

2022-2023

BALANÇ SOCIAL³



eada[®]

business school
barcelona

- DATA
2022-2023
- 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	18
3	BON GOVERN	19
	Transparència	19
	Patronat	19
4	XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	21
	Col·laboracions	21
5	MEDI AMBIENT	21
6	PROVEÏDORS	22
	Gestió i relació amb proveïdors	22
7	COMPRA RESPONSABLE	23

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: 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*.



EADA Alumni

Es va crear amb voluntat de servei a la comunitat d'antics alumnes i viu en continu creixement. *Alumni* organitza esdeveniments com presentacions corporatives als participants, sessions amb experts, sessions formatives i trobades per enfortir els vincles entre la comunitat alumni. A través dels seus Clubs, es promou el desenvolupament professional, l'intercanvi d'idees i la construcció de xarxes de negocis potents.



EADA Careers - Orientació Professional

Des del Servei de Carreres Professionals es proporciona suport als participants actuals en el desenvolupament de la seva carrera mitjançant tallers d'orientació professional, sessions individuals d'assessorament, accés a ofertes laborals, masterclasses i recursos a través de plataformes professionals.



Investigació

El compromís amb el món corporatiu constitueix un estímul per als nostres centres d'investigació que assumeixen el repte institucional de treballar en temes de més interès per al món empresarial.

Alguns exemples dels articles de més impacte, publicats durant el curs 2022/2023 en revistes internacionals són:

- > Bianchi, C., Devenin Vera, V., Reyes, V. (2022).
An Empirical Study of Consumer Purchase Intention for Responsible Enterprises in Chile. *Journal of Environmental Planning and Management*, 65(1), 105-125.
<https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1879032>
- > Cohanier, B., Baker, C. R. (2023)
Paternalism as a Long-Term Strategy of a Management Control System. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36 (5), 1249-1273.
<https://doi.org/10.1108/aaaj-02-2020-4446>
- > Coll Morell, J. M. (2022)
A Biometric Systems Method to Organizational Sustainable Development and Harmony: The Zen Business Model. *Systems Research & Behavioral Science*, 39 (2), 1-12.
<https://doi.org/10.1002/sres.2916>
- > Devenin Vera, V., Bianchi, C. (2022)
Trajectories Towards a Voluntary Simplicity Lifestyle and Inner Growth. *Journal of Consumer Culture*, 23 (3).
<https://doi.org/10.1177/14695405221122065>
- > Difrancesco, R. M., Meena, P., Kumar, G. (2022)
How Blockchain Technology Improves Sustainable Supply Chain Processes: A Practical Guide. *Operations Management Research*, 16, 620-641.
<https://doi.org/10.1007/S12063-022-00343-y>
- > Evangelidis, I., Gunadi, M. (2023)
How Elicitation Procedure Shapes Beliefs About Others' Affective Responses to Action And Inaction. *To Appear in Personality And Social Psychology Bulletin*.
<https://doi.org/10.1177/01461672231175958>

- › Gunadi, M., Evangelidis, I. (2023)
How Price Changes Influence Consumers' Buying Decisions. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2023/01/research-how-price-changes-influence-consumers-buying-decisions>
- › Masuda, A. D., Sortheix, F. M., Holtschlag, C., Morales, C. (2023)
When Gender is More Likely to Predict Pay Via Self-Enhancement Values and Working Hours: The Role of a Country'S Level of Gender Inequality. *Applied Psychology: An International Review*.
<https://doi.org/10.1111/apps.12467>
- › Sales Pardo, X. (2023)
La tarificación interna del Carbono, una iniciativa para la sostenibilidad. *Harvard Deusto Business Review* (333), 20-28.
<https://www.harvard-deusto.com/la-tarificacion-interna-del-carbono-una-iniciativa-para-la-sostenibilidad>



Fundraising

BEQUES PER A FOMENTAR EL TALENT, L'ACCÉS, LA DIVERSITAT I LA IGUALTAT

Ajudem a l'equitat professional i al fet que tots els i les professionals tinguin accés a la formació de qualitat mitjançant beques i accions de fundraising per als col·lectius desfavorits. Les ajudes, dins del marc **The EADA Fund for Positive Impact**, estan centrades en els següents eixos d'actuació: Impulsar el talent, crear més oportunitats de formació i facilitar l'accés a l'ocupació a qui més el necessita.

