

BALANCE SOCIAL 2022

Fundació Pau Costa

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Misión de la Fundación | |
| 1.1 Misión de la Fundación | 3 |
| 1.2 Actividades y proyectos | 3 |
| 1.3 Personas usuarias y colectivos beneficiarios | 4 |
| 1.4 Actividad económica | 5 |
| 2 Personas | |
| 2.1 Personas de la organización | 7 |
| 2.1.1 Perfil de la organización | 7 |
| 2.1.2 Igualdad de oportunidades y diversidad | 7 |
| 2.1.3 Condiciones laborales y conciliación | 9 |
| 2.1.4 Igualdad retributiva | 10 |
| 2.1.5 Desarrollo profesional | 11 |
| 2.1.6 Salud, seguridad y bienestar del personal | 12 |
| 2.1.7 Comunicación interna | 12 |
| 3 Buen gobierno | |
| 3.1 Transparencia | 13 |
| 3.2 Patronato | 13 |
| 3.3 Control y supervisión financiera | 17 |
| 3.4 Ética y prevención de la corrupción | 17 |
| 4 Red, comunidad y ciudadanía | |
| 4.1 Colaboraciones | 18 |
| 4.2 Sensibilización | 20 |
| 5 Medio ambiente | |
| 5.1 Gestión ambiental | 21 |
| 6 Proveedores | |
| 6.1 Gestión y relación con proveedores y compra responsable | 23 |

1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

1.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

De acuerdo con los Estatutos, la Fundación Pau Costa tiene por objeto el estudio y desarrollo de conocimientos, técnicas y herramientas para la educación, planificación, gestión y actuación ante incendios forestales, la formación de personal en este campo, la captación y difusión de conocimientos en el ámbito de la ecología y la gestión de los incendios forestales, el estudio del comportamiento de los incendios forestales así como de las causas que los originan.

Será también finalidad de la Fundación realizar actuaciones de cooperación internacional para el desarrollo, a través de la transferencia de conocimientos y/o recursos a países en vías de desarrollo para la sostenibilidad y protección del medio ambiente.

En el momento de redactar los Estatutos se hizo constar que la Fundación ejercería sus funciones mayoritariamente en Cataluña. Sin embargo, esta primera estimación se ha visto superada durante los últimos años y actualmente las actuaciones se desarrollan básicamente con perspectiva internacional.

1.2 ACTIVIDADES Y PROYECTOS

Las actividades y proyectos de la Fundación se clasifican en las siguientes líneas de actuación:

- **Intercambios de conocimiento:** Impulsamos intercambios entre entidades nacionales e internacionales para garantizar que el conocimiento sobre incendios forestales llegue a todas partes.
- **Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i):** Participamos en proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación para impulsar excelencia y nuevos avances en el campo de los incendios forestales y tejer vínculos entre investigadores, servicios de emergencia y sociedad.
- **Paisajes resilientes:** Promovemos la resiliencia de los paisajes a través del análisis del territorio, proponiendo actuaciones de gestión concretas en puntos clave.
- **Sensibilización y divulgación:** Transmitimos conocimiento de incendios forestales a través del arte y acciones de comunicación para que lleguen de manera más atractiva a toda la población ya todas las generaciones.
- **Jornadas y conferencias:** Organizamos eventos presenciales y virtuales para que la comunidad de incendios forestales pueda informarse de las novedades a nivel nacional e internacional.

- **Impacto y participación:** Incrementamos la visibilidad de la comunidad de incendios participando en eventos a nivel local, nacional e internacional.
- **Acción social:** Pilar fundamental de la Fundación que permite establecer vínculos con entidades y personas de países con necesidad de mejorar su capacidad de gestión de fuego forestal.

La información completa sobre las actividades desarrolladas puede consultarse en la **Memoria anual de actividades 2021**.

1.3 PERSONAS USUARIAS Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

Los perfiles de las personas y/o colectivos beneficiarios varían en función de la línea de actuación en la que se enmarca cada actividad o proyecto. Como criterio general, se establecen los siguientes colectivos:

- **Mundo operativo:** integrantes de cuerpos de emergencias como Bomberos, Protección Civil, Agentes Rurales, ADFs /Agentes medioambientales, o similares.
- **Administración:** Instituciones pertenecientes a los niveles local, provincial, autonómico o estatal, especialmente sus departamentos dedicados a la gestión del territorio y/o de las emergencias.
- **Mundo académico:** sobre todo centros de investigación universitarios
- **Sociedad en general:** entidades del tercer sector, escuelas e institutos, población general.

