



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



MARCA FRANCA

INTRODUCCIÓN.	2
1. A QUEN APLICA ESTE CÓDIGO?	2
2. PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN E VALORES.	2
3. PAUTAS XERAIS DE CONDUTA	5
3.1. DESENVOLVEMENTO DAS PERSOAS	5
3.1.1. Contorna laboral equitativa e estable.	5
3.1.2. Protección da seguridade e da saúde.	5
3.1.3. Desenvolvemento profesional.	6
3.1.4. Diversidade, inclusión, igualdade de oportunidades e non discriminación.	6
3.1.5. Ambiente de traballo seguro.	6
3.2. CONDUTA ÍNTEGRA	7
3.2.1. Rigor financeiro.	7
3.2.2. Tolerancia cero á corrupción.	7
3.2.3. Conflitos de intereses.	8
3.2.4. Agasallos e invitacións.	8
3.2.5. Actividades políticas.	8
3.3. DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE	9
3.3.1. Protección do medio ambiente.	9
3.3.2. Relación coas persoas usuarias	9
3.3.3. Relación coas persoas clientas.	9
3.3.4. Relación coas persoas proveedoras e colaboradoras.	9
3.3.5. Relación co sector público.	10
3.3.6. Relación co mercado.	10
3.4. PROTECCIÓN DOS ACTIVOS E DA INFORMACIÓN	11
3.4.1. Deber de confidencialidade.	11
3.4.2. Responsabilidade e dilixencia.	11
3.4.3. Uso respectuoso dos recursos.	11
3.4.4. Sometemento á legalidade e actuación en interese de COGAMI.	12
4. SISTEMAS INTERNOS DE INFORMACIÓN	12
5. O ÓRGANO DE CUMPRIMENTO: O COMITÉ DE CUMPRIMENTO NORMATIVO.	13
6. RÉXIME SANCIONADOR.	14
7. ENTRADA EN VIGOR E REVISIÓN.	14

INTRODUCCIÓN.

COGAMI es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito autonómico declarada de utilidad pública. Constituida por 60 asociaciones, es la entidad más representativa de las personas con discapacidad en Galicia.

Desde el año 1990, COGAMI desarrolla su labor en todo el territorio de Galicia con el propósito de conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.

Ahondando en su trayectoria de responsabilidad y compromiso social, COGAMI inició la implantación de su Programa de Cumplimiento Normativo, del que el presente Código ético y de conducta es la norma fundamental. Así, este código recoge los principios básicos que rigen la actividad de COGAMI y define su cultura de cumplimiento.

1. ¿A QUIÉN APLICA ESTE CÓDIGO?

Este código es de aplicación a COGAMI Social, COGAMI Empresarial y COGAMI Xenera (en adelante, es este código, "COGAMI" se entenderá como conjunto de todas ellas) y a todas las personas físicas que las conforman, incluido el personal voluntario o en prácticas y quienes forma parte de sus órganos de gobierno. Es obligatorio para todas ellas conocer y cumplir el contenido de este código y colaborar en su implantación, por lo que les será comunicado individualmente para que puedan aceptarlo de forma expresa. Quien tenga personal a su cargo debe velar por el cumplimiento del Código.

El Código podrá extenderse, total o parcialmente, a las personas físicas o jurídicas que se relacionen con COGAMI cuando así convenga por la naturaleza de la relación y sea posible.

Tomando como base lo referido en el párrafo anterior, y de conformidad con lo establecido en sus Estatutos (artículos 15.1 d) y 17 h)), COGAMI exige el cumplimiento del punto 2 de este Código a las organizaciones asociadas a ella en calidad de miembros ordinarios, extraordinarios y adheridos. Estas organizaciones han de hacer suyos estos valores, rigiéndose por ellos y sin dar cabida a otros que los contravengan.

2. PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

El Propósito de COGAMI es alcanzar la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Su Misión la componen la defensa y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, la transformación social, el fortalecimiento del asociacionismo, la generación de

oportunidades de empleo y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad en todo el territorio de Galicia.