- › **Fons General - The EADA Fund For Positive Impact:** destinat a finançar el conjunt de beques del projecte The EADA Fund for Positive Impact.
- › **Beca Irene Vázquez a emprendedores culturals a Espanya:** en honor a la cofundadora d'EADA al 1957 i Presidenta Honorífica del Patronat de la Fundació d'EADA. Aquesta beca té com a objectiu impulsar la carrera d'una dona emprendedora 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 que oferim a EADA.

› **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

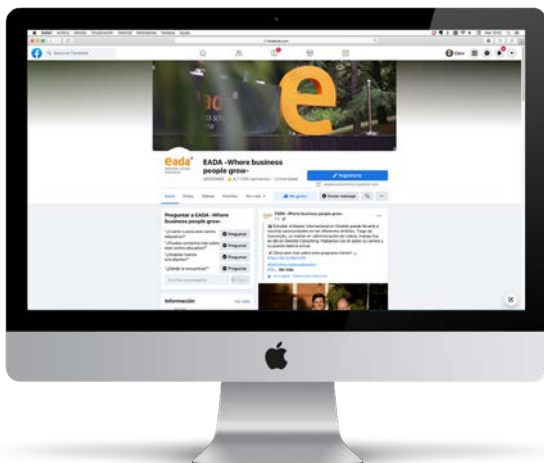
Són beneficiaris de la Fundació tot tipus de persones físiques o jurídiques ja siguin de naturalesa pública, privada o mixta, sempre que persegueixin finalitats de caràcter general.

L'elecció dels beneficiaris l'ha de dur a terme el Patronat, d'acord amb els principis d'imparcialitat i no-discriminació entre les persones que reuneixin 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 on line:** pàgina web, xarxes socials i apps (*Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, 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.



EFECTIVITAT



Dins del nostre Sistema de Gestió Interna de la Qualitat (SGIQ), s'estableixen els processos i els procediments per afavorir la millora contínua dels títols i dels instruments que assegurin i garanteixin la qualitat dels processos d'ensenyament i aprenentatge.

El SGIQ es va dissenyar seguint les directrius establertes per l'agència de qualitat AQU dins el marc del programa AUDIT, alineat amb els estàndards i directrius per garantir la qualitat en l'espai europeu d'educació superior i com un sistema d'abast institucional i comú a tota la institució, amb la voluntat de garantir una manera de procedir homogènia en tots els centres.

En aquest sentit, EADA ha dissenyat i planificat un sistema de recollida de la percepció dels diferents grups d'interès que, alhora, analitza i difon els resultats, facilitant així la presa de decisions i garantint la rendició de comptes. Els procediments associats a aquest procés són:

- > Gestió de sol·licituds, queixes i suggeriments
- > Gestió de les estadístiques
- > Gestió de les enquestes de satisfacció

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)	2022/2023	2021/2022	Variació 2021/22-2022/23
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)	2022/2023	2021/2022	Variació 2021/22-2022/23
Dones	84	90	0,07
Homes	67	71	0,06
Total	151	161	0,06



IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

Respecte i igualtat

Hem presentat el primer informe de seguiment del **III Pla d'Igualtat 2022-2025** on s'ha de destacar l'informe derivat de l'estudi dels riscos psicosocials a l'organització.

D'altra banda, donem continuïtat al nostre compromís amb el centre especial de treball Apunts (Fundació Joia) i, per primer cop, participem en l'assignació de beques de formació amb la FEM (Fundació per a l'esclerosi múltiple).

PE2.B2 Composició de l'equip directiu, segons sexe (%)

Equip directiu (a 31 de juliol)	2022/2023	2021/2022
Dones	44%	33%
Homes	56%	67%

PE2.N1 Composició de la plantilla, segons sexe (%)

Personal en plantilla (a 31 de juliol)	2022/2023	2021/2022
Dones	56%	56%
Homes	56%	44%

PE2.A1 Plantilla segons sexe i grup professional

Personal en plantilla (a 31 de juliol) (%)	2022/2023	2021/2022	Variació
Tècnics	37	45	17,78
Dones	20	28	28,57
Homes	17	17	0
Administratius	46	45	-2,22
Dones	33	29	-13,79
Homes	13	16	18,75
Responsables	30	32	6,25
Dones	15	19	21,05
Homes	15	13	-15,38
Comité Direcció	9	9	0
Dones	3	3	0
Homes	6	6	0
Professorat	29	30	3,33
Dones	13	11	-18,18
Homes	16	19	-15,79
Total	151	161	



CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PRIVADA

Flexibilitat laboral

Sempre que el lloc de treball ho permeti, i prèvia negociació amb el seu responsable, s'ofereix flexibilitat en l'horari d'entrada i de sortida.

