

2023-2024

BALANÇ SOCIAL₃



eada[®]

business school
barcelona

- DATA
2022-2024
- AUTORA
Ana Puigvert
- REVISOR
Antonio Coca
- APROVADOR/
RESPONSABLE
Jordi Díaz



SUMARIO

1	MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	04
	Missió	04
	Activitats i projectes	05
	Persones usuàries i col·lectius beneficiaris	09
	Activitat econòmica	09
	Efectivitat	09
2	PERSONES	10
	Persones de l'organització	10
	Comunicació interna	16
3	BON GOVERN	17
	Transparència	17
	Patronat	17
4	XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	19
	Col·laboracions	19
5	MEDI AMBIENT	19
6	PROVEÏDORS	20
	Gestió i relació amb proveïdors	20
7	COMPRA RESPONSABLE	21



1. MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

MISSIÓ

La Fundació té per objecte promoure i impartir formació en general i, en particular, formació de nivell universitari, de postgrau, màsters, MBAs en l'àmbit de la gestió i l'administració d'empreses i aquelles disciplines relacionades amb el funcionament de les organitzacions en el seu sentit més ampli. Quan aquesta formació tingui caràcter reglat haurà de complir amb la legislació en matèria d'ensenyament universitari.

La promoció, disseny, organització, venda i impartició de programes d'estudi i cursos sobre aquestes temàtiques, així com seminaris, jornades, taules rodones, congressos, simposis; el foment i la pràctica de la investigació en l'àmbit de la gestió i l'administració d'empreses i en totes aquelles disciplines relacionades amb el funcionament de les organitzacions; la publicació de llibres, revistes, catàlegs, resums; la producció de mitjans audiovisuals,

programes virtuals o qualsevol altra forma de difusió de les tècniques de direcció i administració d'empreses. La creació i gestió d'institucions educatives i d'instal·lacions i centres de formació residencial amb les infraestructures corresponents, tant d'allotjament, lleure, esports, etc., així com la gestió hotelera de les seves instal·lacions.

Àmbit geogràfic d'actuació

La Fundació exerceix les seves funcions majoritàriament a Catalunya. No obstant això, pot actuar a la resta del territori de l'estat espanyol, així com a escala internacional.



ACTIVITATS I PROJECTES

LÍNIES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRINCIPALS

Per a la consecució dels fins fundacionals, la Fundació desenvolupa les activitats que el Patronat considera necessàries directament i/o en col·laboració amb altres entitats, institucions o persones, d'acord amb el que estableix la normativa sobre fundacions. En concret, a fi de dur a terme la finalitat fundacional, la Fundació desenvolupa activitats d'ensenyament i d'investigació en l'àmbit dels fins fundacionals.

Les principals línies d'actuació són les següents:

> Formació integral

Com a institució acadèmica, el nostre deure és generar coneixements rellevants per a la millora de les organitzacions i de la societat en general a través del debat i la sensibilització. Els principis de responsabilitat social i de defensa de la sostenibilitat global s'apliquen als nostres programes de formació: Bachelors, MBAs & Màsters Full Time, Programes online, Executive Education, i formació a mida per a empreses, juntament amb l'objectiu d'obtenir la màxima eficiència empresarial.

> Investigació acadèmica aplicada

Una investigació específica, aplicada i rellevant sobre sostenibilitat, a diferents àmbits i des de perspectives distintes és una aportació necessària per ajudar els directius i directives a complir amb l'agenda dels objectius de desenvolupament sostenible proposat per l'Organització de les Nacions Unides.

Els nostres centres d'investigació reflecteixen el repte institucional de promocionar els temes de major interès per a les empreses clients. A través del *Sustainability Hub* l'equip acadèmic d'EADA dissenya i treballa en projectes de recerca sobre el paper de les empreses i els seus *stakeholders* quant a l'emergència climàtica i els reptes socials.