La Visión de COGAMI es ser una entidad centrada en la persona, sostenible y reconocida por la sociedad por su proximidad, por sus valores y por el liderazgo en la búsqueda y aplicación de metodologías de trabajo con las personas con discapacidad y en la prestación de servicios de excelencia dirigidos a ellas.

COGAMI actúa respetando los siguientes valores:

- Valores de gestión:
 - **Transparencia.** Nitidez económica, informativa y metodológica con la clientela, las personas usuarias, las organizaciones relacionadas y la sociedad en general.
 - **Mejora continua.** Planificar, ejecutar, evaluar e introducir cambios con la finalidad de conseguir mejoras en las actividades que se realizan y en los servicios que se ofrecen.
 - **Innovación.** Búsqueda continua de nuevos servicios, procesos, metodologías, herramientas y alianzas para responder de la mejor forma posible a las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés, formando estos parte activa de todo el proceso.
 - **Calidad.** Exigencia en la persecución de la excelencia y del buen hacer en todas las actuaciones.
 - **Profesionalidad.** Fomento de la empleabilidad de personas que, además de disponer de los conocimientos y las competencias necesarias para desempeñar su trabajo, tienen interiorizada la misión de COGAMI y actúan con proactividad, lealtad, compromiso e implicación.
 - **Democracia interna.** Participación activa de los grupos de interés en el diseño de los fines y medios de COGAMI y respeto del principio de la mayoría en las decisiones comunes.
 - **Enfoque de género.** Valoración transversal de las implicaciones que tienen para mujeres y hombres las diferentes acciones y la aplicación de políticas en todas las áreas de tal forma que se facilite a los dos grupos por igual al acceso a los órganos de COGAMI y a los servicios que preste.
- Valores de la entidad:

- **Defensa de los derechos de las personas con discapacidad.** Promoción y protección del respeto a su dignidad y del goce pleno y en condiciones de igualdad legal en cuanto a los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, en especial no relacionado con:
 - autonomía individual: independencia y libertad de tomar las propias decisiones;
 - participación plena y efectiva en la sociedad;
 - respeto por la diferencia y aceptación de las discapacidades como parte de la diversidad de la condición humana;
 - accesibilidad universal y diseño para todas las personas;
 - respeto a la evolución de las facultades de las personas menores con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- **Igualdad interseccional.** Puesta en marcha de medidas de acción positiva que garanticen la visibilización y la eliminación de la discriminación de las personas por razón de discapacidad, género, orientación sexual, etnia, cultura, religión, estatus social, ámbito de residencia (rural/urbano).... en pro de la igualdad real.
- **Solidaridad.** Apoyo mutuo entre COGAMI, las organizaciones relacionadas con ella, las personas con discapacidad y sus familias.
- **Participación plena y efectiva.** Implicación de los principales grupos de interés en el establecimiento de los objetivos y en el desarrollo de los servicios.
- **Implicación social.** Participación activa en la defensa de otras causas sociales más allá de la discapacidad, siempre que no contradigan los valores y la misión de la organización.
- **Independencia.** Actuación y toma de decisiones con plena autonomía e independencia de los poderes públicos, las formaciones políticas, los agentes sociales, las entidades relacionadas y cualquier otro ente o grupo de presión.

Además, COGAMI se adhiere a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a la carta de Derechos Sociales de la UE, a las normas unificadas de Igualdad y a la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

3. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

3.1. DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1.1. Entorno laboral equitativo y estable.

COGAMI defiende los derechos de las personas que emplea y un entorno laboral digno, de acuerdo con la legislación aplicable en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Por eso, promueve:

- una cultura de contratación basada en la estabilidad y en los principios de mérito y capacidad para ofrecer iguales oportunidades laborales a quien accede a la organización o promociona dentro de ella, con la objetividad presidiendo estos procesos;
- la colaboración y el trabajo en equipo, incentivando la participación, la responsabilidad y la libertad de expresión;
- la formación continua del personal;
- un ambiente laboral respetuoso, con un clima de diálogo y transparencia con las personas trabajadoras y con su representación legal;
- una actitud colaborativa con la administración laboral y de la Seguridad Social.

COGAMI no contrata personal por debajo de la edad legal o no capacitado y autorizado para trabajar legalmente en España y no mantendrá relaciones con ninguna organización sobre la que haya sospechas fundadas de que puedan estar consintiendo o alentando estas conductas o cualquier otra forma de explotación laboral.

3.1.2. Protección de la seguridad y de la salud.

COGAMI está comprometida con la seguridad y la salud de su personal y las de las personas con las que tiene relación, por lo que proporciona el material de protección necesario, las pautas para los casos de emergencia y todas las formaciones necesarias.

Las personas sujetas al Código deben cooperar con COGAMI y velar por su propia seguridad y la de las otras personas, por lo que deben comunicar de inmediato cualquier situación que suponga un riesgo, emplear responsablemente el material de protección y trasladar las necesidades que detecte. Deben, asimismo,

tener presente que COGAMI prohíbe el consumo de sustancias que afecte al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

3.1.3. Desarrollo profesional.

Las personas que trabajan en COGAMI son el motor de su actividad, por lo que garantiza las oportunidades de formación y desarrollo de todas ellas, estableciendo Planes de Formación anuales y potenciando el talento mediante la promoción interna. Asimismo, cuenta con su participación activa en el desarrollo de los objetivos estratégicos de la organización.

3.1.4. Diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación.

COGAMI no tolera las faltas de consideración ni los comportamientos de acoso o discriminatorios de cualquier tipo (discapacidad, sexo, orientación sexual, género, raza, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, estado civil, condición social, etc.).

Además, está impulsando la atención integral centrada en la persona, un modelo que sitúa a esta en el centro de cualquier proceso de atención o intervención y tiene en cuenta sus necesidades, sus deseos, sus preferencias y sus derechos.

Asimismo, COGAMI cuenta con los Planes de Igualdad correspondientes y con Políticas de Trabajo a Distancia y de Flexibilidad Horaria, con los que se favorecen la conciliación y los diferentes proyectos de vida.

3.1.5. Ambiente de trabajo seguro.

COGAMI tiene en marcha todos los medios a su alcance para prevenir, detectar y eliminar cualquier conducta de la que pueda derivarse una situación de acoso. La organización cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Género, Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género, y/o Características Sexuales, Acoso Laboral o Mobbing y Otras Expresiones de Violencia en el Trabajo.

3.2. CONDUCTA ÍNTEGRA

3.2.1. Rigor financiero.

COGAMI cumple con rigor la normativa fiscal vigente y no tolera las conductas dirigidas a eludir ilícitamente el pago de impuestos u obtener fraudulentamente

ayudas, ventajas o beneficios. Las personas sujetas al Código deben colaborar en todo momento con la Hacienda Pública y las administraciones competentes, aportando la información que le sea requerida, sin ocultarla o tergiversarla.

Quien participe en los procesos contables y financieros deberá asegurarse de que los registros, libros y demás documentos proporcionen una imagen fiel y rigurosa de la situación económica de la organización y preservar su confidencialidad. Se prohíbe toda ocultación, transmisión, cesión o cualquier otro medio de disposición de los activos titularidad de COGAMI que tenga por finalidad eludir el cumplimiento de sus obligaciones frente a las personas acreedoras.

Deben controlarse las transacciones económicas no previstas que, por su importe o por su naturaleza, sean inusuales o estén dirigidas a cuentas en paraísos fiscales o provengan de ellas.

COGAMI no permite que se empleen sus fondos para sufragar gastos no expresamente prohibidos pero sí contrarios al marco ético de este código y de la normativa que lo desarrolle. Tampoco están permitidos los cobros y los pagos en efectivo y quien tenga tarjetas corporativas deberá usarlas de forma razonable y coherente, solo para gastos profesionales, que habrán de quedar debidamente justificados.

Las subvenciones y las ayudas que COGAMI reciba tendrán que ser completamente destinadas a los fines para los que se concedan y la documentación que se entregue para su solicitud/justificación tiene que ser veraz.

3.2.2. Tolerancia cero a la corrupción.

La corrupción consiste en dar, ofrecer, promover, solicitar, recibir o aceptar, directamente o mediante personas intermediarias, ventajas económicas o de otro tipo (regalos, trato preferente...) a personas del sector público o privado (empresas, funcionariado, autoridades...) en España o en el extranjero para obtener un beneficio indebido.

Las personas sujetas al Código no pueden emplear o invocar su vínculo con COGAMI para realizar cualquier tipo de práctica corrupta.

COGAMI no permite ningún tipo de práctica corrupta, dentro de lo que se incluyen los llamados pagos de facilitación (aquellos que buscan acelerar trámites a los que se tiene derecho). Si conocen de algún comportamiento corrupto, las personas sujetas al Código deben comunicarlo de inmediato.

3.2.3. Conflictos de intereses.

Los conflictos de intereses son situaciones en las que los intereses personales (familiares, económicos o de otro tipo) entran o pueden entrar en conflicto con los de COGAMI de una forma en la que se vea comprometida una decisión profesional.

Con respeto absoluto a la privacidad de las personas sujetas al Código, COGAMI espera de ellas que, en sus decisiones profesionales, actúen teniendo como objetivo el bien de la organización y, también, que eviten colocarse en situaciones de riesgo de conflicto de intereses y que, si se encuentran en una, la comuniquen de inmediato.

3.2.4. Regalos e invitaciones.

Las personas sujetas al Código no pueden invocar ni emplear o su vinculo con COGAMI para aceptar o entregar regalos o invitaciones de carácter personal. Sin embargo, intercambiar regalos o invitaciones constituye práctica legítima en las relaciones comerciales, por lo que COGAMI lo permite cuando:

- sean parte de una práctica comercial o un uso social de cortesía generalmente aceptado;
- tengan un valor simbólico o económicamente irrelevante, entendiendo que no cumplen este requisito los casos en los que una misma persona entregue o reciba el equivalente a 90 euros al año;
- una persona objetiva no podría interpretarlos, por sus características, frecuencia o cualquier otra circunstancia en el sentido de que buscan afectar a la imparcialidad o la objetividad de quien los recibe para obtener un trato preferente o un beneficio indebido.

Cualquiera duda sobre si es posible aceptar o entregar un regalo o una invitación debe ser consultada con el Comité de Cumplimiento Normativo.

3.2.5. Actividades políticas.

COGAMI no realiza, directamente o mediante personas interpuestas, donaciones o contribuciones a partidos políticos o federaciones de estos, candidaturas electorales o cualquier otra organización de índole política o sindical ni a sus personas representantes o candidatas y prohíbe que se invoque el vínculo con ella para intermediar o facilitar su entrega. Cuando las personas sujetas al Código estén vinculadas, colaboren, pertenezcan o contribuyan con partidos políticos o

entidades dependientes o relacionadas con ellos, deberán dejar claro que lo hacen a título personal y evitar toda involucración de COGAMI.

3.3. DESARROLLO SOSTENIBLE

3.3.1. Protección del medio ambiente.

La actividad de COGAMI puede impactar en el medio ambiente. La organización se esfuerza por minimizar ese posible impacto con un enfoque preventivo, por lo que, además de cumplir con la normativa aplicable, cuenta con una Política de Sostenibilidad Ambiental, colabora con las administraciones públicas y potencia las buenas prácticas que fomentan la sostenibilidad y el ahorro energético. Por eso, las personas sujetas al código tienen que actuar siempre con respeto al medio ambiente y según establezcan las diferentes normativas aplicables.

3.3.2. Relación con las personas usuarias

Las personas sujetas a este código deben procurar el bienestar y la integración de las personas usuarias y de sus familias. Deben prestarles el apoyo que precisen para expresar sus necesidades y tratarlas de forma respetuosa y evitar cualquier vulneración de su intimidad y/o privacidad. Asimismo, tienen que comunicar inmediatamente cualquier situación de riesgo que detecten.

3.3.3. Relación con las personas clientas.

Las personas sujetas a este código han de actuar siempre con honestidad, profesionalidad y rigor con las personas clientas, teniendo cuidado de no proporcionarles información o realizar actos que puedan ser interpretados como engaños para conseguir una contratación que no se produciría de otra forma y poniendo a su disposición los canales adecuados para reclamar en caso de insatisfacción con el servicio.

Siempre que sea posible, ha de incluirse una cláusula de cumplimiento normativo en la formalización de la relación con las personas clientas.

3.3.4. Relación con las personas proveedoras y colaboradoras.

La relación con personas proveedoras y colaboradoras se basará en criterios de calidad, precio, reputación y, en su caso, en la confianza previamente acreditada. Quien participe en su selección deberá guiarse por la objetividad y promover una relación respetuosa y lícita en la que se exija el cumplimiento eficiente de lo pactado.

COGAMI podrá practicar las medidas de diligencia debida que considere antes de establecer cualquier relación con personas proveedoras y colaboradoras y, salvo casos excepcionales, las relaciones con ellas deben figurar por escrito e indicar que esas personas concedoras de que COGAMI cuenta con un Programa de Cumplimiento Normativo. Además de exigirles que operen en cumplimiento de la legalidad vigente, podrá extenderseles todo lo que del Programa de Cumplimiento Normativo les sea aplicable.

3.3.5. Relación con el sector público.

Toda relación de COGAMI con personas al servicio del sector público (incluidos altos cargos y personal eventual o de confianza), gobiernos y autoridades deben basarse en la legalidad, la neutralidad y la transparencia. Tienen terminantemente prohibido prevalerse de una relación con ellas (de parentesco, de amistad o de cualquier otro tipo) para intentar conseguir una resolución que favorezca a COGAMI o a cualquier otra persona.

Cuando se empleen personas intermediarias para que actúen en nombre de COGAMI ante el sector público habrán de adoptarse las medidas de diligencia debida que sean precisas para asegurar que la trayectoria profesional es intachable y que la relación no implica riesgos o perjuicios para la organización.

En ningún caso podrá autorizarse la eliminación de documentos, archivos o ficheros relacionados con expedientes administrativos en trámite o con procesos judiciales abiertos.

3.3.6. Relación con el mercado.

COGAMI desempeña su actividad compitiendo de modo leal y rechazando toda conducta contraria a las normas de competencia o de cualquier modo engañosa o fraudulenta. Las personas sujetas a este código deben negarse a recibir cualquier información sobre competidoras si hay motivos que hagan sospechar que fue obtenida de forma improcedente o vulnerando la debida confidencialidad. COGAMI prohíbe cualquier actividad contraria a los usos honestos en las relaciones empresariales, especialmente las que puedan violentar la libre y leal competencia en el mercado.

3.4. PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS Y DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. Deber de confidencialidad.

La información no pública generada o a la que se acceda dentro de COGAMI tendrá siempre, salvo indicación expresa, la consideración de confidencial e solo podrá ser empleada para atender a los fines para los que fue falicitada o creada,

nunca en beneficio personal de nadie. Las personas sujetas al Código tienen la obligación de protegerla y de mantener reserva sobre ella, obligación que se extiende fuera de la jornada laboral y que perdura tras la extinción del vínculo con COGAMI. También se les exige el cumplimiento de toda la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, con la que se comprometen por escrito cuando entran a formar parte de la organización.

COGAMI no permite el uso de información reservada o confidencial procedente de otras organizaciones sin su autorización escrita expresa. Asimismo, garantiza la privacidad de los datos de carácter personal que maneja, independientemente del soporte, adoptando las medidas organizativas y técnicas que los protegen de alteraciones, pérdida o tratamiento o acceso no autorizado. Las personas sujetas al Código que, por su trabajo, accedan a ellos responden de su custodia y de su tratamiento conforme a la ley y a la normativa interna, debiendo emplearlos exclusivamente para los fines autorizados y respetar el derecho a la intimidad de las personas a cuyos datos accedan.

COGAMI prohíbe hacer duplicados o almacenar la información en dispositivos que no sean de su propiedad.

3.4.2. Responsabilidad y diligencia.

Las personas sujetas a este código han de actuar de forma responsable y con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales.

COGAMI procurará trazar quién promueva, autorice, ejecute y verifique toda decisión de la que puedan derivarse riesgos para la organización, con la finalidad de que sea posible comprobarla e individualizar los posibles errores o incumplimientos.

3.4.3. Uso respetuoso de los recursos.

Todos los medios técnicos, vehículos, maquinaria, instalaciones y otros recursos que COGAMI ponga a disposición de las personas sujetas a este código tienen que destinarse, salvo acuerdo en otro sentido, a un uso exclusivamente profesional y para la finalidad para la que se entregan y no podrán ser objeto de disposición o gravamen sin la correspondiente autorización. Deben mantenerse en buen estado, usarlos de modo responsable, protegerlos y comunicar inmediatamente cualquier anomalía o mal funcionamiento que detecte en ellos, así como todo uso abusivo o inapropiado. Deben devolverse cuando COGAMI lo solicite, cuando dejen de ser necesarios y siempre que termine la relación con la organización.

Los recursos tecnológicos que COGAMI pone a disposición de las personas sujetas a este código (equipos informáticos, correo electrónico, etc.) pueden ser controlados mediante auditoría o monitorización para asegurar su correcto funcionamiento, garantizar la continuidad operativa o evitar cualquier tipo de abuso o uso fraudulento. Tienen que utilizarse respetando las medidas de seguridad implantadas, las cuales no se pueden desactivar sin permiso, y nunca para fines ilícitos como acceder sin autorización a sistemas informáticos ajenos, interrumpir u obstaculizar su funcionamiento o eliminar, deteriorar o alterar, sin autorización, información contenida en ellos o en sistemas de COGAMI. Asimismo, el uso de dispositivos tecnológicos personales para acceder a los sistemas de la organización con fines profesionales tiene que estar previamente autorizado. Para tratar de actuar siempre según las mejores prácticas, COGAMI cuenta con Políticas organizativas relativas a sistemas y tecnologías de la información.

COGAMI espera de las personas sujetas a este Código que respeten y defiendan la propiedad intelectual e industrial de la organización y de las personas con las que se relaciona, especialmente el software y otras obras protegidas por derechos de autor, y prohíbe emplear el logo, la marca y el nombre de COGAMI (y de todas sus organizaciones) fuera del ámbito profesional.

3.4.4. Sometimiento a la legalidad y actuación en interés de COGAMI.

La actividad de COGAMI y de las personas sujetas a este código debe desarrollarse con estricto cumplimiento de la legalidad vigente, de la normativa interna y de los acuerdos alcanzados por la organización. Cuando impongan obligaciones más rigurosas que las previstas en este código, serán de aplicación preferente.

Las personas sujetas al Código deben evitar las conductas que, sin ser ilícitas, puedan perjudicar la reputación o los intereses de COGAMI o de las organizaciones con las que tiene relación. Se espera de ellas que, cuando participen en medios sociales, dejen claro que lo hacen a título personal, sin aparentar o sugerir que sus intervenciones pueden atribuirse a COGAMI o son compartidas por ella. Solo pueden intervenir en nombre de COGAMI las personas autorizadas expresamente y bajo la supervisión de la organización.

4. SISTEMAS INTERNOS DE INFORMACIÓN

COGAMI cumple con la normativa legal en materia de sistemas internos de información, con canales internos específicos en la herramienta *Canal Responsable*, propiedad de una empresa especializada. Puede accederse a cada canal desde las diferentes páginas webs corporativas

para presentar comunicaciones, incluso anónimas, con total garantía de confidencialidad e indemnidad, sin perjuicio de las acciones que pudiesen proceder en caso de comunicaciones falsas o de mala fe.

Las personas sujetas al Código deben comunicar, a través del canal correspondiente, las infracciones del ordenamiento jurídico que conozcan, especialmente las de carácter penal o administrativo; las infracciones del derecho europeo; y las irregularidades de la normativa interna, incluidas las relacionadas con este código y con el resto del Programa de Cumplimiento Normativo.

Los canales están abiertos, también, a los grupos de interés, como empresas proveedoras, clientas, usuarias, socias...

5. EL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO: EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

El Comité de Cumplimiento Normativo, órgano independiente cuyas personas miembros son designadas por la Junta Directiva de COGAMI, tiene las siguientes funciones:

- i. Velar por la observancia y la ejecución de los contenidos de este Código y del resto de la normativa del Programa de Cumplimiento Normativo.
- ii. Aprobar propuestas de normas, manuales, procedimientos... y elevarlos a la Junta Directiva de COGAMI para a su valoración y, si corresponde, su aprobación.
- iii. Determinar los contenidos y planificar las formaciones en materia de cumplimiento normativo y la divulgación y la comunicación de lo relacionado con el Programa.
- iv. Asesorar sobre el Programa a todas las personas sujetas al Código y aclarar las dudas que puedan tener.
- v. Elaborar, cuando proceda, informes sobre la eficacia de las medidas de seguimiento y controles adoptados, particularmente los orientados a la prevención de delitos y sanciones.
- vi. Adaptar el Programa a los cambios normativos y de actividad y las nuevas áreas de riesgo que se detecten y proponer mejoras.
- vii. Relacionarse con los órganos de cumplimiento de otras organizaciones y con las entidades encargadas de promover la integridad ética de personas públicas y privadas.
- viii. Asumir la responsabilidad de ocuparse de las comunicaciones en materia de cumplimiento normativo que lleguen a Canal Responsable.

Las personas que lo conforman son:

- una miembro del Consejo de Administración de Galega de Economía Social, que ejercerá la Presidencia;
- una representante de la parte económica;
- una representante da la parte empresarial;
- una representante de la Junta Directiva de COGAMI;
- una representante del área de Personas;
- una asesora externa, que llevará la Secretaría y tendrá voz, pero no voto.

Podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, aquellas personas que el propio Comité considere oportuno a fin de que aporten su conocimiento y asesoramiento sobre materias concretas.

El Comité se reunirá, como mínimo, tres veces al año, previa convocatoria de la Presidencia o por solicitud de tres de sus personas miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, debiendo estar presentes, como mínimo, la persona que ejerza la Presidencia y tres de las personas con voz y voto.

6. RÉGIMEN SANCIONADOR.

La infracción de los mandatos del Código puede dar lugar a la aplicación, adecuada y proporcionada, del régimen sancionador establecido en la normativa laboral vigente y en el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de la inmediata comunicación de los hechos a las autoridades competentes cuando así corresponda.

7. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN.

El Código entrará en vigor tras su aprobación por la Junta Directiva de COGAMI y será revisado cuando haya cambios en COGAMI, en sus actividades o en la normativa legal. Es un documento que complementa, no sustituye, las políticas, los protocolos y los procedimientos de trabajo implantados en la organización. Si entran en conflicto, debe consultarse al Comité de Cumplimiento Normativo, que puede proponer, asimismo, la modificación o la modulación del alcance de alguna disposición, siempre dentro de la legalidad.