En els períodes de Setmana Santa, Nadal i els mesos de juliol i agost, si l'activitat del departament ho permet, és possible realitzar un horari de jornada continuada.

Com a mesura d'eficiència, no es realitzaran reunions a partir de les 18.30 hores, excepte si tenen relació amb clients o participants.

Treball a distància

Sota el paraigües del projecte *Immersive Working*, s'ha posat en marxa la política de treball a distància -de caràcter voluntari- que facilita la possibilitat de teletreballar entre dos i quatre dies a la setmana, en funció del col·lectiu, i previ informe positiu de les condicions del lloc de treball per part del responsable de prevenció.

Mesures de conciliació:

> Maternitat/Paternitat

- Facilitat per conciliar vida familiar i professional mitjançant pactes individuals on s'estudia cada cas concret.
- Acumulació de la lactància i vacances després de la maternitat.
- Ampliació del permís de lactància a 16 dies laborables.
- Pagament de la mútua mèdica privada i assegurança de vida durant el període de baixa maternal.

> Menors a càrrec

- Flexibilitat de vacances en el cas de menors a càrrec o dependents.
- Reducció de jornada per cura d'un menor.
- Reducció de jornada per menors amb malalties greus.
- Adaptació de l'horari en cas de menors a càrrec.
- Flexibilitat horària per a assistir a festivals, colònies d'estiu, etc.
- Permís de les hores necessàries per a acompanyar al menor de 12 anys en el seu primer dia d'inici de guarderia i/o col·legi.

- Permís parental de 8 setmanes (no retribuït) per cura de fill, filla o menor en acollida per temps superior a l'any, fins que faci 8 anys d'edat.
- Permís especial per força major: la persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents. Això s'aplica en cas de malaltia o accident que faci indispensable la presència de l'empleat de manera immediata.
- Permís retribuït equivalent a un màxim de quatre dies a l'any, sempre acreditant el motiu de l'absència a l'empresa. Es tracta d'un permís que es pot gaudir per hores.

> Majors dependents

- Excedència per majors dependents.
- Adaptació d'horari en cas de majors dependents.
- Flexibilitat de les vacances en el cas de majors dependents.

> Mesures de suport i desenvolupament professional

Potenciem la formació continuada de la plantilla, per la qual cosa en matèria de formació s'ofereixen els següents beneficis:

- Subvenció i descomptes en els programes oberts per al col·laborador i familiars directes.
- Formació dins de la jornada laboral, en la mesura que sigui possible.
- Formació per a l'ocupabilitat.

El departament de Carreres Professionals ofereix el servei d'assessoria en la cerca activa d'ocupació als familiars directes dels col·laboradors.

Els serveis i avantatges de l'àrea d'*Alumni* que s'ofereixen als participants també són accessibles per al personal.

> Altres:

- Disposem d'un espai habilitat com a menjador i equipat amb tot el necessari per al seu ús.

Procés d'avaluació de riscos psicosocials

A partir de l'informe de resultats obtingut després de recollir el contingut de l'enquesta realitzada pel personal de la institució, es treballaran els aspectes que presentin un risc més elevat.

