern.
- **Comissió de Nomenaments:** té com a funcions avaluar les competències, coneixements i experiència necessaris en el Patronat i definir les funcions i aptituds necessaris dels candidats que hagin de cobrir cada vacant. Tanmateix s'encarrega d'identificar, avaluar els mèrits i la idoneïtat dels candidats, desvinculant-se de criteris polític i fent-ho de manera transparent, i proposar-los al Patronat per la seva incorporació. Pot desenvolupar la mateixa funció pels càrrecs executius.
- **Comissió de Mecenatge:** té com a funció articular les activitats orientades a la consecució de recursos econòmics, sempre amb coherència amb les estratègies de la FEM, amb la seva identitat i la imatge que vol projectar.
- **Comissió Assessora:** , contemplada als Estatuts de la FEM (art. 33) on es denomina **Consell Consultiu**, té com a funció prestar consell i assessorament al Patronat de la FEM a partir de l'experiència i coneixement dels seus integrants. Permet apropar a la FEM a persones amb una trajectòria professional rellevant i que s'han significat positivament al llarg de la història de la FEM. Aquest Consell s'articularà com a cantera de nous patrons de la FEM. Les recomanacions del Consell Assessor seran tingudes en compte pel Patronat tot i que no seran vinculants per aquest.

### 6.3 La relació Patronat-Direcció Executiva

La dedicació exclusiva de la direcció executiva facilita el lideratge dins de l'organització. Una de les responsabilitats de la direcció executiva és facilitar que el patronat funcioni amb eficàcia perquè és la millor garantia de sostenibilitat de la Fundació.

Les relacions entre els patrons i la direcció executiva han de ser fluides i basades en la transparència i la confiança i per això cal delimitar els rols i funcions d'ambdues parts per no envair les competències d'uns i altres. El Patronat adoptarà les mesures necessàries per assegurar que la direcció de la Fundació es troba sota l'efectiva supervisió del Patronat.

Al patronat li correspon aprovar les polítiques de personal i remuneració però una vegada són aprovades, li correspon a la direcció executiva la seva execució. Per tant, el patronat té sota la seva responsabilitat la direcció executiva i la resta del personal de l'organització depenen de la direcció executiva.

Si els membres del patronat s'han de reunir amb el personal han d'informar a la direcció executiva tenint en compte que les indicacions concretes sobre el treball del personal només les poden rebre de la direcció executiva.

De forma anual es valorarà l'acompliment i resultats de la direcció executiva de forma objectiva pel conjunt de membres del patronat.

## 7. Funcionament del Patronat

El Patronat quedarà vàlidament constituït quan assisteixin a les reunions la meitat més un dels patrons de ple dret, en persona, i entre ells, necessàriament el president i el secretari o les persones que els substitueixin.

Al bon funcionament del Patronat hi contribueix decisivament la dinàmica de les reunions, en les que s'ha de contemplar:

- **Nombre, regularitat i durada de les reunions.** El Patronat es reunirà en sessió ordinària almenys una vegada a l'any i obligatòriament durant el primer semestre de l'any amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior i el pressupost anual de la Fundació. Es podrà reunir en sessions extraordinàries sempre que així ho convoqui el president, pel bon funcionament de la Fundació o quan ho sol·licitin una quarta part dels membres. Es fixa com a mínim 4 sessions anuals d'una durada de dues hores.
- **Ordre del dia.** Els assumptes que es presenten al Patronat s'han de comunicar prèviament perquè els patrons puguin disposar de temps per preparar-los garantint el seu judici de qualitat i s'aprofiti adequadament el seu coneixement. Es considera adequat informar de l'ordre del dia i enviar informació com a mínim 10 dies abans de la celebració de la reunió de Patronat.
- **Sessions.** Les sessions del Patronat han de mantenir un equilibri entre presentacions i anàlisi i debat. És d'utilitat assignar un temps a cada punt a tractar i ordenar-los en tres grans categories d'assumptes: per informar, per debatre i per decidir.

S'ha d'establir un procediment per sistematitzar el seguiment dels acords.

Per fer les sessions més efectives es pot recórrer a l'Agenda de consentiment (Consent agenda), en la que a l'ordre del dia s'agrupen els punts que no necessiten discussió o debat, perquè es tracta de procediments rutinaris o decisions no controvertides (aprovació de les actes, aprovació definitiva de propostes o informes que s'han estat tractant durant temps i que tots els membres estan familiaritzats amb les implicacions, assumptes de rutina com convocatòria de les comissions...).

La Presidència inclou els assumptes a l'agenda i al començar la reunió demana si algun patró vol treure algun assumpte de l'agenda. Si no hi ha objeccions s'aproven tots els punts conjuntament sense discussió. Es considera que pot alliberar des d'uns minuts fins a mitja hora per a un debat més important.

## 8. Avaluació del Patronat

Els membres del Patronat avaluaran de forma periòdica la seva pròpia actuació en relació a la missió, valors i objectius de la Fundació. Amb aquesta finalitat, amb la periodicitat que acordi el Patronat, aquest dedicarà una reunió a l'anàlisi del compliment de les seves funcions, responsabilitats i deures dels seus membres, així com a identificar àrees de millora de l'organització i el funcionament de la Fundació, proposant estratègies a seguir.

El patró està col·laborant de forma desinteressada amb el seu temps a la missió de la Fundació. És lògic que esperi de l'organització una valoració sobre els resultats de la seva contribució per tal de motivar-lo a continuar contribuint. De forma contrària, la seva motivació pot anar disminuint.

Per aquest motiu l'avaluació d'acompliment és important en el sector Fundacional i té com objectiu transmetre als patrons com poden desenvolupar millor la seva funció i identificar als candidats que puguin assumir un lideratge efectiu en l'organització. Per a la realització d'aquesta avaluació és important comptar amb una descripció clara del treball a realitzar i dels objectius que s'es-

peren de cadascú, fixant les responsabilitats i deures dels patrons, tal com es recullen a aquest document.

Entre els aspectes a avaluar es poden considerar:

- l'assistència a les reunions del patronat i a les diferents comissions
- les aportacions econòmiques, tant personal com les obtingudes de tercers
- el suport en la gestió encomanada

Es pot valorar també una activitat conjunta d'un o dos dies de durada per revisar l'estratègia i concretar el pla per l'any següent, sols o amb ajuda externa.

## 9. Annexos

(adjuntar documents de la Fundació)

- a. Estatuts
- b. Organigrama
- c. Cartera de serveis de la Fundació
- d. Relació de patrons
- e. Codi ètic
- f. conflicte d'interès
- g. Pla estratègic
- h. Informe de gestió
- i. Memòria
- j. Actes de les reunions de Patronat de l'últim any
- k. Pòlissa de responsabilitat civil
- l. Document de compromís