

CODIGO DE BUEN GOBIERNO FUNDACIÓN LUCA DE TENA

INTRODUCCIÓN

El gobierno de las fundaciones necesita dotarse de mecanismos que encaucen sus actuaciones para conseguir una mayor eficiencia en el cumplimiento de los fines fundacionales y en el uso de los recursos, mejorando la confianza que ofrece a sus grupos de interés y a la sociedad en su conjunto.

La ética, la transparencia y rendición de cuentas deben acompañar el cumplimiento de la misión y forman parte inseparable de los principios del *Buen Gobierno* de la Fundación.

El presente documento sirve a los miembros del Patronato y al resto del personal directivo y trabajador de la Fundación como guía de actuación, planificación y ejecución de las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con los fines fundacionales.

Una vez aprobado por el Patronato de la Fundación constituirá documento de obligado cumplimiento para ésta.

El presente Código de Buen Gobierno incluye las recomendaciones realizadas para el buen gobierno de las fundaciones por entidades especializadas y es aprobado por el Patronato en el ejercicio de sus funciones el 25 de Junio de 2014.

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1. Misión de la Fundación Luca de Tena

- La Fundación Luca de Tena es una organización sin ánimo de lucro que desde 1930 dirige sus esfuerzos a prestar apoyo y protección a las familias de periodistas y empleados de prensa en España que por distintas circunstancias se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, en especial a las que sufren un proceso de pérdida familiar.

Artículo 2. Fines de la Fundación Luca de Tena

- Los fines de la Fundación son asistenciales, encaminados fundamentalmente a atender la profesión periodística. La Fundación tiene por objeto básico:

- 1.- La Asistencia Social a huérfanos de ambos sexos, viudas y viudos de periodistas o de empleados de la prensa periódica y otros medios de comunicación, que se hallen en situación de precariedad económica o marginación social o padezcan minusvalía física o psíquica; la ayuda a la formación integral de los mismos mediante la adjudicación de becas de estudios en todos los niveles de educación o por cualquier otro procedimiento que el Patronato estime conveniente, así como prestarles ayuda económica o cualquier otra clase de asistencia en las condiciones, plazos y cuantías que se establezcan en los Estatutos o en los Reglamentos para su aplicación.
- 2.- La asistencia y ayuda en los mismos términos a periodistas que, por circunstancias sobrevenidas se hallen incurso en situaciones de precariedad económica o marginación social o padezcan minusvalía física o psíquica.
- 3.- Fomentar la formación de futuros profesionales de los medios de comunicación, en la forma que el Patronato considere más adecuada para cada circunstancia.

La Fundación puede, en ejercicio de su propia actividad, llevar a cabo cuantas actuaciones estime que sean conducentes al mejor logro de los fines enunciados antes citados.

La enunciación de los citados fines no tiene carácter limitativo ni entraña obligación de atender a todos y cada uno de ellos, ni les otorga orden de prelación alguno.

TITULO II - GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN

CAPITULO I : PRINCIPIOS GENERALES DEL BUEN GOBIERNO

Artículo 3 .

El buen gobierno de la Fundación Luca de Tena se sustenta en unos **principios generales** que constituyen la base, hilo conductor y orientación para la actuación y toma de decisiones de los patronos y gestores de la Fundación:

- **Compromiso**, a través de la contribución de la Fundación, activa y voluntaria en la mejora de las condiciones de vida de los grupos de interés indicados en los fines fundacionales (artículo 2 anterior).
- **Comportamiento ético** por parte de patronos, gestores, voluntarios, empleados y cualquier personal adscrito a la Fundación, cuya conducta, actuaciones y decisiones deben estar orientados permanentemente a buscar el interés de la Fundación, que prevalece sobre cualesquiera otros intereses.
- **Transparencia** que garantiza la información de las actividades de la Fundación y su desarrollo, así como información sobre la financiación y gestión.
- **Buen funcionamiento del Patronato**, que exige que el mismo esté formado por un número adecuado de patronos para garantizar la objetividad en la toma de decisiones, que participan activamente en las deliberaciones y asegurar su libertad en la toma de decisiones.
- **Independencia**, que asegura la objetividad en la toma de decisiones.
- **Planificación y seguimiento** de las actividades que servirán para dar cumplimiento a los fines fundacionales.
- **Cumplimiento normativo** que garantiza que la Fundación realiza el cumplimiento de sus fines dentro de la legislación vigente.
- **Prudencia** en el desarrollo de los fines fundacionales, en las inversiones y en la financiación de la Fundación.
- **Publicidad** del fin social y las actividades que se realizan para llevarlo a cabo.

CAPITULO II : EL PATRONATO

Artículo 4.- **COMPETENCIAS DEL PATRONATO**

1. La competencia del Patronato se extiende a todos los asuntos relacionados directa o indirectamente con el gobierno y administración de la Fundación, sin excepción alguna, y a la resolución de todas las incidencias legales y circunstanciales relacionadas con el funcionamiento de la Fundación.
2. Las atribuciones del Patronato están descritas en el Artículo 21º de los Estatutos de la Fundación. Entre ellas figura: ejercer inspección, vigilancia y orientación de la labor de la Fundación; aprobar planes y programas; modificar estatutos; distribuir los fondos; nombrar apoderados; seleccionar a los beneficiarios; aprobar presupuestos, memorias, balances y cuentas; cambiar el domicilio de la Fundación; abrir delegaciones; delegar facultades en uno o más patronos o en una Comisión Delegada; acordar y decidir sobre cualquier operación de naturaleza económica y jurídica que afecte a la Fundación.

En concreto, son competencia del Patronato, las siguientes:

1. **Determinar la Misión, Fines, Objetivos y Beneficiarios** de la Fundación. Revisar la misión periódicamente, de forma que mantenga veracidad y actualidad. La misión deberá resultar bien estructurada en todo momento, fácil de comprender y medible a través de parámetros objetivos.
2. **Nombrar y cesar patronos, secretario del Patronato y director ejecutivo**, estableciendo sus responsabilidades, asegurándose de apoyarle y revisando su trabajo.
3. **Nombramiento de un Comité Ejecutivo, o comisión Delegada** que cumpla las directrices del Patronato.
4. **Garantizar la existencia de planificación de las actividades** fundacionales, ayudar en la consecución de sus objetivos y supervisar la ejecución de las mismas.
5. **Asegurar la disponibilidad de los recursos** necesarios para el cumplimiento de la misión. Los patronos deben implicarse en la captación de fondos y en el desarrollo de la institución.
6. **Gestionar de manera eficiente los recursos**, participando en la elaboración y aprobación del presupuesto anual, y gestionando los necesarios mecanismos de control financiero.
7. **Determinar los programas más idóneos** para la consecución de la misión fundacional.

8. **Realzar la imagen pública de la Fundación** mediante una estrategia de relaciones públicas, con el fin de difundir la misión y los resultados obtenidos por la actividad.
9. **Orientar la política de personal** a incorporar a los mejores profesionales que puedan contribuir de mejor manera a la consecución de los fines fundacionales.
10. **Evaluar su propio desempeño** mediante la autoevaluación y la discusión de los resultados en el seno del propio Patronato.

Artículo 5.- DEBERES DE LOS PATRONOS.

1. Implicarse en la misión y mantenerse actualizado en la actuación de la Fundación
2. Asistir a las reuniones del Patronato, comités y demás eventos que se lleven a cabo dentro de la Fundación.
3. Asistir a las reuniones informado y exigir el material necesario para ello. Cuando no puedan asistir procurarán delegar su representación en otro patrono o persona al que deberán dar las instrucciones oportunas.
4. Asumir compromisos y tareas encargadas por la junta
5. Revisar los estados financieros, asegurando que la Fundación cuenta con los recursos adecuados para el cumplimiento de la misión. Deberán trabajar en la captación de fondos y recursos, junto con el director y los responsables de desarrollo.
6. Guardar la confidencialidad de la información a la que tienen acceso, obligación que subsistirá indefinidamente aun cuando el patrono haya dejado el cargo.
7. Respetar las normas de inversión fijadas por el Patronato.
8. Abstenerse de provocar gastos innecesarios en la gestión de la fundación y en la ejecución de sus inversiones.
9. Abstenerse de hacer uso particular de los bienes y derechos de la fundación.
10. En el caso de que los patronos tengan derecho a percibir una remuneración por el desempeño de una actividad distinta a la del cargo, la remuneración deberá quedar sujeta a los siguientes principios:
 - a. No podrá ser superior, en ningún caso, a la que sea habitual o razonable según las normas propias de los Colegios profesionales o las fijadas por el mercado.
 - b. En ningún caso podrán celebrarse contratos blindados.
 - c. El pago de los servicios se efectuará una vez prestados los mismos o con la periodicidad previamente fijada y ya vencida.
11. Informar de posibles conflictos de interés de conformidad con el artículo 13 siguiente, y ausentarse y abstenerse en las deliberaciones que les afecten, particularmente en las relativas a su reelección o cese. Se deberán evitar las

relaciones comerciales entre la Fundación y los patronos o personal, y cuando se den, se deberá informar y el Patronato dará la conveniente información de las mismas y solicitará la autorización del Protectorado. Esta obligación resulta también de aplicación al personal directivo.

Artículo 6.- **SELECCION DE LOS PATRONOS**

El Patronato seleccionará aquellas personas que por su trayectoria personal y profesional resulten capacitados para hacer suya la misión y garanticen el trabajo de patrono con entusiasmo y dedicación, aportando experiencia y voluntad real de ayudar al colectivo de interés que forma parte del fin fundacional.

Artículo 7.- **NOMBRAMIENTO Y DURACION DEL CARGO**

1. Los estatutos de la Fundación prevén que la duración del mandato de los miembros natos es en razón de lo que dure el cargo que ostentan y por el cual son patronos natos, y la de los restantes miembros será de cinco años pudiendo ser reelegidos.
2. La aceptación del cargo deberá ser escrita y firmada por el patrono y ser inscrita en el Registro de Fundaciones correspondiente.
3. Antes del transcurso del mandato indicado en el párrafo anterior, los patronos cesarán por las causas previstas en la ley, que son las siguientes:
 - a. Fallecimiento del patrono o extinción de personalidad jurídica si no se trata de persona física,
 - b. Renuncia, dimisión o cese del patrono por el Patronato; en este caso se tratará de una decisión adoptada formalmente por el Patronato. En todo caso, el deber de lealtad obligará al patrono a dimitir cuando su permanencia pueda poner en riesgo los intereses de la Fundación, en especial, por incumplimiento de la política de conflictos de interés del presente Código de Buen Gobierno. La renuncia se realizará mediante comparecencia al efecto en el Registro de Fundaciones o bien en documento público o en documento privado con firma legitimada ante notario, y resultará efectiva desde su inscripción en el Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid.
 - c. Así mismo, el Patronato podrá acordar, cuando lo estime conveniente, la sustitución de los patronos que hubieren cesado y deberá hacerlo en todo caso cuando, como consecuencia del cese de uno o más patronos, el número de los restantes resulte inferior a seis

- d. Incapacidad sobrevenida en el ejercicio del cargo Inhabilitación o incompatibilidad de acuerdo con lo establecido en la Ley.
- e. Por no desempeñar el cargo con la diligencia de un representante leal, si así se declara en resolución judicial.
- f. Por resolución judicial que acoja la acción de responsabilidad por los daños y perjuicios que causen por actos contrarios a la Ley o a los Estatutos o por los realizados negligentemente.
- g. Por el transcurso del período de su mandato, para aquellos patronos no vitalicios.

Artículo 8 - **ESTRUCTURA Y COMPOSICION DEL PATRONATO**

1. El Patronato estará constituido por un mínimo de seis y un máximo de doce miembros de los que, necesariamente, tres serán natos y los restantes, que serán elegidos por el Patronato, tendrán carácter personal o electivo.
2. Serán patronos natos, los siguientes: el Excelentísimo Señor Arzobispo de Madrid, el Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y el Sr. Marqués de Luca de Tena, entendiéndose que en cada momento tendrán derecho a formar parte del Patronato las personas que desempeñen aquellos cargos, y la que ostente este título.
3. **El Presidente** del Patronato será el Excelentísimo Señor Arzobispo de Madrid. Entre sus funciones se encuentra representar a la Fundación, convocar, formular el orden del día y dirigir las reuniones de Patronato, velar para que los patronos reciban la información necesaria, participen activamente y se comprometan con sus tareas.
4. **Secretario** podrá ser o no patrono y en caso de no serlo tendrá voz pero no voto, y deberá:
 - a. Facilitar el buen desarrollo de las sesiones de la junta prestando a los patronos asesoramiento e información.
 - b. Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Patronato, así como de comprobar la adecuación de los Estatutos a la legalidad vigente.
 - c. Velar por la observancia de los principios recogidos en el presente Código de Buen Gobierno.
 - d. Conservar la documentación relativa a las reuniones del Patronato durante los plazos legalmente establecidos.

- e. Dejar constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones.
 - f. Dar fe de las resoluciones adoptadas y expedir las certificaciones que sean necesarias con el visto bueno del Presidente.
5. **El Director** será nombrado por el Patronato para realizar las funciones de gestión y administración de la Fundación.
- a. Formará parte del comité ejecutivo y lo presidirá.
 - b. Es el responsable de ejecutar las políticas y actividades aprobadas por el Patronato.
 - c. Mantendrá una estrecha relación con el Patronato con buena comunicación, y transparencia en la información.
6. **El Comité Ejecutivo** como órgano de composición más reducida que el Patronato y por tanto más operativo, para el que regirán las siguientes reglas:
- a. Se reunirá con la periodicidad adecuada y será el responsable del seguimiento de la realización de las actividades fundacionales.
 - b. Estará formado por uno o dos patronos, el director y los responsables de área que el director proponga con una composición mínima de 4 miembros.
 - c. Será presidido por un patrono o por el director, según decida la junta del Patronato.
 - d. Su existencia no releva ni reduce la responsabilidad del Patronato.
 - e. Las relaciones del Comité Ejecutivo y el Patronato estarán presididas por el principio de transparencia.
 - f. Todos los miembros del Comité Ejecutivo tendrán voz y voto, las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los asistentes a la reunión y en caso de empate el presidente tendrá voto de calidad. Para que el Comité Ejecutivo resulte válidamente constituido y pueda adoptar decisiones, se precisa la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.
 - g. No podrán ser objeto de delegación por parte del Patronato al Comité Ejecutivo la aprobación de las cuentas anuales ni del presupuesto y plan de actuación, así como de aquellos actos que requieran autorización del Protectorado.
 - h. El Comité Ejecutivo reflejará en acta sus deliberaciones y decisiones.
 - i. Tomará medidas de autocontrol y dedicará una sesión al año a valorar su propio funcionamiento.

7. Identidad y requisitos de los patronos y miembros del Comité Ejecutivo:

- 1.- Los nombres, profesión y cualquier cargo público de los miembros del Patronato y Comité Ejecutivo son públicos (así constarán recogidos por escrito en Acta de decisiones que incluya su nombramiento).

2.- Las situaciones de parentesco familiar y afinidad (matrimonio, convivencia) de los miembros del Patronato entre ellos, con el Comité Ejecutivo, equipo directivo, con proveedores y co-organizadores de la Fundación también serán públicos.

3.- Sólo menos de un 40% de miembros del Patronato pueden recibir algún tipo de ingreso, ya sea de la propia Fundación o de otras entidades vinculadas a la Fundación.

Son personas/entidades vinculadas a la Fundación:

- (i) Aquellas personas unidas a miembros del Patronato por relación conyugal o personas ligadas con análoga relación de afectividad, parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado (hasta relación de primos) o de afinidad hasta el segundo (suegros, yernos y nueras) que reciban algún tipo de remuneración de la Fundación.
- (ii) Aquellas personas o empresas u organizaciones de cualquier tipo que tengan una relación laboral retribuida mediante pagos periódicos con la Fundación.
- (iii) Aquellas personas o empresas u organizaciones de cualquier tipo que reciban algún tipo de remuneración por colaborar con la Fundación

Artículo 9.- **FUNCIONAMIENTO Y ADOPCION DE ACUERDOS DEL PATRONATO**

1. El Patronato se reunirá como mínimo 2 veces al año. La primera reunión tendrá lugar dentro de los 6 primeros meses y tendrá entre otros objetivos la aprobación de las cuentas anuales. Otra reunión se celebrará obligatoriamente en el último trimestre del año para aprobar el plan de actuación del ejercicio siguiente.
2. Adicionalmente, el Patronato podrá reunirse cuantas veces sea necesario para la buena marcha de la Fundación.
3. Las reuniones de la junta se celebrarán en la sede de la Fundación o en el lugar que sea señalado en la convocatoria. Podrán asistir patronos por videoconferencia o cualquier sistema similar que permita identificar claramente a los participantes a distancia.
4. Los patronos facilitarán su correo electrónico y número de teléfono móvil, con el fin de que las reuniones puedan convocarse por esta vía si así se decidiera, y en ese caso, proporcionarles la información correspondiente.

5. Para que los acuerdos del Patronato sean válidos será necesario que esté debidamente constituido. Se precisa un mínimo de asistencia de la mitad más uno de sus miembros, ya sea personalmente o mediante videoconferencia.
6. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos y en caso de empate el presidente del Patronato tendrá voto de calidad.
7. Cuando el presidente del Patronato lo considere necesario, y siempre que ningún patrono se oponga, podrán celebrarse votaciones del Patronato por escrito y sin sesión.
8. En caso de ausencia del Presidente del Patronato, presidirá las reuniones del mismo el patrono de mayor edad, y en caso de ausencia del Secretario, actuará como tal el patrono de menor edad.

Artículo 10.- **RETRIBUCIÓN DE LOS PATRONOS**

Los patronos ejercerán su cargo gratuitamente, sin que en ningún caso puedan recibir retribución por el desempeño de su cargo de patronos, sin perjuicio del derecho a reembolso de los gastos debidamente justificados, o en su caso, a la cobertura de los riesgos inherentes al cargo mediante seguros de responsabilidad civil.

Artículo 11.- **DERECHO A INFORMACIÓN SOBRE LA FUNDACION**

Los patronos tienen derecho a informarse de cualquier aspecto de la Fundación, pudiendo examinar sus instalaciones, registros, libros, documentos y actividades. En especial podrán examinar las cuentas anuales y toda la documentación que sirve de soporte a la misma.

Artículo 12.- **EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL PATRONATO**

A instancia del presidente, los patronos participan en un proceso de autoevaluación con el fin de medir el cumplimiento de los objetivos, las responsabilidades y deberes de los patronos y los miembros directivos, y concluir qué puede mejorar o debe cambiar en el conjunto de la organización.

Artículo 13.- POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

13.1.- Propósito

El objetivo de la presente política de conflicto de interés es evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del Patronato y Comité Ejecutivo, así como de cualesquiera órgano de gobierno se constituya válidamente por la Fundación, interfieran con el normal desempeño de su labor en la Fundación, y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la Fundación Luca de Tena.

El conflicto de interés se define, por tanto, como un interés que podría afectar o podría parecer que afecta, el juicio o la conducta de algún o algunos miembros del órgano de gobierno, personal contratado, etc. en perjuicio de los intereses de la Fundación.

Esta política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la Fundación y terceras partes relacionadas con el Patronato, empleados u otros individuos o grupos relacionados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Esta política sí exige, sin embargo, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento de quien designe esta política y de que si se decide que existe dicho conflicto de interés, la persona o personas involucradas no participen en el proceso de toma de decisiones.

13.2.- Abstenciones en situaciones que constituyen conflicto de interés

De producirse conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus patronos, cuya concurrencia le corresponde determinar al Patronato por mayoría simple de los asistentes, los afectados no participarán en las decisiones en los siguientes supuestos:

- a. Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y la persona que integre el Patronato, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, o bien en la adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y una empresa u organización en la que la persona que integre el Patronato, sus familiares en los mismos grados, su cónyuge o persona ligada con relación de

afectividad análoga a la del cónyuge, tengan una participación superior al veinticinco %.

- b. Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro del Patronato.
- c. Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el Patronato.”

Se equipara al interés personal, al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, el interés de las siguientes personas:

- a. En caso de que se trate de una persona física, el del cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por vínculos de afectividad, el de sus parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.
- b. En caso de que se trate de una persona jurídica, el de sus administradores o apoderados, el de los socios de control y el de las entidades que formen con la misma una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.”

13.3.- Procedimiento para la gestión de un potencial conflicto de interés

1.- Comunicación: La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento del Presidente del Patronato aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

2.- Determinación de si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés: En reunión de Patronato se expondrá el caso con todos los datos posible y se escuchará a la persona interesada. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.

3.- Procedimiento a seguir:

Siempre en reunión del Patronato.

3.a. La persona interesada realizará una presentación exponiendo sus razones para la contratación o el acuerdo al que se pretende llegar. Posteriormente esta persona abandonará la reunión.

3.b. El presidente del Patronato podrá convocar a la reunión una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la transacción o contratación o la situación que fuera de la opción presentada por la persona interesada.

3.c. Posteriormente el órgano de gobierno deberá decidir si algunas de las alternativas propuestas puede ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.

3.d. Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por la persona interesada se tendrá que decidir por mayoría de los miembros desinteresados si se sigue adelante con la contratación o acuerdo.

13.4.- Incumplimiento de la política de Conflicto de Interés:

a. Si el Patronato tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés deberá informar al miembro sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.

b. Si, después de lo anterior, el Patronato decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se tomarán las medidas adecuadas, pudiendo llegar a la expulsión de la persona del órgano de gobierno.

13.5. Archivo del proceso y rendición de cuentas

Las actas de las reuniones del Patronato en materia de conflicto de interés deberán contener:

1.- Los nombres de todas las personas que han intervenido desde el comienzo del proceso con un resumen de sus intervenciones.

2.- Las alternativas estudiadas a la transacción o acuerdo propuesto por la persona interesada.

3.- Las razones por las que se ha decidido continuar con dicha transacción o acuerdo.

4.- El acuerdo alcanzado y la votación final.

13.6. Publicidad de la política de conflictos de interés

Cada miembro del Patronato y comités existentes en la Fundación así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la Fundación, deberá firmar un documento o carta en el que afirme lo siguiente: (i) que ha recibido una copia de la política de conflicto de interés, (ii) que ha leído y comprende la política, (iii) que está de acuerdo con el cumplimiento de dicha política.

13.7 Aprobación de la política

La Fundación aprobará esta política de conflictos de interés por acuerdo adoptado por unanimidad del Patronato. A estos efectos, el acta de acuerdos correspondiente incluirá un punto del orden día referido a la aprobación de la política de conflicto de intereses y se indicará en el acta expresamente que se aprueba por unanimidad.

Todos los miembros del Patronato, tanto actuales como futuros, aceptarán expresamente esta política de conflictos de interés.

13.7. Revisión periódica de la política de conflictos de interés

Anualmente el Patronato revisará y emitirá un informe que justifique que las transacciones, contrataciones, acuerdos, etc. realizados en los que se ha producido o parecía que se podía producir un conflicto de interés, aún se justifican por sus condiciones beneficiosas para la Fundación en detrimento de otras posibilidades que no supondrían conflicto de interés.

13.8. Mecanismos de actuación ante potenciales conflictos de intereses.

Los Patronos o miembros del Comité Ejecutivo y demás órganos de gobierno que constituya la Fundación, y el personal de dirección, en su caso, deberán abstenerse de asistir y de intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se hallen interesados y, muy particularmente, en todas las relativas a su reelección o cese.

Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre la Fundación y los miembros del Patronato, Comité Ejecutivo y demás órganos de gobierno que constituya la Fundación o, en su caso, el personal de dirección. Cuando existan, deberán ser comunicadas al Patronato y deberán ser aprobadas por el mismo.

Los Patronos deberán comunicar al Patronato su participación en organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad. El Patronato será el encargado de evaluar este dato y juzgar si existe un conflicto de intereses que pueda llevar a recomendar el cese o baja del Patrono.

13.9. . Modelo carta aceptación política conflictos de interés de la Fundación Luca de Tena:

D/Doña (...) en mi calidad de Secretario del Patronato de la Fundación y en representación de ésta, a través de la presente carta:

a.- le comunico la política de conflictos de interés que el Patronato aprobó en reunión del pasado 25 de Junio de 2014 celebrada en Madrid a las 12:00 h., en primera convocatoria, con la asistencia de un 89 % de miembros presentes o representados. Se adjunta texto del Acta de aprobación como documento Anexo número 1 y texto de la política de aprobación de conflictos de interés aprobada como documento Anexo número 2.

b.- solicito su aceptación de la política de conflictos de interés, a través de su firma del presente documento.

c.- le comunico que con la aceptación de la política de conflictos de interés, Ud., en el ejercicio de su cargo de miembro del Patronato, resulta obligado a su cumplimiento.

d.- Quedo a su disposición para la aclaración de cualquier duda que Ud. pudiera tener en relación a la política de conflictos de interés.

En (...), a (...) del mes (...) del año (...).

Fdo. El Secretario

Fdo. por aceptación

Miembro del Patronato (...) declaro que he leído y comprendido la política de conflictos de interés. En el caso de que se produjera una situación cualquier situación o circunstancia personal, familiar, profesional o empresarial originaria o sobrevenida, que pueda implicar que me encuentre en una situación de conflicto de interés, me comprometo a informar de este hecho al Patronato.

(...) [Datos identificativos]

(...) [Datos identificativos]

CAPITULO III : RELACIÓN DE LA FUNDACIÓN CON LA SOCIEDAD

Artículo 13.- **LOS DONANTES**

La Fundación tiene la obligación de satisfacer los siguientes derechos de los donantes:

1. El derecho principal que tienen es a la información en todo lo referente a la Fundación:
 - a. Misión y fines.
 - b. Origen y destino de los fondos.
 - c. Estatutos y normas de buen gobierno de la institución.
 - d. Identidad y currículum de los patronos y directivos
 - e. Información económica y financiera e informe de auditoria externa
2. Derecho a recibir trato profesional y diligente, con control y respetando la legalidad
3. Confidencialidad.

Artículo 14.- **TRANSPARENCIA INFORMATIVA**

Los responsables de la Fundación, patronos y equipo directivo, ofrecerán a la sociedad información precisa y fiable de los siguientes aspectos:

- Razón de ser de la Fundación, misión, visión, valores.
- El cumplimiento del fin, dando a conocer actividades y servicios
- El destino y origen de los fondos, memoria anual e informe de auditoría,
- Este código de buen gobierno.
- La página web será el soporte fundamental de esta información, además de cualquier otro soporte que el Patronato juzgue conveniente para llegar a determinados públicos

Artículo 15.- **VOLUNTARIADO**

Cuando la Fundación lo crea oportuno, promoverá la participación de voluntarios en sus actividades. Para ello, informará adecuadamente y cumplirá la legislación vigente referente a voluntariado.