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) (%)	2022/2023	2021/2022
Dones en plantilla amb contracte indefinit	84	90
Homes en plantilla amb contracte indefinit	64	68
Personal en plantilla amb contracte indefinit	148	158
Dones en plantilla amb contracte temporal	0	0
Homes en plantilla amb contracte temporal	3	3
Personal en plantilla amb contracte temporal	3	3

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

Taxa de rotació del personal, segons sexe (%)	2022/2023	2021/2022
Dones	9%	8%
Homes	2%	3%
Plantilla total	7%	5%

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

Personal acollit a mesures de conciliació, segons sexe (%)	2022/2023	2021/2022
Dones	2%	3%
Homes	0%	0%
Plantilla total	1%	2%



IGUALTAT RETRIBUTIVA

PE4.N1 Ràtio salari més alt / salari més baix

Ràtio salari més alt / salari més baix	2022/2023	2021/2022
Ràtio (*)	460%	455%

(*) 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	2022/2023	2021/2022
Tècnic	127%	98%
Administratiu	90%	95%
Responsable	98%	114%
Comité Direccó	107%	120%
Professorat	97%	99%



DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL



Dins de la nostra política de desenvolupament i formació, potenciem l'adquisició de coneixements actualitzats a través dels nostres propis programes oberts. Destaquem els continguts cursats per part dels integrants de l'àrea de màrqueting, de la DLU (*Digital Unit Learning*), així com del *Knowledge Information Center* (KIC) en matèries tècniques i de lideratge.

Tan individualment com en grup s'han programat un total de 23 accions formatives.

Dins de l'àmbit de la prevenció i la salut, hem de destacar:

- > Sessions de curta durada adreçades a tot el personal sota la denominació d'EADA *Team Talks* on s'han format en salut mental, ergonomia i salut a la feina, i descans saludable.
- > Manteniment d'instal·lacions amb risc davant la Legionella.
- > Formació en eines de *Google*.

El nostre professorat, ha cursat formació vinculada a l'aprofundiment en les eines docents.



PE5.N2 Percentatge de personal que ha rebut formació

Personal en plantilla que ha rebut formació (%)	2022/2023	2021/2022
Personal que ha rebut formació	100%	100%

PE5.N1 Hores de formació

Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2022/2023	2021/2022
Hores de formació	1.158	428

PE5.A2 Despesa en formació

Inversió en formació (en euros)	2022/2023	2021/2022
Valor monetari	54.987	53.664



SALUT, SEGURETAT I BENESTAR PERSONAL

Durant el curs acadèmic 2022-2023 es va portar a terme l'avaluació de riscos psicosocials. El procés es va coordinar amb recursos interns i externs, aquests darrers formats per tècnics de l'SPA d'EADA - SGS Tecnos -.

Per a l'avaluació de riscos es va acordar amb el comitè de direcció aplicar el mètode FPpsico 4.0 de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Aquest és un mètode de reconegut prestigi i contrastat científicament, conforme a l'Article 5.3 del Reial Decret 39/1997. El seu objectiu és el d'aportar informació per a poder identificar quins són els factors de risc existents en l'organització.

Des de l'inici es va constituir un grup de treball compost per representants de la institució i dels col·lectius laborals avaluats: col·lectiu docent, d'oficines i facilities. El procés es va dividir en 4 etapes: fase d'inici i conscienciació, fase d'avaluació quantitativa, fase d'avaluació qualitativa - a través de reunions amb grups reduïts segons el col·lectiu - i la presentació de les conclusions de l'avaluació. Els resultats del procés i les recomanacions de treball es van presentar a tot el personal de la Fundació durant les jornades anuals In EADA Meeting 2023.

Vigilància de la salut

S'han portat a terme 19 reconeixements mèdics associats a la medicina del treball, entre reconeixements 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)	+ 1 (dona)	= 2
● Accidents de treball sense baixa	= 1 (home)	+ 2 (dona)	= 3
● Accidents de treball "in itinere"(*)	= 0 (home)	+ 0 (dona)	= 0
● 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

Quant a la coordinació d'activitats empresarials, s'exigeix a totes les empreses o persones proveïdores de serveis, reciprocitat en l'honestetat de les seves relacions comercials, total respecte a la normativa vigent i, especialment, a aquella que fa referència a la protecció a la infància i del medi ambient, així com a la seguretat i dignitat de les persones.

EADA es coordina en totes les activitats que realitza juntament amb tercers, sigui en centres propis o en centres externs, per a la prevenció de riscos laborals amb l'objectiu de vetllar per a la seguretat i la salut de les persones treballadores; evitant el traspass de riscos entre activitats, que puguin agreujar, modificar o fer-ne aparèixer de nous, derivats de la concurrència d'activitats. Per portar a terme aquest procés, es disposa de personal propi que ofereix un servei d'atenció personalitzada per garantir la coordinació d'activitats empresarials.