De acuerdo con esta clasificación, el perfil principal de los beneficiarios por cada línea de actuación se muestra en el siguiente cuadro:

| | Mundo operativo | Administración | Mundo académico | Sociedad |
|-------------------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------|
| Intercambios de conocimiento | | | | |
| I+D+i | | | | |
| Paisajes resilientes | | | | |
| Sensibilización y divulgación | | | | |
| Jornadas y conferencias | | | | |
| Impacto y participación | | | | |
| Acción social | | | | |

1.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA

Cada línea de actuación desarrolla actividades determinadas, un gran porcentaje de las cuales genera actividad económica. Si bien algunas de las actividades son transversales a varias líneas de actuación, se puede realizar una clasificación de los productos y servicios propios de cada una:

Intercambios de conocimiento:

- Organización o participación en cursos y/o seminarios formativos presenciales.
- Desarrollo de cursos online (plataforma propia o ajena).
- Webinars formativos.

I+D+i:

- Participación en proyectos de investigación con financiación europea, ya sea como miembros de un consorcio o como entidad subcontratada.

Paisajes resilientes:

- Asesoramiento técnico: proyectos de gestión del combustible forestal, proyectos de planificación territorial, estudios de vulnerabilidad del territorio, planes de prevención contra incendios forestales.
- Participación en proyectos de planificación y gestión territorial con financiación europea
- Gestión de proyectos de revalorización de la economía rural.

Sensibilización y divulgación:

- Talleres de educación ambiental para niños y adultos.
- Jornadas de prevención de incendios forestales a nivel local o regional.
- Participación en proyectos de sensibilización con financiación europea.
- Desarrollo de recursos de educación ambiental.
- Edición de libros especializados en la gestión de incendios forestales.
- Desarrollo de proyectos que relacionen el arte y la cultura con el mundo de los incendios.

Jornadas y conferencias:

- Organización de conferencias para público especializado.

Las líneas de actuación de *Impacto y participación* y de *Acción social* no generan actividad económica, aunque sí tienen gasto asociado.

En 2022, el total de ingresos por líneas de actuación ha sido el siguiente:

| Línea de actividad | Ingresos anuales |
|-------------------------------|-------------------------|
| Intercambios de conocimiento | 620.744,08 € |
| I+D+i | 361.974,36 € |
| Paisajes resilientes | 458.712,17 € |
| Sensibilización y divulgación | 43.023,89 € |
| Jornadas y conferencias | 4.862,54 € |

2 PERSONAS

2.1 PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Número de mujeres en el equipo directivo / Número de hombres en el equipo directivo

| <i>Equipo directivo (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|---------------------------------------------|----------|----------|---------------------|
| Mujeres | 0 | 0 | - |
| Hombres | 1 | 1 | 0,00% |
| Total | 1 | 1 | 0,00% |

Número de mujeres en plantilla / Número de hombres en plantilla

| <i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|
| Mujeres | 11 | 12 | -8,33% |
| Hombres | 9 | 7 | 28,57% |
| Total | 20 | 19 | 5,26% |

2.1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

Plan de Igualdad de oportunidades y acciones desarrolladas

Desde sus inicios, la plantilla de la Fundación se ha caracterizado por la paridad entre sexos. Esta situación inicial se ha mantenido a lo largo de los años a pesar de que el sector en el que se enmarca (gestión forestal y gestión de emergencias) se caracteriza a nivel general por un claro predominio de hombres.

Durante el año 2022, el número de mujeres presentes en el equipo ha superado al de hombres. Esta situación se mantiene desde hace años pero la distancia es cada vez menos significativa.

En agosto de 2022 finalizó la preparación del Plan de Igualdad de la Fundación por dos abogadas especializadas. Este documento, que incluye también un *Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo*, tiene la finalidad de alcanzar los óptimos niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres que forman parte de la Fundación. Asimismo, se creó la comisión de igualdad formada por 3 personas, 2 mujeres y 1 hombre.

Actualmente se está trabajando en el desarrollo de los objetivos establecidos en el Plan y en las acciones para alcanzarlos.

Composición del equipo directivo, según sexo (%)

| <i>Equipo directivo (a 31 de diciembre) (%)</i> | 2022 | 2021 |
|-------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Mujeres | 0,00% | 0,00% |
| Hombres | 100,00% | 100,00% |

Composición de la plantilla, según sexo (%)

| <i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre) (%)</i> | 2022 | 2021 |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Mujeres | 55,00% | 63,16% |
| Hombres | 45,00% | 36,84% |

Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad

| <i>Personal contratado en situación de riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| | 0 | 0 | - |
| Total | 0 | 0 | - |

En 2022 no ha habido personal contratado en situación de exclusión social o vulnerabilidad.

Plantilla, según sexo y grupo profesional

| <i>Personal en plantilla (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| <i>Nivell 1. Licenciados</i> | 16 | 16 | 0,00% |
| Mujeres | 7 | 10 | -30,00% |
| Hombres | 9 | 6 | 50,00% |
| <i>Nivell 3: Técnico de 1a</i> | 2 | 2 | 0,00% |
| Mujeres | 2 | 1 | 100,00% |
| Hombres | 0 | 1 | -100,00% |
| <i>Nivell 5: Oficial de 1a</i> | 1 | 0 | - |
| Mujeres | 1 | 0 | - |
| Hombres | 0 | 0 | - |
| <i>Nivell 8: Auxiliares</i> | 1 | 1 | 0,00% |
| Mujeres | 1 | 1 | 0,00% |
| Hombres | 0 | 0 | - |
| TOTAL | 20 | 19 | 5,26% |

2.1.3 CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

Medidas de conciliación de la vida laboral y privada

El equipo humano que forma la Fundación es una pieza fundamental para el desarrollo de su misión y visión fundacional. Es por este motivo que se da la misma importancia a las aptitudes de la persona que a la capacidad que tendrá la organización para dotar a los trabajadores del entorno adecuado para su desarrollo, entendiendo que cuanto mejor sea el entorno, mejor podrá ser también el rendimiento de la plantilla.

Para crear este entorno favorable, la Fundación promueve la formación, el teletrabajo y la conciliación laboral, con horarios flexibles adaptados a cada persona, permitiendo a los trabajadores buscar un equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Personal con contrato indefinido y temporal, según sexo (%)

| <i>Personal en plantilla según tipo de contratación, según sexo (a 31 de diciembre) (%)</i> | 2022 | 2021 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Personal en plantilla con contrato indefinido | 80,00% | 52,63% |
| <i>Mujeres en plantilla con contrato indefinido</i> | 81,82% | 50,00% |
| <i>Hombres en plantilla con contrato indefinido</i> | 77,78% | 57,14% |
| Personal en plantilla con contrato temporal | 20,00% | 47,37% |
| <i>Mujeres en plantilla con contrato temporal</i> | 18,18% | 50,00% |
| <i>Hombres en plantilla con contrato temporal</i> | 22,22% | 42,86% |

El aumento tan significativo del porcentaje de contratos indefinidos se explica principalmente por dos motivos:

1. Durante los últimos 3 años la Fundación había contratado anualmente a 4 personas en prácticas y, por tanto, con contratos temporales. En cambio, a finales de 2022 sólo había 2 personas con contrato de prácticas.
2. La reforma laboral de principios de 2022 favorece la contratación indefinida y limita bastante los supuestos en los que se permite la contratación temporal. Este cambio ha supuesto la contratación indefinida de personal que con la legislación anterior hubieran comenzado su relación laboral con la Fundación con un contrato temporal por los primeros 6 meses antes de dar el paso a indefinidos.

Tasa de rotación, según sexo

| <i>Tasa de rotación del personal, según sexo (%)</i> | 2022 | 2021 |
|------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| <i>Mujeres</i> | -5,26% | 41,67% |
| <i>Hombres</i> | 16,67% | -8,33% |
| Plantilla total | 3,23% | 16,67% |

Número de personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros

| <i>Personas contratadas a través de programas de inserción, personal en prácticas, y otros (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| <i>Personal en prácticas</i> | 7 | 4 | 75,00% |
| <i>Programas de inserción</i> | 0 | 0 | - |
| Total | 7 | 4 | 75,00% |

Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)

| <i>Personal acogido a medidas de conciliación, según sexo (%)</i> | 2022 | 2021 |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| <i>Mujeres</i> | 11% | 17% |
| <i>Hombres</i> | 0% | 0% |
| Plantilla total | 6% | 8% |

2.1.4 IGUALDAD RETRIBUTIVA

Ratio salario más alto / salario más bajo

| <i>Ratio salario más alto / salario más bajo</i> | 2022 | 2021 |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Ratio | 2,73 | 2,58 |

Ratio salario medio hombres / salario medio mujeres, por categoría profesional

| <i>Diferencia salario medio hombres / salario medio mujeres, por grupo profesional</i> | 2022 | 2021 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| <i>Nivel 1: Licenciados</i> | -5,58% | 2,30% |
| <i>Nivel 2: Diplomados</i> | - | - |
| <i>Nivel 3: Técnico de 1a</i> | - | 34,40% |
| <i>Nivel 5: Oficial de 1a</i> | - | 100,00% |
| <i>Nivel 8: Auxiliares</i> | - | - |

También en este punto notamos el efecto de los contratos en prácticas, que tienen asociado un salario notablemente inferior a los contratos estándar a pesar de ser del mismo grupo profesional que el resto.

2.1.5 DESARROLLO PROFESIONAL

Plan de formación y acciones formativas

Desde 2019 se destina una parte del presupuesto de la Fundación a la formación de los trabajadores. Este presupuesto se suma a las bonificaciones en formación que pueden aplicarse a través de la entidad estatal Fundae.

A mediados de 2019 se aprobó por parte del Patronato la Instrucción de promoción de la formación en la Fundación. De acuerdo con este protocolo, se establecen dos categorías de cursos formativos:

- Cursos obligatorios: se harán en horario laboral y sin coste alguno para el trabajador
- Cursos voluntarios: propuestos por la Fundación para llevarse a cabo fuera del horario laboral o propuestos por los propios trabajadores. En caso de disponer de crédito, los cursos propuestos por los trabajadores tampoco les supondrán coste alguno.

Porcentaje de personal que ha recibido formación

| <i>Personal en plantilla que ha recibido formación (%)</i> | 2022 | 2021 |
|------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Personal que ha recibido formación | 16% | 8% |

Tas un descenso muy marcado entre los años 2020 y 2021, en 2022 el porcentaje de personal que ha recibido formación ha aumentado pero habrá que continuar trabajando para mejorar este dato. Desde la dirección de la Fundación se promueve que la plantilla busque formaciones que puedan parecerles interesantes pero habrá que hacer más énfasis y/o proponerlas desde la propia entidad.

Gasto en formación

| <i>Inversión en formación (en euros)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|------------------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------------|
| Valor monetario | 2.326,00 € | 1.545,00 € € | 50,55% |

2.1.6 SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

Medidas para la prevención de riesgos laborales y fomento del bienestar del personal

Las medidas en materia de prevención de riesgos y fomento del bienestar del personal en 2022 han sido las siguientes:

- Evaluación por parte de la empresa encargada de la prevención de riesgos de la PCF, Prevint SLU.
- Fomento de la conciliación laboral
- Promoción del teletrabajo

2.1.7 COMUNICACIÓN INTERNA

Canales de comunicación interna

La comunicación interna de la PCF se realiza a través de algunos de los siguientes medios a disposición de los trabajadores: teléfono, correo electrónico, aplicaciones de videoconferencia (Zoom, Hangouts, Meet, Teams) o de manera presencial.

En marzo de 2021 se alquilaron unas nuevas oficinas justo al lado de donde estaban las antiguas. Estas nuevas instalaciones son más espaciosas y permiten trabajar de forma más sectorial por áreas.

Cada semana se lleva a cabo una reunión de todo el equipo de la Fundación para poner en común la evolución de los distintos proyectos y comentar aspectos que piden de la implicación del máximo número de personas posible.

Asimismo, cada área mantiene sus propias reuniones y desde la dirección de la Fundación también se celebran reuniones con los jefes de las diferentes áreas, ya sea de forma individualizada o bien conjunta de forma periódica.

3 BUEN GOBIERNO

3.1 TRANSPARENCIA

La PCF da cumplimiento a sus obligaciones en materia de transparencia a través de su página web: <https://www.paucostafoundation.org/nuestra-mision/>.

Desde este portal se puede consultar toda la siguiente información obligatoria:

- Normativa a la que está sujeta
- Número de registro en el Registro de Fundaciones de la Generalidad de Cataluña
- Número de registro de grupos de interés de Cataluña
- Misión y fines
- Estructura organizativa
- Estatutos
- Memoria económica
- Memoria de actividades
- Balance social
- Relación de concursos, contratos y licitaciones

La documentación puede consultarse en catalán, castellano e inglés.

3.2 PATRONATO

El Patronato es el órgano de gobierno y administración de la Fundación, la representa y gestiona, y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines y principios fundacionales. Es un órgano colegiado integrado por personas físicas o jurídicas y constituido por un mínimo de 5 miembros y un máximo de 20.

A 31 de diciembre de 2022, la composición del Patronato era la siguiente:

| Nombre | Apellidos | Cargo | Fecha último nombramiento | Fecha de renovación |
|----------------|--------------------|----------------|----------------------------------|----------------------------|
| MÍRIAM | PIQUÉ NICOLAU | Presidenta | 14/05/2020 | 14/05/2026 |
| XAVIER | ÚBEDA CARTAÑÁ | Vicepresidente | 30/03/2017 | 30/03/2023 |
| JAUME | COSTA MESTRE | Secretario | 30/03/2017 | 30/03/2023 |
| LUIS | BERBIELA MINGOT | Vocal | 31/01/2022 | 31/01/2028 |
| JULI | GARCÍA PAUSAS | Vocal | 31/01/2022 | 31/01/2028 |
| JOSEFA | MORÁN NÚÑEZ | Vocal | 14/05/2020 | 13/05/2026 |
| JORDI | PALAU PUIGVERT | Vocal | 31/01/2022 | 31/01/2028 |
| ROSA | PLANELLES GONZÁLEZ | Vocal | 31/01/2022 | 31/01/2028 |
| EDUARDO | ROJAS BRIALES | Vocal | 31/01/2022 | 31/01/2028 |
| JOSEP | SERRA TARRAGON | Vocal | 13/02/2019 | 12/02/2025 |
| RAFAEL TEODORO | YEBRA VALVERDE | Vocal | 30/03/2017 | 30/03/2023 |

Los cambios en la composición del patronato durante el año 2022 fueron los siguientes:

Altas:

En fecha 31 de enero de 2022 aceptaron el nombramiento como nuevos miembros del Patronato los Sres. Julia García Pausas, Luis Berbiela Mingot, Eduardo Rojas Briales y Jordi Palau Puigvert, y también la Sra. Rosa Planelles González.

Bajas:

En agosto de 2022 causó baja como miembro del Patronato el Sr. Albert Vilanova Ferreras por defunción.

Número de hombres y mujeres en el patronato:

| <i>Patronato (a 31 de diciembre)</i> | 2022 | 2021 | Variación 2021-2022 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------|
| Mujeres | 3 | 2 | 50,00% |
| Hombres | 8 | 5 | 60,00% |
| Total | 11 | 7 | 57,14% |

Responsabilidades y deberes del patronato:

Corresponden al Patronato todas las facultades que tiene estatutariamente atribuidas y, en general, las que requiera para la consecución de los fines fundacionales, sin más salvedades que las establecidas en la legislación aplicable y en estos estatutos.

Son facultades del Patronato, entre otros:

- a) Elegir a los nuevos patronos en caso de que sea aumentado su número, así como para cubrir las vacantes que se producen por cualquier causa, dentro del número máximo establecido en el artículo 18, de acuerdo con los requisitos establecidos por estos Estatutos y de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) Remover los patronos.
- c) Crear órganos de gerencia y de dirección, nombrar a las personas que deben ocuparlos y otorgarles los poderes correspondientes, siempre dentro de las limitaciones que establece la normativa vigente.
- d) Acordar los actos y negocios jurídicos relativos a la representación y al gobierno de la Fundación, así como a la libre administración y disposición de todos los bienes que integran su patrimonio, rentas y productos, y al ejercicio de todos sus derechos y acciones, dentro de las disposiciones estatutarias y legales.
- e) Aprobar las liquidaciones de presupuestos, el balance de situación, la cuenta de resultados, la cuenta de estado de cambios en el patrimonio neto, la cuenta de estado de flujos de efectivo y la memoria anual de actividades.

- f) Interpretar estos Estatutos y establecer las normas complementarias que sean pertinentes, de acuerdo con la legislación vigente, así como resolver todas las incidencias legales que acontezcan.
- g) Aprobar la modificación de los Estatutos, o bien la fusión, escisión o disolución de la Fundación; estos actos no pueden ejecutarse sin la aprobación del Protectorado.
- h) Tomar las decisiones necesarias para el desarrollo de las actividades de la Fundación, mediante la aprobación de los programas de actuación y presupuestos, tanto ordinarios como extraordinarios.
- i) Velar por el buen cumplimiento de las finalidades y principios fundacionales y aprobar todas las normas que se crea necesarias para llevarlas a cabo.
- j) Otorgar poderes generales y/o especiales a favor de una o más personas, con las facultades que en cada caso se consideren más adecuadas, de acuerdo con las prescripciones y limitaciones establecidas por la legislación aplicable.
- k) Por lo general, realizar todos los actos, intervenir en negocios jurídicos y otorgar cualquier contrato que sea conveniente para una mejor administración y disposición de las rentas y bienes de la Fundación, y para el ejercicio de los derechos, acciones y facultades que sean procedentes para la realización y cumplimiento más adecuados de las finalidades fundacionales, con las limitaciones que establezca la normativa vigente.
- l) El Patronato puede delegar sus funciones de conformidad con estos estatutos y la legislación aplicable, pero debe determinar sus funciones, facultades que delega y el tiempo durante el cual puede ejercerlas.

En todo caso, serán indelegables y corresponderán al Patronato con carácter exclusivo las siguientes facultades:

- a) La modificación de los Estatutos.
- b) La fusión, escisión o disolución de la Fundación.
- c) La elaboración y aprobación del presupuesto y de los documentos que integran las cuentas anuales.
- d) Los actos de disposición sobre bienes que, en su conjunto o individualmente, tengan un valor superior a una vigésima parte del activo de la Fundación, salvo que se trate de la venta de títulos valor con cotización oficial por un precio que sea al menos el de cotización. Asimismo, se pueden realizar apoderamientos para el otorgamiento del acto correspondiente en las condiciones aprobadas por el Patronato.
- e) La constitución o dotación de otra persona jurídica.
- f) La fusión, escisión y cesión de todos o parte de los activos y pasivos.
- g) La disolución de sociedades o de otras personas jurídicas.
- h) Los que requieren la autorización o aprobación del Protectorado.

Funcionamiento del patronato

El Patronato se reúne en sesión ordinaria al menos una vez al año, y obligatoriamente durante el primer semestre del año natural con el fin de aprobar las cuentas anuales del ejercicio anterior.

Se debe reunir en sesión extraordinaria, previa convocatoria ya iniciativa de su presidente/a, tantas veces como este/a lo considere necesario para el buen funcionamiento de la Fundación. También se reunirá cuando lo solicite una cuarta parte de sus miembros, en cuyo caso la reunión deberá realizarse dentro de los treinta días siguientes a la solicitud.

Durante 2022, el patronato se reunió un total de 3 veces.

Otros órganos de gestión, consulta o participación

El 17 de diciembre de 2019 se constituyó la **Comisión Delegada**, contemplado en el artículo 31 de los Estatutos. Este es un órgano formado por 4 miembros del Patronato, entre los que estarán presentes obligatoriamente el Presidente/a y el Secretario/a del Patronato, que tiene el objetivo de trabajar más directamente con el director de la Fundación y asegurar un flujo de información más dinámico para la toma de decisiones relevantes.

A 31 de diciembre de 2022, la Comisión Delegada está formada por los siguientes miembros:

| Nombre | Apellidos | Cargo |
|---------------|------------------|--------------|
| MÍRIAM | PIQUÉ NICOLAU | Presidenta |
| JAUME | COSTA MESTRE | Secretario |
| XAVIER | ÚBEDA CARTAÑÁ | Vocal |
| LUIS | BERBIELA MINGOT | Vocal |
| PEPA | MORÁN NÚÑEZ | Vocal |
| RAFAEL | YEBRA VALVERDE | Vocal |

El 17 de diciembre de 2020 se constituyó el **Consejo Asesor**, contemplado en el artículo 32 de los Estatutos. Este es un órgano de carácter consultivo formado por personas de reconocido prestigio que deben asesorar al Patronato en relación con el cumplimiento de las finalidades fundacionales.

A 31 de diciembre de 2022, el Consejo Asesor está formado por los siguientes miembros:

| Nombre | Apellidos | Cargo |
|---------------|------------------|--------------|
| MARC | CASTELLNOU | Presidente |
| MONTSERRAT | DOMÈNECH | Secretaria |
| MARTA | MIRALLES | Vocal |
| MERCEDES | BACHFISCHER | Vocal |
| FÁBIO | SILVA | Vocal |

| | | |
|-----------|-------|-------|
| JORDI | BRULL | Vocal |
| ADNDREA | DUANE | Vocal |
| FRANCISCO | SENRA | Vocal |

Relación del patronato con la dirección ejecutiva/gerencia de la fundación

El director asiste a las reuniones del patronato con voz pero sin voto. Asimismo, podrá asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Delegada.

En 2021 se constituyeron unas **Comisiones de trabajo** mixtas de miembros del patronato y miembros de las áreas:

- Proyectos objetivo
- Comunicación, pedagogía y gestión de miembros
- Tesorería, finanzas, contabilidad, convenios y administración
- Networking
- Plan estratégico

3.3 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

Información económica y financiera

Con carácter trimestral, desde la dirección ejecutiva se le facilita al patronato un informe sobre la evolución de las actividades de la Fundación y un informe mensual sobre la situación económica y financiera.

Gestión, identificación y/o seguimiento de riesgos (Compliance)

La gestión de identificación y seguimiento de riesgos se lleva a cabo desde la dirección de la Fundación, asesorando regularmente un bufete de abogados y una gestoría especializada en entidades del tercer sector.

3.4 ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Principios y valores que fundamentan las buenas prácticas de gobierno y gestión

En 2021 la PCF no dispone de un código ético propio, aunque aplica protocolos internos que fomentan las buenas prácticas en los ámbitos de la contratación (compras/servicios y personal laboral).

4 RED, COMUNIDAD Y CIUDADANÍA

4.1 COLABORACIONES

Colaboración con otras organizaciones y/o agentes para crear red y aportar mejoras al sector

La PCF colabora activamente con algunas de las principales organizaciones dedicadas a la ecología del fuego y la gestión de incendios a nivel mundial, así como con las distintas administraciones implicadas en el sector ambiental.

De hecho, uno de los principios fundacionales de la PCF es justamente el de crear una comunidad de incendios internacional.

En 2022 se han firmado convenios de colaboración con las siguientes entidades:

- IES Fernando Zobel
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Ecuador
- Fundación Amigos de la Naturaleza, de Bolivia
- Stowarzyszenie Niezależnych Ekspertów Pożarnictwa, de Polonia
- IFP Vigiles

El listado completo de entidades con las que la PCF tiene convenio de colaboración vigente a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:

| Entidad | Objeto | Año de firma |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Andilla- Alcablas | Llevar a cabo actividades de formación, proyectos de gestión forestal y mejora el paisaje | 2012 |
| Centro Tecnológico Forestal de Cataluña | Desarrollar actividades de formación e investigación, poner a disposición a sus profesionales, facilitar espacios | 2012 |
| Universidad de Lleida | Favorecer el intercambio de conocimientos, creación y difusión de información, búsqueda de proyectos conjuntos | 2012 |
| Universidad Autónoma de Barcelona | Acoger a estudiantes en prácticas | 2013 |
| Universidad de Lleida | Acoger a estudiantes en prácticas | 2014 |
| Tecnosylva | Favorecer el intercambio de conocimientos y fomentar la participación de ambas entidades en proyectos nacionales e internacionales | 2014 |
| Wildland Restoration International (EUA) | Acceder a los programas de entrenamiento de la WRI en EUA. Enviar expertos en uso del fuego por intercambios y desarrollar nuevos cursos por personal mediterrani | 2015 |
| Fundación Privada Club Muntanyenc Sant Cugat | Organizar colonias Mefitu | 2015 |
| Corporación Nacional Forestal (CL) | Organizar intercambios con operativos, incluir estas actividades en el desarrollo de sus proyectos propios. | 2015 |
| Metropolitan College of New York (EUA) | Intercambio de información, gestión de formación conjunta | 2015 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Asociación para la Promoción de Actividades Socio-culturales | Realizar de forma conjunta actividades de divulgación, formación e investigación, y colaborar en proyectos de I+D+i | 2015 |
| Universidad de Girona | Llevar a cabo formación práctica externa del estudiante | 2017 |
| Australasian Fire and Emergency Service Authorities Council Limited | Favorecer el intercambio de ideas y buenas prácticas | 2017 |
| Federación de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Córdoba (AR) | Promover el intercambio de conocimiento y las acciones de formación | 2017 |
| Regione Toscana (IT) | Promover el intercambio de conocimiento, experiencias y contribuciones técnicas y operativas | 2018 |
| Instituto de Estudios Médicos | Colaborar en actividades y programas de formación | 2019 |
| International Association of Wildland Fire | Colaborar en actividades, intercambio de conocimiento y personas y liderazgo en programas de gestión de incendios. | 2019 |
| Instituto de Seguridad Pública de Cataluña | Fomentar intercambios formativos, organizar y certificar actividades formativas, colaborar en proyectos de investigación | 2020 |
| Revista Incendios y Riesgos Naturales | Impulsar la difusión y alcance de la Revista | 2020 |
| Vallfirest | Colaborar en materia de divulgación, estrategia y logística | 2020 |
| Fundación Entretantos | Impulsar el intercambio de conocimientos, experiencias y aportaciones de profesionales en el campo de la ganadería extensiva y la prevención de incendios forestales | 2021 |
| Corporación Nacional Forestal (CL) | Impulsar el intercambio de conocimientos, experiencias y aportaciones de profesionales | 2021 |
| The Nature Conservancy | Colaboración en materia de gestión de incendios, formación, investigación, desarrollo de programas e intercambio de estudiantes, investigadores y personal de gestión de incendios | 2021 |
| Generalitat Valenciana | Colaboración en materia de prevención de incendios forestales | 2021 |
| The Emergency Program | Colaborar en proyectos de formación y organización de eventos. | 2021 |
| IES Fernando Zobel | Acoger estudiantes en prácticas | 2022 |
| Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Ecuador (EC) | Establecer un marco de acción para la cooperación entre las partes, compartir e intercambiar conocimientos, experiencias y aportación de profesionales a nivel técnico y operativo | 2022 |
| Fundación Amigos de la Naturaleza (BO) | Promover el intercambio de conocimientos, experiencias y aportaciones de profesionales a nivel técnico y operativo en el campo de la protección contra incendios forestales | 2022 |
| Stowarzyszenie Niezależnych Ekspertów Pożarnictwa (PO) | Promover el intercambio de conocimientos, experiencias y aportaciones de profesionales a nivel técnico y operativo en el campo de la protección contra incendios forestales | 2022 |

| | | |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| IFP Vigiles | Participar en el programa formativo de formación en centros de trabajo por los alumnos de FP | 2022 |
| IES Fernando Zobel | Acoger estudiantes en prácticas | 2022 |

4.2 SENSIBILIZACIÓN

Campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía

La sensibilización de la ciudadanía es una de las principales áreas de actuación de la Fundación. Trabajamos para la comunidad de incendios forestales conectando servicios de emergencias, gestores del territorio, sociedad, mundo académico, sectores público y privado y legisladores.

Transmitimos conocimiento de incendios forestales a través del arte y de acciones de comunicación para que lleguen de forma más atractiva a toda la población ya todas las generaciones. Entre otros, llevamos a cabo talleres de educación ambiental en incendios forestales en escuelas, realizamos cursos destinados a docentes de primaria, hacemos formación especializada, generamos recursos divulgativos y programamos exposiciones de obras de arte relacionadas con la temática de los incendios.

También promovemos la igualdad en el mundo de las emergencias a través de campañas específicas enmarcadas en el grupo de trabajo propio de la Fundación llamado de *Género y Emergencias*.

Toda la información sobre las actividades de sensibilización y divulgación puede consultarse en la **Memoria Anual de actividades 2022**.

5 MEDIO AMBIENTE

5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

Gestión de los impactos ambientales y medidas, iniciativas y/o acciones aplicadas

La Fundación Pau Costa, siendo una entidad enmarcada en el sector ambiental y de gestión de incendios forestales, está muy concienciada con la problemática de la crisis climática y sus efectos.

Para oficializar este compromiso, en 2019 se aprobó una Política de sostenibilidad según la cual se adquirieron los siguientes compromisos:

- Minimizar los impactos ambientales en las áreas del agua y la energía: intentamos maximizar las medidas de sostenibilidad en nuestros puestos de trabajo promoviendo la reducción del consumo de agua y energía.
- Minimizar los impactos ambientales en el ámbito de la calidad del aire: se fomenta el uso del transporte público y también evitar, cuando sea posible, el transporte aéreo. Además, se promueve el uso de la teleconferencia para reuniones como una forma de evitar viajes innecesarios.
- Garantizar que nuestra cadena de suministro tenga prácticas sociales y ambientales responsables.
- Minimizar los productos basados en papel y promover alternativas digitales.
- Mejorar las economías circulares sostenibles que contribuyan a comprometer a la sociedad ya crear un impacto positivo a través del consumo de productos locales, siempre teniendo en cuenta las necesidades ambientales.
- Promover la visión innovadora para minimizar los impactos ambientales negativos.
- Operar todos los aspectos de nuestro negocio de conformidad con toda la legislación ambiental aplicable, las políticas gubernamentales y los códigos de práctica aprobados y superarlos voluntariamente cuando sea posible.

Adhesión a iniciativas externas

La Fundación se ha adherido a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas para el año 2030. Concretamente, las actividades de la Fundación cumplen con los siguientes ODS:

- ODS 3. Salud y Bienestar
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9. Industria, innovación y literatura

- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles
- ODS 12. Producción y consumo responsable
- ODS 13. Acción por el clima
- ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres
- ODS 17. Alianzas para alcanzar los objetivos

6 PROVEEDORES

6.1 GESTIÓN Y RELACIÓN CON PROVEEDORES Y COMPRA RESPONSABLE

Criterios de selección de proveedores y gestión de la cadena de suministro

La Fundación sigue una política de compras y relación con los proveedores que intenta seguir las normativas de contratación pública. Dado que estas normativas a menudo priorizan el factor precio por delante de otros criterios, desde la Fundación siempre se intenta dar peso también a factores como la proximidad (favorecer a los proveedores locales) y conciencia social (favorecer a las entidades del tercer sector).