ACTIVITATS PRINCIPALS DESENVOLUPADES



Formació de postgrau

Oferim programes formatius especialitzats en l'àmbit de la gestió empresarial per a diferents perfils professionals:

> MBAs, Masters Full time, Executive Education, postgraus, programes online i programes d'alta direcció.



EADA Corporate

L'àrea *Corporate* estableix vincles directes amb les empreses a partir de la comprensió de les seves necessitats i els hi aporta solucions en el desenvolupament i la formació (especialitzada i/o personalitzada), investigació aplicada a l'empresa o en selecció i talent com a soci estratègic de les nostres empreses *partners*.

La contribució de l'àrea de *Corporate* no es limita a oferir formació de qualitat. També ajuda les empreses a dissenyar i executar polítiques efectives per al desenvolupament del talent intern, identificant i seleccionant els millors professionals. A més, es faciliten estratègies d'*employer branding*, connectant les organitzacions amb el millor talent, i reforçant així el seu posicionament com a ocupadors de referència.



EADA Alumni

Des del 2024 compta amb una nova comunitat, l'EADA Alumni Circular Community, la qual, mitjançant una App congrega qualsevol professional que hagi passat per l'experiència EADA així com empreses i organitzacions que se sumen a enriquir l'activitat de la Comunitat.



EADA Careers -

Ens orientem cap a l'optimització del desenvolupament de la carrera professional mitjançant l'anàlisi de tendències del mercat laboral, l'aplicació d'estratègies avançades per millorar el posicionament i la visibilitat (marca personal, *storytelling*, LinkedIn) i l'assessorament personalitzat. Els serveis que s'ofereixen són: pla de desenvolupament de carrera, plataforma online de *Careers-JobTeaser*, esdeveniments i activitats amb experts i reclutadors.



Investigació

La recerca acadèmica no només ha de ser rigorosa i d'alta qualitat, sinó que també ha de generar un impacte positiu i tangible a la societat. Per això, ens comprometem a desenvolupar recerca aplicada a l'àmbit empresarial, per tal de convertir el coneixement generat pel nostre professorat en un recurs valuós i accessible per a tota la comunitat.

La investigació constitueix un pilar fonamental de la nostra missió institucional. És clau no només per impulsar la innovació entre els nostres participants i els principals grups d'interès, sinó també per reforçar el nostre posicionament en un entorn global altament competitiu. Cadascun dels departaments acadèmics exerceix un paper actiu en la producció intel·lectual de l'escola, contribuint amb idees, estudis i enfocaments que enriqueixen tant l'àmbit acadèmic com el pràctic.

Alguns exemples dels articles de més impacte, publicats durant el curs 2023/2024 en revistes internacionals són:

> Grau, M., Assens Serra, J., Moreiras, E., Boada Grau, J., & Serrano-Fernández, M. J. (2023). Personality, self-efficacy and self-esteem as predictors of psychological well-being of workers: The Flourishing Scale (5-F5). *International Journal of Business Environment*, 1(1).

<https://doi.org/10.1504/IJBE.2023.10058910>

> Demartini, M., Ferrari, M., Govindan, K., & Tonelli, F. (2023). The transition to electric vehicles and a net zero economy: A model based on circular economy, stakeholder theory, and system thinking approach. *Journal of Cleaner Production*, 410.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137031>

> Govindan, K., Demartini, M., Formentini, M., Taticchi, P., & Tonelli, F. (2024). Unravelling and mapping the theoretical foundations of sustainable supply chains: A literature review and research agenda. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 189.

<https://doi.org/10.1016/j.tre.2024.103685>

- › Selviaridis, K., Luzzini, D., & Mena, C. (2023). How strategic public procurement creates social value: Evidence from UK anchor institutions. *Public Management Review*, 1–29.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2277814>
- › Longoni, A., Luzzini, D., Pullman, M., Seuring, S., & Van Donk, D. P. (2024). Social enterprises in supply chains: Driving systemic change through social impact. *To appear in International Journal of Operations & Production Management*.
<https://doi.org/10.1108/IJOPM-10-2023-0835>
- › Luzzini, D., Longoni, A., Difrancesco, R. M., & Savaget, P. (2024). Driving systemic change research within the PSM community. *Journal of Purchasing and Supply Chain Management*, 30(2).
<https://doi.org/10.1016/j.pursup.2024.100923>
- › Akin Ateş, M., & Luzzini, D. (2024). Untying the Gordian knot: A systematic review and integrative framework of supply network complexity. *To appear in Journal of Business Logistics*, 45(1).
<https://doi.org/10.1111/jbl.12365>
- › Wegener, F., Lee, J. Y., Mascena Barbosa, A., Sharma, G., & Bansal, P. (2024). From impact to impacting: A pragmatist perspective on tackling grand challenges. *Strategic Organization*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/14761270241238915>
- › Bansal, P., Lee, J. Y., Mascena Barbosa, A., Miller, E., & Ruegger, S. (2024). Desirable futures in sustainability. *To appear in Journal of Business Research*.
- › Sismanidou, A., Tarradellas, J. R., Suau-Sanchez, P., & O'Connor, K. (2024). Breaking barriers: An assessment of the feasibility of long-haul electric flights. *Journal of Transport Geography*, 115 (February 2024).
<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2024.103797>





Fundraising

The EADA Fund for Positive Impact és la iniciativa que impulsem per aconseguir un fons de beques destinat a persones amb talent que, en el marc de l'emprenedoria i el món dels negocis, els permet tenir accessos a poder créixer professionalment i liderar projectes d'impacte en els negocis als seus territoris, i poder afrontar així el cost de la seva formació -matrícula de diversos dels programes a aquest efecte.

Al llarg del curs hem donat continuïtat al nostre fons de suport al talent amb les següents beques:

- > Beca Irene Vázquez per a emprenedores culturals a Espanya:** en honor a la cofundadora d'EADA el 1957 i presidenta Honorífica del Patronat de la Fundació d'EADA. Aquesta beca té com a objectiu impulsar la carrera d'una dona emprenedora o directiva en l'àmbit local de la cultura.
- > Beca Dr. Martin Rahe:** el seu objectiu és impulsar el talent de joves emprenedores de l'Índia que generen un impacte social en la seva comunitat.
- > Beca Larson-Torras:** conjunt de beques destinades a dones africanes de la regió subsahariana que puguin convertir-se en líders i agents de canvi al seu país, impulsant iniciatives d'emprenedoria i desenvolupament sostenible.
- > Beques corporatives al talent:** conjunt de beques procedents d'empreses compromeses amb la formació de joves amb talent en les diferents àrees de formació.
- > Beques per l'ocupabilitat:** dirigides a professionals majors de 45 anys que, o bé en una etapa de transició en la seva carrera professional o en situació de desocupació, a través de la formació i l'orientació professional milloraran la seva ocupabilitat.



PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

PERFILS DE LES PERSONES I/O COL·LECTIUS BENEFICIARIS

Els perfils són persones físiques o jurídiques siguin de naturalesa pública, privada o mixta, sempre que persegueixin finalitats de caràcter general.

L'elecció és responsabilitat del Patronat, d'acord amb els principis d'imparcialitat i no-discriminació entre qui reuneix les circumstàncies següents: formar part del sector de la població atès per la Fundació, demanar la prestació o servei que la Fundació pugui oferir i que complir els requisits específics que, complementàriament, pugui acordar el Patronat.

CANALS DE COMUNICACIÓ AMB PERSONES USUÀRIES / COL·LECTIUS BENEFICIARIS

La pluralitat de canals caracteritza la nostra comunicació:

- > **Canals offline:** sessions informatives, entrevistes personals, tòtems i mitjans de comunicació.
- > **Canals online:** pàgina web, xarxes socials i apps (*Facebook, LinkedIn, Twitter, WhatsApp*) i correu electrònic.



ACTIVITAT ECONÒMICA

ACTIVITAT ECONÒMICA, PRODUCTES I SERVEIS

L'informe d'auditoria i comptes anuals són accessibles a través del nostre portal de transparència.



EFFECTIVITAT

El Sistema de Garantia Interna de la Qualitat (SGIQ) d'EADA estableix els processos i els instruments necessaris per revisar i assegurar la millora contínua dels seus títols i del seu model d'ensenyament-aprenentatge.

Es planifica la recollida i la gestió de la informació dels diferents grups d'interès, alhora que n'analitza i es difonen els resultats per facilitar la presa de decisions i garantir la rendició de comptes. Els procediments associats a aquests processos són els següents:

- > PS01_EADA_Pr01 Recollida i gestió de sol·licituds, incidències, queixes i suggeriments.
- > PS01_EADA_Pr02 Recollida i gestió d'estadístiques i indicadors.
- > S01_EADA_Pr03 Recollida de la satisfacció dels grups d'interès.
- > PS02_EADA_Pr01 Difusió de la informació pública.

2. PERSONES

PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

PE1.B1	Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu
PE1.B2	

Equip directiu (a 31 de juliol)	2023/2024	2022/2023	Variació 2022/23-2023/24
Dones	4	4	0
Homes	5	5	0
Total	9	9	0

PE1.N1	Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla
PE1.N2	

Personal en plantilla (a 31 de juliol)	2023/2024	2022/2023	Variació 2022/23-2023/24
Dones	91	84	7,69
Homes	71	67	5,63
Total	162	151	6,79



IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Respecte i igualtat

S'ha creat i difós la nostra política contra l'edadisme, per seguir fent camí contra la discriminació de professionals joves o considerats grans per a la seva incorporació al món laboral.

A més de comptar amb el CET Apunts (Fundació Joia) per tasques vinculades a Reprografia i control d'accessos, s'ha valorat per al curs vinent incorporar el servei de neteja també amb proveïdors del tercer sector.

D'altra banda, hem complert un dels objectius marcats al pla d'igualtat: la incorporació d'un manual propi de llenguatge inclusiu.

Juntament amb la Unitat d'igualtat de la Universitat de Vic, se segueix treballant en la redacció d'un protocol interuniversitari contra l'assetjament.

PE2.B2	Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)		PE2.N1	Composició de la plantilla, segons sexe (%)	
	Equip directiu (a 31 de juliol)	2023/2024	2022/2023		Personal en plantilla (a 31 de juliol)
	Dones	44%	44%	Dones	56%
	Homes	56%	56%	Homes	44%

PE2.A1	Plantilla segons sexe i grup professional			
	Personal en plantilla (a 31 de juliol) (%)	2023/2024	2021/2022	Variació 2022/23-2023/24
	Tècnics	40	37	-8,1
	Dones	23	20	-15
	Homes	17	17	0
	Administratius	50	46	-8,7
	Dones	36	33	-9,1
	Homes	14	13	-7,7
	Responsables	30	30	-13,8
	Dones	15	15	0
	Homes	15	15	0
	Comité Direcció	9	9	0
	Dones	3	3	0
	Homes	6	6	0
	Professorat	33	29	-13,8
	Dones	14	13	-7,7
	Homes	19	16	-18,8
	Total	162	151	

CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PRIVADA

Flexibilitat laboral i treball a distància

Aquest curs s'han acollit al model de treball a distància 119 persones treballadores, el que constitueix el 70% de la plantilla.

Offices

Disposem d'un nou espai habilitat com a menjador al nou centre de treball ubicat a C/Provença, 216 equipat amb tot el necessari per al seu ús.

PE3.N1	Personal amb contracte indefinit, segons sexe (%) / Personal amb contracte temporal, segons sexe (%)
PE3.N2	

Personal en plantilla segons tipus de contractació, segons sexe (a 31 de juliol) (%)	2023/2024	2022/2023
Dones en plantilla amb contracte indefinit	89	84
Homes en plantilla amb contracte indefinit	71	64
Personal en plantilla amb contracte indefinit	160	148
Dones en plantilla amb contracte temporal	0	0
Homes en plantilla amb contracte temporal	2	3
Personal en plantilla amb contracte temporal	2	3

PE3.N3	Taxa de rotació, segons sexe
--------	------------------------------

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2023/2024	2022/2023
Dones	11%	9%
Homes	2%	2%
Plantilla total	9%	7%

PE3.A1	Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)
--------	--

Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)	2023/2024	2022/2023
Dones	4%	2%
Homes	0%	0%
Plantilla total	2%	1%

IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.N1 Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2023/2024	2022/2023
Ràtio (*)	1,6%	1,6%

(*) Aquesta ràtio significa 1/5'55: és resultat de la comparativa del sou més elevat i l'inferior.

PE4.N2 Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per categoria professional

Ràtio salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2023/2024	2022/2023
Tècnic	111%	127%
Administratiu	76%	90%
Responsable	89%	98%
Comité Direccó	102%	107%
Professorat	95%	97%



DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

El nostre objectiu principal és potenciar i facilitar l'accés als nostres programes propis oberts, mitjançant una política de beques que beneficia tant al personal com al seu entorn. Gràcies a aquesta iniciativa, el total de la formació individual ha estat cursada amb programes EADA.

A la formació grupal, destaquem especialment l'aprenentatge en l'ús de *ChatGPT*, dirigida a sis departaments i col·lectius, amb continguts adaptats a les tasques específiques del seu dia a dia.

En total, s'han realitzat 19 accions formatives, 5 d'individuals i 14 de grupals. En l'àmbit de la prevenció i la salut, hem proporcionat formació bàsica en Prevenció de Riscos Laborals (PRL) per a les persones de nova incorporació.

Les *EADA Team Talks*, píndoles formatives de caràcter transversal, han posat un èmfasi especial en la preservació de la salut física, social i mental, amb un enfocament específic en la comunicació no violenta i alineat amb el Pla d'Igualtat.

A més, el nostre professorat ha aprofundit en el desenvolupament d'eines aplicades a l'activitat docent, incloent-hi les vinculades a l'ús de *ChatGPT*, per garantir una adaptació eficaç a les noves tecnologies.

PE5.N2 Percentatge de personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2023/2024	2022/2023
Personal que ha rebut formació	100%	100%

PE5.N1 Hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2023/2024	2022/2023
Hores de formació	356	1.158

PE5.A2 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2023/2024	2022/2023
Valor monetari	27.421	54.987

SALUT, SEGURETAT I BENESTAR PERSONAL

Els recursos tècnics preventius han estat centrats en:

Disseny i habilitació nou Campus Provença 216

S'han portat a terme obres de reforma i canvi d'ús d'aquest centre per disposar de la certificació LEED i obtenir la consideració d'edifici sostenible amb un disseny d'infraestructura que preservi el medi ambient i la salut. També s'ha augmentat el nivell de seguretat amb un sistema de ruixadors a totes les plantes ocupades que oferiria un control sobre qualsevol foc incipient.

A finals de 2024 es van obrir al públic les plantes aulari, amb un total de 12 aules i 4 espais laboratori, la planta 8: un espai de trobada i treball en grup i es va seguir treballant amb les plantes oficina i la creació d'un Student hub a la planta baixa i altell de l'edifici.

Vigilància de la salut

S'han portat a terme 25 reconeixements mèdics associats a la medicina del treball (entre periòdics i inicials).

Accidents de treball

L'anàlisi i la investigació dels accidents és una altra actuació clau per a la prevenció de riscos amb la finalitat de determinar les causes de fons i establir plans d'acció per tal d'evitar que tornin a repetir-se.

ACCIDENTS DE TREBALL

● Accidents de treball amb baixa	= 1 (home)	+ 0 (dona)	= 1
● Accidents de treball sense baixa	= 0 (home)	+ 0 (dona)	= 0
● Accidents de treball "in itinere"(*)	= 1 (home)	+ 0 (dona)	= 1
● Accidents de treball "in mission"(*)	= 0 (home)	+ 0 (dona)	= 0

(*) Inclous en els accidents amb baixa i/o sense baixa

Coordinació de l'activitat empresarial

Des de finals de l'any acadèmic s'ha establert pujar un graó en la coordinació d'activitats empresarials gràcies a la plataforma de gestió i control d'accés de la CAE – CTAIMA.

Formació en PRL

PE5.N2

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2023 2024	2022 2023	2021 2022	2020 2021	2019 2020
Hores de formació	16	83	72	25	48

COMUNICACIÓ INTERNA

La comunicació interna té l'objectiu de garantir que tots els integrants de la institució comprenguin de manera integral els valors, els objectius i les estratègies de l'organització, facilitant així la col·laboració i el compromís en totes les àrees.

Pel caràcter transversal i estratègic, es nodreix del treball conjunt amb diferents departaments, com el Comitè de Direcció, l'equip de Persones i Cultura, l'àrea de Tecnologia (BITS) i d'altres. Aquest enfocament col·laboratiu assegura que les eines i accions desenvolupades siguin efectives, inclusives i estiguin alineades amb les prioritats institucionals.

Principals accions i eines de comunicació interna

> **Comunicats periòdics:** A través del butlletí EADA Te Informa, es transmet informació rellevant sobre avenços, novetats i activitats, assegurant que tot el personal estigui al dia amb els temes clau de la institució.

> **Intranet social corporativa IRENE:** Aquest espai digital actua com un punt central d'intercanvi i consulta, on es comparteixen comunicats, notícies d'interès i recursos corporatius. A més, inclou el Portal del Personal, que centralitza la informació i les gestions per als empleats.

> **Processos d'acollida i manual de benvinguda:** Les noves incorporacions disposen d'un manual de benvinguda que detalla els valors, els processos i les eines de l'organització, acompanyat d'un programa d'acollida dissenyat per facilitar-ne la integració des del primer dia.

> **Reunions i trobades periòdiques:**

- **Trobades amb Dean:** Espais de diàleg on els diferents equips tenen l'oportunitat de conversar directament amb el degà, enfortint la comunicació oberta i bidireccional.

- **Converses individuals:** reunions personalitzades entre membres d'equips per promoure l'entesa mútua, resoldre inquietuds i alinear esforços.

> **Reconeixements i felicitacions:** Se celebren els moments més especials en la vida professional i personal dels empleats, reforçant un ambient de proximitat i cura.

> **Formacions i sessions informatives EADA Team Talks:**

Aquestes sessions s'enfoquen en temàtiques diverses, alineades amb els objectius institucionals, oferint oportunitats d'aprenentatge i d'actualització per a tot el personal.

En definitiva, la comunicació interna no només facilita la transmissió d'informació, sinó que també enforteix la cohesió organitzativa i motiva els equips a treballar units cap a metes comunes. Aquest enfocament integral reflecteix el compromís de la Fundació amb les persones que formen part de la comunitat, consolidant una cultura corporativa basada en la confiança, la transparència i el treball en equip.

3. BON GOVERN

TRANSPARÈNCIA

Dins de la secció de transparència de la nostra pàgina web, es pot consultar la guia del portal de transparència, la normativa, la memòria d'activitats, així com la memòria econòmica.

PATRONAT

Article 16. El Patronat

El Patronat és màxim òrgan de govern i administració de la Fundació. La representa i gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Patronat (a 31 de juliol)	2023/2024	2022-2023
Dones	7	5
Homes	11	9
Total	18	14

Article 18. Designació, renovació i exerci del càrrec

El primer Patronat s'ha de designar a la carta fundacional. Els nomenaments de nous patrons i el cobriment de vacants han de ser acordats pel Patronat amb la majoria exigida a l'article 26.

Els patrons exerceixen els seus càrrecs per un termini de 4 anys i són reelegibles només per un màxim de tres mandats.

Els patrons que per qualsevol causa cessin abans de complir el termini pel qual van ser designats, podran ser substituïts per nomenament del Patronat. La persona substituïda serà designada pel temps que falti perquè s'exhaureix el mandat del patró substituït, però podrà ser reelegida pels mateixos terminis establerts per a la resta dels membres.

Els membres del Patronat entren en funcions després d'haver acceptat expressament el càrrec mitjançant alguna de les formes establertes en la legislació aplicable.

Article 23. Càrrecs

El Patronat nomenarà un president o presidenta i un secretari o secretària que podrà no tenir la condició de patró. Els patrons que no ocupen cap d'aquests càrrecs tenen la condició de vocals. El Patronat podrà nomenar un vicepresident o vicepresidenta, que substituirà al president o presidenta en cas d'absència o impossibilitat d'aquell. La Fundació, per acord unànim del seu Patronat, podrà anomenar President/a d'Honor, amb caràcter vitalici. El/la President/a d'Honor podrà assistir a les reunions del Patronat, amb veu però sense vot.

El Patronat podrà definir la figura de Consells Assessors i/o de Mecenatge, podent-hi formar part, entre d'altres i, a tall d'exemple, persones que hagin estat vinculades a la Fundació (patrons, *alumni*, professors...), o dels mons acadèmics i empresarials.

Article 20. Facultats i delegació de funcions

Correspon al Patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixen, per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes en la legislació aplicable i en aquests estatuts.

El Patronat pot delegar les seves funcions de conformitat amb aquests estatuts i la legislació aplicable, i pot nomenar un director general amb les facultats que resultin del següent article, i sense més limitacions que les resultants de la legislació en la matèria.

En tot cas, són indelegables i corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:

- La modificació dels estatuts.
- La fusió, l'escissió o la dissolució de la Fundació.
- L'elaboració i l'aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals.

- d) Els actes de disposició sobre béns que, en conjunt o individualment, tinguin un valor superior a una vintena part de l'actiu de la Fundació, llevat que es tracti de la venda de títols valor amb cotització oficial per un preu que sigui almenys el de cotització. Tanmateix, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponen en les condicions aprovades pel Patronat.
- e) La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica.
- f) La fusió, escissió i cessió de tots o d'una part dels actius i els passius.
- g) La dissolució de societats o d'altres persones jurídiques.
- h) Els que requereixen l'autorització o aprovació del Protectorat l'adopció d'una declaració responsable.
- i) L'adopció i formalització de les declaracions responsables.

El que disposa aquest article s'ha d'entendre sense perjudici de les autoritzacions del Protectorat que siguin necessàries o de les comunicacions que se li hagin de fer de conformitat amb la legislació vigent.

Funcionament del Patronat

Article 22. Règim de convocatòria

22.1. El Patronat es reuneix en sessió ordinària almenys quatre vegades l'any i, obligatòriament, durant el primer semestre de l'any natural amb la finalitat d'aprovar els comptes anuals de l'exercici anterior.

S'ha de reunir en sessió extraordinària, prèvia convocatòria i a iniciativa del seu president/-a, tantes vegades com aquest/-a consideri necessari per al bon funcionament de la Fundació. També s'ha de reunir quan ho solliciti una quarta part dels seus membres i, en aquest cas, la reunió s'haurà de dur a terme dins els trenta dies següents a la sollicitud.

Les reunions es celebraran a la seu de la Fundació, excepte que a la convocatòria s'estableixi un altre lloc, sempre dins del territori català.

22.2. El Patronat es pot reunir mitjançant videoconferència, multiconferència o qualsevol altre sistema que no impliqui la presència física dels patrons. En aquests casos, és necessari garantir la identificació dels assistents a la reunió, la continuïtat en la comunicació, la possibilitat d'intervenir en les deliberacions i l'emissió del vot. La reunió s'ha d'entendre celebrada al lloc on es troba el president. En les reunions virtuals, s'han de considerar patrons assistents aquells que hagin participat en la multiconferència i/o videoconferència. La convocatòria de les reunions correspon al president i ha de contenir l'ordre del dia de tots aquells assumptes que s'han de tractar en la reunió, fora dels quals no es poden prendre acords vàlids.

22.3. La reunió s'ha de convocar almenys amb un mes d'antelació respecte de la data prevista perquè tingui lloc.

3.3. Control i supervisió financera

La comissió executiva porta a terme un control mensual de la situació econòmica i financera de l'entitat, al que es suma una auditoria anual.

3.4. Ètica i prevenció de la corrupció

A la nostra pàgina web es troba el nostre codi ètic, el qual recull les normes de conducta requerides amb l'objectiu de constituir una guia per a la presa de decisions des del respecte al conjunt de valors i principis compartits per la comunitat EADA.



4. XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

COL·LABORACIONS

La iniciativa social de l'Associació Obaido que ofereix lleure per a infants i joves amb diversitat funcional ha estat el projecte receptor del nostre compromís d'ajuda a través del projecte *Teaming*.



5. MEDI AMBIENT

Juntament amb la *Unión Consorcio Formación* (UCF) hem presentat el primer programa de sostenibilitat adreçat al sector sanitari i social. Amb l'objectiu de capacitar les persones participants perquè liderin el canvi cap a un sistema de salut més segur, sostenible i amb un impacte positiu. El programa aborda qüestions crítiques com ara la sostenibilitat mediambiental, social i de bon govern.



6. PROVEÏDORS

GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Els proveïdors majoritaris són els que proporcionen serveis relacionats amb la docència, així com subministraments i serveis professionals.

Tots els proveïdors tenen a la seva disposició el codi ètic i el codi de conducta de la Fundació. L'objectiu del codi ètic és la cooperació i el benefici recíproc, i inclou pautes de conducta que EADA considera que els seus proveïdors i les entitats signants de convenis i acords hauran de complir. Aquest estableix un compromís en l'acompliment dels seus principis en matèria de legislació vigent, drets humans, assegurament de la no complicitat amb l'abús de drets, comportament ètic i mesures contra el suborn i la corrupció, seguretat vinculada al medi ambient i confidencialitat. Alhora, tot proveïdor haurà d'assegurar també el compliment de les condicions del nostre codi de conducta. El codi ètic es va revisar al novembre 2023 i el codi de conducta l'octubre del 2024.

Des del 2024, tots els proveïdors signen el codi ètic i el codi de conducta com a annex al seu contracte mercantil, la qual cosa garanteix el compliment de les condicions i obligacions establertes en aquest.



7. COMPRA RESPONSABLE

Els proveïdors i les entitats signants de convenis i acords formen part de la cadena de valor de la Institució i, per tant, han de comprometre's a complir el codi de conducta. Aquest estableix que els proveïdors han d'adoptar mesures proactives per minimitzar el seu impacte ecològic, fomentant l'ús de recursos sostenibles i la reducció d'emissions i residus.

EADA treballa activament per reduir la presència de plàstic en els embalatges i productes, alhora que procura minimitzar la seva petjada de carboni mitjançant la preferència per reunions telemàtiques per evitar viatges innecessaris.

Com a política de compres, seguim avançant en la col·laboració amb el tercer sector, amb el que ampliarem serveis els mesos vinents.



eada[®]
business school
barcelona

Campus 1

Aragó, 204
08011 Barcelona

Campus 2

Provença, 216
08036 Barcelona

T. +34 934 520 844

info@eada.edu

eada.edu

Leading what matters



EADABS



@EADABusiness



EADABusinessSchool



linkedin.com/company/eada



blogs.eada.edu



eadabarcelona



eadabusinessschool



@eadabarcelona.bsky.social