Formació bàsica en Prevenció de Riscos Laborals

PE5.N2

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals

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



COMUNICACIÓ INTERNA

La comunicació interna busca connectar els objectius institucionals amb aquells de les persones treballadores per tal de potenciar el sentiment de pertinença mitjançant una comprensió global de la cultura corporativa.

Per tractar-se d'una àrea estratègica i transversal, les eines i accions desenvolupades per comunicació interna compten amb el suport de diferents departaments (comitè de direcció, comunicació i màrqueting estratègic, persones i cultura, BITS, etc.). Algunes de les principals accions són:

- > Comunicats periòdics via *email*: EADA Te Informa.
- > Comunicats i difusió d'informació d'interès a través d'IRENE, la intranet social corporativa.
- > Portal del personal, integrat a IRENE.
- > Manual de benvinguda i procés d'acollida per a les noves incorporacions.
- > Reunions i trobades periòdiques.
 - Comitè de Direcció, cada 15 dies.
 - Personal EADA, cada trimestre.
- > Trobades amb el *Dean*. Converses individuals entre els membres dels diferents equips d'EADA.
- > Felicitacions en els moments més especials (aniversari, casament, naixement d'un fill, Nadal...).



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)	2022-2023	2021/2022
Dones	5	5
Homes	9	9
Total	14	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 unànime 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.

- c) 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 sol·licitud.

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

El projecte d'ajuda social *Teaming* és un instrument que ens permet practicar de forma voluntaria la solidaritat a través de microdonacions mensuals: Aliança Solidària i el seu objectiu de facilitar l'educació dels infants refugiats de Síria ha estat l'iniciativa guanyadora d'aquest any.

La campanya de donació de sang organitzada pel Banc de Sang i Teixits, la qual fem extensiva també als nostres estudiants: 12 persones en total van poder donar sang.



5. MEDI AMBIENT

EADA suma als seus Campus, el Barcelona Provença - Campus 2, ubicat a 5 minuts del Barcelona Aragó - Campus 1, rodejat de serveis i amb múltiples opcions de transport públic.

L'edifici, amb similituds arquitectòniques al del carrer Aragó ha estat remodelat de forma integral recentment i compta amb la certificació Leed, un símbol mundialment reconegut per a assolir la sostenibilitat que s'aplica per a crear edificis ecològics i saludables per al medi ambient.

En l'àmbit de les instal·lacions, destaca la monitorització permanent de l'enllumenat i les màquines de renovació de l'aire i clima. Les terrasses i el pati interior compten amb una zona verda con control de rec automàtic i totes les places d'aparcament disposes de carregadors elèctrics, que afavoreixen l'utilització de vehicles no contaminants.



6. PROVEÏDORS

GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

Els proveïdors majoritaris són els que proporcionen serveis professionals, així com subministraments i els relacionats amb la docència. D'altra banda, l'activitat complementària al nostre centre de Collbató és l'hotelera, on majoritàriament els proveïdors principals són els vinculats a la restauració i serveis externs.

Destaquem l'entitat de sector social Apunts la qual, a través de la Fundació Joia, ens facilita el servei de reprografia incorporat a les nostres instal·lacions, així com la missatgeria externa local.

El codi ètic i de conducta per als nostres proveïdors 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.



7. COMPRA RESPONSABLE


Els proveïdors i entitats signants de convenis i acords intervenen en la cadena de valor de la institució, per la qual cosa han d'estar compromesos i complir amb el nostre codi de conducta.

Com a política de compres, és el nostre objectiu d'anar avançant en la relació amb el tercer sector el qual és el primer referent en la recerca de nous serveis per a la seva implementació.



Aragó, 204
08011 Barcelona
T. +34 934 520 844
info@eada.edu
www.eada.edu

eada[®]
business school
barcelona

-  EADABS
-  @EADABusiness
-  EADABusinessSchool
-  [linkedin.com/company/eada](https://www.linkedin.com/company/eada)
-  +eada
-  blogs.eada.edu
-  @eadabarcelona
@eada_world



Con el uso de este tipo de papel, EADA promueve el manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo.